

# RAPORT DE EVALUARE A POLITICILOR PUBLICE ÎN DOMENIUL TINERETULUI, CU ACCENT PE UCENICIE

Proiect: “Tinerii au prioritate pe agenda publică!”, Smis 110679

Activitate: A.2. Dezvoltarea de instrumente independente de monitorizare și evaluare a politicilor publice

Subactivitatea: A.2.2. Realizarea unui Raport de evaluare a politicilor publice în domeniul tineretului cu accent pe ucenicie

## Elaborat,

Andreea Gheba - expert cercetare

Miroslav Tașcu Stavre - expert politici  
publice

## Verificat,

Gherasim Simona, asistent  
manager proiect

## Aprobat,

Vicu Dana, Manager  
proiect

## Cuprins

<b>Capitolul 1: Cadrul General</b> .....	3
<b>Capitolul 2: Obiectivele proiectului și activitatea A.2.2. Realizarea unui raport de evaluare a politicilor publice în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie</b> .....	7
<b>Capitolul 3: Scopul și obiectivele evaluării politicilor de tineret, cu accent pe ucenicie</b> .....	9
<b>Capitolul 4: Analiza contextului</b> .....	11
Contextul european .....	11
Evaluarea contextului național .....	15
Analiza legii uceniciei .....	21
<b>Capitolul 5: Studiu cu privire la sistemul de ucenicie din România Chestionar cu agenți economici</b> .....	26
Aspecte metodologice .....	26
Informații generale .....	26
<b>Capitolul 6: Analiza contextului în care se implementează politicile care privesc ucenicia locul de muncă în Marea Britanie</b> .....	34
<b>Capitolul 7: Concluzii și recomandări</b> .....	37
<b>Bibliografie</b> .....	40

## Capitolul 1: Cadrul General

Raportul de evaluare a setului de politici publice în domeniul tineretului cu accent pe ucenicie este elaborată în cadrul proiectului "Tinerii au prioritate pe agenda publică!" – cod smis 110679, sipoca 197.

Proiectul "Tinerii au prioritate pe agenda publică!" este finanțat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă, după cum urmează:

- Cod apel: poca/111/1/1 - Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP
- Componenta 1: CP2/2017 – Creșterea capacității ong-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative
- Axa prioritară: Administrație publică și sistem judiciar eficiente
- Obiectivul specific 1.1 – Dezvoltarea și introducerea de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP (Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020)

### Prezentul raport de evaluare este întocmit în baza:

- ⇒ Acordului de Parteneriat 2014-2020
- ⇒ Contractului de finanțare nr. 116/23.05.2018, încheiat cu Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice în calitate de Autoritate de Management pentru programul Operațional Capacitate Administrativă (AM POCA)
- ⇒ Ghidului – integrare teme orizontale în cadrul proiectelor finanțate din FESI 2014-2020
- ⇒ Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014–2020
- ⇒ Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale (HG 870/2006)
- ⇒ Strategiei de naționale în domeniul politici de tineret 2015-2020

- ⇒ Legislației naționale
- ⇒ Strategiilor și reglementărilor europene
- ⇒ Metodologia de evaluare a setului de politici publice în domeniul tineretului cu accent pe ucenicie (document elaborat în cadrul proiectului – activitatea A2)

## Nevoile la care răspunde proiectul:

Capacitatea redusă a ONG-urilor și a partenerilor sociali de a formula și promova propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern cu privire la ucenicia tinerilor, reprezintă o provocare care afectează tinerii din România și care totodată nu permite furnizarea unor servicii publice de o calitate suficientă.

Pornind de la prioritățile strategiei POCA, proiectul asigură pârghiile necesare în vederea implicării active și pe termen lung a ONG-urilor și a partenerilor sociali în scopul evaluării, monitorizării și formulării de politici publice alternative în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie, determinând, astfel îmbunătățirea ratei de angajabilitate a tinerilor din România prin asigurarea accesului echitabil la servicii de calitate cât mai aproape de nevoile acestora.

În prezent în România trăiesc în jur de 6 milioane de tineri între 15 și 34 de ani, conform statisticilor Eurostat se constată o scădere continuă a acestora de la 32,1% la 28,6%. Printre principalele cauze se numără creșterea speranței de viață, scăderea natalității și emigrarea.

Studiile realizate în domeniul ocupării forței de muncă, în general, și în rândul tinerilor, în particular evidențiază că România este una dintre țările care se plasează la indicatorii privind ocuparea forței de muncă sub media europeană și că există un număr relativ mare de tineri care nu sunt nici angajați, nici înscriși în sistemul de învățământ sau formare profesională (NEETs). De asemenea, în România riscul de sărăcie și excluziune socială este mult mai mare, comparativ cu media Uniunii Europene, iar inegalitatea veniturilor, calculată prin indicele Gini este una ridicată. Mai mult, ocuparea temporară și cu program de lucru parțial se constituie mai mult ca o barieră pentru intrarea tinerilor pe piața de muncă, în loc să constituie o caracteristică a unei piețe a muncii flexibile, cu forme alternative de ocupare<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Conform *Strategiei de naționale în domeniul politici de tineret 2015-2020*

Astfel, tinerii se confruntă cu următoarele probleme:

- Rată de sărăcie relativă mare
- Rată de părăsire timpurie a școlii ridicate
- Există mulți tineri care nu sunt nici angajați, nici înscriși în sistemul de învățământ sau formare profesională (NEETs)
- Lipsa experienței profesionale;
- O piață a muncii rigidă, fără forme flexibile de angajare disponibile, care să permită continuarea studiilor în paralel cu angajarea
- Studiile/calificările tinerilor nu sunt de actualitate sau nu sunt luate în calcul de angajator;
- Lipsa motivației financiare;
- Vulnerabilitatea;
- Instabilitatea locului de muncă;
- Lipsa informării cu privire la programele guvernamentale pentru tineret;
- Birocrația excesivă;
- Lipsa încrederii în autoritățile publice;
- Lipsa competențelor cerute de angajatori s.a.

Proiectul oferă soluții pe termen lung la problemele tinerilor, oferă garanția unei dezvoltări durabile, asigură un grad sporit de eficacitate a activității, îmbunătățește relația dintre instituții, ONG-uri și cetățeni, optimizează procesele interne, crește capacitatea operațională și strategică a ONG-urilor, contribuie la îmbunătățirea gradului de responsabilitate și de implicare a cetățenilor.

Complementaritatea activităților desfășurate în cadrul proiectului a fost gândită să sprijine îndeplinirea indicatorilor de program stabiliți prin POCA, dar și implementarea altor documente strategice naționale și europene care vizează sprijinirea tinerilor, incluziunea socială și reducerea sărăciei, dezvoltarea durabilă a economiei, un grad înalt de ocupare, egalitate de șanse, un grad înalt al competitivității economice, creșterea calității vieții precum și coeziunea economică și socială.



Proiectul abordează deficiențele identificate și vine în întâmpinarea nevoilor și cerințelor ce derivă din legislația națională în conformitate cu Strategia Programului Operațional Capacitate Administrativă.



## **Capitolul 2: Obiectivele proiectului și activitatea A.2.2. Realizarea unui raport de evaluare a politicilor publice în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie**

**Obiectivul general** al proiectului “Tinerii au prioritate pe agenda publică!” constă în dezvoltarea și introducerea de politici, sisteme și standarde comune alternative în administrația publică ce optimizează procesele decizionale din domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie, în concordanță cu SCAP, pe o perioadă de 16 luni.

### **Obiective specifice:**

1. Creșterea gradului de monitorizare și evaluare a politicilor publice, prin elaborarea unei metodologii, a unui raport de evaluare a politicilor publice în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie.
2. Îmbunătățirea, stimularea și consolidarea dialogului social și a interacțiunii între ong-uri, parteneri sociali și autoritățile publice abilitate, prin organizarea de întâlniri lunare în cadrul Centrului de Participare Activă, prin facilitarea accesului a 40 persoane la Forumul Tinerilor Ucenici, prin lansarea unei platforme online de discuții și prin participarea activă a 150 de persoane la 5 workshopuri, în vederea creșterii implicării acestora în formularea și îmbunătățirea politicilor publice din domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie.
3. Creșterea capacității a 40 de ONG-urilor de tineret și a unui 1 partener social care activează în domeniul tineretului, de a se implica în formularea și promovarea de propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie, prin organizarea de instruirii în politici publice, lobby și advocacy, egalitate de șanse, dezvoltare durabilă și responsabilitate socială, pe o perioadă de 16 luni.
4. Dezvoltarea abilităților profesionale a 72 de persoane - angajați și voluntari din ONG-uri și Parteneri Sociali, în formularea de propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern prin instruire specifică.

5. Optimizarea reglementărilor legislative cu privire la tineri, cu accent pe ucenicie, prin elaborarea și promovarea unei politici publice alternative la Legea 279/2005 privind Ucenicia la locul de muncă și prin organizarea unei vizite de studiu în Marea Britanie în vederea valorificării, multiplicării și facilitării transferului de bune practici europene în formularea de politici publice alternative.

6. Sporirea vizibilității și promovarea politicii publice alternative la Legea 279/2005 privind Ucenicia la locul de muncă în rândul a cel puțin 10 autorități publice locale și centrale și a cel puțin 20.000 cetățeni, în vederea conștientizării importanței uceniciei tinerilor și a unor servicii adecvate, precum și în vederea adoptării cadrului legislativ propus, prin intermediul unei campanii de advocacy și a diseminării materialelor realizate în cadrul proiectului.

### **Activitatea A.2.2.** Realizarea unui raport de evaluare a politicilor publice în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie

Prezentul Raport de evaluare este realizat în cadrul activității A.2. Dezvoltarea de instrumente independente de monitorizare și evaluare a politicilor publice, subactivitatea. A.2.2 Realizarea unui Raport de evaluare a setului de politici publice în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie.

Subactivitatea A.2.2. constă în elaborarea unui Raport de evaluare comparativă a politicilor din domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie, de la nivel european și de la nivel național, ce va cuprinde un set de indicatori de monitorizare și matricea indicatorilor de performanță a unei politici publice alternative.

În cadrul activității de evaluare se va realiza o analiză transversală a politicilor din acest domeniu, utilizând metoda cercetării cantitative prin aplicarea de chestionare pe un eșantion reprezentativ de agenți economici, ONG-uri, parteneri sociali și instituții publice (minim 100), dar și metoda cercetării calitative, examinând strategiile din domeniu și planurile de implementare ale acestora precum și legislația la nivel European cât și la nivel național.



### **Capitolul 3: Scopul și obiectivele evaluării politicilor de tineret, cu accent pe ucenicie**

Scopul urmărit prin realizarea raportului de evaluare, este acela de a înțelege stadiul în care se prezintă politicile de tineret din România, cu accent pe ucenicie și de a formula concluzii și recomandări privind îmbunătățirea situației actuale. Asta deoarece se constată un nivel scăzut de participare la programele de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, în ciuda faptului că există un cadru legal care să stimuleze această formă de calificare încă din anul 2005 (Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă).

Obiectivele generale ale metodologiei realizate în cadrul activității A.2.1.:

- de a furniza informații relevante despre evoluția politicilor publice de tineret, cu accent pe ucenicie, din România,
- a examina sistematic, cu ajutorul unui instrument specific (o cercetare socială) atitudinile și opiniile, actorilor interesați cu privire la sistemul actual de ucenicie din România, astfel încât să fie puse în evidență oportunitățile, dar și vulnerabilitățile cadrului actual,
- prezenta modul în care ucenicia este folosită ca instrument de pregătire/formare la locul de muncă în Marea Britanie

Pe baza informațiilor obținute și a analizei se urmărește îmbunătățirea și completarea politicilor actuale de tineret prin propunerea unei politici publice alternative. Scopul acestei propuneri este acela de a contribui la creșterea oportunităților referitoare la ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor prin creșterea gradului de ocupare, crearea de noi locuri de muncă astfel încât nivelul de satisfacție personală și profesională să crească.

Concret, raportul de evaluare realizat pe baza metodologiei are următoarele obiective specifice:

- Identificarea strategiilor și măsurilor de intervenție la nivel european referitoare la ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

- Monitorizarea strategiilor și programelor naționale care urmăresc creșterea oportunităților tinerilor privind accesul la educație și la obținerea unui loc de muncă
- Obținerea de informații cu privire la impactul generat de adoptarea și modificarea legii 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă
- Furnizarea de informații cu privire la mecanismele de implementare a sistemului de ucenicie la locul de muncă și identificarea vulnerabilităților existente
- Identificarea actorilor interesați de politicile de tineret și obținerea unor informații cu privire la schimbările produse prin implementarea sistemului de ucenicie, precum și cu privire la identificarea unor nevoi adiționale specifice grupurilor țintă
- Generarea de cunoștințe despre abordări care dau rezultate în domeniul ocupării în rândul tinerilor în Marea Britanie.

Atât metodologia cât și raportul de evaluare vor fi utilizate în cadrul proiectului și contribuie la atingerea obiectivului specific 1.1 de dezvoltare de sisteme și standarde comune în administrația publică ce optimizează procesele decizionale orientate către cetățeni și mediul de afaceri în concordanță cu SCAP, contribuind la creșterea capacității ong-urilor și a partenerilor sociali de a formula politici publice alternative. Mai specific, prin formularea unei politici publice alternative urmărim promovarea unei legislații pentru tineri prin care să fie asigurat tranzitul coerent de la sistemul educațional către piața forței de muncă, precum și echilibrul între viața profesională și cea personală, prin creșterea accesului la servicii sociale pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor în situație de dependență.

Prezentul raport constituie un suport de lucru și învățare independent care contribuie la îmbunătățirea capacității organizațiilor neguvernamentale și a altor parteneri sociali de a formula propuneri de politici publice alternative.

## Capitolul 4: Analiza contextului

### Contextul european

Pentru majoritatea statelor europene, dar și pentru România șomajul în rândul tinerilor precum și dificultățile legate de integrarea pe piața muncii constituie povocări majore.

Ca reacție la criza economică la nivelul Uniunii Europene a fost adoptată în 2010 Strategia Europa 2020 (EUROPA 2020 O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii /COM/2010/2020 final/ ). Strategia propune o nouă viziune care să edifice o economie inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, cu niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă, de productivitate și de coeziune socială.

Prioritatea noastră pe termen scurt este ieșirea cu succes din criză. Ne va fi greu pentru un timp, însă vom reuși (...)

Pentru a asigura un viitor durabil, trebuie să privim deja dincolo de prioritățile pe termen scurt. Europa trebuie să se redreseze și, apoi, să se mențină pe poziție. Acesta este obiectivul strategiei Europa 2020, care își propune să creeze mai multe locuri de muncă și să asigure condiții de viață mai bune. Strategia ne arată că Europa este în măsură să asigure o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, să găsească mijloace pentru a crea noi locuri de muncă și să imprime o direcție clară societăților noastre. (p. 2).

(EUROPA 2020 O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii /COM/2010/2020 final/

Strategia Europa 2020 se axează pe trei priorități (p.12):

- creștere inteligentă – dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- creștere durabilă – promovarea unei economii mai eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive;
- creștere favorabilă incluziunii – promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, în măsură să asigure coeziunea economică, socială și teritorială.

Aceste priorități se susțin reciproc și oferă o imagine de ansamblu a economiei sociale de piață a Europei.

Succesul oricărei strategii depinde de stabilirea unor obiective clare, cunoscute și de un set de indicatori de referință. Totodată, fiind vorba despre o serie de obiective la nivel european, succesul strategiei depinde de transpunerea la nivel național a reformelor necesare și de capacitatea administrațiilor de a adapta și implementa obiectivele strategiei în inițiative și politici. Pentru a ghida acțiunile necesare implementării strategiei Europa 2020, Comisia Europeană a propus atingerea până în anul 2020 a următoarelor obiective:

1. Rata de ocupare a populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani - **minimum 75%**;
2. Nivelul investițiilor în cercetare și dezvoltare - **3% din PIB-ul UE**;
3. Atingerea obiectivului „20/20/20” în domeniul schimbărilor climatice și al energiei;
4. Rata părăsirii timpurii a școlii - **10%**, iar ponderea populației cu studii superioare și vârsta între 30 și 34 de ani - **cel puțin 40%**;
5. Reducerea cu **20 de milioane a numărului cetățenilor europeni amenințați de sărăcie**. (EUROPA 2020 O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii /COM/2010/2020 final/ )

Pentru a ghida elaborarea unor cadre adecvate realităților specifice din fiecare stat membru al Uniunii Europene, strategia trasează linii directoare de avut în vedere. Dintre inițiativele emblematiche menite să contribuie la atingerea indicatorilor de referință două dintre ele se află în strânsă legătură educația și formarea cu ocuparea forței de muncă

„Tineretul în mișcare”

Obiectivul este de a consolida performanța și atractivitatea internațională a instituțiilor de învățământ superior din Europa, de a spori nivelul general de calitate la toate nivelurile de educație și formare în UE, combinând atât excelența, cât și echitatea, prin promovarea mobilității studenților și a celor care urmează un curs de formare, precum și de a îmbunătăți situația încadrării în muncă a tinerilor. La nivelul UE, Comisia va depune eforturi pentru:

La nivel național, statele membre vor trebui:

- să efectueze investiții eficiente în sistemele de învățământ și de formare la toate nivelurile (de la nivel preșcolar la nivel universitar);
- să îmbunătățească rezultatele în domeniul educației, tratând fiecare segment (preșcolar, primar, secundar,

profesional și universitar) în cadrul unei abordări integrate, care să includă competențele-cheie și care are scopul de a reduce abandonul școlar timpuriu;

- să consolideze deschiderea și relevanța sistemelor de învățământ prin instituirea unor cadre naționale de calificare și printr-o mai bună direcționare a rezultatelor învățării spre nevoile pieței muncii;
- să faciliteze intrarea tinerilor pe piața muncii prin acțiuni integrate care cuprind, inter alia, îndrumare, consiliere și ucenicie. (p.16)

„O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”

Obiectivul este de a crea condițiile necesare modernizării piețelor muncii pentru a crește nivelurile de ocupare a forței de muncă și pentru a asigura sustenabilitatea modelelor noastre sociale. Pentru aceasta este nevoie să promovăm autonomia cetățenilor prin dobândirea de noi competențe care să permită forței noastre de muncă actuale și viitoare să se adapteze la noile condiții și la eventualele schimbări de carieră, să reducă șomajul și să sporească productivitatea muncii.

La nivel național, statele membre vor trebui:

- să pună în aplicare măsurile naționale de flexicuritate, astfel cum s-a convenit în cadrul Consiliului European, să reducă segmentarea pieței muncii și să faciliteze tranzițiile și reconcilierea vieții profesionale cu viața privată;
- să analizeze și să monitorizeze în mod regulat eficiența sistemelor fiscale și de asigurări sociale pentru a asigura rentabilitatea muncii, acordând o atenție specială persoanelor cu un nivel scăzut de calificare și eliminând în același timp măsurile care descurajează desfășurarea de activități independente;
- să promoveze noi forme de reconciliere a vieții profesionale cu cea privată și politici de îmbătrânire activă și să sporească egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- să promoveze și să monitorizeze concretizarea eficace a rezultatelor dialogului social;
- să impulsioneze punerea în aplicare a Cadrului european al calificărilor, prin instituirea unor cadre naționale ale calificărilor; – să asigure dobândirea competențelor necesare în vederea continuării studiilor și a integrării pe piața muncii, precum și recunoașterea acestora pe tot parcursul educației generale, profesionale, superioare și din viața adultă, inclusiv în cadrul învățării non-formale și informale; – să dezvolte parteneriate între mediul educației/formării și cel al muncii, în special prin implicarea partenerilor sociali în planificarea ofertelor de educație și formare. (p. 22-23)

În elaborarea obiectivelor Europa 2020, UE a ținut seama de eterogenitatea membrilor săi, astfel încât obiectivele propuse să fie relevante pentru toate cele 28 de state. În același timp, a fost aleasă o abordare flexibilă, obiectivele europene fiind transpuse în obiective naționale, care să reflecte particularitățile fiecărei țări.

România a stabilit țintele naționale Europa 2020 sub coordonarea Departamentului pentru Afaceri Europene din cadrul Guvernului României. Pentru România, **Programul Național de Reformă (PNR)** reprezintă platforma-cadru pentru definirea reformelor structurale și a priorităților de dezvoltare care ghidează evoluția României până în anul 2020, în concordanță cu traiectoria de atingere a obiectivelor *Strategiei Europa 2020*. Practic, **PNR reprezintă obligația fiecărui stat membru** UE de a transla la nivel național obiectivele *Europa 2020*.

Dintre aceste ținte menționăm cele care vizează îmbunătățirea politicilor de tineret:

- alocarea a 2% din PIB cercetării și dezvoltării (1% din surse publice și 1% din surse private)
- creșterea la 26,7% a ponderii populației între 30 – 34 de ani care a absolvit învățământul terțiar.
- abandonul școlar timpuriu – 11,3%
- creșterea incluziunii sociale
- creșterea ratei de ocupare la 70% în rândul populației cu vârsta între 20 – 64 ani

Setul de indicatori de monitorizare și matricea indicatorilor de performanță a unei politici publice trebuie să pornească de la obiectivele stabilite.

Realizarea obiectivelor în raport cu cele precizate în propunerea de politici publice

Obiective stabilite (cele precizate în propunerea de politică publică)	Obiective realizate (consultarea rapoartelor de monitorizare)
Alocarea a 2% din PIB cercetării și dezvoltării	în curs
Creșterea la 26,7% a ponderii populației între 30 – 34 de ani care a absolvit învățământul terțiar.	în curs
Abandonul școlar timpuriu – 11,3%	în curs
Creșterea ratei de ocupare la 70% în rândul populației cu vârsta între 20 – 64 ani	în curs

## Evaluarea contextului național

Evaluarea contextului național presupune pe lângă analiza documentelor strategice pe care guvernul României le-a asumat (Programul Național de Reformă 2018 - PNR) gradul în care măsurile de intervenție propuse au contribuit la creșterea oportunităților tinerilor privind accesul la educație sau au reușit să crească șansele de ocupare a unui loc de muncă și obținerea unor venituri decente. Cu alte cuvinte orice monitorizare sau evaluare urmărește să măsoare gradul în care aceste strategii și programe au fost implementate și dacă impactul obținut a fost concordant cu așteptările.

La nivel guvernamental mecanismele de monitorizare sunt asumate prin Planului de acțiune pentru implementarea PNR și prin Recomandările Specifice de Țară - RST. Planul de acțiune are în vedere să urmărească și să conducă la atingerea obiectivelor de reformă stabilite în Programul Național de Reformă PNR. Pentru 2018 planul cuprinde peste 240 de acțiuni (detaliate pe etape, termene, indicatori de realizare, bugete alocate și instituții responsabile). Mai mult de un sfert dintre acțiuni răspund **Recomandărilor Specifice de Țară** pe anul 2018, restul constituind măsuri de răspuns la provocările economice sau constituie activități în măsură să asigure atingerea obiectivelor naționale asumate în cadrul strategiei Europa 2020<sup>2</sup>. Alături de Recomandările Specifice de Țară procesul de evaluare și monitorizare pornește de la analiza rapoartele specifice de țară. Mecanismul de coordonare ex-ante a politicilor politicele economice și fiscal-bugetare, în concordanță cu *Pactul de Stabilitate și Creștere* și *Strategia Europa 2020* poartă denumirea generic de *Semestrul european*

O parte dintre provocările specific se regăsesc sintetizat în rezumatul de mai jos:

### Raportul de țară din 2018 privind România<sup>3</sup>

Piața forței de muncă a devenit mai rigidă odată cu creșterea economică puternică. Creșterea ratei de ocupare a forței de muncă a fost pozitivă în 2017 (0,7 %), iar rata șomajului a scăzut la 4,9 %, înregistrând astfel cel mai scăzut nivel de peste 20 de ani

România se confruntă cu provocări în ceea ce privește mai mulți indicatori din tabloul de bord social pe care se bazează Pilonul european al drepturilor sociale. Nivelul ridicat al creșterii economice a însemnat în practică o

<sup>2</sup> <http://afacerieuropene.mae.ro/node/510>

<sup>3</sup> Semestrul european 2018: evaluarea progreselor înregistrate în ceea ce privește reformele structurale, prevenirea și corectarea dezechilibrelor macroeconomice, precum și rezultatele bilanțurilor aprofundate efectuate în temeiul Regulamentului (UE) nr. 1176/2011

îmbunătățire a ocupării forței de muncă și a condus la o majorare substanțială a veniturilor disponibile ale gospodăriilor. Însă, în România multe persoane părăsesc timpuriu școala și mulți tineri nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. România nu a ajuns încă la un dialog social matur, iar provocările persistă în domeniul protecției sociale și incluziunii

Printre aspectele structurale importante analizate în prezentul raport, care indică existența unor provocări specifice pentru economia României, se numără următoarele.

- Oferta de forță de muncă și de competențe nu ține pasul cu nevoile în continuă schimbare ale economiei.
- Sărăcia s-a extins, iar inegalitatea veniturilor se menține la un nivel ridicat
- Nu au fost obținute rezultate concrete privind reformele administrației publice, iar mediul de afaceri prezintă puncte slabe.
- Rezultatele slabe ale sistemului de învățământ reduc perspectivele de creștere pe termen lung
- Starea de sănătate a populației s-a îmbunătățit, dar se situează în continuare sub standardele Uniunii Europene
- Rezultatele înregistrate în domeniul cercetării și inovării rămân modeste
- Cheltuielile publice ridicate nu sunt reflectate în infrastructura României
- Ireversibilitatea progreselor realizate în lupta împotriva corupției a fost recent periclitată.

(p. 1-4)

Din păcate, așa cum se poate observa și din rezumatul **Raportul de țară din 2018 privind România**, în ciuda unor îmbunătățiri semnificative a unor indicatori România rămâne una dintre țările care se plasează la indicatorii privind ocuparea forței de muncă sub media europeană. De asemenea, în România riscul de sărăcie și excluziune socială este mult mai mare, comparativ cu media Uniunii Europene, iar inegalitatea veniturilor, calculată prin indicele Gini este una ridicată.

Potrivit statisticilor numărul tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) rămâne ridicat. Deși într-o scădere evidentă, rata tinerilor NEETs <sup>4</sup> rămâne una dintre cele mai mari din UE-28, fiind de 15,2%. Astfel, situația tinerilor din categoria NEET nu a cunoscut o îmbunătățire substanțială deși, șomajul în rândul tinerilor a înregistrat o scădere până la 17,3% în 2017. (p. 33)

Deși *Programul de Guvernare 2017-2020* face referire la Implementarea programului Garanția pentru Tineret în fapt acesta nu a contribuit în mod real la îmbunătățirea situației

<sup>4</sup> Tineri din grupa de vârstă 15-24 ani care nu sunt integrați pe piața muncii sau incluși în sistemul de educație sau formare



tinerilor. Numărul tinerilor potențiali ai programului urma să numere 400.000 de tineri cu vârsta între 16-24 de ani.

Practic, marea majoritate a tinerilor NEET nu cunosc detalii despre acordarea garanției pentru ca aceștia să poată beneficia de programele respective. Cifrele confirmă din păcate îngrijorarea că fondurile alocate României în cadrul inițiativei UE „Locuri de muncă pentru tineri” nu vor fi cheltuite și riscă să fie returnate la bugetul UE. Practic aproximativ două treimi (65,7 %) dintre tinerii înregistrați în programele Garanției pentru tineret nu primiseră nicio ofertă de angajare într-un interval de 4 luni. La nivelul anului 2016, doar 3,1 % dintre persoanele care doresc să muncească și 6,3 % dintre șomeri au beneficiat de măsurile de activare întreprinse. În plus, alocările bugetare sunt extreme de mici, doar 0,2 % din PIB a fost alocat politicilor active pe piața muncii (excluzând aici finanțarea provenită din Fondul social European). (p.34)

Potrivit Programul Național de Reformă – PNR 2018 creșterea calității ocupării poate fi realizată prin stimularea forței de muncă pentru dobândirea de noi competențe. Acest lucru permite atât îmbunătățirea productivității muncii, cât și adaptarea la provocările generate de modernizarea pieței muncii. Pentru îndeplinirea acestui obiectiv va fi oferit un sprijin financiar de 154,466 mil. Euro, investiții în formarea profesională pe tot parcursul vieții. O noutate o constituie faptul că vor fi incluse rezultatele învățării dobândite în contexte non-formale și informale, pentru elevii și ucenicii care provin din comunități dezavantajate, cu accent pe cei din mediul rural și cei de etnie romă, precum și pentru persoanele adulte cu nivel scăzut de calificare și cele cu vârsta peste 40 ani din zone rurale defavorizate.

În anul 2017, 64.993 tineri NEETs au beneficiat de măsuri de activare, din care 26.043 tineri NEETs au fost angajați, iar în primele două luni ale anului 2018, 3.692 tineri NEETs au intrat pe piața muncii. Tot în anul 2017 a fost introdusă în legislație o primă de inserție. Astfel, tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de cel puțin 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni beneficiază de o primă de inserție în cuantum de 1.500 lei, finanțată din Bugetul Asigurărilor de Șomaj - BAS. (PNR 2018: 46-47)

### Programul Național de Reformă – PNR 2018

Două proiecte destinate tinerilor NEETs, pentru care ANOFM a depus fișele la MFE, vor finanța din FSE 2014-2020 scheme de ucenicie la locul de muncă și stagii pentru absolvenți. Primul proiect are ca obiectiv îmbunătățirea șanselor de ocupare pentru minimum 115 tineri NEETs înregistrați la SPO în regiunea București-Ilfov, iar cel de-al doilea vizează minimum 900 tineri NEETs din regiunile Nord-Est, Nord-Vest, Vest și Sud-Vest Oltenia. Al treilea proiect (scheme de activare și mobilitate implementate pe parcursul a doi ani) va oferi noi oportunități de integrare pe piața muncii pentru 1.200 tineri NEETs din regiunile Centru, Sud-Est și Sud-Muntenia. ANOFM implementează, pe parcursul a 48 luni, proiectul Înregistrarea Tinerilor în Evidențele Serviciului Public de Ocupare - INTESPO133 (în valoare 47,474 mil. euro), având ca grup țintă 200.000 tineri NEETs inactivi cu nivel scăzut de competențe și dificultăți de integrare socială care vor fi identificați. 160,000 tineri NEETs vor fi înregistrați la SPO pentru a beneficia de măsuri integrate de sprijin în vederea intrării pe piața muncii, sau pot fi incluși în proiecte derulate de ANOFM sau de alți furnizori de servicii (RST 2).

Implementarea garanției pentru tineret este susținută și printr-o alocare de 122,528 mil. euro destinată reinsertiei în sistemul de educație (profesional și tehnic prin programul A doua șansă) a tinerilor NEETs șomeri înregistrați la SPO, cu accent pe cei de etnie romă și cei din mediul rural. (p. 47)

Per ansamblu, în 2017 reformele din domeniile pieței forței de muncă și asistenței sociale au înregistrat progrese moderate. După o perioadă de accelerare, în special în 2016, când s-au realizat progrese privind îmbunătățirea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă și privind reforma serviciului public de ocupare a forței de muncă, ritmul a încetinit. Reforma Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nu a fost încă pusă nici ea în aplicare și pentru a înregistra vre-un progress va trebui sprijinită pe termen lung, printr-un angajament politic ferm. (Raportul de țară din 2018 privind România: p. 14)

Potrivit datelor Eurostat pe 2017 rata părăsirii timpurii a școlii este departe de a se realiza. Ținta națională asumată pentru 2020 - 11,3% este departe de a se realiza. Evoluția recentă - 19,1% (2015), 18,5% (2016) și 18,1% (2017 - date Eurostat).

În decursul timpului, dar mai ales ca răspuns la recomandările specifice de țară în domeniul educației și formării profesionale au apărut diverse strategii. *Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020*, este un astfel de demers, complementar *Strategiei Naționale de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020* și

Strategiei privind reducerea părăsirii timpurii a școlii. Aceste documente strategice propun o viziune unitară asupra dezvoltării sistemului de educație și formare profesională adresat participanților la învățarea pe tot parcursul vieții.

**OBIECTIVELE STRATEGICE ȘI DIRECȚIILE DE ACȚIUNE PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ 2016-2020**

**Obiectivul strategic 1: Îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii, având ca țintă strategică:**

a) Creșterea ratei de ocupare a tinerilor din grupa de vârstă 20-34 ani, necuprinși în educație și formare, cu nivel de educație ISCED 3 și 4 la 63% până în 2020, față de 57,2% în 2014/29

**Obiectivul strategic 2: Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională având ca ținte strategice:**

a) Creșterea ponderii elevilor cuprinși în învățământul liceal tehnologic și în învățământul profesional la 60% în 2020, față de 49,8% în 2014/30

b) Creșterea ratei de participare a adulților la programe de învățare pe tot parcursul vieții la 10% în 2020, de la 1,5% în 2014/31

**Obiectivul strategic 3: Îmbunătățirea calității formării profesionale, având ca ținte strategice:**

a) Reducerea ratei abandonului școlar la învățământul liceal tehnologic și la învățământul profesional la 2% în 2020, de la 4,2% în 2014/32

b) Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic declarați reușiți la examenul de bacalaureat la 60% în 2020, de la 45 % în 2014/33

c) Creșterea ratei de participare a adulților la programe de învățare pe tot parcursul vieții la 10% în 2020, de la 1,5% în 2014

**Obiectivul strategic 4: Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale, având ca ținte strategice:**

a) Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de inovare și dezvoltarea spiritului antreprenorial la 50.000 în 2020, de la 40.000 în 2014/34

b) Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de mobilitate internațională la 4.600 în 2020, de la 2.800 în 2014/35.

*Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020: p. 21*

În ciuda obiectivelor ambițioase menționate în strategie, rezultatele înregistrate în rândul tinerilor nu sunt în măsură să ne satisfacă. Potrivit studiului "Accesul tinerilor pe piața forței de muncă" (2016: p. 14-15) ne relevă următoarea situație:

- Dintre cei 4876 mii tineri de 15-34 ani care au făcut obiectul modulului "Accesul tinerilor pe piața muncii", peste două treimi (3388 mii persoane reprezentând 69,5%) își încheiaseră studiile, nefiind cuprinse, la momentul anchetei, într-o formă de instruire din cadrul sistemului național de educație.
- Vârsta medie la data părăsirii sistemului național de educație a fost de 18,5 ani, pe

sexe aceasta având valori foarte apropiate (18,4 ani la persoanele de sex masculin față de 18,6 ani la persoanele de sex feminin), dar cu diferențe mari pe medii de rezidență (19,7 ani în mediul urban față de 17,1 ani în mediul rural).

- La momentul realizării anchetei, numărul tinerilor ocupați era de 2507 mii persoane. Restul de 2369 mii tineri nu lucrau, dintre aceștia 278 mii fiind șomeri, iar 2091 mii persoane inactice.
- Deși la prima vedere populația de 15-34 ani se caracterizează prin rate reduse de ocupare (51,4%) și rată ridicată a șomajului (10,0%), valorile indicatorilor respectivi sunt în mare măsură rezultatul procesului, normal, de tranziție de la școală la muncă, pe care tinerii îl parcurg în acest interval de vârstă.
- Cele mai de succes metode de găsim a unui loc de muncă sunt contactarea directă a angajatorului (49,3% dintre tinerii care lucrau găsimdu-și locul de muncă actual prin această metodă) și apelul la rude, cunoștințe sau prieteni (metodă prin care 28,8% dintre tineri și-au găsim locul de muncă). 44,1% dintre tinerii ocupați consideră că nivelul de studii pe care îl au corespunde în mare măsură cerințelor locului de muncă actual, iar alți 35,3% considerau că studiile absolvite corespund într-o oarecare măsură ocupației actuale.
- Mobilitatea forței de muncă este extrem de scăzută, doar 3,8% dintre tinerii ocupați își schimbaseră reședința pentru a obține locul de muncă pe care îl aveau. Dintre aceștia, 64,8% erau bărbați și 59,4% erau din mediul urban, iar pentru 1 din 10 tineri care lucrează, durata deplasării între locul de muncă și casă depășește o oră.
- Aproape 1 milion de tineri (969 mii) nici nu lucrau și nici nu erau cuprinși în educația formală, reprezentând 19,9% din populația țintă a anchetei și 28% din numărul tinerilor care își încheiaseră studiile. Peste două treimi dintre aceștia erau femei (66,6%), marea majoritate a acestora fiind, conform propriei declarații, casnice.

## Analiza legii uceniciei

Așa cum am menționat anterior răspunsul la provocările legate de continua creștere a șomajului în Uniunea Europeană au fost cuprinse în Pachetul privind ocuparea forței de muncă<sup>5</sup>. Acest cadru de politici în materie de ocupare a forței de muncă și de piață a muncii fost realizat în conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020. O atenție deosebită a fost acordată învățării la locul de muncă. Învățarea la locul de muncă prezintă avantajul că le permite celor încadrați în muncă să își dezvolte potențialul, să capete noi calificări păstrându-și în același timp veniturile.

În România ucenicia este promovată, mai degrabă, ca o soluție pentru facilitarea tranziției tinerilor de la școală la piața muncii, oferind formare profesională continuă de calitate și asigurând un loc de muncă ce furnizează securitate socială pentru tineri, categorie vulnerabilă pe piața muncii. Acest lucru se reflectă și în documentele strategice adoptate. Stagiile de ucenicie reprezintă soluții pentru calificarea tinerilor ce apar mai degrabă în *Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020* și mai puțin în *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020*.

Cadrul normativ al uceniciei la locul de muncă, reglementat prin *Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă* s-a dovedit, din păcate, a fi ineficient. Adoptarea unei legislații în domeniu s-a făcut de sus în jos, și nu a pornit de la nevoile identificate la nivelul actorilor relevanți.

Astfel, în perioada 2006-2010, numărul contractelor de ucenicie la locul de muncă a fost de numai 41 (toate încheiate cu un singur angajator în județul Neamț).

Potrivit *Raportului Proiectului Pilor IER: Evaluarea sistemului de Ucenicie din România, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice privind implementarea prevederilor legii*, s-au identificat o serie de dificultăți în utilizarea uceniciei ca soluție pentru promovarea ocupării și formării forței de muncă, după cum urmează:

- Procedura de autorizare a angajatorului și atestare a maestrului de ucenicie era foarte laborioasă și trebuia simplificată în contextul exercițiului de simplificare a legislației și reducerii sarcinilor administrative;

---

<sup>5</sup> Comisia Europeană (2012), *Towards a job-rich recovery*, COM(2012) 173 final, Strasbourg (Către o redresare generatoare de locuri de muncă)

- Finanțarea cheltuielilor cu cazarea și masa ucenicilor era imposibil de asigurat de către angajatori, în condițiile în care subvenția era acordată numai pentru susținerea unei cote din salariu și pentru serviciile de instruire teoretică a ucenicului, ceea ce constituia o barieră în organizarea uceniciei. (p. 8)

Astfel în anul 2010 Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și-a asumat modificarea și completarea *Legii nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă*. Modificările legislative au avut în vedere corectarea problemelor constatate în organizarea și funcționarea cadrului normativ a uceniciei la locul de muncă, respectiv:

- Abrogarea dispozițiilor referitoare la obligativitatea atestării maestrului de ucenie;
- Abrogarea dispozițiilor referitoare la obligativitatea autorizării în domeniul formării profesionale a adulților a persoanelor juridice și fizice care doresc să încadreze ucenici;
- Stabilirea în sarcina angajatorului a obligației de a organiza evaluarea pregătirii teoretice și practice a ucenicului, în cadrul unui centru de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale și de a suporta costurile evaluării și certificării acestuia;
- Abrogarea obligației angajatorului de a asigura ucenicului care are domiciliul stabil în altă localitate, fără posibilități de navetă zilnică, condiții de cazare și de masă în regim de 3 mese pe zi, în unități de profil autorizat, conform legii. ( Raportului Proiectului Pilon IER: p. 8)

Din păcate modificarea legii nu va produce efecte semnificative. O posibilă cauză care a menținut numărul de contracte de ucenie la un nivel scăzut a reprezentat-o numărul mic de centre de evaluare pentru diferite calificări: numai 58 centre de evaluare în toată țara. Astfel, în anul 2011 nu au fost încheiate de către angajatori contracte de ucenie la locul de muncă, iar în anul 2012 s-au înregistrat 60 de contracte în 4 județe din țară<sup>6</sup>.

O nouă modificare a legii va fi aprobată de Guvernul României în luna decembrie 2012 la propunerea Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Obiectivele modificării legislative au urmărit:

---

<sup>6</sup> Raportului Proiectului Pilon IER: Evaluarea sistemului de Ucenicie din România, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

- Obținerea, de către tineri, a unei formări profesionale de calitate și a unor competențe recunoscute la nivel național, care să permită ocuparea unui loc de muncă și continuarea învățării, prin asigurarea, de către angajator, a accesului ucenicului la pregătirea teoretică și practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională, în condițiile OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Simplificarea atribuțiilor angajatorilor care organizează ucenicia la locul de muncă, având în vedere că formarea profesională, evaluarea și certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea profesională a adulților prin furnizori autorizați;
- Extinderea posibilității de finanțare a acestui tip de formare profesională, inclusiv prin utilizarea Fondurilor Structurale Europene sau sponsorizărilor asigurate de persoane fizice și/sau juridice. ( Raportului Proiectului Pilor IER: p. 9)

Istoric, Legea nr. 279/2005 nu a reușit să aibă un impact din punct de vedere cantitativ în privința îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor. Potrivit *Raportului Proiectului Pilor IER: Evaluarea sistemului de Ucenicie din România, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice*, înainte de 2010, Legea 279/2005 nu a produs rezultate, fiind încheiat un număr mic de contracte de ucenicie. Ulterior, legea a mai fost modificată în câteva rânduri cu scopul simplificării procedurilor necesare încheierii de contracte de ucenicie de către agenți economici, însă numărul de contracte încheiate nu a fost semnificativ: în anul 2014, au fost încheiate 337 de contracte de ucenicie, în 12 județe.

Ultima modificare a legii se produce în 2017. Astfel, în Monitorul Oficial nr. 554 din 11.07.2017 s-a publicat Legea nr. 164/2017 ce modifica legea uceniciei. În esență, angajatorii ce încadrează ucenici primesc o sumă majorată de bani de la buget pentru fiecare ucenic.

În acest moment, legislația din România conține mai multe tipuri de reglementări menite să faciliteze și să promoveze integrarea elevilor, studenților sau a absolvenților pe piața muncii, precum: practica elevilor și studenților (Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților), ucenicia (Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă), stagiul (Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului de către absolvenții de învățământ superior).

Necesitatea unei cercetări sociale care să susțină evaluarea politicilor publice este dezirabilă în contextul în care rezultatele acestora pot ilustra care sunt problemele cu care se confruntă în practică angajatorii din România

Studiul realizat în cadrul proiectului vine în completarea altor două studii realizate anterior, prezentate în cadrul Proiectului Pilor IER: *Evaluarea sistemului de Ucenicie din România*, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Rezultatele sondajelor oferă câteva informații interesante. Pornind de la rezultatele studiului din anul 2013, vom încerca să vedem dacă în rândul angajatorilor percepția s-a schimbat. Atunci printre factorii menționați care influențează numărul scăzut de contracte de ucenicie erau următorii: „lipsa nevoii de angajați ce necesită formarea competențelor; și „costurile percepute și birocrăția asociată programelor de formare profesională pentru ucenici.” (p. 13). Un alt aspect relevant leagă interesul în rândul angajatorilor de o posibilă implicare în programe de ucenicie de lipsa de informații cu privire la sistemul de ucenicie, exista (pp. 13-15)

Principalele rezultate ale sondajului din 2015 sunt următoarele (pp. 53-57):

1. Mai puțin de o treime dintre firmele care au răspuns cunosc sistemul de ucenicie din România, mai accentuat în cazul IMM-urilor;
2. Firmele din domeniul construcțiilor și industrial se confruntă cu lipsa forței de muncă calificate. De altfel, respondenții au declarat că intenționează să angajeze ucenici în următorii 2 ani.
3. Firmele mari se bazează preponderent pe sume proprii în vederea asigurării uceniciei, pe când cele mici pe sumele de la bugetul asigurărilor de șomaj și dacă există pe fonduri structurale.
4. În general, firmele tind să considere ucenicia ca benefică pentru companii, însă de multe ori preferă să nu se complice cu organizarea de stagii de ucenicie din diverse motive precum: birocrăția ridicată și timpul limitat al coordonatorilor de ucenice; preferința pentru personal deja calificat; nu există nevoie de forță de muncă, mai ales în condițiile unui cost ridicat al formării profesionale. Astfel, așteptările față de guvern sunt de simplificare a procedurilor și de oferire a unor stimulente avantajoase pentru firme.



Necesitatea unei cercetări sociale la zi a modului în care se prezintă sistemul de ucenicie în România este dezirabilă în contextul în care rezultatele acestuia pot ilustra care sunt oportunitățile și provocările cu care se confruntă în practică angajatorii din România.

**Cercetarea cantitativă realizată urmărește câteva teme majore (dimensiunile cercetării):**

1. Aprecierea agenților economici din România privind deficitul de forță de muncă în propria companie;
2. Rolul stagiilor de ucenicie în acoperirea deficitului forței de muncă;
3. Gradul de informare al agenților economici cu privire la Legea uceniciei;
4. Atitudinea agenților economici cu privire la principalele beneficii, respectiv obstacole rezultate din organizarea de stagii de ucenicie;
5. Percepția agenților economici cu privire la elementele legislative care ar trebui îmbunătățite.
6. Abilitățile pe care agenții economici le consideră importante în procesul de angajare al tinerilor.

## Capitolul 5. Studiu cu privire la sistemul de ucenicie din România Chestionar cu agenți economici

### Aspecte metodologice

Modalitatea de aplicare a chestionarului: online și în format fizic.

Eșantionul este format din angajatori privați, publici și din sectorul neguvernamental.

Eșantionul este de conveniență, nu este reprezentativ pentru totalitatea angajatorilor din România

Numărul de răspunsuri valide la chestionar: 113

Scopul este de a explora gradul de cunoaștere asupra sistemului de ucenicie din România și atitudinile angajatorilor față de acesta. De asemenea, scopul este de a analiza modalitatea de raportare a angajatorilor la forța de muncă de care dispune sau de care are nevoie. Aceste rezultate vor reprezenta un instrument, alături de altele, ce își propune o analiză și o evaluare a politicilor publice în domeniul tineretului, cu accent pe ucenicie din mai multe perspective.

Modalitatea de prezentare a raportului este una descriptivă. Întrebările închise, cu variante de răspuns, sunt prezentate sub forma de procente fără zecimale, iar întrebările deschise au fost codate și sunt prezentate în ordinea importanței.

### Informații generale

Cele mai multe organizații care au răspuns la chestionar sunt mici. Aproape jumătate au între 0 și 5 angajați. Aproximativ 10% dintre companii au peste 250 de angajați și numai 2% între 101 și 250.

Numărul de angajați al organizației	Procent
Între 0 și 5	46%
Între 6 și 10	19%
Între 11-50	19%
Între 51-100	4%
Între 101-250	2%
Peste 250	10%

Dintre organizațiile respondente aproximativ trei sferturi sunt firme private. De altfel, firmele private sunt principalele furnizoare de stagii de ucenicie în România. Aproximativ 22% dintre respondenți sunt reprezentanți ai ONG-urilor și numai 4% instituții publice.

Tipul organizației	Procent
1. Instituție publică	4%
2. Firmă privată	73%
3. ONG (asociație, fundație)	22%

Principalele patru modalități prin care organizațiile respondente își recrutează forța de muncă sunt în ilustrate în tabelul de mai jos. Cele mai des utilizate strategii sunt cele legate de promovarea unor anunțuri în presă, pe internet și pe stradă. A doua cea mai importantă strategie este prin AJOFM, inclusiv prin târguri de specialitate. De asemenea, recomandările ocupă un loc important, iar concursurile sunt utilizate atât de instituțiile publice, dar și de organizațiile neguvernamentale care scot în general locuri de muncă pe perioadă determinată în cadrul proiectelor derulate.

Nr.cr t	Care sunt modalitățile principale prin care organizația dvs. își recrutează forța de muncă necesară?
1	Anunțuri în presă/pe strada/pe internet(inclusiv platforme de specialitate, platforme de socializare)
2	AJOFM
3	Recomandări
4	Concurs

Se poate observa faptul că numărul organizațiilor care au încheiat contracte de ucenicie în ultimii patru ani este mic raportat la numărul total de firme respondente. În medie, numărul contractelor a crescut de la 2,3 în anul 2015 la 3,8 în anul 2018. Media este însă afectată de o companie mare care a încheiat 12 contracte. De altfel, se poate observa că valoarea mediană care nu este afectată de cazurile extreme a fost 2 aproape în fiecare din cei 4 ani.

Numai două persoane au declarat că au întâmpinat probleme cu persoanele cu care au încheiat contracte de ucenicie. Unul este de natura personală, iar celălalt se refera la stagiul de doi ani prea mare, prin urmare experiențele organizațiilor cu ucenicii sunt mai degrabă pozitive.

Număr companii care au încheiat cel puțin un contract de ucenicie în ultimii 4 ani	Număr companii	Număr min. contracte	Număr max. contracte	Număr mediu contracte	Mediană contracte
2015	7	1	6	2.3	2
2016	8	1	12	2.9	1.5
2017	6	1	11	3.7	2
2018	6	1	12	3.8	2

### Atitudini și percepții privind forța de muncă și sistemul de ucenicie din România

În ceea ce privește gradul de informare cu privire la reglementările legale privind ucenicia la locul de muncă din România se poate observa faptul că numai o treime dintre respondenți se consideră foarte informați și informați. Cu alte cuvinte, multe organizații din România nici nu au luat în calcul angajarea de ucenici (a se vedea procentul de 24% persoane care se declară deloc informate). De asemenea, aproximativ 43% consideră că sunt „nu prea informați”, cu alte cuvinte, cunosc cel mult aspecte generale referitoare la posibilitatea de a organiza stagii de ucenicie.

Cât de informat sunteți cu privire la reglementările legale privind ucenicia la locul de muncă în România?	Procent
Foarte informat	9%
Informat	24%
Nu prea informat	43%
Deloc informat	24%

În discursul public este invocată deseori problema lipsei de forță de muncă calificată. În contextul integrării României în Uniunea Europeană, în ultimii 10 ani companiile nu au putut concura cu cele de pe piața vest-europeană în privința salariilor oferite. Astfel, o bună parte din forța aptă de muncă, inclusiv tineri, a plecat să lucreze în Occident. Acest lucru generează probleme în special pentru companiile care au nevoie de forță de muncă calificată. Se poate observa că peste jumătate din organizațiile care au răspuns la chestionar consideră că organizația din care fac parte se confruntă cu probleme legate de lipsa forței de muncă calificate. Stagiile de ucenicie au fost gândite ca instrumente necesare ameliorării unor astfel de probleme.

<b>Organizația dvs. se confruntă cu probleme legate de lipsa forței de muncă calificată?</b>	<b>Procent</b>
În foarte mare măsură	14%
În mare măsură	43%
În mică măsură	28%
În foarte mică măsură/deloc	14%

Aproximativ 4 din 10 respondenți consideră că ucenicia la locul de muncă ar reprezenta o variantă optimă pentru acoperirea deficitului de forță de muncă din organizație.

<b>În ce măsura ucenicia la locul de muncă reprezintă/ar reprezenta o variantă optimă pentru acoperirea deficitului de forță de munca în organizația dvs.?</b>	<b>Procent</b>
În foarte mare măsură	12%
În mare măsură	27%
În mică măsură	19%
În foarte mică măsură/deloc	10%
Nu e cazul, nu avem deficit de forță de muncă	8%
Nu știu/ nu pot aprecia	25%

Cele mai dese modalități de acoperire a deficitului de forță de muncă, în afară de ucenicie, rămân angajările de diverse tipuri: contract pe perioadă nedeterminată sau determinată, part-time sau full-time. De asemenea, unele organizații organizează stagii de voluntariat sau internship, iar unele companii private recrutează forță de muncă din afara României. De asemenea, unele firme acoperă acest deficit prin orele suplimentare pe care le prestează angajații.

<b>Nr.crt</b>	<b>Alte modalități de acoperire a deficitului de forță de muncă, în afară de ucenicie</b>
1	Angajare full-time (inclusiv contracte pe perioadă determinată)
2	Angajare part-time (inclusiv contracte pe perioadă determinată)
3	Voluntariat sau internship
4	Recrutarea forței de muncă din afara țării
5	Ore suplimentare

Ținând cont și de studiile anterioare, probabil cel mai important motiv pentru care firmele nu încheie contracte de ucenice este cadrul legislativ. Numai 1 din 10 angajatori consideră cadrul legislativ adecvat, în sensul în care încurajează companiile să încheie contracte de ucenice.

În general vorbind, cât de mult vă simțiți încurajat/ă de cadrul legislativ actual să încheiați contracte de ucenicie?	Procent
Foarte mult	3%
Mult	9%
Puțin	24%
Deloc	18%
Nu știu/nu pot aprecia	47%

Din tabelul de mai jos se poate observa că cei mai mulți respondenți apreciază că ucenicia reprezintă un instrument ce poate aduce beneficii organizației. Acestea sunt, în ordinea preferințelor respondenților, următoarele: educarea ucenicilor conform cu valorile companiei, formarea competențelor necesare companiei, acoperirea nevoilor cu forța de muncă calificată, beneficiile financiare din partea statului, costurile scăzute cu formarea forței de muncă.

Indiferent dacă ați încheiat sau nu contracte de ucenicie, care considerați ca sunt principalele beneficii pentru organizația dvs. rezultate din organizarea de stagii de ucenicie?	Da	Nu	Nu știu, nu pot aprecia
Costuri scăzute cu formarea forței de muncă în raport cu beneficiile	44%	18%	38%
Acoperirea nevoilor cu forța de munca calificata	59%	12%	28%
Beneficiile financiare din partea statului	52%	15%	33%
Educarea ucenicilor conform cu valorile companiei	70%	6%	24%
Formarea competențelor specifice necesare companiei	70%	8%	22%
Alt beneficiu	13%	7%	80%

Cele mai importante obstacole percepute de angajatori pentru organizarea de stagii de ucenicie sunt în ordine următoarele: birocrăția aferentă organizării de stagii, alternativele de calificare a forței de muncă, costurile în raport cu beneficiile atât pentru companie în general cât și referitoare la coordonatori de ucenici. Procentele sunt însă mai mici comparativ cu întrebarea în care organizațiile au fost întrebată despre beneficiile asociate stagiilor de ucenicie.

Indiferent dacă ați încheiat sau nu contracte de ucenicie, care considerați ca sunt principalele obstacole rezultate din organizarea de stagii de ucenicie?	Da	Nu	Nu știu, nu pot aprecia
Birocrăția aferentă organizării de stagii de ucenicie	58%	10%	33%
Costurile prea ridicate pentru companie în raport cu beneficiile	36%	24%	40%
Costurile prea ridicate cu coordonatorii de ucenici	35%	27%	38%

Alternativele de calificare a forței de munca sunt mai eficiente (e.g. cursuri de calificare, de formare profesionala etc.)	38%	23%	39%
Stimulentele financiare oferite de stat sunt insuficiente	41%	13%	46%
Alt obstacol	7%	3%	90%

În momentul în care organizațiile respondente sunt puse să aleagă între un curs de formare/calificare și organizarea unui stagiu de ucenicie se poate observa un echilibru: o treime nu știe, nu poate aprecia și cate o treime ar alege un curs de calificare, respectiv un stagiu de ucenicie.

În general vorbind, dacă ați fi pus în situația de a alege între a oferi un stagiu de ucenicie și a plăti un curs de calificare pentru un angajat, ce ați alege?	Procent
Curs de calificare	37%
Stagiu de ucenicie	34%
Nu știu, nu pot aprecia	29%

Echilibrul rămâne valabil și în cazul analizei pe tipul de organizație.

	Instituție publică	Instituție privată	ONG	Total
Curs de formare	3%	27%	7%	37%
Stagiu de ucenicie	2%	20%	12%	34%
Nu știu, nu pot aprecia	0%	26%	4%	29%
Total	4%	73%	22%	100%

Respondenții sunt ezitanți în evaluarea procedurii de organizare a stagiilor de ucenicie, 61% declarând că nu știu sau nu pot aprecia. Numai 6% se declară mulțumiți și foarte mulțumiți.

Cât de mulțumit sunteți de procedura prin care se pot organiza stagii de ucenicie?	Procent
Foarte mulțumit	2%
Mulțumit	4%
Nu prea mulțumit	24%
Deloc mulțumit	10%
Nu știu /nu pot aprecia	61%

Aceeași situație este valabilă și în cazul stimulentele pe care statul le oferă firmelor care încheie contracte de ucenicie. Practic, jumătate nu știu sau nu pot aprecia. Numai 14% s-au declarat mulțumiți, față de 34% nemulțumiți, prin urmare stimulentele plătite la angajator nu au mulțumit firmele.

Cât de mulțumit sunteți de stimulentele pe care statul le oferă firmelor care încheie contracte de ucenicie?	Procent
Foarte mulțumit	2%
Mulțumit	12%
Nu prea mulțumit	22%
Deloc mulțumit	12%
Nu știu /nu pot aprecia	52%

### Abilități pentru piața muncii din perspectiva angajatorilor

În ceea ce privește așteptările angajatorilor cu privire la abilitățile pe care angajații ar trebui să le aibă, cele mai importante, considerate foarte importante, sunt specifice sectorului de activitate, de lucru în echipă, de rezolvare a problemelor, de comunicare și scriere. Cele privind utilizarea computerului și cunoașterea unei limbi străine sunt și ele considerate importante și oarecum importante, însă într-o măsură mai mică.

Care sunt principalele abilități pe care le așteptați de la angajații dvs.?	Foarte important	Oarecum important	Nu prea important	Deloc important	Nu știu /nu pot aprecia
Specifice sectorului de activitate	78%	13%	6%	0%	3%
De utilizare a computerului	39%	29%	19%	9%	4%
De citire/scriere/comunicare	69%	22%		5%	4%
De lucru în echipă	79%	13%	5%		3%
De rezolvare a problemelor	79%	13%	4%	2%	3%
Cunoașterea unei limbi străine	30%	24%	27%	16%	3%

În ceea ce privește procesul de recrutare pentru angajați, cele mai importante aspecte pentru angajatori sunt în ordine, următoarele: calificările candidaților; experiența de muncă anterioară, salariul solicitat și nivelul studiilor realizate.

În procesul de recrutare a noilor angajați, cât de importante sunt următoarele	Foarte important	Oarecum important	Nu prea important	Deloc important	Nu știu /nu pot aprecia
Experiența de muncă anterioară	39%	47%	11%	3%	1%
Calificările pe care le au candidații	42%	43%	11%	3%	2%
Nivelul studiilor realizate	27%	47%	24%	1%	1%
Salariul solicitat	33%	58%	6%	1%	2%





O modalitate suplimentară pentru completarea datelor de sondaj a fost solicitarea unor date de interes public adresată ANOFM, privind situația contractelor de ucenicie încheiate în perioada 2003-2018 Astfel, scopul solicitării a fost de a analiza evoluția numărului de ucenici în perioada în care legea uceniciei a produs efecte. (vezi anexa 1)

## Capitolul 6. Analiza contextului în care se implementează politicile care privesc ucenicia locul de muncă în Marea Britanie

Ultimul obiectiv al acestei evaluări își propune să prezinte felul în care ucenicia este folosită ca instrument de pregătire/formare la locul de muncă în Marea Britanie. Analiza prezintă istoric modul în care funcționează politicile cu privire la ucenicie în Marea Britanie cu scopul de a include elemente funcționale în secțiunea de concluzii și recomandări a raportului final de evaluare, ce va constitui baza pentru elaborarea politicii publice alternative privind ucenicia în România.

În Marea Britanie sistemul de formare profesională și de ucenicie, comparativ cu cel din Germania, a suferit de pe urma excesului de orientare spre piață, combinat cu reticența companiilor de a oferi cursuri de formare. Astfel, dacă în Germania sistemul de ucenicie este încorporat într-un cadru de reglementare relativ strict, atât la nivel macro, cât și micro, în sistemul de formare profesională din Marea Britanie acest sistem era cvasi-autonom. (Zabeck, 1992; Deissinger, 2001b in Deissinger, 2004:29)

Câteva caracteristici diferențiază sistemul de ucenicie din Germania:

(a) ucenicia cade în responsabilitatea întreprinderii în conformitate cu legislația muncii.

(b) stagiile de ucenicie au un caracter "public", deoarece mandatul lor de formare constituie o formă de educație. Aceasta ridică conceptul de "vocație" deasupra conceptul de "loc de muncă";

(c) ucenicia presupune supunerea procesului de învățare la o evaluare obligatorie și îndeplinirea unor exigențe didactice;

(d) ucenicia este organizată într-un sistem dual, ce presupune atât exigențe specifice cadrului de educație, cât și pieței.

Se poate spune, fără să greșim, că formarea profesională din Germania, inclusiv instituțiile și metodele sale de predare, în ciuda legăturilor sale strânse cu mediul de afaceri și dependența lor de piață, că este puternic încorsetată ( reglementată strict, inflexibilă)

Pe de altă parte în Marea Britanie, o lungă perioadă de timp, sistemul a funcționat total diferit

fără existența unor constrangeri sau stimulente. Caracteristicile sistemului britanic sunt următoarele (Deissinger, 2004: 30):

- (a) nici o autoritate externă nu a supravegheat formarea profesională. Asta deoarece fie nu au loc examinări finale, fie că, până de curând, era imposibil să spunem câți ucenici dobândesc competențele minime necesare pentru ocupația lor;
- (b) programele de formare specifice sunt foarte rare. Ucenicii trebuie să-și dobândească abilitățile printr-un proces de tip „learning by doing”;
- (c) orele teoretice care însoțesc ucenicia nu sunt obligatorii și se poate presupune că nu mai mult de 30% dintre ucenici au participat la cursuri de instruire;
- (d) chiar dacă angajatorii permit cursanților să participe la cursuri, aceștia nu sunt interesați de ele.

O schimbare profundă va avea loc în Marea Britanie abia la mijlocul deceniului secolului trecut. Cadrul modern de desfășurare a uceniciei, introdus în 1993/94, *Modern Apprenticeships* (Unwin și Wellington, 1995), a reprezentat o ușoară modificare a direcției în tratării uceniciei ca pe o activitate de formare profesională.

"Ucenicia britanică este în proces profund de prefacere. După un declin prelungit, o revitalizare majoră se constată prin inițiativa, *Modern Apprenticeship* lansată în 1994. Suportul guvernamental pentru ucenicie este motivat de mai mulți factori: ratele scăzute de învățare și calificare în rândul persoanelor în vârstă de 16-19 ani; dorința de a mări oferta unor competențe intermediare, cu ucenicie ca mijloc favorizat, având în vedere beneficiile pentru tineret privind ocuparea forței de muncă; și eșecurile eforturilor anterioare, în special programul de formare a tinerilor din anii 1980." (Ryan, 2001; p. 133)

Prin urmare, putem afirma că politicile guvernamentale britanice sunt în curs de "profesionalizare". Acest aspect este evidențiat și de cadrul calificărilor. Astfel, cadrul național al calificărilor este în mod clar un mix de abordări distincte. Există două căi academice și o cale principală profesională. Principalul motiv pentru această dihotomie este, probabil, faptul că Anglia nu are o instituție responsabilă și nici prevederi sau reglementări privind formarea și că diferiții furnizori de formare acționează mai mult sau mai puțin autonom. (Reuling, 2001, p. 241 apud. Deissinger, 2004: 30).

Sistemul englez poate fi văzut ca fiind descentralizat și extrem de eterogen din cauza procesului de formare și de calificare oferit de întreprinderile individuale implicate; această



situație persistă în ciuda reformei aparent inovatoare de formalizare și uniformizare.

Alegerea vizitei de studiu în Marea Britanie în cadrul proiectului nu este deloc întâmplătoare. Motivele pentru care experiența britanică este relevantă pentru cadrul de desfășurare a uceniciei din România, derivă din faptul că și în cazul României, modul în care este structurat sistemul de ucenicie, nu se suprapune peste alte forme de educație și formare. O anumită libertate privind cadrul calificărilor sau a metodele de învățare (nonformale) constituie un avantaj.

## Capitolul 7. Concluzii și recomandări

În ciuda faptului că s-au făcut eforturi pentru a îmbunătăți cadrul legislativ care au generat o ușoară creștere a valorii uceniciei, sistemul de ucenicie continuă să fie accesat de către un număr relativ mic de angajatori și potențiali ucenici (așa cum rezultă din situația transmisă de către ANOFM – vezi anexa 1), dar și din răspunsurile adresate angajatorilor în studiul întreprins în cadrul proiectului.

România se confruntă cu probleme legate de piața muncii. Printre acestea, principala problemă o reprezintă deficitul de cerere de forță de muncă care are corespundent în rata scăzută a angajărilor la nivel intern și în migrația masivă a forței de muncă în străinătate. Între 1990 și 2011, populația totală a României a scăzut semnificativ, de la 23,2 milioane la aproximativ 21,3 milioane. În aceeași perioadă, populația ocupată a scăzut de la 10,8 milioane la o valoare estimată de 9,1 milioane. În plus, se estimează că peste două milioane de oameni activi (25% din forța de muncă) au emigrat în căutarea unor oportunități de muncă mai bune în Europa sau în alte părți ale lumii. (*Strategia de învățare pe tot parcursul vieții*, p. 5).

Datele obținute în urma cercetării întreprinse în cadrul proiectului reliefează o serie de informații care completează datele cu privire la stadiul sistemului de ucenicie din România. Pe baza analizei realizate facem următoarele recomandări:

- necesitatea unei promovări mai bune a legii în rândul agenților economici, dar și în rândul tinerilor. După cum se poate observa din datele culese în urma studiului întreprins cu angajatorii, numai o treime dintre respondenți se consideră ”informați” sau “foarte informați” (procentul celor care se considerau foarte informați fiind de 9%).

Informațiile de calitate, disponibile actorilor interesați (angajatori și tineri deopotrivă) reprezintă o condiție (preliminară) esențială pentru accesul la formele de formare de tipul uceniciei. Din răspunsurile celor intervievați se poate constata o lipsă de încredere relativ difuză legată de interacțiunea cu autoritățile. 59% dintre respondenți consideră că birocrăția poate constitui un impediment, în condițiile în care doar o mică parte se declară informați.

- elaborarea unui ghid care să descrie pașii necesari încheierii și urmării contractului de ucenicie – neîncrederea manifestată în autorități (pe care le consideră excesiv birocratice) se răsfrâng și asupra modului în care este percepută ucenia la locul de muncă. În consecință, considerăm că elaborarea unui ghid care prezintă obligațiile, dar și beneficiile actualului sistem de ucenicie poate atenua informația asimetrică (în prezent numai 1 din 10 angajatori consideră cadrul legislativ adecvat - fie din necunoaștere, fie dintr-o serie de alte motive subiective)

Lipsa informațiilor are, totodată, potențialul de a reduce interesul potențialilor beneficiari pentru oportunitățile de formare.

- aprofundarea discuțiilor cu toți actorii interesați pentru atenuarea și modificarea percepțiilor privitoare la obstacole (cele mai importante obstacole percepute de angajatori pentru organizarea de stagii de ucenicie sunt în ordine următoarele: birocrăția aferentă organizării de stagii, alternativele de calificare a forței de muncă, costurile în raport cu beneficiile atât pentru companie în general cât și referitoare la coordonatori de ucenici).

Lipsa informațiilor adecvate privind nevoile de competențe ale firmelor conduce la situația în care furnizorii de formare nu pot să ofere programe atrăgătoare pentru firme și indivizi. Rezultatele unei anchete recente privind furnizorii de formare din România arată că 48% dintre aceștia consideră că managerii organizațiilor care își desfășoară activitatea în țară sunt de părere că formarea forței de muncă este irelevantă sau inutilă<sup>7</sup>

- continuarea dialogului cu privire la stimulentele oferite angajatorilor (chiar dacă stimulentele au crescut simțitor 34% dintre angajatori se declară nemulțumiți de valoarea stimulentele financiare).

Este posibil ca la momentul realizării studiului, percepția să fie alterată de insuficienta cunoaștere a stimulentele financiare

- digitalizare – posibilitatea realizării unei platforme care să conțină o bază de date cu ucenici și angajatori. Platforma poate facilita înscrierea ucenicilor precum și

<sup>7</sup> Ancheta furnizorilor de formare din România (Banca Mondială, 2014).

recrutarea și angajarea acestora de către angajatori. De asemenea, poate simplifica procesul de raportare a angajatori, cu posibilitatea transmiterii online (încărcarea pe platformă documentelor justificative).

De asemenea, procedura de unificarea a bazelor de date Revisal și ANAF ar facilita evidența persoanelor aflate într-un stagiu de ucenicie și ar simplifica modalitatea de raportare

- stimularea ucenicilor prin acordarea unui stimulent separat (un bonus acordat lunar/trimestrial sau la finalul perioadei de finalizare a stagiului pentru ucenicii).

Acest stimulent ar contribui la cointeresarea ucenicului de a rămâne la locul de muncă pe o perioadă mai lungă. Pe de altă parte, acest mecanism ar putea fi benefic pentru sporirea încrederii angajatorului că investiția în formarea unor așa ziși angajați “mobili”, adică în acei angajați care imediat după finalizarea perioadei de formare vor părăsi compania scade.

- necesitatea recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal

Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal.

- Introducerea programelor de ucenicie pentru perfecționări/specializări alături de calificari, în conformitate cu cerințele de pe piața forței de muncă.

Programele de ucenicie ar trebui să se realizeze indiferent de ruta de profesionalizare.

## Bibliografie

1. Accesul tinerilor pe piața forței de muncă (2016) accesibil pe [http://www.insse.ro/old/sites/default/files/field/publicatii/accesul\\_tinerilor\\_pe\\_piata\\_fortei\\_de\\_munca\\_2016.pdf](http://www.insse.ro/old/sites/default/files/field/publicatii/accesul_tinerilor_pe_piata_fortei_de_munca_2016.pdf) (accesat pe 20 august 2018)
2. Comisia Europeană (2010) EUROPA 2020 O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii /COM/2010/2020 final/ accesibilă pe <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (accesat pe 10 iunie 2018)
3. Comisia Europeană (2011) *Dimensiunea socială a strategiei Europa 2020 Un raport al Comitetului pentru protecție socială (2011) Rezumat*, Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene
4. Deissinger, T (2004). *Apprenticeship systems in England and Germany : decline and survival. Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective : First international conference 2002*. Florence. In: GREINERT, Wolf-Dietrich, ed., Georg HANF, ed.. *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective : Proceedings of the first international conference, October 2002, Florence ; Vol. I, the rise of national VET systems in a comparative perspective*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, pp. 28-45.
5. Hotărârea de guvern nr. 523/2016 pentru modificarea și completarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 775/2005 accesibilă pe <https://lege5.ro/Gratuit/gezdkmbuge4a/hotararea-nr-523-2016-pentru-modificarea-si-completarea-regulamentului-privind-procedurile-de-elaborare-monitorizare-si-evaluare-a-politicilor-publice-la-nivel-central-aprobat-prin-hotararea-guvernului> (accesat pe 20 august 2018)
6. Legea nr. 279/2005 din 5 octombrie 2005 \*\*\* Republicată privind ucenicia la locul de muncă accesibilă pe <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/DO-legislatie/20171016-Legea-279-2005-ucenicie.pdf> (accesat pe 1 iunie 2018)



7. *Raportul Proiectului Pilor IER: Evaluarea sistemului de Ucenicie din România*, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice accesibil pe [http://sgg.gov.ro/docs/File/UPP/doc/analiza\\_impact/Analiza%20privind%20sistemul%20de%20ucenicie%20in%20Romania.pdf](http://sgg.gov.ro/docs/File/UPP/doc/analiza_impact/Analiza%20privind%20sistemul%20de%20ucenicie%20in%20Romania.pdf) (accesat pe 14 iunie)
8. Programul de Guvernare 2017 – 2022 accesibil pe [http://www.cdep.ro/pdfs/guv201706/Program de Guvernare.pdf](http://www.cdep.ro/pdfs/guv201706/Program_de_Guvernare.pdf) (accesat pe 14 august 2018)
9. Programul Național de Reformă (PNR) accesibil pe <http://afacerieuropene.mae.ro/node/471> (accesat pe 12 august 2018)
10. Programul Național de Reformă 208 (PNR) accesibil pe <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-national-reform-programme-romania-ro.pdf> (accesat pe 12 august 2018)
11. Recomandările Specifice de Țară - RST accesibil pe [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0910\(22\)&from=RO](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0910(22)&from=RO) (accesat pe 15 august 2018)
12. Raportul de țară din 2018 privind România accesibil pe <http://afacerieuropene.mae.ro/sites/ae.mae.ro/files/2018-european-semester-country-report-romania-ro.pdf> (accesat pe 15 august 2018)
13. Ryan, P. (2001) Apprenticeship in Britain: tradition and innovation. In Deissinger, T. (ed.) *Berufliche Bildung zwischen nationaler Tradition und globaler Entwicklung: Beiträge zur vergleichenden Berufsbildungsforschung*. Baden-Baden: Nomos, p. 133-157.
14. *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014 – 2020* accesibilă pe [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31\\_Anexa1\\_Strategia\\_de\\_Ocupare.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01-31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf) (accesat pe 10 septembrie 2018)
15. *Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020* accesibilă pe [https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia\\_VET%2027%2004%202016.pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia_VET%2027%2004%202016.pdf) (accesat pe 1 septembrie 2018)
16. *Strategiei Naționale de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020* accesibil pe <https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategi>

[e%20LLL%20\(1\).pdf](#) (accesat pe 10 septembrie 2018)

17. *Strategiei privind reducerea părăsirii timpurii a școlii.* Accesibil pe [https://www.edu.ro/sites/default/files/\\_fi%C8%99iere/Invatamant-Preuniversitar/2015/Strategie-PTS/Strategia-PTS-2015.pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Invatamant-Preuniversitar/2015/Strategie-PTS/Strategia-PTS-2015.pdf) (accesat pe 1 septembrie 2018)
18. Unwin, L.; Wellington, J. (1995) Reconstructing the work-based route: lessons from the modern apprenticeship. *The Vocational Aspect of Education*, Vol. 47, p. 337-352

## Anexa 1

2820/BGD/20.07.2018

Către: Doamna Andreea Gheba

Asociația Centrul de Resurse Economice și Educație pentru Dezvoltare

Ref: Solicitare informații contracte de ucenicie

Stimată doamnă Andreea Gheba,

Urmare a solicitării dumneavoastră din data de 06 iulie 2018, formulată în baza Legii nr. 544/2001, înregistrată la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă cu nr. 2568/C.B./06.07.2018, vă comunicăm informațiile așa cum sunt gestionate de ANOFM.

**Potrivit Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă**, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au îndatorirea de a comunica agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București (AJOFM/AMOFM), în a căror rază teritorială își au sediul/domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie.

**Contractul de ucenicie** se încheie între angajator și ucenic obligatoriu în forma scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București, și de asemenea, în Revisal, anterior începerii uceniei. Inspectorii de muncă având competența de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de ucenicie.

**Pentru a primi sumele ce se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru susținerea financiară a uceniei la locul de muncă**, angajatorul încheie o convenție cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă cuprinsă în contractul de ucenicie.

Regăsiți în **Anexa** situația contractelor și a convențiilor încheiate în perioada iunie 2018 – 2014, în forma în care sunt gestionate de ANOFM.

De asemenea, regăsiți mai jos lista proiectelor POCU ce se referă la ucenicie și stagii în care ANOFM este beneficiar precum și perioada de implementare:

**Axa Prioritară 2 – „Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs” – O.S.2.1 și 2.2**

**UNIT 2 RMD – Ucenicie și stagii pentru tineri NEETs din regiunea mai dezvoltată (schemă națională)**

**Perioada de implementare:** 48 luni (16 februarie 2018 – 15 februarie 2022)

**Obiectiv general:** îmbunătățirea posibilităților de încadrare a minimum 115 tineri NEET înregistrați la Serviciul Public de Ocupare.

**Axa prioritară 2 – „Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs” – O.S.2.1 și 2.2**



## **UNIT 2 RMPD – Ucenicie și stagii pentru tineri NEETs din regiuni mai puțin dezvoltate (schemă națională)**

**Perioada de implementare:** 48 luni (16 februarie 2018 – 15 februarie 2022)

**Obiectiv general:** încurajarea oportunităților de încadrare a minimum 900 tineri NEET șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare.

Vizează acordarea de sprijin financiar nerambursabil angajatorilor care organizează programe de ucenicie la locul de muncă și/sau strategii pentru absolvenții de învățământ superior.

### **Axa prioritară 3 – „Locuri de muncă pentru toți” – O.S.3.1 -3.6**

## **UNIT 4 RMPD – Ucenicie și stagii pentru șomerii non-NEET din Regiunile mai puțin dezvoltate**

**Perioada de implementare:** 48 luni (3 aprilie 2018 – 2 aprilie 2022)

**Obiectiv general:** încurajarea oportunităților de încadrare, prin ucenicie și stagii, a minimum 10.184 de șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare.

Cu stimă,

**Serviciul Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație**

