ROMÂNIA
JUDEŢUL CONSTANŢA
MUNICIPIUL CONSTANŢA
CONSILIUL LOCAL
NR. ……..

Referat de aprobare privind programul

„Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”

Tinerii sunt discriminaţi pe piaţa muncii, fiind deseori refuzaţi pentru a ocupa un loc de muncă, fie pentru că nu au experienţă, fie pentru că nu au competenţele necesare postului respectiv, competenţe dobândite în urma studiilor absolvite.

Aceste competențe rămân neadaptate pieţei și din cauza absenței unei strategii de educație și formare pentru piața muncii, bazate pe colaborarea dintre autorităţi locale, operatori economici și unităţi de învăţământ.

Pandemia de COVID-19 a întrerupt multe oportunități de educație și de angajare, îngreunând, astfel, dobândirea de competențe. Aceasta a afectat în mod disproporționat în special tranziția de la școală la muncă a tinerilor care provin din medii defavorizate.

Programele de internship sunt esenţiale pentru a îmbunătăți competențele și capacitatea de inserție profesională a tinerilor, facilitând, astfel, tranziția acestora către piața muncii şi reprezentând o oportunitate pentru tineri de a învăța și de a testa diferite cariere, pentru a găsi locurile de muncă care corespund cel mai bine talentelor, competenţelor și aspirațiilor lor.

Atunci când tinerii doresc să participe la stagii de practică, pentru a cumula experienţă, nu sunt plătiţi de cele mai multe ori. În acest caz, tinerii pot fi folosiţi pentru a acoperi temporar nevoia de forţă de muncă. Stagiile neplătite reprezintă o formă de exploatare și de excluziune socială. Având în vedere că mulți dintre ei sunt la început de carieră, este intimidant și dificil pentru ei să raporteze orice abuz al drepturilor lor. Tinerii nu își pot începe intrarea pe piața muncii confruntându-se cu precaritatea financiară, epuizarea psihică și epuizarea profesională!

Privind acest aspect, la nivel european şi naţional s-au realizat paşi importanţi pentru apărarea drepturilor tinerilor care doresc să participe la programe de internship. *Rezoluția Parlamentului European din 14 iunie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei privind stagiile de calitate în Uniune* solicită condiții mai bune pentru interni, pentru a le oferi o experiență utilă și o remunerație adecvată, înlăturând practicile discriminatorii din legislația muncii prin care se permite folosirea tinerilor ca forţă de muncă fără a fi remuneraţi.

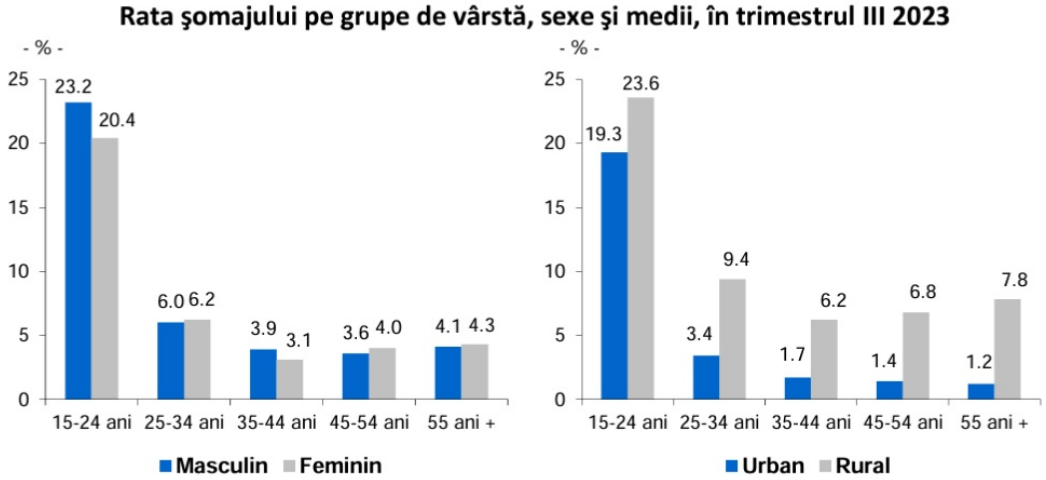
În România, *Legea nr. 176/2018 privind internshipul* prevede la art. 8 că instituţiile şi agenţii economici care primesc interni sunt obligaţi să plătească internului o indemnizaţie egală „cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată”, care „se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată”.

Plata internilor este foarte importantă, întrucât pentru tinerii cu situații de viață mai precare din punct de vedere financiar, inclusiv persoanele care trăiesc în familii monoparentale, persoanele cu dizabilități, persoanele cu un nivel inferior de educație, tinerii care nu locuiesc cu părinții și persoanele care provin din gospodării cu o intensitate redusă a muncii, există o probabilitate mai mică de a avea acces la resursele financiare necesare pentru a efectua muncă neplătită.

Cel mai îngrijorător este faptul că tinerii din ţara noastră, cu vârste între 15 şi 29 de ani, sunt pe primul loc în Uniunea Europeană în ceea ce priveşte riscul de sărăcie şi excluziune socială, cu un procent de 37,9%. Tinerii care trăiesc în risc de sărăcie se confruntă cu o povară a costurilor privind chiria şi utilităţile de zece ori mai mare decât cea a tinerilor care nu se află în risc de sărăcie, fiind nevoiți să plătească până la 40% din venitul lor pentru aceste cheltuieli.

Mai mult, ţara noastră avea în anul 2022 cea mai ridicată rată de deprivare materială şi socială în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 şi 29 de ani din UE, de 25,4%, conform analizei Eurostat.

Privind piaţa muncii, în România rata şomajului în rândul tinerilor cu vârsta între 15 şi 24 de ani a fost în 2023 trim III de 21,8%, conform INS:



Tinerii șomeri sunt susceptibili de a se regăsi printre cele mai excluse categorii din societate și, prin urmare, autoritatea locală ar trebui să promoveze inițiative de reducere a șomajului în rândul tinerilor.

Condițiile economice și sociale cu care se confruntă tinerii au un impact asupra dorinței și capacității lor de a participa în viaţa comunităţii locale. Atunci când tinerii sunt șomeri sau trăiesc în sărăcie, sunt mai puţin susceptibili de a avea dorinţa, resursele și sprijinul social pentru a deveni cetățeni activi în viața locală și regională.

În plus, autoritatea locală are şi rolul de a susţine opertatorii economici locali, prin înlesnirea asigurării forţei de muncă necesare dezvoltării propriilor activităţi. Acest protocol este o cale prin care consolidăm un parteneriat, pentru că avem nevoie de un mediu de afaceri solid, care să ofere pe piaţa cât mai multe locuri de muncă.

Programele de internship de înaltă calitate sunt esențiale pentru a educa și a forma în mod corespunzător tinerii pentru nevoile pieței forței de muncă și pentru a soluționa decalajele în materie de competențe și deficitele rezultate de pe piața forței de muncă, răspunzând, totodată, intereselor personale ale tinerilor și accentuând valoarea adăugată potențială atât pentru angajatori, cât și pentru interni. Prea mulți tineri nu își pot găsi un loc de muncă stabil, deoarece

se întâmplă ca locurile de muncă disponibile să nu corespundă setului lor de competențe.

Programele de internship oferă tinerilor posibilitatea de a dobândi experiență practică și profesională, de a-și îmbunătăți competențele și, astfel, de a le facilita accesul pe piața muncii. În cadrul unui sondaj Eurobarometru, 71 % dintre tineri consideră că experiența lor în urma internshipului a fost sau ar fi utilă pentru găsirea unui loc de muncă stabil. Aceste programe oferă angajatorilor posibilitatea de a-și atrage, forma și păstra personalul.

În plus, programul de internship este favorabil incluziunii, prin oferirea de oportunități de acces pe piața muncii pentru toată lumea, inclusiv pentru tinerii aflați în situații vulnerabile sau cu dizabilităţi. Persoanele cu dizabilități se confruntă cu obstacole în calea accesului la internship de înaltă calitate și a găsirii unui loc de muncă pe piața liberă a forței de muncă. Este esențial să se pună accentul pe combaterea și depășirea tuturor formelor de discriminare în cadrul programelor de internship și pe asigurarea accesibilității pentru toate persoanele.

În acest sens, *Constituţia* prevede la art. 16: „(1) Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări”, iar *Codul Muncii* la art. 5 (2): „Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este interzisă”.

Pilonul european al drepturilor sociale subliniază că, indiferent de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, orice persoană are dreptul la tratament și șanse egale, în ceea ce privește, printre altele, ocuparea forței de muncă și educația.

Rezoluţia Parlamentului European din 14 iunie 2023 conținând recomandări adresate Comisiei privind stagiile de calitate în Uniune prevede la punctul R că ”stimulentele pentru angajatori sunt esențiale pentru a oferi stagii de calitate, în special atunci când angajatorii respectivi sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii”. Ca urmare, este necesar să acordăm facilităţi acelor firme care vor primi tineri în programe de internship plătite, pentru a stimula un număr cât mai mare de organizaţii-gazdă să participe la acest parteneriat, cu rezultate directe asupra atragerii unui număr ridicat de tineri ca interni.

Parlamentul european solicită, prin aceeaşi *Rezoluţie*, „o cooperare mai strânsă între toate părțile interesate implicate, în special între furnizorii de educație și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, furnizorii de stagii, inclusiv angajatori, administrațiile naționale, regionale și locale, și implicarea partenerilor sociali, a reprezentanților organizațiilor de tineret și a reprezentanților stagiarilor; sugerează crearea unei Alianțe europene pentru stagii”.

Carta Europeană privind Participarea tinerilor la viața locală și regională stipulează la art. 8: „autoritățile locale și regionale ar trebui: ...i) să dezvolte politici și programe în colaborare cu tinerii (inclusiv cei care sunt șomeri sau în pericol de a fi șomeri), angajatorii locali, sindicatele, educație, autoritățile și organizațiile de tineret pentru formarea și ocuparea forței de muncă, pentru a aborda cauzele șomajului în rândul tinerilor și a promova oportunităților de angajare a acestora.”

În România, responsabilitatea pentru politica de tineret este împărțită între autoritățile de la nivel central și autoritățile locale. În limitele Legii tinerilor (nr. 350/2006), autoritățile locale au libertatea de a dezvolta inițiative și rareori există o coordonare la nivel național.

Legea nr. 350/2006 a tinerilor prevede la art. 4: „c) sporirea gradului de participare a tinerilor la viaţa publică şi încurajarea acestora în vederea asumării responsabilităţilor individuale sau de grup; d) sprijinirea şi îndrumarea tinerilor în vederea participării active a acestora la viaţa economică, educaţională şi culturală a ţării".

Articolul 23: „În domeniul facilitării şi stimulării inserţiei profesionale a tinerilor statul are următoarele obligaţii: ...d) facilitează accesul tinerilor pe piaţa muncii, prin stimularea persoanelor fizice sau juridice care încadrează în muncă, cu prioritate, personal tânăr, potrivit reglementărilor în vigoare."

Legea nr. 176/2018 privind internshipul stipulează:

- ✓ „Art. 1 (1): Prezenta lege reglementează modalitatea de efectuare a programelor de internship pentru persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani, în scopul: a) dezvoltării abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship; b) desfășurării unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă; c) cunoașterii de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia; d) dobândirii de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe; e) facilitării tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.

(2) Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.(3) Între intern și organizația-gazdă se poate încheia un singur contract de internship.(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3), între intern și o organizație-gazdă se pot încheia mai multe contracte de internship, cu condiția ca acestea să fie pentru programe de internship diferite, iar durata cumulată a acestora să nu fie mai mare de 6 luni.

(6) Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.

" Art. 8 „(1) Internul are dreptul la o indemnizație pentru internship, plătită de organizația-gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship.(2) 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."

Pentru tineri, programul de tip internship se traduce in oportunitatea de a aplica cunoștințele teoretice într-un mediu de lucru real, cât şi posibilitatea de a înțelege mai bine cerințele și așteptările pieţei muncii. Aceştia îşi dezvoltă competențele, prin șansa de a dezvolta abilități practice și tehnice specifice domeniului, cât şi abilitățile de comunicare, de rezolvare a problemelor și de colaborare în echipă. Au posibilitatea de a face conexiuni și de a-si extinde rețeaua de contacte profesionale. Au acces la mentori și profesioniști care pot oferi ghidare și sfaturi si ocazia de a explora diferite domenii și de a descoperi

dacă o anumită carieră este potrivită pentru ei, prin prisma evaluării culturii organizaționale și dacă tipul de muncă se potrivește așteptărilor personale.

Pentru organizaţia-gazdă, acest tip de program se traduce în posibilitatea de a evalua potențiali viitori angajați într-un mediu de lucru real şi acces la talente proaspete și inovatoare. Prin speranțele și dorințele lor, tinerii au numeroase idei care pot fi concretizate în proiecte și activități locale, benefice pentru toți. Cu un sprijin adecvat, acest program de internship ajută tinerii să-şi dezvolte sentimentul de responsabilitate și autonomie, devenind, astfel, actori sociali. Internii pot ajuta la gestionarea proiectelor suplimentare sau la completarea echipei în perioade aglomerate, contribuind la forța de muncă în perioade speciale sau la proiecte specifice. Angajații existenți pot oferi mentorat, ceea ce contribuie la dezvoltarea abilităților acestora de leadership.

Ca societate, ca reprezentanţi ai cetăţenilor, suntem obligați să le oferim tinerilor noștri instrumentele, mijloacele și oportunitățile necesare pentru ca ei să poată participa în mod activ la dezvoltarea lor, să contribuie la modelarea viitorului lor, să își exercite pe deplin drepturile, să își îndeplinească îndatoririle ca indivizi față de comunitatea noastră şi să rămână în comunitate.

Prin proiectul propus venim cu soluţii pentru a conecta tinerii cu mediul de afaceri, autorităţile şi instituţiile publice locale şi unităţile de învăţământ, respectiv, pentru a conecta competenţele tinerilor cu cele solicitate pe piaţa forţei de muncă, oferind posibilitatea tinerilor de a participa ca interni. Astfel, punem bazele programului „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”, care cuprinde ca etape de implementare:

- Semnarea acordului de parteneriat
- Înfiinţarea platformei digitale
- Formarea grupurilor consultative
- Implementarea „Programului de internship în cadrul Primăriei municipiului Constanţa şi al instituţiilor, serviciilor şi societăţilor subordonate”
- Organizarea anuală în luna aprilie a “Târgului de internship plătit pentru tineri”.

În temeiul prevederilor art. 129 alin (2) lit. a) şi e), alin. (7) lit. e), alin. (9) lit. a), art. 139 alin. (1), alin. (3) lit.f), art. 140 alin. (1), art. 196 alin. (1), lit. a) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, propunem spre analiză şi aprobare proiectul de hotărâre „Protocol pentru Viitor. Internship plătit pentru tinerii din Constanţa”.

Consilieri locali,

Costin Ioan RĂSĂUȚEANU

Irinela NICOLAE

Perodin DEDE

Liviu MERDINIAN

Ioana Claudia DOBRE

Cristian TINCU

Cristian MIHĂILESCU
Dan GEORGESCU