

București, 7 martie, 2014

**Către: Victor Ponta**  
**Prim-ministru**  
**Guvernul României**

**Rovana Plumb**  
**Ministru**  
**Ministerul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice**

**Remus Pricopie**  
**Ministru**  
**Ministerul Educației Naționale**

**Ref: Proiect de Hotărâre pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior**

Stimate domnule Prim-ministru Ponta,  
Stimate doamnă ministru Pană,  
Stimate domnule ministru Pricopie,

În numele Coaliției pentru Dezvoltarea României, o platformă de consultare ce înglobează cele mai importante asociații de afaceri din România, alături de un număr reprezentativ de ambasade, dorim să ne exprimăm îngrijorarea privind termenii normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

Astfel, considerăm că noile prevederi ce reglementează realizarea stagiului de către tinerii absolvenți de studii superioare, fără experiență prealabilă în muncă, crează distorsiuni grave în mecanismele de gestiune ale forței de muncă și dificultăți în gestionarea programelor de internship la nivelul companiilor, cu consecințe deosebit de grave pentru facilitarea tranziției și a absorbției tinerilor din sistemul educațional către piața muncii, în concret actuala reglementare producând efecte contrare celor avute în vedere de legiuitor.

Subliniem în acest sens următoarele aspecte:

- Înțelegem că principalul obiectiv al introducerii Legii 335/ 2013 a fost ca tinerii absolvenți/studenti să dobândească experiență practică care s-ar putea în cele din urmă finaliza cu dobândirea unui loc de muncă. Cu toate acestea, prin actualele prevederi impuse de normele metodologice, companiile sunt puternic descurajate să ia în practică stagii prin prisma instituirii unei birocrății excesive și nejustificate în

condițiile de funcționare ale sistemului privat. Din această perspectivă, recomandăm ca înscrierea într-un program de stagiu să fie lăsată opțională.

- În conformitate cu prezentele norme metodologice, beneficiarii acestei legi sunt absolvenții de învățământ superior care au promovat examenul de licență. Se specifică, în egală măsură, că fac excepție de la prevederile legii/normelor absolvenții de învățământ superior care dovedesc că anterior absolvirii au desfășurat, potrivit legii, pe o perioadă de 6 luni, activitate profesională în același domeniu ocupațional pentru care se efectuează stagiul sau pentru cei care exercitarea profesiei este reglementată prin legi speciale. Se înțelege că pentru toți ceilalți absolvenți de licență, angajatorul este obligat să facă stagiul în situația în care angajarea este făcută în specialitatea în care absolventul este licențiat. Considerăm necesar ca eșantionul de beneficiari ai prezentei legi să fie format doar de cei care au promovat studiile de master.
- Este esențială nelimitarea stagiului la o perioadă fixă, respectiv 6 luni pentru toate profesiile (cu excepția celor pentru care există legi speciale). Unele companii pot organiza perioade de stagii mai lungi sau mai scurte, în funcție de proiect, specificul firmei, dinamica activității, complexitatea domeniului, etc. Cel mai important aspect care trebuie să precedă este ca tinerii să acumuleze experiență practică. Prin urmare, considerăm oportun ca durata stagiului să fie reglementată pentru fiecare profesie sau grup de profesii, în funcție de rezultatele studiilor efectuate în colaborare cu companiile relevante în fiecare industrie.
- Este necesară clarificarea în lege a faptului că încheierea contractului de muncă la care este anexa contractul de stagiu se poate face atât pe perioada determinată cât și nedeterminată.
- Recomandăm eliminarea obligației de evaluare a performanței stagiului prevăzută la Art. 8 și Art. 12 de către angajator sau cel puțin menținerea ei la nivel confidențial între angajator și stagiar. După cum bine știți, angajatorii au criterii de performanță și procese de recrutare diverse și diferite – faptul că un stagiar nu are succes la un angajator, nu înseamnă că nu va avea succes la un alt angajator și invers. Pe această direcție, în condițiile eliminării acestei prevederi, nu se mai aplică nici prevederea de la Art. 14, alin 5 și 6 care stipulează că în situația în care stagiarul nu este mulțumit de rezultatul evaluării primite, acesta o poate contesta întâi la angajator și ulterior în instanță. În cel mai rău caz, Procedura de urmat la încetarea stagiului, modul în care stagiarul va fi evaluat și informat de calificativul primit, procedura de contestație ar trebui stabilite prin Regulamentele Interne ale angajatorilor, iar nu prin lege.
- Odată cu eliminarea obligației de evaluare a performanței stagiului, propunem ca perioada de stagiatură să fie considerată veche în muncă indiferent de statusul raportului de stagiu. În această direcție, contractele de stagiar trebuie să fie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată.
- Salutăm prevederea de la Art. 15 prin care angajatorul trebuie să elibereze un certificat cu descrierea activității desfășurate de către stagiar. Acesta poate fi folosit de către stagiar ca și anexa la CV atunci când aplică la oricare angajator. Se poate elimina prevederea cu vizarea de către ITM – dacă angajatul lucrează cu contract de muncă pe perioadă determinată, întrucât în baza acestui contract și/sau a atestării de la angajator, el poate dovedi oricând efectuarea stagiului.
- Recomandăm permiterea efectuării de stagii part-time (față de prevederea de la Art 18).

- Eliminarea prevederii de la Art 20, alin 2 sau clarificarea acestuia. Se poate intelege ca pe același post nu se pot încadra decat maxim doi stagiaari succesiv. De obicei, firmele au proiecte dedicate pentru care iau stagiaari, iar aceasta prevedere ar limita acest lucru și ar forta firmele să "inventeze" de fiecare dată alte proiecte/posturi, indirect fortându-le să renunțe la acest program.
- Suplimentar, pentru încurajarea firmelor sa ia în practică și mai mulți stagiaari, se pot aplica stimulente fiscale cum ar fi:
  - Scutirea de taxe a salariului platit stagiariului
  - Scutire/deducere la impozitul pe venit al mentorului (întrucât pe lângă munca proprie, acesta supraveghează și munca stagiariilor)
- Prevederile actuale fac imposibilă organizarea de astfel de stagii de către angajatorii „mici” ca număr de salariați. Prin urmare, prezentele norme ar trebui să clarifice cărui tip de angajator se adresează, prin limitarea la un număr standard de salariați.
- Orice companie care se alinaiază la prezentele prevederi va trebui să pună la dispoziție costuri suplimentare exagerate pentru angajații ce vor juca rolul de mentor, membru în comisia de evaluare, membru în comisia de contestații etc. Aceste costuri trebuie să fie acoperite de o finanțare corespunzătoare și prealabilă din partea Statului.
- Prezenta lege, alături de normele metodologice, implică costuri suplimentare semnificative de la bugetul statului și nejustificate pentru personalul instituțiilor publice cu rol de control, monitorizare sau verificare. Considerăm că aceste prevederi trebuie să li se asigure o finanțare corespunzătoare.
- Consideram ca este necesara stabilirea conditiilor pe care trebuie sa le indeplineasca mentorul in cazul in care stagiarul ocupa un post unic sau in cazul in care nicun salariat nu indeplineste conditiile de calificare si experienta stipulate in proiect? Pentru aceste cazuri conducatorul compartimentului in care stagiarul efectueaza perioada de stagiou poate fi si mentor?
- Subliniem neclaritatea în textul normelor metodologice în cazul unor noțiuni de genul :
  - „*debutul în profesie*” versus notiunea de „*profesie*” . Conform normelor metodologice, absolvenții de studii superioare ar fi obligați să își caute un loc de munca în conformitate cu diploma de studii. Cu toate acestea, în situația unui student care este deja angajat în profilul profesional în care studiază (ex. un student la informatică care lucrează ca programator), după ce acesta își termină studiile, va trebui să încheie un contract de stagiou într-o profesie în care deja a debutat? Legea definește pe stagiou ca „debutantul în profesie, angajat cu contract individual de muncă, cu excepția celor care dovedesc că au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii”. Cui trebuie acesta sa dovedească desfășurarea activității profesionale anterior absolvirii. Acesta va fi scutit de stagiou? Cine va certifica?  
În egală măsură, pentru un tânăr care a absolvit geografia, dar care urmează să se angajeze în domeniul marketingului, angajatorul va avea obligația de a încheia contractul de stagiou? Aceeași problema se pune și în cazul în care absolventul de învățământ superior este angajat pe un post care nu necesită pregătire universitară: absolvent de istorie care este angajat pe post de casier, de pildă în cadrul unei bancii,

- „*un post conform specializării absolvite*”. Dacă nu există o lege specială (și atunci prezenta lege, cu normele metodologice actuale, se aplică) cine stabilește că postul este „conform specializării”? Din păcate, COR-ul are un caracter mai mult orientativ, obligatorie fiind încadrarea într-o clasă.
  - „*domeniu ocupațional*”. Ex. pot fi vânzător în domeniul IT, dar pot fi vânzător și în domeniu telefonie mobilă. Se consideră că cele două fac parte din același domeniu ocupațional?
- Propunem eliminarea lit.c) a art.26 pentru ca potrivit art. 40 alin 1 litera f) din Codul Muncii angajatorul are dreptul sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora. In considerarea acestui fapt, angajatorul ar trebui sa stabileasca si modul de evaluare, inclusiv componenta comisiilor. Mai mult decat atat, calitatea de membru in comisia de evaluare pe care proiectul o confera si sindicatului nu se justifica. Comisia trebuie sa aiba competentele necesare pentru a putea analiza raportul de stagiu si a putea motiva calificativele propuse, competente care nu pot fi regasite decat in cadrul compartimentului in care stagiarul efectueaza perioada de stagiu. Calitatea de membru intr-o organizatie sindicala sau in cadrul unui organ de conducere al sindicatului nu este conditionata de niciun criteriu sau evaluare psiho-socio-profesionala, prin urmare nu poate fi un substitut pentru o entitate acreditata sau statutata sa evalueze competente. Prin proiectul normativ consideram ca suntem in prezenta unui conflict de rol , ca urmare a scopului conferit de Legea dialogului social sindicatului, de a apara drepturile si a promova interesele profesionale, economice si sociale ale membrilor in relatia cu angajatorul.

Prin extrapolare, având în vedere impactul asupra mediului de afaceri, dar și asupra îngreunării procesului de absorbție în piața muncii, considerăm că procesul de adoptare a prezentelor norme metodologice nu numai ca nu s-a fundamentat pe o analiza reală de impact, dar nici nu a permis agenților economici accesul la o informare reală asupra procesului decizional.

În concluzie, solicităm în mod respectuos analizarea implementării propunerilor de mai sus, astfel cum au fost sugerate de Coaliția pentru Dezvoltarea României, exprimându-ne totodata disponibilitatea pentru transmiterea unor eventuale precizări suplimentare pe care le-ați putea considera necesare în acest sens.

În speranța unui răspuns pozitiv din partea dumneavoastră, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu deosebită considerație,

Steven van Groningen  
Președinte  
Coaliția pentru Dezvoltarea României

Măriuca Talpeș  
Coordonator  
Grup de lucru pe probleme de educație

\*

\* \*

- **Despre Coaliția pentru Dezvoltarea României**

Coaliția este o inițiativă privată, apolitică, construită ca un acord de colaborare prin participarea colectivă a membrilor săi. Coaliția nu este o entitate înregistrată juridic. Membrii Coaliției contribuie voluntar cu resursele și expertiza necesară formulării unor opinii comune cu privire la politici publice cu impact asupra mediului de afaceri.

- **Scopul Coaliției**

Scopul Coaliției este de a oferi o bază coerentă pentru consultare cu Guvernul și alte instituții publice pe teme care au impact asupra climatului economic și de afaceri din România.

- **Coordonarea Coaliției**

Coordonarea Coaliției este asigurată de un Consiliu Director format din Președinții și Vice-Președinții AmCham Romania, AOAR, FIC și RBL, prezidat prin rotație, cu un mandat de șase luni, de un membru al conducerii uneia dintre organizațiile reprezentate în Consiliul Director. Domnul Steven van Groningen, Vice-Președintele FIC este în prezent Secretarul General al Coaliției.

În intervalul ianuarie-iulie 2014, componența Consiliului Director include:

Philippe Beke, Ambasadorul Regatului Belgiei, Ambasada Belgiei  
Mihai Bogza, Președinte, FIC  
Valeriu Nistor, Președinte, AmCham  
Mihai Marcu, Președinte, RBL  
Florin Pogonaru, Președinte, AOAR  
Steven van Groningen, Vice-președinte, FIC  
Radu Florescu, Vice-președinte, AmCham  
Dragoș Roșca, Vice-președinte, RBL

- **Membrii Coaliției pentru Dezvoltarea României**

Asociații de afaceri

Camera de Comerț Americană în România  
Asociația Oamenilor de Afaceri din România  
Asociația de Afaceri Româno-Belgiană  
Camera de Comerț Româno-Britanică  
Camera Bilaterală de Comerț și Industrie România - Cipru  
Camera Mixtă de Comerț și Industrie Cehă - Română  
Asociația de Afaceri Daneză-Română  
Camera de Comerț și Industrie România - Finlanda  
Consiliul Investitorilor Străini  
Camera Franceză de Comerț, Industrie și Agricultură în România  
Camera de Comerț și Industrie Germană-Română  
Camera de Comerț și Industrie Eleno-Română  
Asociația Oamenilor de Afaceri din Ungaria în România  
Camera de Comerț Italiană pentru România  
Camera de Comerț Româno-Olandeză



Fundația Romanian Business Leaders  
Camera Bilaterală de Comerț România-Slovacia  
Business Sweden  
Camera de Comerț Elveția-România  
HR Club

Membri Asociați

Ambasada Austriei - Secția Comercială  
Ambasada Belgiei  
Ambasada Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord  
Ambasada Canadei  
Ambasada Confederației Elvețiene  
Ambasada Regatului Danemarcei  
Ambasada Republicii Finlanda  
Ambasada Republicii Federale Germania  
Ambasada Republicii Elene - Biroul pentru Afaceri Economice și Comerciale  
Ambasada Irlandei  
Ambasada Republicii Lituania  
Ambasada Republicii Polone – Secția de Comerț și Promovarea Investițiilor  
Ambasada Spaniei - Biroul Comercial și Economic  
Ambasada Suediei  
Ambasada Regatului Țărilor de Jos  
Ambasada Statelor Unite ale Americii  
Ambasada Ungariei

Observatori

Ambasada Republicii Franceze  
Ambasada Republicii Italiene

▪ **Grupurile de lucru organizate în cadrul Coaliției**

1. Grupul de Lucru pentru Agricultură
2. Meta-Grupul de Lucru pentru Piețe de Capital
3. Meta-Grupul de Lucru pentru Competitivitate și Climat Investițional
4. Grupul de Lucru pentru Educație
5. Grupul de Lucru pentru Energie
6. Grupul de Lucru pentru Fonduri UE și Achiziții Publice
7. Grupul de Lucru pentru Finanțe și Fiscalitate
8. Grupul de Lucru pentru Infrastructură & Transport
9. Grupul de Lucru pentru IT&C
10. Grupul de Lucru pentru IMM-uri

