



ROMÂNIA

Acord privind Serviciile de Asistență Tehnică pentru

Consolidarea Cadrului Evaluării Impactului Reglementărilor în
România

Raport Proiect Pilot EIR:

Evaluarea Sistemului de Ucenicie din România

**Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor
Vârstnice**

Iulie 2015

Proiect cofinanțat din Fondul European de Dezvoltare Regională prin POAT 2007-2013

Cuprins

Secțiunea 1. Informații generale despre inițiativă	47
Secțiunea 2. Argumentare pentru lansarea inițiativei.....	47
2.1. Definirea problemei	52
2.2. Justificarea nevoii acțiunii.....	60
2.3. Definirea problemei	63
2.4. Care sunt factorii determinanți ai problemei?	63
2.5. Care sunt efectele problemei?	68
2.6. Care sunt principalii actori implicați / afectați de sistemul de ucenicie.....	69
2.7. Opțiunea de non-acțiune (scenariul de referință).....	73
2.8. Obiective	77
Secțiunea 3. Opțiunea preferată	78
3.1. Descrierea opțiunii.....	78
3.2. Impact financiar asupra statului, angajatorilor și ucenicilor	80
3.3. Testul IMM.....	83
3.4. Impacturi sociale / în domeniul sănătății	88
Secțiunea 4. Opțiuni alternative	89
4.1. Descrierea opțiunilor	89
4.2. Impacturi financiare asupra statului.....	90
4.3. Impacturi economice asupra angajatorilor	91
4.4. Testul IMM.....	92
4.5. Impacturi sociale / în domeniul sănătății	94
Secțiunea 5. Procesul de consultare publică (art. 7 din Legea 52/2003)	95
Secțiunea 6. Măsuri post-adoptare (doar pentru opțiunea preferată).....	99
6.1. Măsuri de implementare	99
6.2. Activități de monitorizare și evaluare	100
Anexa 1. Evoluția sistemului de ucenicie la locul de muncă în România	104
Anexa 2. Stadiul contractelor de ucenicie înregistrate de ANOFM în perioada 2006-2013	110
Anexa 3. Ratele de ocupare a tinerilor conform nivelului de educație.....	110
Anexa 4. Analiza sistemului de educație din România	111
Anexa 5. Locuri de muncă vacante pe termen lung în perioada 2012-2014.....	113
Anexa 6. Stadiul vizitelor la agenții economici ANOFM.....	115
Anexa 7. Analiza Cost Beneficiu.....	117

Secțiunea 1. Informații generale despre inițiativă

Titlul inițiativei: „Inițiativă Privind Sistemul de Ucenicie din România”

Departamentul(ele) responsabil(e): Direcția Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională din cadrul Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV)

Persoana de contact (email, nr. telefon): Tania Grigore, taniagrigore@mmuncii.ro, 021 311 0202

Nume	Funcție	Direcție / Instituție
Dl. Gabriel Lungu	Secretar de Stat - Coordonator	MMFPSPV
Dna. Daniela Moroșanu	Secretar de Stat Adjunct	MMFPSPV
Dna. Tania Grigore	Director	Direcția pentru Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Dna. Liana – Ramona Moștenescu	Șef Serviciu	Direcția pentru Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Dna. Ana Ecaterina Rădulescu	Consilier	Direcția pentru Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Dna. Simona Bordeianu	Consilier	Direcția pentru Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Dna. Aurica Leancă	Consilier	Direcția pentru Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Dna. Maria Petrache	Consilier	Direcția pentru Politici de Ocupare, Competențe și Mobilitate Profesională
Dl. Simion Ciprian	Inspector	ANOFM - Direcția pentru Gestionarea Pieței, Formare Profesională, Informatică și Măsuri de Control Active
Dna. Ghiță Maria	Director General Adjunct	ANOFM - AJOFM Giurgiu
Dna. Speranța Ionescu	Director General	Direcția Generală pentru Planificare Bugetară și Management Financiar
Dna. Gabriela Luca	Șef Serviciu	Serviciu Planificare Bugetară
Dna. Soare Diana	Șef Serviciu	Serviciu Management Financiar
Dna. Florina Moscovici	Consilier Juridic	Direcția Juridică și Litigii
Dna. Ion Stochiță	Manager Public	Direcția Generală Corp Control, Implementarea Strategiei Anticorupție
Dna. Aniela Aron	Manager Public	Direcția Generală Corp Control, Implementarea Strategiei Anticorupție
Dna. Andra Călin	Director	Direcția Legislația Muncii și Avizare Acte Normative
Dna. Tomina Moțea	Consilier	Direcția Legislația Muncii și Avizare Acte Normative
Dna. Silvia Bratu	Inspector	Direcția Legislația Muncii și Avizare Acte Normative

Secțiunea 2. Argumentare pentru lansarea inițiativei

Contextul european

Europa trece printr-o perioadă de transformare. Criza a anulat ani de progrese economice și sociale și a pus în evidență deficiențele structurale ale economiei Europei. Pentru a asigura un viitor durabil, trebuie să privim deja dincolo de prioritățile pe termen scurt. Europa trebuie să se redreseze și, apoi, să își consolideze poziția. Acesta este obiectivul Strategiei Europa 2020¹, care își propune să creeze mai multe locuri de muncă și să asigure condiții de viață mai bune. Pentru 2020, Comisia propune Uniunii Europene cinci obiective măsurabile care vor ghida acest proces și care sunt transpuse în obiective naționale: i) ocuparea forței de muncă, ii) cercetarea și inovarea, iii) schimbările climatice și energia, iv) educația și v) combaterea sărăciei. O strategie pentru educație și formare profesională a fost totodată propusă în cadrul orizontului Europa 2020, cu orientare specifică către a contribui la dezvoltarea competențelor pe piața muncii.

Inițiativa emblematică „*Tineretul în mișcare*”² stabilește direcții de acțiune pentru Statele Membre pentru a spori nivelul general de calitate la toate nivelurile de educație și formare în UE. Una dintre direcțiile de acțiune pe care statele membre trebuie să le aibă în vedere este facilitarea intrării tinerilor pe piața muncii prin acțiuni integrate care cuprind, inter alia, îndrumare, consiliere și ucenicie.

De asemenea, și demersul major „*O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă*”³ conține direcții de acțiune care să ajute tinerii, prin formare și educație, să dobândească competențele de care au nevoie pentru a fi competitivi pe piața muncii și în final să ocupe un loc de muncă.

*Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și Orientările privind ocuparea forței de muncă*⁴, instituie un cadru de politică pentru implementarea măsurilor în materie de ocupare a forței de muncă și piața muncii în conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020. Pentru a reacționa față de tendința continuă de creștere a șomajului în Uniunea Europeană, Comisia a lansat în aprilie 2012 un set de măsuri, care formează așa-numitul Pachet privind ocuparea forței de muncă⁵. Pachetul privind ocuparea forței de muncă se bazează pe Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă inclusă în Strategia Europa 2020 și este sprijinit de Observatorul European pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Programul de Învățare Reciprocă.

În Comunicatul de la Bruges⁶ se stipulează faptul că studiul și dezvoltarea la locul de muncă reprezintă o modalitate prin care oamenii își pot dezvolta potențialul. Componenta învățării la locul

¹ Comisia Europeană (2010), *Communication from the Commission Europe 2020. A strategy for Smart, sustainable and inclusive growth (Comunicarea Comisiei Europa 2020. O strategie pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii)*, COM(2010) 2020 final, Bruxelles

² <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>

³ Comisia Europeană (2010), *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment (O agendă pentru competențe și locuri de muncă noi: O contribuție europeană în domeniul ocupării integrale)*, COM(2010) 682 final, Strasbourg

⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

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

⁶ http://ec.europa.eu/education/library/publications/2011/bruges_ro.pdf

de muncă are o contribuție substanțială la dezvoltarea unei identități profesionale și poate stimula încrederea în sine a persoanelor care, în caz contrar, ar putea să considere că au eșuat. Învățarea la locul de muncă le permite celor încadrați în muncă să își dezvolte potențialul, păstrându-și în același timp veniturile. Obiectivul strategic 2 al Comunicatului include sprijinirea următoarelor acțiuni de către țările participante:

„Promovarea excelenței, calității și relevanței educației și formării profesionale inițiale și continue, și dezvoltarea formării de tip ucenicie și creșterea gradului de conștientizare cu privire la acest aspect”. Printre obiectivele concrete pe termen scurt pentru perioada 2011 – 2014 privind obiectivele strategice 1 și 2 se evidențiază necesitatea ca, la nivel național: *„Guvernele, partenerii sociali și furnizorii de educație și formare profesională [ar trebui] să adopte măsurile necesare pentru: maximizarea învățării la locul de muncă, inclusiv [prin] stagiile de ucenicie, în vederea contribuției la creșterea numărului de ucenici în Europa până în 2012.”*

Alianța Europeană pentru Ucenicii (EAfA)⁷ a fost constituită pentru a aduce împreună autoritățile publice, întreprinderile, partenerii sociali, furnizorii de educație și formare profesională, reprezentanții tinerilor și alți actori-cheie, în scopul de a promova programe de ucenicie și inițiative din întreaga Europă.

Concluziile Consiliului European din 27-28 iunie 2013 au făcut referire la promovarea ucenicilor de înaltă calitate și a învățării la locul de muncă, în special prin intermediul Alianței Europene pentru Ucenicii, aceasta fiind un element cheie în sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor.

Alianța Europeană pentru Ucenicii contribuie totodată în mod special la combaterea șomajului în rândul tinerilor prin îmbunătățirea calității și ofertei de ucenicie pe întreg teritoriul UE prin intermediul unui parteneriat amplu al părților interesate din domeniul forței de muncă și al educației. Alianța urmărește, de asemenea, să schimbe atitudinile cu privire la ucenicii. Alianța va identifica, în special, programele de ucenicie din UE care au cel mai mare succes și va aplica soluții adecvate în fiecare stat membru. Alianța promovează măsuri care vor fi finanțate prin Fondul Social European (FSE), Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și Erasmus+, noul program al UE pentru educație, formare și tineret.

Alături de alte State Membre, România și-a luat angajamentul⁸, că va lua o serie de măsuri pentru creșterea calității, ofertei și atractivității uceniciei.

Contextul național

Printre recomandările specifice de țară ale Consiliului din 8 iulie 2014 privind Programul național de reformă al României pentru 2014 se numără și aceea de a asigura creșterea calității și a accesului la învățământul profesional și tehnic, la ucenicie, la învățământul terțiar și la învățarea pe tot parcursul vieții și de a le adapta la necesitățile pieței forței de muncă.

În documentul de lucru al Comisiei⁹, care însoțește documentul de recomandări specifice de țară ale Consiliului, se previzionează o redresare, lentă însă, a pieței muncii în 2014 și 2015, inclusiv o creștere a ratei de ocupare.

⁷ Promovată prin Declarația Consiliului din octombrie 2013, care este coordonată în comun de Direcția Generală Educație și Cultură și Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune; http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf

⁸ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/ms/ro_en.pdf

Importanța, pentru dezvoltarea durabilă, a unui nivel ridicat de ocupare și participare pe piața muncii se reflectă în obiectivul Strategiei Europa 2020 de atingere, până în anul 2020, a unei rate de ocupare a forței de muncă de 75%. În cadrul Programului său Național de Reformă (PNR), România și-a asumat ca obiectiv național o rată de ocupare de 70% (pentru grupa de vârstă 20-64 de ani) până în anul 2020. Această transformare va necesita o creștere netă a cererii de forță de muncă de cel puțin 10% și o îmbunătățire considerabilă a poziției tinerilor și a adulților pe piața muncii din România (a se vedea: Recomandările specifice de țară, Obiectiv 2020 și țintele asumate de România).

Programul Național de Reformă și Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă

În *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014 – 2020* sunt reflectate toate provocările din domeniul ocupării tinerilor, împreună cu un pachet de măsuri necesare pentru creșterea ratelor de ocupare. Pentru a facilita tranziția tinerilor de la școală la piața muncii, și pentru a consolida cooperarea între actorii relevanți, se propune implementarea unor măsuri de tipul uceniciei la locul de muncă. Astfel de măsuri de ucenicii și stagii la locul de muncă pentru absolvenți asigură, conform noilor reglementări, calitatea în formare profesională continuă și pot beneficia de finanțare suplimentară din FSE în vederea asigurării unui loc de muncă de calitate, cu un nivel de securitate socială decent.

Acțiunile propuse sunt menite să sporească mobilitatea tinerilor pe piața europeană a muncii, permițându-le acestora să-și crească nivelurile de competențe și șansele de ocupare a unui loc de muncă, precum și perspectivele unei cariere și obținerea unor venituri decente.

Caseta 1. Documente programatice naționale cu impact potențial asupra uceniciei

Programul Național de Reformă al României face referire la elaborarea unor strategii menite să răspundă nevoilor de educație și formare, astfel: i) *Strategia Națională pentru Reducerea Părăsirii Timpurii a Școlii* propune măsuri pentru sprijinirea integrării/reintegrării grupului țintă în sistemul educațional; ii) *Strategia pentru Dezvoltarea Infrastructurii Educaționale* propune elaborarea unei hărți a infrastructurii educaționale care să permită previziuni privind tendințele demografice și adaptarea infrastructurii educaționale; iii) *Strategia Națională de Învățare pe tot Parcursul Vieții* propune crearea cadrului strategic pentru a încuraja și crește participarea la programe de formare pe tot parcursul vieții, cu efecte asupra productivității forței de muncă, inițiativa fiind întărită prin completarea și adoptarea prin decizie guvernamentală a Cadrului Național al Calificărilor.

La momentul actual, se află în curs de elaborare *Strategia privind Educația și Formarea Profesională* pentru perioada de programare 2014 – 2020 care propune, *inter alia*, întărirea capacității furnizorilor de formare profesională inițială și continuă de a desfășura programe de educație și formare atractive și de calitate corelate cu cerințele pieței muncii, în special în cadrul sectoarelor cu potențial de creștere, în vederea asigurării complementarității cu strategia de creștere a competitivității.

Sursa: Ministerul Afacerilor Externe (2013), *Principalele angajamente ale Programului de Reformă Națională 2013*, Anexa nr. 2, România, Aprilie 2013.

⁹ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/swd2014_romania_ro.pdf

Garanția pentru Tineret 2014-2015

Cadrul strategic actual în domeniul ocupării tinerilor îl constituie Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015, elaborat ca urmare a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013, aprobat de Guvern prin Memorandum și transmis Comisiei Europene în decembrie 2013.

Prin implementarea Garanției pentru Tineret se urmărește să se asigure că toți tinerii cu vârsta mai mică de 25 de ani, care își pierd locul de muncă sau care nu găsesc un loc de muncă după terminarea studiilor, primesc în scurt timp o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu. Aceasta oferă tinerilor o varietate de oportunități, facilitându-le ocuparea unui loc de muncă sau acces la servicii de plasare pe locuri de muncă de calitate superioară, prin introducerea unei componente obligatorii de consiliere în furnizarea serviciilor de mediere. Se urmărește ca atât Serviciul Public de Ocupare (ANOFM), cât și furnizorii privați de servicii, în special cei care utilizează fondurile structurale și de coeziune ale Uniunii Europene, să implementeze cu rigurozitate această abordare, la dispoziția acestora fiind puse fonduri care să sprijine acest efort.

Disponibilitatea redusă a educației și formării profesionale, relevanța acestora pe piața muncii și nivelul redus de implicare al operatorilor economici în formarea profesională la locul de muncă și uceniciei sunt totuși considerate ca fiind provocări continue pentru România. Implicarea limitată a sectorului privat în ucenicii și alte inițiative de formare duală a fost totodată identificată ca reprezentând o provocare în ceea ce privește implementarea Garanției pentru Tineret în România¹⁰.

Dezvoltarea sistemului de ucenicie la locul de muncă în România

Reglementarea privind sistemul de ucenicie la locul de muncă a intrat în vigoare pentru prima oară în România în 2005, ulterior această legislație fiind modificată în 2008, 2011 și 2013. Mai jos este prezentată imaginea generală a modelului de ucenicie și modificările ulterioare ale acestuia. Informații detaliate cu privire la evoluția sistemului de ucenicie la locul de muncă sunt furnizate în Anexa 1.

Scopul acestui act normativ inițiat de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei a fost creșterea nivelului de calificare în rândul persoanelor tinere prin reglementarea unui mecanism de formare profesională la locul de muncă, în baza unui contract de ucenicie și stimularea învățării prin muncă. Principalele elemente stabilite prin Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă se refereau la:

- Reglementarea contractului de ucenicie la locul de muncă ca un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia ucenicul se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării.
- Autorizarea angajatorului și atestarea maestrului de ucenicie în conformitate cu legislația în vigoare în domeniul formării profesionale a adulților pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de prelungire.
- Susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în limita fondurilor anuale aprobate, pe perioada derulării contractului de ucenicie,

¹⁰ Comisia Europeană (2014), *Education and Training Monitor – România*, Bruxelles, pp. 3-5.

pentru fiecare persoană, cu o sumă egală cu 50% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare, precum și o sumă egală cu contravaloarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a putea depăși 20% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare.

În anul 2008, potrivit *OUG nr. 126/2008 privind modificarea și completarea unor acte normative în vederea eliminării legăturilor dintre nivelul drepturilor acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și nivelul salariului de bază minim brut pe țară și al stabilirii măsurilor de aplicare a unor regulamente comunitare*, a fost modificată secțiunea privind finanțarea uceniciei la locul de muncă, subvenția acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj calculându-se în funcție de indicatorul social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare care a fost stabilit în sumă fixă, respectiv 500 lei.

Cadrul legislativ de reglementare a uceniciei la locul de muncă, stabilit prin *Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă* și actul normativ de punere în aplicare s-au dovedit a fi ineficiente și neaplicabile, astfel încât, în perioada 2006-2010, numărul contractelor de ucenicie la locul de muncă a fost de numai 41, încheiate cu un singur angajator în județul Neamț (Anexa 2). Ca urmare a analizei 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 maistrului de ucenicie era foarte laborioasă și trebuia simplificată în contextul exercițiului de simplificare a legislației și reducerii sarcinilor administrative;
- 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.

În acest context, pentru crearea unui cadru juridic adecvat și flexibil privind ucenicia, în anul 2010, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și-a asumat modificarea și completarea *Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă*¹¹.

Principalele obiective ale modificării legislative au avut în vedere remedierea problemelor constatate în organizarea și funcționarea cadrului legal de reglementare a uceniciei la locul de muncă, respectiv:

- Abrogarea dispozițiilor referitoare la obligativitatea atestării maistrului de ucenicie;
- 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.

¹¹ Proiectul de lege a fost adoptat de către Parlamentul României prin *Legea nr. 106/2011*, publicată în *Monitorul Oficial al României* din 20 iunie 2011.

Nici în perioada 2011-2012, implementarea legislației privind ucenicia la locul de muncă, astfel cum fusese modificată, nu a condus la rezultatele așteptate, respectiv la creșterea numărului de contracte de ucenicie. Una dintre posibilele cauze care au menținut numărul de contracte de ucenicie la un nivel ne semnificativ a reprezentat-o numărul redus 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 ucenicie la locul de muncă, iar în anul 2012 s-au înregistrat 60 de contracte în 4 județe din țară (a se vedea Anexa 2).

Luând în considerare rezultatele slabe obținute în procesul de implementare a *Legii nr. 279/2005*, modificată în intervalul 2010-2011 și ținând cont de ratele ridicate de șomaj în rândul tinerilor la nivel european din anul 2012, MMFPSPV a promovat o nouă modificare a legii uceniciei, aprobată de Guvernul României în luna decembrie 2012.

Principalele obiective ale modificării legislative au avut în vedere:

- 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.

Parlamentul României a adoptat proiectul de lege propus de Guvernul României și l-a materializat în *Legea nr. 179/2013*¹². Legea modificată include totodată propunerea Guvernului de eliminare a limitei superioare de vârstă pentru organizarea uceniciei.

Pe scurt, evoluția cadrului legal privind ucenicia la locul de muncă a avut în vedere în perioada 2005-2013 facilitarea integrării sociale a tinerilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii, promovarea de oportunități de ocupare adecvate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în condițiile în care acestea beneficiază de formare adecvată și câștiguri rezonabile, precum și asigurarea necesarului de forță de muncă educată și calificată, pentru a satisface cerințele angajatorilor. Modificările specifice operate asupra legislației au vizat îmbunătățirea calității formării profesionale oferite ucenicilor, îmbunătățirea modului de organizare a uceniciei la locul de muncă și a certificării formării profesionale obținute, elementul constant fiind reprezentat de menținerea subvenției acordate angajatorilor din bugetul asigurărilor pentru șomaj, al cărui cuantum este, în prezent, raportat la indicatorul social de referință stabilit în anul 2008.

¹² Aceste prevederi au fost implementate după aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii, prin Hotărârea de Guvern nr. 885/2013, în luna noiembrie 2013

2.1. Definirea problemei

Deși eforturile continue ale autorităților de a îmbunătăți cadrul legislativ 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. Nivelul scăzut de accesare este influențat de către diverși factori ce țin de cererea și oferta de forță de muncă. Aceștia includ structura pieței muncii, cererea și percepțiile angajatorilor, nevoile celor care părăsesc timpuriu sistemul școlar, asigurarea formării profesionale. Prezentarea generală a dimensiunii și structurii curente a uceniciei este realizată mai jos, urmată de o sinteză a factorilor cheie privind cererea și oferta.

2.1.1. Situația curentă a uceniciei la locul de muncă

Planul Național de Formare Profesională al ANOFM estima 506 contracte de ucenicie pentru anul 2014. ANOFM a inclus în Planul Național de Formare Profesională pentru 2015 un număr estimativ de 500 de contracte de ucenicie.

Ca urmare a modificărilor aduse Legii nr. 279/2005 prin Legea nr. 179/2013 și posibil pe fondul relansării ușoare a activității economice la nivel național, începând cu anul 2014, se observă o creștere ușoară a numărului de ucenici angajați în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă, respectiv 337 ucenici au fost înregistrați în 12 județe, conform statisticilor Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) (a se vedea Anexa 2).

Angajatorii ce au demarat programe de ucenicie se regăsesc atât în industrie cât și în servicii. Analizând datele din statistica ANOFM se poate observa că majoritatea ucenicilor sunt angajați în următoarele grupe ocupaționale:

- Grupa ocupațională majoră 8 - Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente (49,54%);
- Grupa ocupațională majoră 7 - Muncitori calificați și asimilați (41,80%);
- Grupa ocupațională majoră 5 - Lucrători în domeniul serviciilor (8,66%).

Dintre cele 21 de firme care au angajat ucenici 7 sunt întreprinderi mari (peste 250 angajați), 6 sunt întreprinderi mijlocii (între 50 și 249 de angajați), 6 sunt întreprinderi mici (între 10 și 49 de angajați) și 2 sunt microîntreprinderi (mai puțin de 9 angajați).¹³

2.1.2. Piața muncii la nivel național – creșterea sectorială și cererea de forță de muncă

Evoluțiile recente modeste ale economiei României, ca și ale altor state din spațiul european, se reflectă și în numărul scăzut de locuri de muncă disponibile pe piață. Multe sectoare de activitate se află în regresie, rămânând puține sectoare de activitate în care se înregistrează creșteri. Strategia

¹³ Conform recomandării Comisiei Europene (Recomandarea 2003/361/CE), criteriile prin care IMM-urile se disting de celelalte tipuri de întreprinderi sunt:

1. Numărul de angajați și
2. Cifra de afaceri sau bilanțul total

Tip de întreprindere	Nr. angajați	Cifră de afaceri	sau	Bilanț total
Mijlocie	< 250	≤ 50 milioane €		≤ 43 milioane €
Mică	< 50	≤ 10 milioane €		≤ 10 milioane €
Micro	< 10	≤ 2 milioane €		≤ 2 milioane €

Națională pentru Competitivitate 2014-2020 identifică în cadrul sectoarelor industrie și servicii ramurile de activitate competitive, care au înregistrat recent creșteri ale valorii adăugate: sectorul autovehiculelor, sectorul alimentar și al băuturilor, agricultura ecologică, sectorul textilelor și al pielăriei, sectorul tehnologiilor informației și comunicațiilor, sectorul serviciilor financiare. Cu toate acestea, ocuparea totală în aceste sectoare este de aproximativ 700 000 de oameni, ceea ce reprezintă mai puțin de 10% din totalul forței de muncă. Deși se preconizează o creștere a acestor sectoare, influența lor asupra situației economice generale este limitată.

România se confruntă cu o serie de probleme legate de piața muncii. Printre acestea, principala problemă o reprezintă deficitul major de cerere de forță de muncă care se reflectă în rata scăzută a angajărilor la nivel intern¹⁴ și în migrația masivă a forței de muncă dornice să beneficieze de oportunități în străinătate. Această situație creează o platformă extrem de nefavorabilă pentru o politică progresivă a pieței muncii.

Reducerea ratei de ocupare a forței de muncă în perioada de recesiune s-a manifestat îndeosebi în zonele rurale, în timp ce ocuparea forței de muncă în zonele urbane a continuat să crească.

O analiză a tendințelor în materie de ocupare din perioada 2005-2012 arată o reducere (de 1,2%, ajungând la nivelul de 65,7% în 2012) a ocupării în rândul populației cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani din mediul rural și, în special, în cadrul sectoarelor de activitate primar și secundar (de 2,6% în agricultură și 4,4% în industrie și construcții), dar și o creștere de 14,5% a ocupării în sectorul terțiar (servicii). Prin urmare, discrepanțele dintre România și media UE27 sunt, încă, prea mari, fiind nevoie de angajarea populației României în alte sectoare ale economiei decât agricultura. În anul 2012 aproximativ o treime (30,5%) din populația României lucra în agricultură, față de media UE27 de 5,2% înregistrată în același an.

O astfel de performanță economică redusă pune în pericol competitivitatea țării. Forumul Economic Mondial clasifică forța de muncă cu un nivel insuficient de educație ca fiind unul dintre cei mai problematici factori ce reprezintă o piedică în a face afaceri în România¹⁵.

2.1.3. Situația tinerilor pe piața muncii

În ceea ce privește tranziția tinerilor de la educație la piața muncii, Ancheta INS „Accesul tinerilor pe piața forței de muncă”, modul complementar la Ancheta forței de muncă în gospodării (AMIGO) din 2009, trimestrul II, a arătat faptul că absolvenții de liceu și cei de învățământ profesional ating rate de inserție ceva mai scăzute, doar 34,3% și respectiv 33,3% dintre aceștia având un loc de muncă la un an după absolvire. Cele mai scăzute rate de inserție se regăsesc la nivelul absolvenților de gimnaziu, ai învățământului primar sau ai celor care nu au absolvit nici o formă de învățământ. În cazul acestora, șansele de integrare pe piața muncii sunt foarte scăzute, doar 14,6% dintre aceștia având un loc de muncă semnificativ, la un an după părăsirea sistemului de educație.

Tinerii întâmpină dificultăți la găsirea unor locuri de muncă stabile, din mai multe motive:

¹⁴ A se vedea: Documentul de poziție al serviciilor Comisiei, octombrie 2012, p. 6; Raportul de Progres al Programului Național de Reformă 2011-13, martie 2013, p. 10; Recomandările Consiliului European privind Programul Național de Reformă al României, iunie 2013, p. 6

¹⁵ Ceilalți factori includ: corupția, cotele de impozitare, birocrăția și ineficiența guvernamentală, accesul la finanțare, reglementările fiscale, infrastructura inadecvată, inflația, instabilitatea politică și forța de muncă. A se vedea Raportul privind indicele competitivității globale 2012- 2013, Forumul Economic Mondial, p. 302.

- Concurența pe o piață a muncii unde se înregistrează un deficit general de oportunități de angajare;
- Lipsa relativă a experienței profesionale plasează tinerii într-o poziție dezavantajoasă în competiția cu alți lucrători. Potrivit agențiilor de recrutare, 59% din angajatori nu-și pot permite să angajeze tineri lipsiți de experiență;
- Nivelul de educație atins. Totuși, și cei cu rezultate bune se confruntă cu rate de ocupare vădit mai mici decât omologii lor din alte țări ale Europei;
- Lipsa competențelor cerute de angajatori (atât competențe tehnice, specifice calificărilor profesionale, precum și competențe generale, de exemplu capacitatea de organizare a propriei activități și a procesului de învățare, aptitudini cognitive, de comunicare și organizatorice);
- Situația tinerilor pe piața muncii s-a deteriorat în decursul crizei economice, rata de șomaj crescând de la 18,6% în 2008 la 22,7% în 2012;
- Se înregistrează discrepanțe semnificative între România și UE27 în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15-24 de ani). În 2012, rata medie de ocupare în România era cu 9 pp mai scăzută decât media UE (23,9% în România, față de 32,9% în UE27); în cazul femeilor tinere, diferența era de 10,7 pp;
- Dacă analizăm ratele de ocupare în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15-25 de ani) în funcție de nivelul de educație, în perioada 2004-2011, față de UE28, discrepanțele cele mai mari se observă în cazul nivelului de educație secundar superior și post secundar nonterțiar, niveluri EQF 0-2, de până la 14,6% în anul 2011. În cazul celorlalte niveluri de educație, primar, gimnazial și terțiar, discrepanțele sunt mici, de până la 5%. (Anexa 3).

2.1.4. Cererea pentru ucenicie a angajatorilor și percepțiile angajatorilor

Numărul contractelor de ucenicie la locul de muncă rămâne insuficient față de necesitatea ca ucenicia să reprezinte un instrument care să susțină cu succes ocuparea forței de muncă. Numărul de întreprinderi care au încheiat contracte de ucenicie reprezintă un indicator relevant al cererii pentru ucenicie. Valoarea foarte mică a acestui indicator pentru anul 2014 indică lipsa atractivității sistemului de ucenicie pentru firme, dar și un nivel de informare foarte scăzut în rândul angajatorilor. Aceste concluzii se reflectă în analize recente ale problematicii¹⁶ și au fost, de asemenea, formulate în cadrul dezbaterilor organizate în cadrul acestui proiect pilot cu părțile interesate din sistemul de ucenicie în iarna anului 2014. De menționat că, pe parcursul modificărilor legislative ale cadrului legal privind ucenicia la locul de muncă, au fost identificate și promovate diferite soluții pentru organizarea eficientă a acestui tip de formare profesională, în condițiile în care finanțarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj este elementul care s-a menținut neschimbat atât ca formă cât și ca valoare, deși valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată s-a dublat față de anul 2008.

Numărul mic de contracte de ucenicie încheiate a impus analizarea factorilor care au dus la această stare de fapt, precum și a actorilor implicați în această problematică sau care pot contribui la îmbunătățirea cadrului de reglementare și implementare a programelor de ucenicie.

Un studiu realizat în România în anul 2013 a evidențiat faptul că ponderea firmelor implicate în

¹⁶ Spre exemplu, ancheta sociologică derulată în cadrul proiectului „Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă” (2013)

ucenicie este foarte scăzută per total, însă întreprinderile mijlocii, spre deosebire de întreprinderile mari au avut un nivel mai ridicat de participare în cadrul programelor de ucenicie. Unii dintre factorii identificați de către angajatori în 2013 cu privire la rata de participare scăzută în cadrul programelor de ucenicie includ: lipsa nevoii de angajați ce necesită formarea competențelor; și costurile percepute și birocrația asociată programelor de formare profesională pentru ucenici (Caseta 2).

Caseta 2. Implicarea angajatorilor români în sistemul de ucenicie în anul 2013

În perioada noiembrie 2013 – noiembrie 2014, în cadrul proiectului Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă, din Planul sectorial de cercetare-dezvoltare al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) pentru perioada 2013-2015 – Programul PIAȚA MUNCII, s-a derulat o anchetă sociologică pe un eșantion de 5000 de firme, cu privire la activitățile de formare derulate de acestea în anul 2013¹⁷.

Conform informațiilor colectate de la operatorii economici, doar 0,2% dintre acestea au organizat activități de ucenicie la locul de muncă în anul 2013. Distribuția firmelor care au organizat programe de ucenicie la locul de muncă în anul 2013 pe clase de mărime arată faptul că acestea provin cu precădere din rândul întreprinderilor mijlocii. Deși în mod tradițional, firmele mari din sectorul industrial erau principalele organizatoare de ucenicie, în prezent acestea nu mai par interesate de acest lucru. La nivel sectorial, activitățile de ucenicie la locul de muncă s-au desfășurat în rândul firmelor din „industria prelucrătoare”, „transport și depozitare”, „informații și comunicații” și „activități profesionale, științifice și tehnice”. În orice caz, ponderea firmelor care au organizat programe de ucenicie la locul de muncă este extrem de redusă, indiferent de sectorul economic.

Principalul motiv pentru care întreprinderile nu au organizat programe de ucenicie în 2013 se referă la lipsa nevoii de lucrători calificați prin astfel de programe, acest motiv fiind invocat de 62,4% dintre firme. De asemenea, 27,4% dintre angajatori consideră un impediment faptul că proprii lucrători trebuie să aloce din timpul de muncă pentru a forma/coordona uceniciei. Nu în ultimul rând, peste o cincime dintre întreprinderi sunt descurajate de costurile prea ridicate asociate programelor de formare profesională pentru ucenici, iar 15,8% de birocrația specifică organizării uceniciei.

Distribuția motivelor pentru care întreprinderile care nu organizează programe de ucenicie este similară pentru IMM-uri comparativ cu întreprinderile mari. Singura diferență notabilă constă în ponderea superioară a IMM-urilor descurajate de costurile ridicate ale programelor de formare profesională pentru ucenici. Cu alte cuvinte, efortul financiar al organizării programelor de ucenicie este resimțit mai accentuat de întreprinderile mici și mijlocii.

Totuși, un studiu ulterior a identificat faptul că angajatorii din sectorul industrial și sectorul servicii se confruntă cu anumite deficite de competențe, și există cerere și interes în ceea ce privește implicarea în programe de ucenicie în următorii doi ani (Caseta 3). Studiul a evidențiat totodată o lipsă de conștientizare în rândul angajatorilor cu privire la sistemul de ucenicie, în special în rândul IMM-urilor.

¹⁷ Ancheta a fost realizată în parteneriat de către Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS), Centrul Național de Pregătire în Statistică (CNPS), Novel Research

Caseta 3. Nivelul de informare al angajatorilor în ceea ce privește sistemul de ucenicie din România

1. Studiul

În cadrul proiectului „Dezvoltarea capacității administrative a ministerelor de a elabora analize economice și financiare în vederea sprijinirii procesului de formulare a politicilor publice relevante pentru programarea și implementarea instrumentelor structurale”, implementat de către Cancelaria Primului Ministru, în perioada 28.01.2015 – 20.02.2015 a fost inițiat un proces de consultare în rândul firmelor prin intermediul unui chestionar, în vederea culegerii de informații cu privire la gradul de cunoaștere al firmelor cu privire la sistemul actual de ucenicie, respectiv percepțiile, experiențele și potențialul acestora de organizare a uceniciei la locul de muncă. 1319 de firme din 38 de județe au răspuns la chestionarul lansat, mai mult de jumătate dintre (615) firme fiind din sectorul servicii, 44 de firme din sectorul industrie și 53 de firme din sectorul agricultură și silvicultură.

2. Nivelul de cunoaștere al sistemului de ucenicie

Mai puțin de o treime (29%) dintre firme cunosc sistemul românesc de ucenicie, fapt ce relevă necesitatea realizării unor campanii de informare în rândul angajatorilor pe acest subiect. Gradul de necunoaștere a sistemului este mult mai accentuat în rândul IMM-urilor, comparativ cu firmele mari. Cu toate acestea, peste o treime (37%) dintre firme prezintă potențial de a fi interesate să angajeze ucenici, dat fiind că se confruntă cu dificultăți sporite în angajarea de personal calificat pentru locurile de muncă vacante din cadrul companiei. Firmele mari (48%) și mijlocii (46%) au raportat majoritatea dificultăților în ceea ce privește angajarea forței de muncă calificată.

3. Deficit de calificare și potențiala implicare în programele de ucenicie

Din punct de vedere sectorial, firmele cele mai afectate de deficitul de calificare activează în industrie și construcții (48%), precum și în servicii (31%). Analizând răspunsurile firmelor a reieșit faptul că mai mult de o pătrime (28%) dintre firme doresc să angajeze ucenici în următorii 2 ani, majoritatea fiind din sectorul industrie și construcții (37%) și din sectorul servicii (23%). De asemenea, interesul firmelor de a organiza programe de ucenicie se manifestă mai ales în rândul firmelor mari (40%) și mai puțin la nivelul IMM-urilor. Microîntreprinderile (cu maxim 9 angajați) sunt cel mai puțin interesate de ucenicie (20%). Cele mai multe firme interesate să organizeze ucenicie în următorii 2 ani se găsesc în regiunile NV, Centru și NE.

4. Finanțare ucenicie

Pentru finanțarea schemelor de ucenicie, majoritatea firmelor intenționează să utilizeze sume de la bugetul asigurărilor de șomaj (64%) și resurse proprii întreprinderii (50%). De asemenea, 41% iau în considerare accesarea fondurilor structurale europene pentru a susține finanțarea uceniciei. Cu excepția firmelor mari care se bazează în cea mai mare parte pe resursele financiare proprii, toate celelalte categorii de întreprinderi vizează finanțarea uceniciei, în primul rând, cu ajutorul sumelor de la bugetul asigurărilor de șomaj. Pe de altă parte, firmele consideră că principalul beneficiu adus de organizarea uceniciei la locul de muncă se referă la calificarea angajaților în acord cu nevoile de competențe ale companiei.

5. Bariere pentru organizarea uceniciei la locul de muncă

Doar 13% dintre firme sunt de părere că ucenicia nu este benefică pentru companii. Ponderea firmelor care nu consideră ucenicia ca fiind purtătoare de beneficii este aproape dublă la nivelul microîntreprinderilor și întreprinderilor mici (14%) față de întreprinderile mari (7,9%). De asemenea, sectorul agricol este caracterizat de cea mai mare pondere a firmelor care nu pot identifica beneficii ale uceniciei (23%).

Printre principalele motive pentru care firmele românești nu sunt interesate să organizeze ucenicie se numără preferința pentru angajarea de personal deja calificat, birocrăția asociată organizării uceniciei, timp disponibil limitat pentru coordonatorii de ucenicie, lipsa nevoii de forță de muncă și costul ridicat al formării profesionale. Distribuția motivelor este diferită în funcție de dimensiunea firmei. Astfel, firmele mari sunt reticente, în primul rând, din cauza birocrăției, pe când IMM-urile preferă angajarea lucrătorilor deja calificați. Dinamica și vulnerabilitatea accentuate care caracterizează evoluția IMM-urilor le împiedică să dezvolte politici de resurse umane pe termen mediu și lung. În acest sens, o flexibilizare a sistemului care ar permite reducerea perioadei de ucenicie ar putea să răspundă mai bine nevoilor și intereselor lor.

De asemenea, în cazul microîntreprinderilor și întreprinderilor mici se remarcă o creștere în importanța a reticenței cauzată de costul cu salariul ucenicului.

La nivel sectorial, cea mai mare pondere a firmelor care reclamă lipsa persoanelor interesate de ucenicie și lipsa furnizorilor de formare profesională se regăsește în sectorul industriei și construcțiilor. În materie de așteptări din partea Guvernului în domeniul uceniciei, cele mai multe firme doresc oferirea unor stimulente financiare mai avantajoase pentru firmele care organizează ucenicie (61%), simplificarea procedurilor (52%) și promovarea sistemului de ucenicie (36%). De altfel, dacă principala așteptare a firmelor mari se referă la simplificarea procedurilor din domeniu, IMM-urile așteaptă din partea Guvernului, în primul rând, oferirea unor stimulente financiare mai avantajoase.

2.1.5. Părăsirea timpurie a școlii

Atunci când analizăm nevoia socială pentru un cadru viabil de organizare a programelor de ucenicie, este important să luăm în considerare și rata abandonului școlar, care în România înregistrează cote alarmante și face ca ruta uceniciei să fie o alternativă viabilă pentru tranziția de la școală la viața activă. Părăsirea timpurie a școlii (PTS) este o problemă constantă în România¹⁸, consemnând o tendință negativă în ceea ce privește ținta UE 2020 de la începutul recesiunii economice și până în 2010 (de la 15,9% în 2008, la 18,4% în 2010), precum și o tendință de stagnare în perioada 2011-2012 (la 17,4%), în pofida programelor elaborate la nivel național sau local. Categoriile care se confruntă cu cel mai ridicat risc de abandon școlar și pot beneficia de programe de ucenicie sunt copiii și tinerii din mediile defavorizate, elevii din mediul rural, romii și persoanele cu nevoi educaționale speciale.

Deși ucenicia la locul de muncă este prezentată ca alternativă a școlii sau formării profesionale în

¹⁸ A se vedea: Documentul de poziție al serviciilor Comisiei, octombrie 2012, p. 6; 78 Raportul de Progres al Programului Național de Reformă 2011-2013, martie 2013, p. 15; Recomandările Consiliului European privind Programul Național de Reformă al României, iunie 2013, p. 7 și p. 10

centre, în toate documentele strategice elaborate de România, cererea de ucenici rămâne redusă (Caseta 2). Barierele legate de cerere și ofertă influențează în prezent dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții, inclusiv lipsa de programe flexibile și relevante de formare bazate pe parteneriatul social și accesul limitat la sisteme de validare și certificare a învățării anterioare¹⁹.

2.1.6. Modificări ale ofertei de educație și formare profesională la nivel secundar

În prezent, pentru partea teoretică a programului de ucenicie angajatorul care încadrează ucenici trebuie să încheie un contract cu un furnizor de formare profesională autorizat. Din situațiile statistice prezentate de Autoritatea Națională pentru Calificări, care este responsabilă cu procesul de autorizare a furnizorilor de formare profesională, reiese că în perioada 2004-2011 au fost autorizate circa 4.600 de furnizori de formare profesională, pentru aproximativ 21.600 programe de formare, în toate județele țării.

Schimbările recente în sistemul de învățământ profesional sunt totodată relevante pentru viitoarea cerere și ofertă de ucenicie. Pentru a îmbunătăți legătura dintre economie și procesul de formare, Guvernul României a făcut schimbări în structura și perspectiva asupra pregătirii profesionale la nivel secundar. Acestea au fost evidențiate în Ordinul Ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr. 3168/2012 privind organizarea și funcționarea învățământului profesional cu durata de 2 ani și Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 3136/2014 privind organizarea, funcționarea, admiterea și calendarul admiterii în învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani. Situația sistemului de învățământ profesional este prezentată în Anexa nr. 4.

Noile programe de învățământ profesional cu durată de 2 respectiv 3 ani se orientează după sistemul german de pregătire profesională duală și reprezintă o combinație potrivită între teorie și practică. Tot prin ordin de ministru au fost aprobate și planurile-cadru de învățământ pentru învățământul profesional în care sunt descrise ariile curriculare, pregătirea practică și stagiul de pregătire, precum și alocarea orelor de studiu. Absolvenții învățământului profesional cu durată de 2 ani care au finalizat stagiile de pregătire practică au dreptul de a se înscrie la examenul de certificare a calificării profesionale de nivel 2 corespunzător nivelului de referință 3 al Cadrului european al calificărilor. Absolvenții învățământului profesional cu durată de 3 ani pot obține calificări profesionale de nivel 3 al Cadrului național al calificărilor corespunzător nivelului de referință 3 al Cadrului european al calificărilor.

Raportul dintre pregătirea teoretică și cea practică (și anume, în cazul învățământului profesional cu durată de 3 ani: anul I de învățământ profesional - 80% pregătire teoretică și 20% pregătire practică, anul II de învățământ profesional - 40% pregătire teoretică și 60% pregătire practică), anul III de învățământ profesional - 28% pregătire teoretică și 72% pregătire practică) situează România mai aproape de sistemul de pregătire bazat pe ucenicie decât pe cel bazat pe pregătirea în școală²⁰.

Formarea prin învățământul profesional cu durata de 3 ani se realizează în vederea obținerii unei duble recunoașteri, academice și profesionale, ceea ce permite atât continuarea studiilor (pentru că absolvenții învățământului profesional care promovează examenul de certificare a calificării profesionale pot continua studiile în clasa a XI-a a învățământului liceal și ulterior susține examenul

¹⁹ Comisia Europeană (2014), Education and Training Monitor, Bruxelles, p.5.

²⁰ Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 3152/2014 privind aprobarea planurilor-cadru de învățământ pentru învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani, clasele a IX-a, a X-a și a XI-a.

de bacalaureat), cât și calificarea necesară pentru a obține un loc de muncă. Ponderea semnificativă a pregătirii practice poate favoriza creșterea calității pregătirii elevilor, dacă se valorifică prin stagii de pregătire practică la operatorul economic/instituția publică parteneră.

În acest context, trebuie amintită și posibilitatea de a urma un **stagiul de pregătire practică** pentru dobândirea calificării profesionale de nivel 2. Pot opta pentru această formă de stagiul absolvenții ciclului inferior al liceului care nu continuă studiile în ciclul superior al liceului imediat după absolvire, precum și absolvenții ciclului inferior al liceului, filiera tehnologică, care au întrerupt studiile ciclului superior al liceului. Stagiile de pregătire practică cuprind ore de laborator tehnologic, predate de profesori de specialitate, și ore de instruire practică, predate de maiștri-instructori de specialitate, care totalizează un număr de 720 de ore de pregătire.

Obiectivul acestei forme de pregătire vizează dezvoltarea aptitudinilor de muncă ale elevilor aflați în situația de tranziție de la școală la viața activă și îmbunătățirea inserției acestora pe piața muncii. Stagiile de pregătire practică se pot organiza, după caz, atât în laboratoarele de specialitate și în atelierile unității de învățământ autorizate sau acreditate, cât și la operatorii economici parteneri implicați în pregătirea profesională a elevilor. Pregătirea practică la agenții economici se organizează numai în condițiile existenței acordurilor de colaborare în acest sens, concretizate în convenții privind efectuarea stagiului de pregătire practică²¹. Activitățile practice la agenții economici prezintă beneficii multiple: tranziția elevilor de la școală la viața profesională activă, oferă angajatorilor oportunități de riguroasă selecție pentru angajare a viitorilor absolvenți, consolidează parteneriatul dintre școală și piața muncii orientând adaptarea programelor de formare profesională la cerințele acesteia.

2.2. Justificarea nevoii acțiunii

Reducerea abandonului școlar, creșterea calității educației și formării profesionale și adaptarea acestora la cerințele pieței muncii sunt provocările cărora România trebuie să le facă față în perioada următoare, pentru a asigura baze solide competitivității economice a țării.

Un răspuns la părăsirea timpurie a școlii de către NEETs

Așa cum a fost deja menționat, în România rata de abandon școlar a crescut în ultimii ani. Acest lucru se datorează unor cauze variate, de la cauze economice (costurile ridicate ale sistemului de învățământ), până la cauze socio-culturale. În acest caz se impune o alternativă, astfel încât persoanele care au abandonat școala să se poată întreține, iar contractul de ucenicie poate reprezenta o oportunitate deoarece ucenicul beneficiază de un salariu și poate dobândi o calificare cu recunoaștere națională.

În anul 2012, în România, rata de părăsire timpurie a școlii în România a fost de 17,4%, în scădere ușoară față de 2010 și 2011, dar cu mult peste media UE de 12,8%, probleme deosebite existând în special în cazul zonelor rurale și în cazul romilor. În același timp, rata de absolvire a învățământului terțiar a fost de 21,8% în anul 2012, cu 14 puncte procentuale sub media Uniunii Europene (35,8%). Neconcordanțele cantitative sunt dublate de unele calitative, în măsura în care nivelul competențelor de bază pentru citire, matematică și științe este unul foarte redus, iar rata de

²¹ Conform Ordinului Ministrului Educației, Cercetării și Tineretului nr. 1702/2007 privind efectuarea stagiului de pregătire practică în întreprindere/instituție publică de către elevii din învățământul profesional și tehnic

ocupare a persoanelor în vârstă de 20 – 30 ani care au absolvit cel puțin studii medii este de 69,4% în anul 2012 (față de 75,6% în cazul UE)²².

Modificările structurale ale economiei românești au un impact major pe piața muncii care se reflectă în scăderea ratei de ocupare a persoanelor active, nevoia crescută de calificare în rândul tinerilor și de recalificare pentru persoanele adulte care au pierdut un loc de muncă.

Provocările ocupării pentru România sunt legate de numărul mare de tineri care nu sunt încadrați profesional și care nu urmează un program de educație și formare (NEETs: 16,8% în România, 13,2% la nivelul Uniunii Europene în 2012)²³.

Principala provocare pentru sistemul de educație și formare profesională din perspectiva corelării cu piața muncii o reprezintă creșterea îngrijorătoare a ponderii NEETs inactivi, concomitent cu o creștere a ratei șomajului la tineri, mai ales în regiunile cu un nivel redus de dezvoltare socio-economică. Aceste fenomene vor necesita în perioada următoare politici susținute și integrate adresate acestei categorii de tineri.

Soluționarea decalajelor de competențe

Probleme deosebite sunt legate de fenomenul „calificărilor neadecvate pieței muncii” (skill gaps), îndeosebi la nivelul învățământului profesional și terțiar²⁴. În învățământul profesional s-a înregistrat în perioada 2007-2011 o tendință descendentă în ambele medii de rezidență. În urma desființării școlilor de arte și meserii (SAM), populația școlară din învățământul profesional atinge un minim de 12.382 de elevi înscriși în perioada de referință²⁵. Deși a fost introdusă o nouă componentă de educație și formare profesională în sistemului de școlarizare obligatoriu, nivel secundar, curriculum este în continuare supraîncărcat cu o pondere foarte mare a învățământului pe bază teoretică și nu există reglementări specifice cu privire la învățământul la locul de muncă²⁶.

Schimbările complexe în economia românească arată că în viitor va fi nevoie de o combinație diferită de competențe ale forței de muncă²⁷. Acest lucru este evident în apariția unor decalaje de competențe la începutul procesului de redresare economică, cu un deficit de lucrători calificați, în special în sectoarele de producție și agro-alimentar, cu potențial de creștere. Cercetările recente ale Centrului Național de Dezvoltare a Învățământul Profesional și Tehnic (CNIDPT) în parteneriat cu Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS) (a se vedea: CEDEFOP²⁸, 2011) indică deficite semnificative de forță de muncă în ocupațiile pentru care este nevoie de calificări profesionale și tehnice. Pentru majoritatea locurilor de muncă vacante la

²² Comisia Europeană – Europe 2020 – Domenii cheie: Calitatea educației și formării, Disponibil la: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/30_quality_of_education_and_training.pdf

²³ Comisia Europeană, Europa 2020 – Domenii cheie: Ocuparea tinerilor. Disponibil la: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/21_youth_unemployment.pdf

²⁴ Comisia Europeană – Europa 2020 – Domenii cheie: Deficit de calificări și mobilitate forță de muncă, Disponibil la: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf

²⁵ Analiză de nevoi privind educația și formarea profesională din România, Ministerul Educației Naționale

²⁶ Comisia Europeană (2014), *Monitor Educație și Formare – România*, p. 5

²⁷ Documentul de poziție al serviciilor Comisiei, octombrie 2012, p. 6; Recomandările Consiliului European privind Programul Național de Reformă al României, iunie 2013, p. 7

²⁸ România – Identificarea nevoii de absolvenți de TVET în perioade de criză, <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/romania-mapping-need-tvet-graduates-times-crisis>

data efectuării studiului sunt necesare astfel de calificări, cu o cerere semnificativă în industria de textile și pielărie, în ingineria mecanică și în construcții.

Prin urmare, dat fiind că majoritatea ocupațiilor suferă modificări ale conținutului activităților, acest lucru presupune investiții corespunzătoare în servicii de dezvoltare a forței de muncă, cu scopul de a crește adaptabilitatea întreprinderii la schimbare.

S-a observat că sunt locuri de muncă vacante declarate la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, care rămân neocupate pentru perioade mari de timp și deși agențiile eliberează repartiții pentru respectivele locuri de muncă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă calificate corespunzător, din baza de date, persoanele nu sunt angajate pentru că nu corespund cerințelor agenților economici. În acest caz ucenicia la locul de muncă este o alternativă reală în avantajul agenților economici, care își pot forma personalul pe care și-l doresc și au o persoană angajată pe locul declarat vacant, pentru care primesc și o subvenție.

Potrivit datelor rezultate din declarațiile agenților economici privind locurile de muncă vacante, în evidențele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) au fost înregistrate 10.968 locuri de muncă vacante, din care aproximativ două treimi (6.700 sau 61%) fără experiență²⁹. Se remarcă faptul că cele mai multe locuri de muncă vacante sunt în Grupa majoră 8 - Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente și Grupa majoră 9 – Muncitori necalificați. Aceasta poate indica faptul că angajatorii preferă să angajeze muncitori necalificați, fie pentru că nu găsesc forță de muncă calificată pe piață și preferă să-și formeze oamenii la locul de muncă, fie angajează necalificați pentru a oferi salarii mai mici. Dar poate fi și un indiciu că ucenicia ar fi o opțiune pentru a ocupa aceste locuri de muncă vacante.

În perioada 2012-2013, conform datelor furnizate de ANOFM, cele mai multe locuri de muncă vacante care au rămas neocupate perioade mai lungi de timp au fost în sectoarele confecției și comerț (a se vedea Anexa 5). În anul 2012 cele mai multe locuri vacante care au rămas neocupate perioade mai lungi de timp s-au înregistrat în Grupa majoră 9 (Muncitori necalificați) și Grupa majoră 8 (Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente). În anul 2013 cele mai multe locuri vacante care au rămas neocupate perioade mai lungi de timp s-au înregistrat în Grupa majoră 3 (Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic). Aceleași sectoare rămân deficitare și în anul 2014, conform informațiilor oferite de ANOFM (a se vedea Anexa 5).

În plus, numărul de NEETs crește în fiecare an, în România ca și în celelalte state europene, iar ucenicia reprezintă o alternativă viabilă pentru acești tineri. Mulți absolvenți finalizează studiile fără a dobândi o calificare, ceea ce îi recomandă pentru un program de ucenicie, mai ales pentru tinerii care nu își propun să urmeze o facultate. Ucenicia permite, astfel, obținerea de către tineri a unei formări profesionale de calitate și a unor competențe recunoscute la nivel național, care să ofere posibilitatea ocupării unui loc de muncă și continuarea învățării.

Perfecționarea sau recalificarea profesională a muncitorilor disponibilizați

Există multe persoane care au fost disponibilizate ca urmare a închiderii unor fabrici din anumite sectoare de activitate (minier, siderurgic etc.) și ale căror calificări nu mai sunt cerute pe piața muncii. În plus, de cele mai multe ori, persoanele disponibilizate au vârste de peste 45 de ani, ceea ce le îngreunează accesul la un loc de muncă. Deși agențiile de ocupare i-au inclus în programe de

²⁹ Informații extrase din baza de date a ANOFM la data de 16.12.2014.

formare profesională în vederea recalificării, aceste persoane nu au experiență în domeniul noii calificări dobândite, ceea ce constituie, de asemenea, o barieră în ocuparea unui loc de muncă. Ucenicia la locul de muncă are un dublu avantaj în cazul acestor persoane – le oferă un loc de muncă și învață o calificare în timpul practicării ei.

După finalizarea perioadei de ucenicie de cele mai multe ori persoanele rămân angajate în continuare, ceea ce implică o stabilitate a locurilor de muncă create pentru ucenici.

Având un certificat de calificare cu recunoaștere națională foștii ucenici își pot găsi un loc de muncă la un alt angajator sau pot chiar să își găsească un loc de muncă în spațiul european sau își pot deschide propria afacere.

Interesul angajatorilor în ceea ce privește ucenicia și asigurarea formării inițiale la locul de muncă

Există anumite dovezi cu privire la interesul angajatorilor de a participa în programe de ucenicie în viitor.

În lunile august și septembrie 2014 agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă au derulat discuții cu agenții economici pentru a vedea deschiderea lor către programele de ucenicie. La nivel național au fost vizitați aproximativ 2.600 de angajatori care și-au exprimat disponibilitatea de a angaja în perioada următoare aproximativ 700 de ucenici și aproximativ 2.900 de tineri sub 25 de ani. Din acest demers, nu reiese cu exactitate faptul că angajatorii au înțeles că ucenici pot fi și cei peste 25 de ani. De asemenea, nu se cunoaște dacă cei 2.900 de tineri pe care doresc să îi angajeze trebuie să aibă o calificare (a se vedea Anexa 6).

La data de 16.12.2014, conform datelor ANOFM, majoritatea (90%) locurilor de muncă vacante (9.926 din 10.968) sunt pentru persoanele cu studii medii, profesionale și lucrători necalificați, dintre care 6.205 (61%) fără experiență. Pentru absolvenți sunt oferite 483 locuri de muncă vacante.³⁰

Faptul că mai mult de două treimi din locurile de muncă declarate vacante sunt pentru persoane fără experiență relevă dorința angajatorilor de a-și forma proprii angajați. Se dorește asigurarea necesarului de forță de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii ale angajatorilor. Cele mai multe posturi pentru care se caută persoane fără experiență sunt în industria textilă și în comerț.

2.3. Definirea problemei

Având în vedere situația uceniciei prezentată în secțiunile anterioare, problema identificată este următoarea:

Lipsa atractivității uceniciei pentru angajatori, precum și pentru potențialii ucenici, fapt care se reflectă în dezechilibrul dintre cererea și oferta de ucenici.

În plus, nivelul scăzut de participare la programele de educație și formare profesională pentru adulți în România, poate fi explicat prin existența unor elemente de decuplare între angajatori, lucrători și

³⁰ Informații extrase din baza de date a ANOFM la data de 16.12.2014.

furnizorii de educație și formare³¹. Aceste elemente de decuplare generează un sistem de învățare pe tot parcursul vieții necorespunzător și cu performanțe insuficiente, în care angajatorii, lucrătorii și furnizorii de educație și formare fac alegeri și acționează în izolare, fără a interacționa în mod suficient unii cu ceilalți. Extinderea sistemului de învățare pe tot parcursul vieții în România implică depășirea elementelor de decuplare menționate, abordând în același timp constrângerile legate de informarea insuficientă, stimulentele slabe și capacitatea redusă.

2.4. Care sunt factorii determinanți ai problemei

2.4.1. Cauze economico-financiare/birocratice

Stimulentele financiare furnizate angajatorilor în vederea recrutării ucenicilor nu sunt atrăgătoare. Angajatorul primește o subvenție de aproximativ 300 lei/lună/ucenic, costurile salariale și contribuțiile plătite de angajator fiind mult mai mari. Angajatorul are și alte costuri suplimentare. Acestea includ contravaloarea programului de formare profesională a ucenicului, în baza unui contract cu un furnizor de formare profesională autorizat; în plus, un angajat trebuie să acorde sprijin ucenicilor, în calitate de coordonator de ucenicie. Există un cost asociat acestui angajat, nemaiputându-și îndeplini, astfel, unele sarcini de serviciu.

În România, pentru a plăti un salariu net pentru un muncitor calificat, în cuantum de 857 lei, un angajator cheltuiește 1.440 lei, iar pentru a plăti un salariu net pentru un muncitor necalificat, în cuantum de 724 lei, un angajator cheltuiește 1.199 lei.³²

În cadrul proiectului „Dezvoltarea capacității ministerelor de a elabora analize economice și financiare în vederea sprijinirii procesului de formulare a politicilor publice relevante pentru programarea și implementarea instrumentelor structurale”, implementat de Cancelaria Primului Ministru, în perioada 28.01.2015 – 20.02.2015 a fost inițiat un proces de consultare în rândul firmelor prin intermediul unui chestionar, în vederea culegerii de informații cu privire la gradul de cunoaștere al firmelor cu privire la sistemul actual de ucenicie, respectiv percepțiile, experiențele și potențialul acestora de organizare a uceniciei la locul de muncă. 1319 de firme din 38 de județe au răspuns la chestionarul lansat, 615 firme fiind din sectorul serviciilor, 44 de firme din sectorul industrie și construcții și 53 de firme din sectorul agricultură și silvicultură (a se vedea Caseta 3). Printre principalele motive pentru care angajatorii nu ar organiza programe de ucenicie se numără:

- Birocrația asociată organizării uceniciei,
- Grad mare de încărcare cu sarcini și timp disponibil limitat al lucrătorilor pentru a coordona ucenici,
- Costul ridicat pentru plata furnizorului de formare,
- Costuri prea mari cu salariul ucenicilor.

Potrivit unui raport recent³³, birocrația asociată implementării programelor de ucenicie este excesivă, atât din punct de vedere al numărului sarcinilor administrative (obligații de informare) cât și din cel al numărului și complexității documentelor care trebuie întocmite.

³¹ Raportul Băncii Mondiale (2013) Europa 2020 România: Politici bazate pe dovezi pentru Productivitate, Ocupare și Îmbunătățirea Competențelor.

³² Hotărâre de Guvern nr. 1.091/2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată

³³ Raportul Final elaborat în cadrul proiectului *Servicii de asistență tehnică pentru măsurarea costurilor administrative și identificarea sarcinilor administrative aferente legislației în domeniile reglementate de Ministerul Muncii, Familiei,*

Pentru analiza poverii administrative asociate implementării de programe de ucenicie de către angajatori, metodologia aplicată în raportul menționat anterior a fost reaplicată în prezentul demers, pentru a ține cont atât de modificările legislative survenite în cadrul de reglementare a sistemului de ucenicie din România, cât și de cele mai recente evoluții înregistrate în costurile unitare de natura celor salariale, directe și indirecte, suportate de către angajatori pentru respectarea obligațiilor de informare ce le revin potrivit prevederilor legale în vigoare.

Următorii pași metodologici au fost urmați în evaluarea poverii administrative legate de încheierea contractelor de ucenicie:

1. Identificarea obligațiilor de informare impuse operatorilor economici cu privire la implementarea uceniei, în conformitate cu legislația în vigoare (inclusiv legislația secundară);
 - 1.1. Revizuirea exercițiului anterior de evaluare a sarcinii administrative, în care a fost implicat MMFPSPV (2014);
 - 1.2. Actualizarea obligațiilor de informare impuse operatorilor economici în conformitate cu modificările cadrului legal:
 - 1.2.1.5 obligații de informare au fost identificate și codificate după cum urmează:
 - F164 – desemnarea coordonatorului de ucenicie de către angajator;
 - F165 – solicitarea lunară de către angajator a subvenției pentru ucenicie;
 - F166 – obligația angajatorilor de a răspunde solicitărilor inspectorilor de muncă în privința implementării contractelor de ucenicie;
 - F189 – obligația angajatorului de a înmâna ucenicului contractul de ucenicie, și;
 - F192 – obligația angajatorului de a încheia cu AJOFM o convenție de finanțare pentru acordarea sumelor cu titlu de subvenție lunară și descrise (prin referința la actele normative relevante) în foi excel separate, dedicate estimării sarcinii administrative pentru fiecare obligație de informare identificată.
 - 1.2.2. Conținutul obligațiilor a fost actualizat atunci când a fost necesar;
 - 1.2.3. Fiecare dintre obligații a fost descompusă în sarcini standard grupate în mod logic;
2. Estimarea tarifului orar aplicabil sarcinilor administrative (cf. foaie „Costuri” în fișierul excel „Povara administrativă”);
 - 2.1. Salariul brut lunar aplicabil în 2014 a fost de 2298 lei; pentru estimare a fost utilizat un salariu brut lunar de 3604 lei, similar celui identificat în exercițiul anterior de evaluare a poverii administrative;
 - 2.2. Contribuțiile sociale, atât ale angajatorului cât și ale angajaților și impozitul pe venit au fost adăugate pentru a determina costul total de muncă lunar;
 - 2.3. Costul total al forței de muncă pe oră a fost determinat prin împărțirea costului lunar de muncă la numărul mediu de ore de lucru pe lună, aplicabile în anul de referință (168);

- 2.4. Cheltuieli generale: O cotă de 10% din costul forței de muncă pe oră a fost adăugată pentru a lua în considerare alte costuri directe (hârtie, toner etc.);
 - 2.5. O cotă de 20% din costul forței de muncă pe oră a fost adăugată pentru a lua în considerare costurile indirecte (utilități, etc.);
 - 2.6. Un cost orar total (inclusiv alte costuri directe și indirecte) de 35,64 lei a fost estimat.
3. Estimarea sarcinii administrative pentru fiecare obligație de informare;
 - 3.1. Același tarif orar de 35,64 lei a fost folosit pentru toate sarcinile, indiferent de modul de îndeplinire: de către operatorul economic sau prin externalizare;
 - 3.2. Timpul necesar (în ore) a fost estimat pentru fiecare activitate în parte (aproape toate sarcinile au fost considerate a fi efectuate de către operatorul economic, cu excepția planului de ucenicie);
 - 3.3. S-a ținut cont de sarcinile realizate în mod repetat, pentru fiecare contract (de ucenicie sau de supraveghere ucenic) sau o singură dată, pentru toate contractele (cum ar fi familiarizarea cu obligația de informare);
 - 3.4. S-a ținut cont de sarcinile realizate în mod repetat, în cursul anului (cum ar fi solicitarea lunară a subvenției) sau doar o singură dată;
 - 3.5. Fiecare sarcină aferentă obligației de informare a fost evaluată pentru numărul estimat de noi contracte de ucenicie încheiate de un angajator în timpul unui an (conform celor trei opțiuni descrise) ;
 - 3.6. Pentru fiecare până la 10 contracte de ucenicie 1 coordonator de ucenicie a fost estimat a fi necesar;
 - 3.7. În fiecare an, numărul de angajatori care vor încheia noi contracte de ucenicie a fost estimat conform celor trei opțiuni identificate;
 - 3.8. Durata medie a contractelor de ucenicie a fost estimată în funcție de cele trei opțiuni identificate;
 - 3.9. Estimările au avut în vedere trei ani (2016, 2017, 2018);
 - 3.10. Nu a fost luat în calcul impactul ratei inflației.
 4. În tabelul următor sunt reluate sintetic rezultatele obținute în estimarea poverii administrative suportate de către angajatorul mediu atunci când acesta optează să angajeze 20 de ucenici. Rezultatele sunt multiplicare cu un număr estimat de 25 de angajatori, care vor încheia anual contracte de ucenicie, în perioada de referință. Costul lunar pentru angajatorul mediu în perioada de referință pentru fiecare contract de ucenicie încheiat este estimat la 57 lei, 72% din acest cost fiind generat de obligația de a solicita lunar subvenția pentru ucenicie (41 lei). La nivelul întregii economii, costurile suportate de toți angajatorii care încheie contracte de ucenicie este estimat la 1.083.686 lei.

Tabelul 1. Estimarea sarcinii administrative suportate de către angajatorii ce recrutează ucenici

Opțiunea inacțiunii/toate contractele					Opțiunea inacțiunii /contract/lună			
	2016	2017	2018	TOTAL (RON)	2016	2017	2018	
F-164	4.162	4.162	4.162	12.485	0.69	0.64	0.64	0.66
F-165	247.883	268.540	268.540	784.964	41.31	41.31	41.31	41.31
F-166	40.323	40.323	40.323	120.970	6.72	6.20	6.20	6.37
F-189	38.719	38.719	38.719	116.158	6.45	5.96	5.96	6.11
F-192	16.370	16.370	16.370	49.110	2.73	2.52	2.52	2.58
TOTAL (RON)	347.457	368.114	368.114	1.083.686	57.91	56.63	56.63	57.04
Număr de contracte noi de ucenicie încheiate în perioadă	500	500	500	1,500				
Număr de contracte de ucenicie în progres	500	542	542					
Număr mediu de ani de ucenicie	1.08							
F164, F166, F189, F192 – obligații unice								
F165 – obligație repetitivă								

2.4.2. Cauze socio-culturale (context cultural)

Nivelul scăzut de atractivitate al uceniciei este totodată influențat de către o serie de factori socio-culturali, inclusiv o imagine oarecum negativă a EFP în rândul tinerilor și o percepție scăzută a relevanței calificărilor specifice în rândul angajatorilor și tinerilor. Salariul și rețelele informale și cunoștințele sunt factori primari ce influențează decizia de angajare a tinerilor. Totuși, cei angajați în momentul de față ca ucenici sunt per total mulțumiți de experiența lor. Aceste aspecte sunt detaliate mai jos.

Ucenicia, ca alternativă de formare profesională sau ca meserie, are o imagine nefavorabilă. Rata de absolvire a învățământului profesional înregistrează valori reduse în perioada 2007-2011, aceasta oscilând între 44% în anul 2008 și 14% în anul 2011. Scăderea participării și finalizării învățământului profesional se datorează în principal percepției negative cu privire la prestigiul social al acestui nivel de educație, fapt care determină orientarea majorității elevilor către învățământul teoretic, finalizat cu diplomă de bacalaureat³⁴. Salariile mici, în special în anumite sectoare, nu sunt atractive pentru ucenici. Totuși, acest aspect ar putea fi contracarat dacă ucenicii ar fi orientați către sectoare unde salariul este mai mare, ucenicia devenind astfel o alternativă mai atrăgătoare.

Reticența angajatorilor români de a încadra tineri și de a le oferi acestora experiențe de lucru și de învățare are de asemenea un impact negativ asupra dezvoltării unui sistem de ucenicie și a oportunităților.

³⁴ Analiză de nevoi privind educația și formarea profesională din România, Ministerul Educației Naționale

Factorii cheie ce influențează tinerii atunci când aceștia caută un loc de muncă și se angajează au fost identificați într-un raport de cercetare din 2014 „Tineretul român: preocupări, aspirații, atitudini și stil de viață”³⁵. Studiul relevă faptul că tinerii consideră că relațiile personale sunt cruciale pentru găsirea unui loc de muncă bun, iar salariul este de departe cel mai important criteriu în alegerea unui loc de muncă, urmat de siguranța locului de muncă.

Raportul a identificat totodată aspecte referitoare la relevanța și utilizarea competențelor de către angajatori în piața muncii. Doar 30% dintre respondenți lucrează în domeniul pentru care s-au format, iar 15% dintre aceștia lucrează într-un sector adiacent. Aproape unul din trei tineri în acest eșantion sunt angajați într-o activitate complet diferită de cea în care sunt specializați, în timp ce un respondent din cinci nu are nicio calificare profesională. În cadrul celor care ocupă un loc de muncă, un tânăr din 9 este necalificat și 4% lucrează în agricultură.

„Prietenii și relațiile” sunt considerate de mai mult de un sfert dintre respondenții noștri ca fiind cel mai important factor în găsirea unui loc de muncă, în timp ce competențele și educația profesională ale unui angajat au fost considerate ca fiind mai puțin importante (de ex., în București, doar 17% dintre tinerii intervievați consideră formarea profesională ca cel mai important factor în găsirea unui loc de muncă). Experiența de muncă este considerată mai importantă decât formarea în mediu formal. De departe, cel mai important factor în alegerea unui loc de muncă este salariul – 61% dintre tineri consideră salariul principalul factor, iar 24% îl situează pe locul 2 ca importanță. Peste 20% dintre tineri, în special bărbați, cu vârste cuprinse între 25-29 de ani și/sau din regiunea București, doresc să își înceapă propria afacere.

În cadrul procesului EIR au fost totodată identificați factorii determinanți pentru ucenicii actuali. Grupul de Lucru al Ministerului Muncii a inițiat un proces de consultare în rândul ucenicilor prin intermediul unui chestionar completat online de către aceștia, la invitația AJOFM-urilor. Procesul de consultare a avut loc în perioada: 16.03 – 08.04.2015.

Obiectivul procesului de consultare a fost culegerea de informații cu privire la experiențele, motivațiile, nevoile, așteptările și perspectivele de carieră ale persoanelor care au încheiat un contract de ucenicie. Studiul a evidențiat faptul că aproximativ jumătate (45,7%) dintre tineri au aflat de programele de ucenicie de la prieteni sau rude și aproximativ un sfert (22,9%) de la actualul angajator. Doar o cincime (21,4%) au fost informați despre oportunitatea programelor de ucenicie de serviciul public de ocupare. Acest lucru evidențiază necesitatea organizării unei campanii de promovare a sistemului de ucenicie în rândul potențialilor beneficiari și accentuarea activităților de informare cu privire la ucenicie ca reprezentând o oportunitate pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă.

Studiul a determinat faptul că peste un sfert (27%) dintre ucenici au decis să urmeze programul de ucenicie pentru a obține un salariu și o calificare în același timp și 27% au fost motivați de posibilitatea de a deveni calificați într-o meserie. Trei sferturi dintre ucenici au apreciat pozitiv accesibilitatea programului de ucenicie. Majoritatea respondenților nu a putut identifica eventuale dificultăți în procesul de obținere a unei poziții de ucenic (61%). La nivelul celorlalți respondenți, principala dificultate identificată se referă la numărul redus de angajatori dornici să primească ucenici, ceea ce relevă necesitatea creșterii atractivității programului pentru firmele din România. Interesant este faptul că mai mult de două treimi (67%) dintre ucenici nu aveau o alternativă

³⁵ CURS (2014) pentru Friedrich-Ebert-Stiftung Romania (FES)

atrăgătoare în momentul intrării în ucenicie, dat fiind că ei nu au luat în considerare alte modalități de instruire / calificare. Doar 21% dintre ucenici au fost interesați și de cursurile de formare profesională oferite de serviciul public de ocupare, însă au ales să opteze pentru sistemul de ucenicie care oferă posibilitatea calificării la locul de muncă. Cei care au fost interesați exclusiv de alternativa uceniei provin în special din rândul tinerilor (25 de ani și mai puțin) și a vârstnicilor (46 de ani și mai mult). Acest fapt arată că sistemul de ucenicie din România răspunde, în special, nevoilor acestor categorii de vârstă: tineri care sunt interesați să obțină o calificare și experiență la locul de muncă, precum și vârstnici care au dificultăți în a reintra pe piața de muncă, având calificări degradate sau care nu se mai caută în actualul context economic.

În ceea ce privește durata programului, modalitățile de instruire și evaluare, ucenicii au avut păreri pozitive. Gradul lor de mulțumire față de modul în care se desfășoară programul de ucenicie este foarte mare, această opinie fiind împărtășită mai cu seamă de ucenicii tineri și vârstnici. Singurul motiv notabil de nemulțumire se referă la cuantumul salariului care este considerat prea mic de către 12% dintre ucenici. Implicarea angajatorului, modalitățile de evaluare, nivelul de calitate a formării profesionale, raportul dintre muncă și formare, timpul de instruire, precum și sfaturile primite de serviciul public de ocupare sunt apreciate pozitiv de ucenici. Una dintre puținele limite percepute ale programului de ucenicie se referă la lipsa de flexibilitate a sistemului, ceea ce îi împiedică pe ucenici să realizeze părți ale programului la angajatori diferiți.

De asemenea, ucenicii au putut identifica și recunoaște o serie de beneficii și rezultate ale programului de ucenicie. Mulți dintre aceștia și-au exprimat credința că vor lucra la același agent economic, fiind convinși că vor primi și un salariu mai mare la finalizarea perioadei de ucenicie.

2.5. Care sunt efectele problemei?

Situația actuală a sistemului de ucenicie în România, caracterizată de lipsa de atractivitate, atât pentru angajatori cât și pentru potențialii ucenici, rezultând în dezechilibre între cerere și ofertă, are diferite efecte ce pot fi rezumate după cum urmează:

1. Principalul efect este acela că cei necalificați nu își vor găsi un loc de muncă, oportunitățile pentru aceștia fiind limitate. Muncitorii necalificați nu vor avea oportunitatea de a dobândi potențiale calificări noi și drept urmare oportunitățile de a găsi un loc de muncă vor rămâne limitate. Drept rezultat, aceștia vor rămâne în afara pieței muncii, fără perspective de carieră sau de a accesa locuri de muncă de calitate. Majoritatea va fi descurajată și va renunța să mai caute un loc de muncă sau va realiza activități ocazionale informale. Chiar dacă aceștia și-ar găsi un loc de muncă, ar trebui să acceseze așa numitele „locuri de muncă de secundare”, care sunt caracterizate prin salarii mici, fluctuație de personal ridicată, condiții de muncă precare și lipsa posibilității de evoluție în carieră.
2. Un alt efect îl reprezintă creșterea șomajului, care cumulat cu efectele de mai sus poate genera un nivel scăzut de trai. Rata șomajului va continua să aibă un nivel ridicat în rândul tinerilor și vârstnicilor și în rândul celor cu calificări scăzute sau fără calificări. Având în vedere că majoritatea lor devin șomeri pe termen lung, aceștia vor fi expuși la sărăcie și lipsuri. Pe de altă parte, cheltuielile publice cu asistența socială pentru șomeri vor continua să crească.

3. De asemenea, lipsa personalului calificat în întreprinderi va rămâne în continuare o problemă. Pe fondul fluxurilor de migrație sau diferitelor deficite de calificări la nivel local, multe firme vor continua să se confrunte cu dificultăți în ceea ce privește găsirea muncitorilor calificați. Firmele vor continua să aibă locuri de muncă vacante greu de ocupat ca urmare a deficitului de candidați sau ca urmare a deficitului de candidați având setul corespunzător de competențe. Pe termen lung, deficitul de competențe va afecta performanțele firmelor și potențialul de creștere a economiilor locale.
4. Nivelul de participare la programele de educație și formare profesională pentru adulți în România, va rămâne scăzut. Lipsa politicilor eficiente privind repartizarea costurilor în domeniul formării profesionale va continua să mențină un nivel foarte scăzut al ratei de participare la formare. În același timp, numărul tinerilor neîncadrați profesional și care nu urmează un program de educație sau formare nu se va reduce. În acest context, forța de muncă din România nu va deține un set de competențe conform cu nevoile pieței și evoluțiile tehnologice.

2.6. Care sunt principalii actori implicați/afecțați de sistemul de ucenicie

Principalii actori interesați și partenerii sociali implicați în dezvoltarea sistemelor de ucenicie sunt patronatele, comitetele sectoriale, furnizorii de formare profesională, guvernul, ministerele și agențiile, asociațiile de părinți, ONG-urile și asociațiile privind tinerii.

În momentul de față, implicarea partenerilor sociali în ucenicie are un nivel foarte redus. Partenerii sociali, respectiv patronatele și sindicatele, pot contribui în mod semnificativ la creșterea numărului de ucenici implicați în sectoare ce necesită forță de muncă calificată. Patronatele și angajatorii joacă un rol cheie în ceea ce privește implementarea schemelor de ucenicie, asigurând locuri de muncă pentru ucenici, cât și fiind implicate în dezvoltarea programului de formare ce va fi urmat de către ucenic.

Angajatori și Camere de Comerț

Un nivel ridicat de interes al angajatorilor în ceea ce privește dezvoltarea forței de muncă și formarea inițială reprezintă o parte integrantă a dezvoltării sistemului de ucenicie; totuși, în momentul de față nivelul de interes al angajatorilor este destul de redus, ca urmare a impactului crizei economice și financiare în România.

Economia României se bazează preponderent pe servicii, care reprezintă peste două treimi (67%) din PIB, urmate de industria prelucrătoare (22%) și agricultură (7%) și alte industrii non-prelucrătoare (4%)³⁶. Statisticile privitoare la dinamica întreprinderilor oferă contribuții semnificative pentru viitoarea politică de competitivitate a României. Astfel, deși rata de creare a întreprinderilor se caracterizează printr-o ușoară creștere în anul 2011 (36,1%) față de 2010 (33,2%), trebuie menționat faptul că majoritatea (58,7%) întreprinderilor nou create nu au niciun salariat, că doar 63,4% dintre acestea își păstrează statutul activ după un an de activitate și că numai 16,8% fac investiții în acea perioadă, fapt care arată o înclinație antreprenorială către întreprinderile mici și micro, dar și existența unor dificultăți la intrarea pe piață legate de lipsă de resurse, competiție ridicată, obstacole

³⁶ Ministerul Economiei (2013), „Analiza socio-economică”, Grupul de lucru Competitivitate.

în identificarea clienților, acces dificil la credite³⁷. Angajatorii din România reprezintă una dintre cele două părți implicate în programele de ucenicie, fiind cei care oferă locurile de muncă pentru ucenici. Proportia de întreprinderi care asigură formare profesională angajaților lor afectează, de asemenea, disponibilitatea competențelor. Această proporție este de numai 40% în România, comparativ cu media UE de 58%.

Microîntreprinderile din România sunt chiar mai puțin înclinate decât firmele omoloage din alte țări ale UE să asigure participarea angajaților lor în activitățile de învățare pe tot parcursul vieții. Prin urmare, angajatorii ar trebui să fie încurajați să investească în dezvoltarea forței de muncă, prin activități de formare profesională continuă/învățare pe tot parcursul vieții, pentru a îmbunătăți productivitatea și rezistența și pentru a aborda problema participării scăzute din prezent la programele de formare a adulților³⁸. Printre partenerii care pot fi implicați în furnizarea programelor de ucenicie se numără și camerele de comerț, care reprezintă de fapt organizații autonome cu scopul de a reprezenta interesele membrilor lor (comercianții asociați) și ale comunității de afaceri din România. După cum reiese din documentele de poziție ale Camerei de Comerț și Industrie a României prin Strategia de dezvoltare a Camerei se acordă o importanță deosebită activității de formare profesională: „Permanent conectată la evoluțiile economiei românești și tendințele pieței formării profesionale, Camera de Comerț și Industrie a României își propune să devină un pilon important în formarea profesională a tinerilor, prin semnarea unui protocol cu Ministerul Educației Naționale.”³⁹

Camerele de Comerț doresc să preia și să dezvolte activitățile de învățământ profesional, pe baza identificării nevoilor de formare conform necesarului de forță de muncă și cerințelor pieței.

Modelul adoptat de Camera de Comerț și Industrie a României este cel german – Camerele de Comerț germane au rolul de coordonare și de finalizare a cursurilor prin certificare, orientarea pragmatică către servicii care aduc plus-valoare omului de afaceri fiind impusă de dinamica comunității la nivel național și internațional.

Comitete sectoriale

Comitetele sectoriale sunt instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate la nivelul ramurilor de activitate definite prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național în vigoare. La nivelul unei ramuri de activitate se poate constitui un singur comitet sectorial. Din componenta comitetelor sectoriale fac parte reprezentanți ai ministerelor și ai autorităților de reglementare. De asemenea, mai pot face parte și reprezentanți ai asociațiilor profesionale din ramura de activitate a comitetului sectorial respectiv. Printre atribuțiile comitetelor se numără și încurajarea și stimularea participării organizațiilor și persoanelor la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic, precum și validarea calificărilor și standardelor asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior. Conform Autorității Naționale pentru Calificări, există 15 Comitete Sectoriale ce activează în domenii precum turism, hoteluri și restaurante, metalurgie, agricultură și pescuit, transport, construcții, etc.⁴⁰

³⁷ INS (2013), *Întreprinderi noi și profilul întreprinzătorilor din România*, ISSN: 2065-5487

³⁸ Documentul de poziție al serviciilor Comisiei, octombrie 2012, p. 6; Recomandările Consiliului European privind Programul Național de Reformă al României, iunie 2013, p. 6.

³⁹ <http://ccir.ro/2014/09/28/revitalizarea-invatomantului-profesional/>

⁴⁰ http://www.anc.edu.ro/?page_id=48

Furnizori privați de formare profesională

Programele de ucenicie au o componentă foarte importantă de formare profesională, de aceea este necesar ca angajatorul să încheie un contract cu un furnizor de formare profesională autorizat sau să se autorizeze el ca furnizor de formare profesională. Programul de formare se elaborează împreună de angajator și furnizor, conform standardului ocupațional pentru calificarea pe care o va obține ucenicul. Un program de formare profesională de calitate va duce la dobândirea unei calificări recunoscute la nivel național, în baza căreia ucenicul poate să lucreze la orice angajator de pe piața națională sau europeană.

Ministerul Educației și Cercetării Științifice

Ministerul Educației are un rol important prin prisma faptului că deține situațiile privind elevii care au abandonat școala și care pot urma această alternativă de ucenicie pentru a-și completa calificarea și a ocupa un loc de muncă și prin prisma faptului că gestionează o masă mare de elevi care se pot îndrepta spre ruta de ucenicie, dacă situația financiară nu le permite continuarea studiilor. Pe de altă parte, școlile pot deveni un partener în programul de ucenicie, ca furnizori de formare profesională autorizați.

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Ministerul Muncii este principalul promotor al politicilor de ocupare și formare profesională, implicit al uceniciei. Acesta monitorizează și propune actualizarea cadrului de reglementare privind ucenicia la locul de muncă. Este foarte important rolul ministerului de asigurare a legăturii între toți actorii de pe piața muncii, angajatori, persoane care doresc să ocupe un loc de muncă, șomeri, furnizori de formare profesională, societatea civilă, în vederea elaborării și implementării politicilor de ocupare și formare profesională care să crească gradul de ocupare și rata de participare la formare profesională.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este un actor central în furnizarea programelor de ucenicie, având rol atât de mediator între cerere și ofertă, cât și de finanțator, subvențiile pentru programele de ucenicie fiind acordate de ANOFM în baza unei convenții încheiate cu angajatorul de ucenici. Recesiunea economică a avut un impact puternic asupra activității ANOFM din ultimii ani.

Modificările contextului socio-economic și cele din structura pieței muncii au condus la un număr sporit de persoane care caută un loc de muncă și de șomeri care se adresează ANOFM, precum și la o cerere sporită de servicii specifice, în special informații și orientare, mediere și formare profesională. Cu toate acestea, un declin continuu al investițiilor în măsuri active de ocupare a forței de muncă (de la 0,16% din PIB în 2003 la 0,02% în 2011) a condus la reducerea amplitudinii și calității serviciilor furnizate⁴¹. Dată fiind cheltuiala extrem de redusă, participarea la programele de învățare pe tot parcursul vieții și inițierea de politici active pentru piața muncii rămân printre cele mai reduse la nivelul Uniunii. Ponderele cheltuielii destinate măsurilor active, din totalul bugetului pentru șomaj, s-a redus în perioada crizei, cea mai mare parte a bugetului fiind redirecționată spre plata ajutoarelor de șomaj.

⁴¹ Sursa: Strategie Națională de Ocupare a Forței de Muncă 2014 - 2020
http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2014-DOES/2014-01_31_Anexa1_Strategia_de_Ocupare.pdf

În plus, constrângerile bugetare și măsurile adoptate în contextul crizei financiare și economice globale au determinat reducerea personalului serviciului public de ocupare (SPO) cu 40% în perioada 2008-2010. Această situație a obligat agențiile județene să funcționeze cu un personal minim.

Pentru a depăși deficitul de personal al ANOFM, parteneriatele mai strânse cu furnizorii privați de ocupare și cu ONG-urile active în domeniul activării vor fi indispensabile pentru creșterea capacității serviciilor ANOFM.

Asociații de părinți

În ultimii ani, copiii au obținut calificări mai bune decât proprii părinți. Un studiu⁴² de cercetare recent a evidențiat faptul că jumătate dintre tineri consideră că părinții lor aparțin clasei de mijloc, în timp ce unul din trei tineri își consideră părinții aparținând clasei muncitoare. Există o legătură puternică și importantă între clasa de origine a părinților tinerilor și propria lor clasă socială. De exemplu, dacă un tânăr declară că părinții lui aparțin clasei muncitoare, cel mai probabil și el se va situa în aceeași clasă socială. De aceea este foarte important să se schimbe mentalitatea oarecum negativă a părinților și tinerilor față de meserii și de dobândire a acestora inclusiv prin ucenicie. Asociațiile de părinți pot juca un rol important în acest sens.

ONG-uri privind incluziunea tinerilor, asociații de tineret

Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale este una dintre inițiativele emblematice ale Strategiei Europa 2020 și stabilește un dialog structurat între UE și părțile interesate europene, cum ar fi ONG-urile, sindicatele, mediul academic, autorități regionale și fundații în scopul de a desfășura acțiuni la nivelul UE, care se ocupă de diversele fațete ale sărăciei și excluziunii sociale.

Prin urmare, la nivel național, parteneriatul trebuie să constituie nucleul tuturor politicilor de ocupare și formare profesională și incluziune. Aceste ONG-uri sau asociații de tineret pot contribui la schimbarea mentalității cu privire la ucenicie și practicarea unei meserii, pot sprijini crearea de locuri de muncă și coeziunea socială la nivel local, regional și național, inclusiv prin dezvoltarea comunităților locale.

2.7. Opțiunea de non-acțiune (scenariul de referință)

2.7.1. Impacturi și beneficii pentru economie și piața muncii

Dacă alegem opțiunea de a nu face nimic, de a lăsa sistemul de ucenicie și procedurile așa cum sunt, ne putem confrunta în continuare cu următoarele efecte:

- lipsa personalului calificat în componența forței de muncă va rămâne în continuare o problemă pentru întreprinderi și economie (deficit de calificări);
- nivelurile scăzute de formare inițială și formare la locul de muncă vor avea un impact negativ asupra competitivității operatorilor economici și abilității de a se adapta la schimbările tehnologice și asupra nivelului competențelor ocupaționale (decalaj de calificare);

⁴² Raportul de cercetare „Tineretul român: preocupări, aspirații, atitudini și stil de viață”, elaborat de CURS pentru Friedrich-Ebert-Stiftung Romania (FES) în anul 2014.

- cei care au abandonat școala fără o calificare vor veni să se înregistreze la șomaj, ceea ce implică costuri crescute cu indemnizația de șomaj și măsurile active;
- cei care sunt șomeri de lungă durată sau necalificați vor avea în continuare oportunități limitate de angajare și vor sărăci și mai rău;
- impactul asupra ratei șomajului este limitat;
- vor exista în continuare locuri de muncă vacante care au rămas neocupate perioade mai lungi de timp;
- va persista percepția negativă cu privire la prestigiul social al uceniciei, fapt care determină orientarea majorității elevilor către învățământul teoretic, finalizat cu diplomă de bacalaureat și fără nicio calificare, ceea ce ne duce iar către lipsa personalului calificat în întreprinderi.

Principala provocare pentru perioada următoare o reprezintă ratele scăzute de inserție profesională a absolvenților cu nivel redus de educație (gimnaziu, învățământ primar sau fără școală absolvită). În cazul acestora, șansele de integrare pe piața muncii rămân foarte scăzute comparativ cu cele ale persoanelor ce au obținut niveluri mai ridicate de educație și calificare.

În cazul non-acțiunii, principala provocare pentru sistemul de educație și formare profesională din perspectiva corelării cu piața muncii o reprezintă creșterea îngrijorătoare a ponderii tinerilor inactivi din grupa de vârstă 15-24 de ani, care nu se află pe piața muncii, nu sunt cuprinși în nicio formă de educație sau formare profesională, și nu sunt înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, concomitent cu o creștere a ratei șomajului la tineri, mai ales în regiunile cu un nivel redus de dezvoltare socio-economică. Aceste fenomene vor necesita în perioada următoare politici susținute și integrate adresate acestei categorii de tineri. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 117/2013 a creat cadrul legal pentru o nouă componentă de educație și formare profesională (EFP) în sistemul de învățământ. Noile cursuri EFP de trei ani vor începe în anul școlar 2014-2015, cu programe care acoperă obiective de învățare și care implică ore de predare corespunzând claselor de liceu a IX-a și a X-a.

Acestea au fost necesare pentru a putea lua în considerare componenta EFP în cadrul sistemului de învățământ obligatoriu și pentru a permite elevilor absolvenți ai școlilor profesionale să își continue studiile în clasele a XI-a și a XII-a de liceu. Din păcate, curriculumul este încă supraîncărcat, cu un procent ridicat de învățare bazată pe teorie și nu au fost introduse reglementări specifice privind învățarea la locul de muncă⁴³.

Finanțarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj este elementul care s-a menținut neschimbat atât ca formă cât și ca valoare în ultimii ani. În acest context, va trebui să ne îndreptăm către finanțarea din fonduri europene.

Fondurile structurale reprezintă o oportunitate de finanțare a cheltuielilor cu formarea profesională în perioada următoare de programare. Prin Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret pe care România îl implementează, MMFPSPV și-a propus ca 7.000 tineri să fie cuprinși la ucenicie în perioada 2014-2015 – inclusiv cu finanțare FSE+IOT (Inițiativa pentru ocuparea tinerilor) (400 euro/lună).

În prezent beneficiile sistemului de ucenicie actual sunt legate în principal de asigurarea calității programelor de ucenicie. Deși mulți angajatori s-au plâns de birocrăția necesară pentru a accesa

⁴³ A se vedea CE (2014) Monitor Educație și Formare – România

programele de ucenicie, procedurile actuale sunt orientate către a asigura calitatea formării profesionale, în special prin utilizarea formatorilor autorizați cât și prin intermediul coordonatorilor de ucenicie la locul de muncă.

Un alt beneficiu este acela al costurilor reduse pentru stat, majoritatea cheltuielilor fiind suportate de către angajatori (reprezintă un cost pentru angajatori).

Alte beneficii:

- Angajatorii fac economie la costurile de recrutare a unei persoane calificate conform cerințelor firmei;
- Angajatori - primirea unei subvenții de 300 lei, deducerea cheltuielilor de formare profesională;
- Asigurarea de personal calificat conform cerințelor firmei;
- Pentru ucenici se creează oportunitatea de a ocupa un loc de muncă după finalizarea programului de ucenicie, conform calificării și experienței dobândite;
- Pentru furnizorii de formare există profit, angajatorii fiind obligați să contracteze un furnizor de servicii de formare profesională autorizat.

Astfel, în lipsa unei acțiuni din partea Guvernului, există o foarte mare probabilitate ca problema să rămână neschimbată. Drept urmare, în următorii 3 ani, se preconizează ca numărul total de contracte de ucenicie să atingă un număr maxim de 1840.

Elementele luate în calcul la stabilirea țintei opțiunii de non-acțiune:

- Numărul de contracte de ucenicie încheiate în 2014: 340 de contracte
- Numărul de contracte de ucenicie noi prevăzute în Planul Național de Formare Profesională
- Numărul de subvenții acordate de ANOFM angajatorilor de ucenici din bugetul pe anul 2015: 500 de contracte noi

În scenariul non-acțiune, durata medie a contractelor de ucenicie este estimată ca fiind de 13 luni, deoarece foarte multe dintre contracte sunt încheiate pentru o perioadă de 12 luni.

2.7.2. Impacturi financiare asupra statului, angajatorilor și ucenicilor

Impacturi asupra statului

În situația în care Guvernul nu ia nici o măsură, impactul financiar asupra statului va fi unul pozitiv, având însă un nivel modest. Costurile scăzute pentru stat reprezintă unul dintre principalele beneficii ale opțiunii de non-acțiune. Există două categorii de costuri pentru stat: costuri cu subvențiile acordate angajatorilor din bugetul asigurărilor pentru șomaj (300 lei/ucenic/lună, reprezentând 60% din indicatorul social de referință) și costurile de implementare suportate de către serviciile publice de ocupare (estimate ca având o valoare medie de 174 lei/ucenic/lună). Luând în considerare numărul estimat de contracte de ucenicie și durata acestora pentru următorii trei ani, nivelul costurilor suportate de către stat rămâne destul de mic. Acesta este un argument puternic în favoarea opțiunii non-acțiune, deoarece bugetul asigurărilor pentru șomaj este în prezent pe deficit, fiind transferate sume de la bugetul național pentru a susține contribuțiile sociale și subvențiile acordate șomerilor și angajatorilor.

Pe de altă parte, beneficiile pentru stat includ economii obținute din neacordarea protecției sociale (ajutor de șomaj și cheltuieli privind formarea profesională) sau venitului minim garantat pentru

șomerii care devin ucenici. Având în vedere cheltuielile medii ale statului cu protecția socială a șomerilor, statul va economisi aproximativ 150 lei/ucenic/lună. Totodată, având în vedere faptul că jumătate dintre șomeri beneficiază de venitul minim garantat (o medie lunară de 230 lei), statul ar reduce cheltuielile cu acordarea acestuia pentru cei care devin ucenici. Un alt beneficiu important pentru stat este posibilitatea de a colecta contribuțiile sociale și impozitul pe venit pentru contractele de ucenicie (583 lei/ucenic/lună, luând în considerare un salariu mediu de 1170 lei/lună care este cu 20% mai mare decât salariul minim).

În concluzie, într-un scenariu non-acțiune costurile pentru stat vor fi mult mai mici decât beneficiile.

În acest caz, statul va avea un câștig net de aproximativ 4866 lei pentru fiecare ucenic, însă se preconizează că numărul de ucenici va rămâne foarte limitat.

Tabelul 2. Costuri și Beneficii pentru Stat în opțiunea „non-acțiune” (2016-2018)

1840 ucenici	
Costuri	
Subvenție pentru angajatori	7.176.000 lei
Costuri de implementare	4.163.754,4 lei
Beneficii	
Reducerea costurilor cu protecția socială	3,599,960 lei
Reducerea costurilor privind venitul minim garantat	2,750,800 lei
Contribuții sociale și impozit pe venit	13,945,360 lei
Impact net	8,956,365,6 lei

Impact asupra Angajatorilor

O parte importantă a impacturilor economice vizează angajatorii ce recrutează ucenici. Deși costurile pentru stat se mențin la un nivel scăzut, costurile suportate de către angajatori sunt ridicate. Acestea includ cheltuielile cu salariul ucenicului (o medie lunară de 1440 lei, inclusiv contribuțiile sociale plătite de către angajator) și cheltuielile cu salariul coordonatorului de ucenicie (un cost mediu de 357 lei/ucenic/lună, luând în considerare 20 de ore lucrătoare pe lună și salariul mediu, inclusiv contribuțiile sociale plătite de către angajator). Drept urmare, costurile cu forța de muncă reprezintă principala componentă a costurilor cu ucenicia suportate de către angajatori. În plus, aceștia trebuie să suporte totodată costurile cu formarea ucenicului (în medie 45 lei/ucenic/lună). Finalmente, pentru a angaja un ucenic, angajatorii suportă o serie de costuri administrative ce rezultă din obligațiile de informare aferente sistemului de ucenicie din România, inclusiv procedurile necesare pentru a primi subvenția (costurile administrative ajung la o valoare medie de 57 lei/ucenic/lună).

Pe de altă parte, angajatorii beneficiază de subvenții acordate de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă din bugetul de asigurări pentru șomaj (300 lei/ucenic/lună reprezentând 60% din indicatorul social de referință). Totodată, aceștia beneficiază de productivitatea ucenicului, care este estimată pe baza timpului petrecut de către ucenic contribuind la activitatea de producție a firmei. Așa numitul „timp productiv” este obținut prin scăderea timpului alocat formării (conform prevederilor legale) și a concediului de odihnă anual din timpul total de lucru. Finalmente, timpul productiv a fost transformat pe baza salariului minim (pentru muncitori necalificați). În plus, angajatorii beneficiază de competențele dobândite de către ucenici pe durata programului. De-a

lungul contractului de ucenicie, câștigul în ceea ce privește productivitatea ucenicului este estimat ca fiind jumătate din diferența dintre salariul unui muncitor calificat și unul necalificat. În cele din urmă, costurile suportate de către angajatori în cadrul sistemului de ucenicie actual depășesc în mod clar beneficiile estimate, de-a lungul perioadei de ucenicie.⁴⁴ Din acest motiv, participarea angajatorilor în schema actuală va rămâne cel mai probabil la un nivel scăzut în viitor și nu va asigura mai mult de 500 de contracte noi pe an.

Tabelul 3. Costuri și Beneficii pentru Angajatori în opțiunea „non-acțiune (2016-2018)

	1840 ucenici
Costuri	
Costuri cu salariul ucenicului	34.444.800 lei
Costuri cu salariul coordonatorului de ucenicie	8.539.440 lei
Costuri de formare	1.079.988 lei
Costuri administrative	1.083.686,34 lei
Beneficii	
Subvenție	7.176.000 lei
Productivitate ucenic	24.685.440 lei
Câștig productivitate ucenic	2.882.360 lei
Impact net	-10.404.114,34 lei

Costuri și beneficii pentru ucenici

O altă categorie de impacturi economice vizează ucenicii. Costurile ce sunt suportate de către ucenici includ cheltuielile de transport ce trebuie să fie luate în considerare deoarece acestea depășesc cheltuielile unui muncitor obișnuit datorită formării asigurate în centrele specializate. Din aceste motiv, anumiți angajatori suportă cheltuielile de transport ale ucenicilor acestora, însă acest lucru are loc în mod voluntar.

De obicei, cheltuielile de transport au o valoare de aproximativ 50 lei/ucenic/lună. Cheltuielile aferente înregistrării documentelor pentru ucenicie reprezintă un cost unic și au o valoare medie de 46 lei/ucenic. Finalmente, cel mai important cost pentru ucenici are legătură cu remunerația ce ar putea fi primită la un loc de muncă alternativ non-ucenicie având aceeași durată (cost de oportunitate). Astfel de situații de ocupare au fost considerate ca fiind locuri de muncă pentru muncitori necalificați plătite cu salariul minimum. În ceea ce privește beneficiile, ucenicii beneficiază de o remunerație pentru activitatea lor, conform contractului de ucenicie încheiat cu angajatorii. Salariul mediu este estimat ca fiind cu 20% mai mare decât salariul minim (salariul mediu net de 857 lei/lună). În plus, deoarece ucenicii au aceleași drepturi ca și muncitorii obișnuiți, aceștia beneficiază de drepturi de asigurări sociale corespunzătoare salariului lor (în medie, drepturile au valoare de 463 lei/ucenic/lună). Totodată, ucenicii beneficiază de formare, îmbunătățindu-și perspectivele de carieră. Acest beneficiu este estimat pe baza costurilor de formare, așa cum sunt acestea raportate

⁴⁴ Studiile lui Lerman, IZA (2014) și Hogarth, BIS (2012) arată faptul că deși uceniciile reprezintă pe termen scurt un cost pentru angajatori, pe termen lung beneficiile depășesc costurile de investiții în majoritatea sistemelor atunci când ucenicii sunt recrutați ca angajați cu normă întreagă – datorită câștigurilor de productivitate rezultate din activitatea unui muncitor calificat, și costurile de recrutare mai scăzute.

de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă. Concluzionând, analiza cost-beneficiu evidențiază un impact net pozitiv pentru ucenici. Nivelul scăzut de atractivitate al uceniciei din perspectiva celor care își caută un loc de muncă rezultă din nivelul scăzut de informații și cunoștințe cu privire la ucenicie și din prestigiul social scăzut asociat calității de ucenic.

Tabelul 4. Costuri și Beneficii pentru Ucenici în opțiunea „non-acțiune” (2016-2018)

1840 ucenici	
Costuri	
Cheltuieli de transport	1.196.000 lei
Costuri aferente înregistrării documentelor	84.640 lei
Cost de oportunitate – remunerație aferentă unui loc de muncă alternativ non-ucenicie	17.318.080 lei
Beneficii	
Salariu net	20.499.440 lei
Drepturi de asigurări sociale	11.074.960 lei
Formare	1.076.400 lei
Impact net	14.052.080 lei

Totodată, scenariul „non-acțiune” determină impacturi economice scăzute în rândul furnizorilor de formare. Piața de formare nu va fi influențată în mod semnificativ, deoarece numărul de ucenici va rămâne relativ scăzut.

2.7.3. Impacturi sociale

Având în vedere numărul mic de contracte de ucenicie ce urmează să fie încheiate în următorii trei ani în scenariul non-acțiune, impacturile sociale vor fi limitate. Nu vor exista îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește prestigiul social asociat uceniciei sau în ceea ce privește nivelul de conștientizare a oportunităților uceniciei în rândul angajatorilor și persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Numărul scăzut de ucenici nu va avea un impact semnificativ asupra ratei șomajului, numărului de NEETs, ratei sărăciei sau nivelului de cheltuieli cu protecția socială. În plus, deficitul și decalajele de calificare vor afecta în continuare activitatea multor firme și creșterea economiei naționale.

2.8. Obiective

Acțiunea din partea Guvernului în domeniul uceniciei trebuie să fie determinată de către obiective clare ce pot face sistemul să funcționeze în mod eficient. Următoarele obiective au fost identificate, iar acestea trebuie să fie scopul acțiunii guvernamentale atunci când se va realiza o reprojecție a sistemului de ucenicie din România.

Obiectivul general: Consolidarea și susținerea sistemului de ucenicie prin întărirea legăturii dintre formarea profesională și ocupare.

Obiective specifice:

1. Reducerea costurilor administrative pentru angajatori și ucenici cu scopul de a organiza și derula programe de ucenicie;

2. Creșterea atractivității contractelor de ucenicie prin reducerea costurilor financiare asociate acestora;
3. Îmbunătățirea imaginii sistemului de ucenicie;
4. Flexibilizarea sistemului de ucenicie, atât pentru angajatori, cât și pentru ucenici;
5. Creșterea credibilității sistemului de ucenicie;
6. Asigurarea calității formării profesionale în perspectiva asigurării de locuri de muncă durabile – păstrarea locului de muncă după finalizarea programului de ucenicie.

Secțiunea 3. Opțiunea preferată

3.1. Descrierea opțiunii

Această opțiune include propuneri de schimbare a unor anumite aspecte ale sistemului de ucenicie actual:

- Subvenția acordată angajatorilor ar trebui să fie majorată la valoarea unui indicator social de referință, respectiv 500 lei pe lună pentru un ucenic pe toată durata derulării programului de ucenicie;
- Asigurarea formării profesionale de către ANOFM/AJOFM, fie prin intermediul rețelei proprii de centre, fie prin furnizori de formare profesională autorizați, selectați în condițiile legislației privind achizițiile publice. Suportarea costurilor formării profesionale se va face doar pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- Demararea unor campanii intense de informare și conștientizare a angajatorilor și potențialilor ucenici cu privire la oportunitățile de ucenicie și la avantajele uceniei;
- Flexibilizarea duratei formării profesionale realizate prin ucenicie la locul de muncă (durata contractelor de ucenicie variabilă între 6-36 luni), în special pentru persoanele care au calificări parțiale, prin introducerea următoarelor tipuri de stagii de ucenicie:
 - Stagii de specializare pentru nivelurile de calificare 2, 3, 4, 5⁴⁵, pentru ca forța de muncă să răspundă provocărilor generate de noile tehnologii. Condiția de acces este ca ucenicul să dețină un act cu recunoaștere națională pentru calificarea de bază, eliberat în sistemul de învățământ sau în sistemul de formare profesională a adulților. Durata stagiilor de ucenicie poate fi de:
 - 3 luni pentru nivelul 2 de calificare;
 - între 3 și 6 luni pentru nivelul 3 de calificare;
 - între 3 și 12 luni pentru nivelul 4 de calificare;
 - între 3 și 12 luni pentru nivelul 5 de calificare;
 - Stagii de perfecționare a forței de muncă pentru nivelurile de calificare 2-5, cu accent pe perfecționarea forței de muncă care s-a deprofesionalizat (din cauza șomajului de lungă durată sau în condițiile în care persoana nu a mai practicat în ultimii 5 ani ocupația pentru care s-a calificat). Durata stagiilor de ucenicie poate fi cuprinsă între 3-6 luni;
 - Stagii pentru obținerea unei calificări de nivel superior, în aceeași arie ocupațională, pentru persoanele care dețin deja o calificare - durata contractelor de ucenicie se reduce cu un an.

⁴⁵ conform HG Nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrelui național al calificărilor

Lista calificărilor care beneficiază de reducerea perioadei de ucenicie se poate elabora de către Autoritatea Națională pentru Calificări:

- 12 luni – pentru persoanele care dețin o calificare de nivelul 2 de calificare și doresc să obțină o calificare de nivel 3;
- 24 luni pentru persoanele care dețin o calificare de nivelul 3 de calificare și doresc să obțină o calificare de nivel 4 – absolvenți de liceu.
- Stagii de completare pentru obținerea unei calificări întregi în cazul persoanelor care dețin un certificat de competențe – pentru cel puțin 50% din competențele cerute pentru obținerea unei calificări întregi. În acest caz, durata contractelor poate varia între 6-18 luni, în funcție de nivelul de calificare:
 - 6 luni pentru nivelul 2 de calificare;
 - 12 luni pentru nivelul 3 de calificare;
 - 18 luni pentru nivelul 4 de calificare,
 - 18 luni pentru nivelul 5 de calificare.

Operând schimbările și acțiunile enumerate mai sus în sistemul de ucenicie actual, în următorii 3 ani ar putea fi încheiate contracte de ucenicie pentru până la 30000 de persoane.

Elementele luate în calcul la stabilirea țintelor pentru opțiunea preferată sunt următoarele:

- Rata șomajului înregistrat în decembrie 2014: 5,29%
- Număr total de șomeri înregistrați la ANOFM în decembrie 2014: 478 338 de persoane (140 955 indemnizați și 337 383 neindemnizați)
- Numărul șomerilor fără studii, nivel de instruire primar, gimnazial și profesional în decembrie 2014: 357367 de persoane
- Numărul de contracte de ucenicie necesar pentru reducerea ratei șomajului înregistrat în cursul perioadei 2016-2018 cu aproximativ 0,3 puncte procentuale (la 5%) este de aproximativ 25000.
- Numărul locuri de muncă vacante înregistrate la ANOFM în decembrie 2014: 10 968 locuri de muncă vacante din care 6 700 pentru lucrători fără experiență. Pentru persoane cu studii medii, profesionale și lucrători necalificați sunt disponibile 9 926 locuri de muncă, dintre care 6 205 fără experiență
- Structura locurilor de muncă vacante în funcție de nivelul de calificare: aproximativ 70% pentru ocupații de nivel 2 de calificare, 15% pentru ocupații de nivel 3 și 15% pentru ocupații de nivel 4.
- Structura șomerilor cu nivel de instruire primar, gimnazial sau profesional: aproximativ 17% șomeri indemnizați cu experiență de muncă, 1% șomeri indemnizați fără experiență de muncă și 82% șomeri neindemnizați (cei mai mulți dintre ei nu au experiență recentă de muncă, fiind șomeri pe termen lung)⁴⁶. Ținând cont că șomerii indemnizați ar necesita stagii de specializare și perfecționare cu o durată medie de 6 luni, iar restul șomerilor stagii de calificare și completare a competențelor cu o durată medie de 12 luni, aceasta ar conduce la o durată medie a programelor de ucenicie de 11 luni.

Analizele cost-beneficiu sunt estimate pentru următoarea perioadă de trei ani, iar principalele rezultate sunt prezentate în Anexa 7.⁴⁷ Acest interval de timp a fost stabilit pe baza predictibilității reduse și caracterului emergent al economiei românești. Ciclul economic poate influența în mod

⁴⁶ <http://statistici.insse.ro/shop/index.jsp?page=tempo3&lang=ro&ind=SOM101B>

⁴⁷ Analiza cost-beneficiu completă a celor trei opțiuni se regăsește în Anexa 7.

substanțial cererea și oferta de ucenicie. În plus, perioada de trei ani a fost stabilită luându-se în considerare durata maximă a contractelor de ucenicie (36 de luni) pentru toate opțiunile de politică luate în considerare.

3.2. Impact financiar asupra statului, angajatorilor și ucenicilor

Impact asupra statutului

Impactul financiar asupra autorităților publice în cazul opțiunii preferate va fi determinat în mare parte de către creșterea moderată a subvenției ce este acordată din bugetul național pentru asigurări de șomaj angajatorilor care recrutează ucenici. Subvenția va fi majorată la 500 lei/lună/ucenic (1 indicator social de referință). Totodată, în cadrul opțiunii preferate, statul va prelua costurile cu formarea ucenicilor. Aceste costuri vor avea o valoare aproximativă de 45 lei/lună/ucenic. Costurile de implementare suportate de către agenția națională de ocupare vor avea o valoare aproximativă de 174 lei/lună/ucenic. Deci, comparativ cu scenariul „non-acțiune”, costurile lunare ale statului pentru fiecare contract de ucenicie vor crește cu aproximativ 50%. În plus, trebuie reținut faptul că atingerea numărului de contracte stabilit ca și țintă în cadrul opțiunii preferate (30000 de contracte în următorii 3 ani) va genera costuri generale semnificative pentru stat.

Finalmente, pentru a crește nivelul de informare și pentru a schimba imaginea publică negativă în ceea ce privește ucenicia, statul va suporta costurile aferente campaniilor de informare naționale adresate angajatorilor și potențialilor ucenici. Implementarea acestor campanii va genera costuri pentru autoritățile publice de aproximativ 182.000 lei.

Pe de altă parte, autoritățile publice vor avea un set de beneficii ce devin mai semnificative pe măsură ce crește numărul de contracte de ucenicie încheiate. În primul rând, statul va beneficia de reducerea cheltuielilor cu protecția socială aferentă șomerilor (indemnizația de șomaj și formarea profesională) care încep un program de ucenicie. În prezent, cheltuielile publice cu protecția socială aferentă unui șomer au o valoare medie de 150 lei pe lună. Totodată, jumătate dintre șomerii înregistrați beneficiază de venitul minim garantat, a cărui valoare lunară este în medie de 230 lei. Drept urmare, prin încheierea de contracte de ucenicie, autoritățile publice ar economisi cheltuielile sociale pentru 30000 de șomeri. Un alt beneficiu important pentru autoritățile publice are legătură cu posibilitatea de a colecta contribuțiile sociale și impozitele pentru toți ucenicii angajați în temeiul unui contract de ucenicie. Nivelul total al contribuțiilor sociale și impozitelor va atinge valoarea de 583 lei/lună/ucenic (luând în considerare un salariu mediu al ucenicilor cu 20% mai mare decât salariul minim și nivelul curent de impozitare).

În general, în ceea ce privește autoritățile publice, în acest scenariu al opțiunii preferate va exista un impact net pozitiv în următorii trei ani. Totuși, trebuie menționat faptul că această opțiune va contribui la creșterea deficitului bugetului național pentru asigurări de șomaj deoarece majoritatea costurilor sunt suportate de către acesta (subvenții majorate, costuri cu formarea și costuri de implementare). Totuși, bugetul nu va mai trebui să suporte cheltuielile cu protecția socială și va colecta contribuțiile pentru șomaj aferente contractelor de ucenicie (0,5% pentru angajatori și 0,5% pentru ucenici). Drept urmare, bugetul național pentru asigurări de șomaj va fi afectat negativ, însă impactul net total va fi extrem de benefic pentru bugetul public.

Tabelul 5. Costuri și Beneficii pentru Stat în opțiunea preferată (2016-2018)

30000 ucenici	
Costuri	
Subvenții pentru angajatori	165.000.000 lei
Costuri formare	14.899.500 lei
Costuri implementare	57.443.100 lei
Costuri campanii de informare	182.000 lei
Beneficii	
Reducerea costurilor cu protecția socială	49.665.000 lei
Reducerea costurilor cu venitul minim garantat	37.950.000 lei
Contribuții asigurări sociale și impozit pe venit	192.390.000 lei
Impact net	42.480.400 lei

Impacturi asupra angajatorilor

Angajatorii ce recrutează ucenici reprezintă principala categorie de firme ce sunt afectate de către opțiunea preferată. Acești angajatori suportă costuri cu salariul ucenicului și cu salariul coordonatorului de ucenicie. Aceste costuri au o valoare de 1440 lei/lună/ucenic în ceea ce privește salariul unui ucenic și de 357 lei/lună/ucenic în ceea ce privește salariului coordonatorului de ucenicie. Ambele costuri au fost estimate luându-se în considerare salariul mediu și contribuțiile la asigurările sociale plătite de către angajatori. În afară de costurile cu forța de muncă, angajatorii sunt afectați de costurile administrative asociate obligațiilor de informare atunci când angajează ucenici și depunerii cererii pentru obținerea subvenției. Costurile administrative sunt estimate ca având o valoare de 58 lei/lună/ucenic. Deoarece opțiunea preferată prevede ca statul (serviciile publice de ocupare) să preia costurile cu formarea, costurile totale pentru angajatori vor scădea comparativ cu opțiunea „non-acțiune”.

Pe de altă parte, angajatorii vor beneficia de o subvenție majorată (500 lei/lună/ucenic, reprezentând un indicator social de referință). În plus, aceștia beneficiază de munca prestată de către ucenic în cadrul firmei. Drept urmare, productivitatea ucenicului este estimată pe baza timpului productiv petrecut de ucenic muncind în activitatea de producție a firmei. Timpul productiv este obținut prin scăderea perioadei de formare și a concediului de odihnă anual din timpul de lucru standard total. În plus, timpul productiv este transformat pe baza salariului brut (inclusiv contribuțiile la asigurări sociale plătite de către angajatori) plătit pentru muncitorii necalificați (salariu minim). În acest caz, productivitatea ucenicului ar avea o valoare de 1032 lei/lună, acoperind doar o parte din salariul ce este plătit de către angajator. Finalmente, pe măsură ce ucenicul participă în cadrul activităților de formare, angajatorii beneficiază de dezvoltarea competențelor acestuia. Câștigul de productivitate al ucenicului este estimat ca reprezentând jumătate din diferența dintre salariul muncitorilor necalificați și cel al muncitorilor calificați, și anume 120 lei/lună/ucenic.

În general, în ciuda subvenției majorate, impactul net la nivelul angajatorilor este negativ, deoarece costurile cu ucenicia depășesc beneficiile. Totuși, trebuie avut în vedere faptul că datorită lipsei datelor de calitate cu privire la nivelul salariului mediu al muncitorilor calificați, câștigul de productivitate este clar subestimat. Totodată, comparativ cu situația actuală (opțiunea non-acțiune),

diferența dintre costurile și beneficiile angajatorilor devine mai mică. Finalmente, având în vedere beneficiile post-ucenicie pentru angajatori, ce au legătură cu costurile de recrutare mai mici și productivitatea mai ridicată a celor angajați în urma uceniei (datorită competențelor specifice firmei dobândite), impactul net este moderat negativ pe termen scurt și pozitiv pe termen lung. În plus, efectul pozitiv este mai ridicat în rândul angajatorilor care se confruntă cu dificultăți în a atrage muncitori calificați ca urmare a fluxurilor crescute de migrație sau diferitelor tipuri de deficite de forță de muncă sau calificări.

Subvenția acordată angajatorilor ce încadrează ucenici va acționa sub forma ajutorului de stat cu scopul de a crește ocuparea forței de muncă și de a îmbunătăți calificările celor în căutarea unui loc de muncă cu șanse de integrare profesională scăzute.

Având în vedere nivelul subvenției și costurile angajatorilor, opțiunea preferată nu va afecta concurența pe piața națională. Subvenția va fi disponibilă în toate regiunile la nivel național.

Tabelul 6. Costuri și Beneficii pentru Angajatori în opțiunea preferată (2016-2018)

30.000 ucenici	
Costuri	
Costuri cu salariul ucenicului	475.200.000 lei
Costuri cu salariul coordonatorului de ucenicie	117.810.000 lei
Costuri administrative	19.194.892,11 lei
Beneficii	
Subvenție	165.000.000 lei
Productivitate ucenic	340.560.000 lei
Câștig productivitate ucenic	39.765.000 lei
Impact net	-66.879.892,11 lei
Impacturi pe termen lung post ucenicie	Reducerea costurilor de recrutare Productivitate mai ridicată

Impact asupra ucenicilor

Totodată, persoanele care decid să devină ucenici sunt influențate în diferite moduri. Acestea trebuie să suporte diferite costuri precum cheltuielile de transport până la locația angajatorului și până la centrul de formare și costurile aferente înregistrării documentelor. Cheltuielile de transport sunt estimate ca fiind aproximativ 50 lei/lună/ucenic, în timp ce costurile aferente pregătirii documentelor necesare pentru înregistrare au o valoare de aproximativ 46 lei/ucenic. Un cost important pentru ucenici este cel asociat remunerației pe care aceștia ar avea posibilitatea să o obțină în timp ce lucrează într-un loc de muncă alternativ non-ucenic (cost de oportunitate). Acest cost de oportunitate este estimat ca având nivelul salariului minim, care este de obicei acordat muncitorilor necalificați. În opțiunea preferată, beneficiul ucenicilor rezultă din salariul net (857 lei/lună/ucenic), cât și din drepturile de asigurări sociale asociate statului de angajat (463 lei/lună/ucenic). În plus, câștigul ucenicilor rezultă din dobândirea de competențe noi și oportunități de carieră mai bune. Beneficiul este estimat luându-se în considerare costul cursurilor de formare ce

are o valoare medie de 45 lei/lună/ucenic. În general, există un impact net pozitiv pentru persoanele ce decid să opteze pentru o poziție de ucenic.

Alte impacturi

Datorită faptului că opțiunea preferată propune un sistem de ucenicie mai flexibil cu o durată mai scurtă și rute flexibile de calificare, sistemul va fi mai atrăgător atât pentru angajatori cât și pentru ucenici. Din punctul de vedere al acestora, noul sistem ar permite investiții mai mici (financiare și non-financiare) și posibilitatea stabilirii anumitor repere pe parcurs. În plus, va permite ucenicilor să își continue calificarea la un alt angajator.

Totodată, sistemul propus poate fi utilizat de către angajatorii interesați de îmbunătățirea/reorientarea setului de competențe ale angajaților fără a-i opri din activitatea productivă. Aceștia pot participa la cursuri de specializare sau formare în regim de ucenicie.

Tabelul 7. Costuri și Beneficii pentru Ucenici în opțiunea preferată (2016-2018)

30.000 ucenici	
Costuri	
Cheltuieli de transport	16.500.000 lei
Costuri cu înregistrarea documentelor	1.380.000 lei
Cost de oportunitate – remunerația dintr-un loc de muncă alternativ non-ucenicie	238.920.000 lei
Beneficii	
Salariu net	282.810.000 lei
Drepturi de asigurări sociale	152.790.000 lei
Formare	14.850.000 lei
Impact net	193.650.000 RON
Impacturi pe termen lung post-ucenicie	Un nivel mai ridicat de integrare profesională Creșterea câștigurilor

Totodată, opțiunea preferată ar necesita dezvoltarea ulterioară a pieței de formare și un impact pozitiv pentru furnizorii de formare. Comparativ cu opțiunea non-acțiune, numărul de ucenici ce participă la cursurile de formare va fi de 16 ori mai mare, ceea ce va impune creșterea capacității de livrare a formării profesionale și asigurarea unei oportunități semnificative de creștere pentru furnizori.

3.3. Testul IMM

IMM-urile se confruntă cu bariere specifice în accesarea sistemului de ucenicie, printre care cele mai importante sunt gradul scăzut de informare, costurile cu salariul ucenicului, costul cu formarea profesională, costurile administrative și lipsa timpului disponibil în cazul coordonatorului de ucenicie. Opțiunea preferată pentru creșterea atractivității sistemului de ucenicie vizează în mod direct IMM-urile, așa cum a reieșit din sondajul realizat în cadrul procesului de consultare. Acesta a avut la bază un chestionar adresat angajatorilor (1319 firme, dintre care 1126 IMM-uri distribuite astfel: 408 microîntreprinderi, 425 întreprinderi mici și 293 întreprinderi mijlocii). Analiza chestionarelor arată că așteptările IMM-urilor în ceea ce privește rolul Guvernului în domeniul

uceniciei se concentrează către oferirea unor stimulente financiare mai avantajoase. Totodată, IMM-urile au identificat ca priorități simplificarea procedurilor în domeniu și promovarea sistemului de ucenicie.

Având în vedere aceste rezultate, opțiunea preferată răspunde nevoilor IMM-urilor prin modificările specifice pe care le propune la nivelul cadrului legal: creșterea subvenției acordate angajatorilor la 1 ISR (500 lei), flexibilizarea sistemului astfel încât să permită reducerea perioadei de ucenicie și, ca rezultat, reducerea costurilor uceniciei și inițierea unei campanii de informare atât în rândul firmelor, cât și a potențialilor ucenici (persoane aflate în căutarea unui loc de muncă). Mai mult decât atât, prin faptul că favorizează flexibilizarea duratei de ucenicie (în special pentru persoanele care dețin calificări parțiale), opțiunea preferată răspunde nevoilor IMM-urilor pentru că acestea sunt caracterizate în general de o participare mai redusă la activități formale de formare profesională, fiind mai orientate către dezvoltarea capitalului uman prin alte modalități decât cele formale⁴⁸. Reducerea perioadei de ucenicie ar putea diminua tendința IMM-urilor de a angaja personal deja calificat în locul ucenicilor. În general, IMM-urile au o capacitate mai redusă de a elabora politici și investiții pe termen lung, drept urmare un sistem de ucenicie mai flexibil poate crește atractivitatea acestuia în funcție de nevoile IMM-urilor.

Populația de IMM-uri și participarea la ucenicie

Populația de IMM-uri eligibilă de a participa la sistemul de ucenicie include un număr de 483.476 de firme⁴⁹ (INS, 2013). Acestea se distribuie astfel: 426.775 microîntreprinderi (88%), 48.287 de întreprinderi mici (10%) și 8.414 de întreprinderi mijlocii (2%). Cea mai mare concentrare numerică a IMM-urilor se regăsește în sectorul Comerț (156.332 microîntreprinderi, 13.390 întreprinderi mici, 1.373 întreprinderi mijlocii). Alte sectoare care includ un număr semnificativ de IMM-uri sunt Industria prelucrătoare, Construcțiile, Activitățile profesionale științifice și tehnice și Transportul și depozitarea.

Datele cu privire la ucenicie la 30.12.2014,⁵⁰ indică faptul că două treimi (66,6%) dintre întreprinderile ce au încheiat contracte de ucenicie sunt IMM-uri și o treime (33,3%) sunt întreprinderi mari. Pe de altă parte, întreprinderile mari au angajat mai mult de două treimi (67%) dintre ucenici și IMM-urile o treime (33%). Dacă luăm în calcul o păstrare a proporției IMM-urilor în totalul întreprinderilor care angajează ucenici și aceeași distribuție a ucenicilor angajați pe clase de mărime, opțiunea preferată va genera implicarea a aproximativ 1.850 de întreprinderi în sistemul de ucenicie, dintre care 1.235 IMM-uri. Aceasta ar reprezenta aproximativ 0,3% din populația de IMM-uri din România.

În ceea ce privește costurile administrative, este preconizat faptul că povara administrativă asociată opțiunii preferate de politică publică în domeniul uceniciei, să aibă un impact diferit asupra întreprinderilor în funcție de clasa de mărime definită de numărul de angajați: microîntreprinderi (0-9 angajați), întreprinderi mici (10-49 angajați), întreprinderi mijlocii (50-249 angajați) și întreprinderi mari (peste 250 angajați).

⁴⁸ OECD Skills Studies, Skills Development and Training in SMEs, 2013

⁴⁹ <http://statistici.insse.ro/shop/index.jsp?page=tempo3&lang=ro&ind=INT101P>

⁵⁰ ANOFM

Așteptările au la bază ipoteza că în general, microîntreprinderile și întreprinderile mici nu au departamente specializate de resurse umane sau juridice care să le ajute să îndeplinească cerințele administrative atunci când implementează programe de ucenicie (și anume F164 – numirea unui coordonator de ucenicie de către angajator; F165 – solicitarea lunară de către angajator a subvenției pentru ucenicie; F166 – obligația angajatorilor de a răspunde solicitărilor inspectorilor de muncă în privința implementării contractelor de ucenicie; F189 – obligația angajatorului de a înmâna ucenicului contractul de ucenicie, și F192 - obligația angajatorului de a încheia cu AJOFM o convenție de finanțare pentru acordarea sumelor cu titlu de subvenție lunară).

Două variabile pot avea un impact potențial asupra costurilor administrative. În primul rând, **durata medie alocată sarcinilor administrative asociate implementării programelor de ucenicie**, potențial mai mare în cazul microîntreprinderilor și întreprinderilor mici ca urmare a lipsei de departamente/ personal specializat în domeniu. În al doilea rând, **tariful pe oră aplicat persoanelor care îndeplinesc obligațiile administrative asociate programelor de ucenicie**. Acesta poate fi mai mare pentru aceleași categorii de întreprinderi, deoarece sarcinile administrative sunt cel mai probabil îndeplinite de către administratorii remunerați cu un salariu mai mare decât personalul cu atribuții juridice sau de resurse umane din întreprinderile mijlocii și mari, sau prin externalizarea acestora consultantilor specializați care vor percepe tarife mai mari pentru numărul (relativ scăzut) de contracte de ucenicie ce pot fi încheiate de microîntreprinderea sau întreprinderea mică angajatoare.

Totuși, astfel de potențiale diferențe nu au fost luate în considerare în exercițiul actual. Principala ipoteză utilizată în estimarea sarcinii administrative suportate de către întreprinderi din clase de mărime diferite este aceea că întreprinderile mari, cu peste 250 de angajați (și posibil cele mijlocii, cu peste 50 de angajați însă mai puțin de 249) vor include în organigrama acestora un departament specializat în administrarea resurselor umane și/sau activităților juridice și drept urmare vor realiza economii de scară atunci când implementează programe de ucenicie. Sarcina administrativă va fi distribuită pentru fiecare contract de ucenicie nou și va fi mai mică decât în cazul microîntreprinderilor sau întreprinderilor mici.

Rezultate Test IMM

Tabelul de mai jos prezintă pe scurt principalele rezultate ale Testului IMM. În cazul acestui exercițiu presupunem că numărul total de contracte de ucenicie vizate de către opțiunea de politică preferată (30.000 de contracte de ucenicie nou încheiate în cei trei ani de referință) este distribuit în rândul firmelor în funcție de clasa de mărime, deoarece numărul total de întreprinderi este distribuit către diferite clase de mărime la nivel național. Numărul de contracte de ucenicie ce pot fi încheiate de către o firmă în funcție de clasa de mărime a fost estimat după cum urmează: microîntreprinderi (0-9 angajați) – un contract de ucenicie nou încheiat; întreprinderi mici (10-49 angajați) – patru contracte de ucenicie nou încheiate; întreprinderi mijlocii (50-249 angajați) – 15 contracte de ucenicie nou încheiate și întreprinderi mari (peste 250 de angajați) – 25 de contracte de ucenicie nou încheiate. Costurile administrative totale ar trebui să fie distribuite în mod egal pe fiecare clasă de mărime.

Tabelul 8. Costuri administrative lunare/ contract de ucenicie nou încheiat în funcție de clasa de mărime a întreprinderii, pentru opțiunea de politică preferată

Cost lunar pentru fiecare contract de ucenicie nou încheiat	Întreprindere, pe clasă de mărime:			
	Microîntreprinderi 0-9 angajați	Întreprinderi mici 10-49 angajați	Întreprinderi mijlocii 50-249 angajați	Întreprinderi mari >250 angajați
F-164	7,19	1,96	0,50	0,90
F-165	79,79	48,23	20,11	40,26
F-166	7,43	7,49	3,67	7,32
F-189	35,38	13,68	3,80	6,71
F-192	3,21	3,09	1,49	2,97
TOTAL (lei)	132,99	74,45	29,57	58,16

Costurile administrative unitare (pentru fiecare contract de ucenicie nou încheiat) sunt mult mai ridicate în cazul microîntreprinderilor. Cele mai scăzute costuri sunt suportate de către întreprinderile mijlocii. Cele mai costisitoare obligații sunt cele asociate solicitării lunare de către angajator a subvenției pentru contractul de ucenicie și pentru înmânarea contractului de ucenicie ucenicului (deoarece include identificarea prealabilă a furnizorului de formare și elaborarea programului de ucenicie).

Printre impacturile pozitive asociate obligațiilor de informare, cel mai important se axează pe asigurarea calității formării profesionale a ucenicilor. Având în vedere faptul că formarea profesională în cadrul sistemului de ucenicie este realizată în conformitate cu legislația ce reglementează formarea profesională, obligațiile de informare reprezintă o modalitate prin care elementele calitative prevăzute de către legislație sunt respectate, și anume: numărul de ore de învățare, și faptul că instruirea teoretică și practică asigură unitățile de competențe specifice conform calificării. Drept urmare, atunci când perioada de ucenicie este finalizată cu succes, ucenicul va obține un Certificat de Competență recunoscut la nivel național.

Costuri financiare pentru IMM-uri

Impacturile financiare negative (costurile) suportate de către IMM-uri prin implementarea opțiunii preferate sunt reprezentate de costurile cu salariul ucenicului și de costurile cu salariul coordonatorului de ucenicie. Costul cu salariul ucenicului nu variază foarte mult în funcție de dimensiunea întreprinderii, întrucât acesta se situează la un nivel foarte apropiat de nivelul salariului minim pe economie, depășindu-l cu maxim 20%. Costul total lunar cu salariul unui ucenic (incluzând contribuțiile angajatorului) a fost estimat la 1440 lei în cazul întreprinderilor mici, mijlocii și mari (aproximativ 1,2 salarii minime pe economie) și la 1200 lei pentru microîntreprinderi (la nivelul salariului minim pe economie) pentru că salariul mediu la nivelul microîntreprinderilor nu este cu mult mai mare față de salariul minim. Spre deosebire de costul cu salariul ucenicului, costul cu salariul coordonatorului de ucenicie (afereț pentru 20 de ore de activitate pe lună ale acestuia) variază semnificativ în funcție de dimensiunea întreprinderii.

Estimarea costului cu salariul coordonatorului se bazează pe ipoteza că acesta primește salariul mediu pe economie. Estimările au ținut cont de valoarea câștigului salarial mediu brut în ianuarie

2015 (incluzând contribuțiile angajatorului) (3000 lei) și de structura cheltuielilor cu personalul în firmele micro, mici, mijlocii și mari din anul 2012 (INS)⁵¹.

Astfel, dacă o întreprindere care angajează un ucenic cheltuie, în medie, 357 de lei pe lună cu salariul coordonatorului de ucenicie (pentru 20 de ore de activitate), costul pentru un IMM ar fi de 248 lei, iar pentru o întreprindere mare de 656 lei. În rândul IMM-urilor, diferențele între salariul mediu plătit angajaților de către diferitele categorii de firme conduce la un cost diferențiat cu salariul coordonatorului de ucenicie (160 de lei pentru microîntreprinderi, 240 lei pentru întreprinderile mici și 341 pentru întreprinderile mari). Astfel, **fiind puternic influențate de nivelul salariilor pe categorii de firme, costurile absolute cu angajarea unui ucenic sunt mai mici în rândul IMM-urilor decât pentru firmele mari. Totuși, în termeni relativi, aceste costuri reprezintă un efort mai mare pentru IMM-uri și mai cu seamă pentru microîntreprinderi.** Astfel, pentru o microîntreprindere, costul financiar lunar cu angajarea unui ucenic este similar cu cel plătit pentru un salariu mediu, pentru o întreprindere mică costul cu un ucenic reprezintă în jur de 80% dintr-un salariu mediu, pentru o întreprindere mijlocie aproximativ 60%, iar pentru o întreprindere mare costul cu angajarea unui ucenic coboară sub jumătatea unui salariu mediu acordat angajaților.

Beneficii financiare pentru IMM-uri

Pe de altă parte, nivelul beneficiilor are aproximativ aceeași valoare pentru diferitele categorii de întreprinderi. Beneficiile financiare includ subvenția acordată de agenția de ocupare și care are valoarea unui indicator social de referință (500 lei), indiferent de dimensiunea întreprinderii. De asemenea, printre beneficii, se găsesc aportul ucenicului la activitatea întreprinderii (estimat pe baza timpului lunar productiv), precum și câștigul de productivitate datorat formării profesionale. Ambele beneficii sunt estimate pornind de la valoarea salariului minim pe economie care este similar pentru toate categoriile de firme. În consecință, în termeni absoluți, beneficiile financiare ale firmelor ating valoarea lunară de 1652 lei pentru un ucenic, indiferent de dimensiunea firmei. Din acest motiv, în termeni absoluți, beneficiul financiar lunar net (costuri-beneficii) asociat angajării unui ucenic este pozitiv pentru microîntreprinderi (câștig) și negativ în rândul celorlalte categorii de firme (pierderea lunară este cea mai mică pentru firmele mici și cea mai mare pentru firmele mari). Cu toate acestea, nu trebuie pierdut din vedere faptul că lipsa datelor privind nivelul salariului mediu pentru muncitorii calificați pe categorii de firme conduce la subestimarea câștigurilor de productivitate a ucenicilor, în special în rândul firmelor mari și mijlocii (acolo unde salariile sunt mai mari).

Impacturi sectoriale

În profil sectorial, impacturile financiare se vor distribui inegal în funcție de nivelul salariilor. Astfel, în termeni absoluți, costul financiar lunar pentru un ucenic va fi mai mic pentru IMM-urile din sectoare precum Hoteluri și Restaurante, Transport și Depozitare, Comerț și Construcții. În termeni relativi, aceste costuri sunt foarte apropiate de costul asociat angajării unui muncitor calificat, ceea ce indică un efort suplimentar al acestor firme pentru angajarea unui ucenic. Pe de altă parte, dat fiind nivelul ridicat al salariilor în unele sectoare, costul unui ucenic este ridicat în cazul IMM-urilor din sectoare precum Informații și Comunicații și Activități profesionale, științifice și tehnice, Activități de servicii administrative și Activități de servicii suport.

Cu privire la trans ferurile care se realizează de la operatorii economici către autoritățile publice, acestea se referă la contribuțiile sociale plătite pentru salariul ucenicului (pentru asigurări sociale,

⁵¹ <http://statistici.INSSE.ro/shop/index.jsp?page=tempo3&lang=ro&ind=INT109C>

asigurări sociale de sănătate, fondul de șomaj, concedii și indemnizații, creanțe salariale, fondul de risc și accidente). Aceste transferuri se calculează procentual din salariul ucenicului, valoarea procentuală fiind, în mare parte, similară pentru toate categoriile de întreprinderi. Astfel, pentru un ucenic plătit lunar cu un salariu brut de 1170 lei (cu 20% mai mult decât salariul minim pe economie), o întreprindere plătește către stat 270 lei, indiferent de dimensiunea ei.

Beneficiile opțiunii preferate pentru IMM-uri

Având în vedere impacturile pozitive și negative descrise mai sus, opțiunea preferată este benefică în special pentru IMM-urile care se confruntă cu existența unui deficit de calificări la nivel local din punct de vedere cantitativ și/sau calitativ (fie sistemul educațional nu oferă forță de muncă adecvat calificată, fie activează în zone geografice cu nivel mare de migrație, fie nivelul salariilor oferite este neatractiv pentru forța de muncă calificată). În condițiile unei informări adecvate, microîntreprinderile pentru care nivelul subvenției acoperă o parte importantă din costul financiar asociat angajării unui ucenic pot să fie atrase de această posibilitate, mai ales dacă au dificultăți în a-și asigura forța de muncă adecvat calificată în raport cu nevoile sale. Nu în ultimul rând, dată fiind incidența mai sporită a ocupării informale la nivelul micro întreprinderilor, oportunitatea uceniciei și beneficiile pozitive asociate acesteia pot reprezenta un stimulent pentru formalizarea raporturilor de muncă.

O altă frână semnificativă pentru accesul microîntreprinderilor la sistemul de ucenicie se referă la dificultățile pe care aceste firme le întâmpină în contractarea furnizorilor de formare profesională autorizați pentru ca aceștia să asigure formarea unui număr redus de ucenici. În general, furnizorii impun restricții cu privire la numărul minim de participanți la un program de formare. Opțiunea preferată aduce ca modificare la situația actuală asigurarea formării profesionale de către agențiile de ocupare. Fie că vor utiliza propriile centre de formare, fie că vor externaliza activitatea de formare profesională unor furnizori autorizați, agențiile de ocupare vor avea capacitatea să asigure formarea profesională pentru ucenicii din microîntreprinderi, indiferent de numărul lor per întreprindere. Mai mult decât atât, prin această modalitate de organizare a formării profesionale, ucenicii angajați în firme diferite care se pregătesc pentru aceeași calificare vor avea posibilitatea să realizeze activități de învățare practică la mai multe firme pentru a dobândi toate unitățile de competență prevăzute în standardul ocupațional.

De asemenea, nu trebuie neglijat faptul că majoritatea furnizorilor de formare profesională se încadrează în categoria IMM-urilor. Aceștia vor beneficia de o dezvoltare semnificativă a pieței pe care acționează, opțiunea preferată conducând la o creștere importantă a cererii pentru formarea profesională a ucenicilor pe parcursul următorilor ani.

Concluzii și recomandări rezultate din Testul IMM

În concluzie, reținem povara disproporționată pe care costurile administrative o au la nivelul microîntreprinderilor, precum și faptul că nivelul costului lunar cu un ucenic este foarte apropiat de costul cu un salariu mediu. În acest condiții, următoarele măsuri compensatorii vor fi implementate:

1. Adaptarea documentației de raportare lunară la agențiile de ocupare pentru obținerea subvenției pentru a permite firmelor **raportarea comasată a informațiilor pentru toți ucenicii angajați de o întreprindere pentru aceeași calificare;**
2. **Elaborarea unui ghid** cu exemple practice orientative pentru întocmirea documentației de raportare lunară la agențiile de ocupare pentru obținerea subvenției;

3. Cele două măsuri propuse vor conduce la reducerea timpilor alocați obligațiilor informative în rândul tuturor firmelor și, ca rezultat, vor scădea povara administrativă care era mai mare pentru IMM-uri în contextul resurselor umane limitate.

3.4. Impacturi sociale / în domeniul sănătății

Opțiunea preferată va avea impacturi sociale semnificative. În general, revizuirea sistemului de ucenicie conform opțiunii preferate va îmbunătăți învățarea pe tot parcursul vieții și bunăstarea individuală, consolidând în același timp performanța firmelor. Un sistem de ucenicie îmbunătățit va avea următoarele efecte macro și micro pozitive:

- reducerea nivelului de șomaj în același timp cu creșterea ocupării;
- soluționarea problemei tinerilor NEETs;
- asigurarea oportunităților de ocupare și a perspectivelor de carieră mai bune pentru persoanele vulnerabile fără nici o calificare sau cu un nivel scăzut de integrare profesională;
- creșterea nivelului de calificare al forței de muncă;
- costuri sociale reduse;
- îmbunătățirea structurii ocupaționale și a mobilității forței de muncă;
- reducerea numărului de muncitori necalificați;
- adaptarea forței de muncă la nevoile angajatorilor pentru a îmbunătăți productivitatea și creșterea;
- asigurarea calității formării profesionale și relevanței calificărilor;
- asigurarea condițiilor legale pentru formare flexibilă și rute de calificare;
- dezvoltarea pieței de formare profesională;
- îmbunătățirea nivelului de conștientizare și a imaginii publice a uceniciei;
- creșterea respectului de sine al persoanelor din grupuri vulnerabile și a nivelului de încredere în ruta de formare profesională.

Secțiunea 4. Opțiuni Alternative

4.1. Descrierea opțiunilor

Pentru opțiunea alternativă principala modificare luată în calcul a fost mărirea subvenției acordată angajatorului la 1000 lei/lună/ucenic. S-a luat în calcul de două ori valoarea unui indicator social de referință, necesar pentru a acoperi toate costurile angajatorilor care recrutează ucenici. Durata contractelor de ucenicie va rămâne la fel: 12 luni (nivel 2), 24 luni (nivel 3) sau 36 luni (nivel 4)⁵².

De asemenea, opțiunea alternativă include demararea unor campanii intense de informare și conștientizare a angajatorilor și potențialilor ucenici cu privire la oportunitățile de ucenicie și la avantajele uceniciei.

În cadrul opțiunii alternative mai sus menționate, **se estimează că numărul total de contracte de ucenicie va ajunge la 25000 în următorii 3 ani.**

⁵² Conform HG Nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor

Elementele luate în calcul la stabilirea țintelor pentru opțiunea alternativă sunt următoarele:

- Rata șomajului înregistrat în decembrie 2014: 5,29%
- Număr total de șomeri înregistrați la ANOFM în decembrie 2014: 478.338 persoane (140.955 indemnizați și 337.383 neindemnizați);
- Număr șomeri fără studii, nivel de instruire primar, gimnazial și profesional în decembrie 2014: 357.367 persoane;
- Numărul de contracte de ucenicie necesar pentru reducerea ratei șomajului înregistrat în cursul perioadei 2016-2018 cu aproximativ 0,3 pp (la 5%) este de aproximativ 25.000;
- Număr locuri de muncă vacante la ANOFM în decembrie 2014: 10.968 locuri de muncă vacante din care 6.700 pentru lucrători fără experiență. Pentru persoane cu studii medii, profesionale și lucrători necalificați sunt disponibile 9.926 locuri de muncă, dintre care 6.205 fără experiență;
- Structura locurilor de muncă vacante în funcție de nivelul de calificare: aproximativ 70% pentru ocupații de nivel 2 de calificare, 15% ocupații de nivel 3 și 15% ocupații de nivel 4. Dacă numărul contractelor de ucenicie ar reproduce structura locurilor de muncă vacante după nivelul de calificare, atunci durata medie a contractelor de ucenicie ar fi de 17 luni.

Ca și în cazul opțiunii preferate și opțiunii „non-acțiune”, evaluarea impactului este realizată pentru următorii trei ani: 2016-2018. Rezumatul tuturor costurilor și beneficiilor diferitelor opțiuni poate fi consultat în Anexa 7.

4.2. Impacturi financiare asupra statului

Adoptarea opțiunii alternative va avea un impact semnificativ asupra bugetului public. Majorarea subvenției acordate angajatorilor la 1000 lei/lună/ucenic, ar reprezenta un cost pentru autoritățile publice de trei ori mai mare decât cel actual și de două ori mai mare decât cel al opțiunii preferate (pentru un ucenic). În plus, având în vedere numărul mare de contracte de ucenicie preconizate a fi încheiate în următorii trei ani, efortul bugetar al autorităților publice va fi unul semnificativ. Costurile aferente subvenției suportate de către autoritățile publice sunt completate de către costurile de implementare a sistemului de ucenicie. Pentru implementarea sistemului, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă trebuie să aloce aproximativ 174 lei/lună/ucenic. Costurile ridicate estimate pentru următorii trei ani ar majora în mod semnificativ deficitul bugetului național pentru asigurări de șomaj. În același timp, autoritățile publice ar asigura finanțarea campaniilor de informare și conștientizare în rândul angajatorilor și potențialilor ucenici.

Pe de altă parte, bugetul public ar beneficia de faptul că ucenicii își schimbă statutul de la șomeri la angajați. Drept urmare, bugetul public va beneficia de reducerea cheltuielilor cu protecția socială aferentă persoanelor care devin ucenici. Cheltuielile au o valoare lunară de aproximativ 150 lei/ucenic (indemnizație de șomaj și formare profesională). În plus, aproximativ jumătate dintre șomerii înregistrați beneficiază de venitul minim garantat. Drept urmare, autoritățile publice vor economisi aceste cheltuieli pentru persoanele care se implică într-un program de ucenicie (valoare medie lunară de 230 lei). Cel mai important beneficiu pentru stat rezultă din posibilitatea de a colecta contribuțiile sociale și impozitul pe venit pentru persoanele angajate cu contract de ucenicie. Acest beneficiu va avea o valoare medie de 583 lei/lună/ucenic.

Totuși, datorită nivelului ridicat al subvențiilor acordate angajatorilor, impactul net total asupra autorităților publice este extrem de negativ în următorii trei ani. Implementarea acestei opțiuni ar

afecta sustenabilitatea bugetului național pentru asigurări de șomaj și ar impune necesitatea unor transferuri mult mai ridicate către acesta din bugetul național.

Tabelul 9. Costuri și Beneficii pentru Stat în Opțiunea alternativă (2016-2018)

25.000 ucenici	
Costuri	
Subvenția pentru angajatori	425.000.000 lei
Costuri de implementare	73.979.750 lei
Costuri campanii de informare	182.000 lei
Beneficii	
Reducerea costurilor cu asigurările sociale	63.962.500 lei
Reducerea costurilor cu venitul minim garantat	48.875.000 lei
Contribuții sociale și impozit pe venit	247.775.000 lei
Impact net	-138.549.250 lei

4.3. Impacturi economice asupra angajatorilor

Principalul beneficiar al implementării opțiunii alternative ar fi angajatorii care realizează programe de ucenicie. Aceștia ar avea beneficii mai mari decât costurile. Drept urmare, costurile angajatorilor vor include costurile cu salariul ucenicului și salariul coordonatorului de ucenicie. Salariul unui ucenic are o valoare lunară medie de 1440 lei, inclusiv contribuțiile sociale plătite de către angajator.

Salariului coordonatorului aferent unui număr de 20 de ore de activitate este estimat ca fiind 357 lei/lună/ucenic, inclusiv contribuțiile sociale plătite de către angajator. În plus, în cadrul opțiunii alternative, angajatorii ar suporta costurile de formare ce au o valoare de 45 lei/lună/ucenic. Totodată, angajatorii ar face obiectul unei sarcini administrative asociate angajării de ucenici și procedurilor de solicitare a subvenției. Costul administrativ pentru angajatori este estimat ca având o valoare de 54 lei/lună/ucenic.

Pe de altă parte, angajatorii ar beneficia de o subvenție mai mare pentru fiecare ucenic (1000 lei/lună). Aceștia ar beneficia totodată de activitatea ucenicilor. Productivitatea ucenicului este estimată luându-se în considerare timpul productiv real al ucenicului obținut prin scăderea perioadei de formare și a concediului de odihnă anual. Timpul productiv obținut este valorificat pe baza salariului minim, care este de obicei acordat muncitorilor necalificați. Productivitatea ucenicului rezultată este estimată la 1032 lei/ucenic/lună. Finalmente, angajatorii beneficiază de perfecționarea ucenicilor pe durata programului de formare. Acest câștig de productivitate este estimat ca reprezentând jumătate din diferența dintre salariul muncitorilor calificați și necalificați (120 lei/lună/ucenic). Trebuie avut în vedere faptul că datorită lipsei datelor de calitate cu privire la nivelul salariului mediu în funcție de calificare, câștigul de productivitate este probabil subestimat. În general, atunci când se compară costurile și beneficiile angajatorilor ce încadrează ucenici, impactul net este pozitiv. Un astfel de impact îi va determina pe angajatori să se implice în schema de ucenicie, indiferent de durata lungă a programelor de ucenicie.

Tabelul 10. Costuri și Beneficii pentru Angajatori în Opțiunea alternativă (2016-2018)

25.000 ucenici	
Costuri	
Costuri cu salariul ucenicului	612.000.000 lei
Costuri cu salariul coordonatorului de ucenicie	151.725.000 lei
Costuri de formare	19.188.750 lei
Costuri administrative	20.782.394,79 lei
Beneficii	
Subvenție	425.000.000 lei
Productivitate ucenic	438.600.000 lei
Câștig de productivitate ucenic	51.212.500 lei
Impact net	111.116.355,21 lei
Impacturi pe termen lung post ucenicie	Costuri de recrutare reduse Productivitate mai mare

Impacturi asupra Ucenicilor

O altă categorie de impacturi vizează ucenicii. Costurile și beneficiile acestora sunt similare cu cele din opțiunea preferată pe durata programului de ucenicie. În cazul opțiunii alternative, datorită faptului că programele de ucenicie au o durată medie de 17 luni, atât costurile cât și beneficiile uceniciei sunt multiplicare. Trebuie totodată menționat faptul că durata mai mare a uceniciei poate fi foarte descurajatoare atât pentru angajatori cât și pentru ucenici. În ceea ce privește opțiunea alternativă, ucenicii vor suporta cheltuielile de transport pentru o perioadă mai lungă de timp (50 lei/lună/ucenic) și costurile nemodificate aferente înregistrării documentelor (46 lei/ ucenic). Finalmente, extrem de important de menționat este costul de oportunitate reprezentat de către nivelul de câștiguri ce ar putea fi obținute de către ucenici la un loc de muncă alternativ. Acest cost a fost estimat pe baza salariului minim plătit muncitorilor necalificați (valoare netă de 724 lei/lună/ucenic). Pe de altă parte, pe durata uceniciei, o persoană beneficiază de un salariu (valoare netă de 857 lei/lună/ucenic) și de drepturile de asigurări sociale (aproximativ 463 lei/lună/ucenic, corespunzătoare contribuțiilor sociale plătite de către angajator și angajat pentru salariul mediu al ucenicilor). Totodată, ucenicii beneficiază de formarea ce le oferă oportunitatea de a dobândi o calificare certificată și de a-și îmbunătăți perspectivele de carieră.

Impactul net asupra ucenicilor este extrem de pozitiv, exceptând faptul că obținerea unei calificări durează mai mult timp, în special în cazul calificărilor de nivel ridicat, aspect ce poate fi considerat drept element descurajator.

Tabelul 11. Costuri și Beneficii pentru Ucenici în Opțiunea alternativă (2016-2018)

25.000 ucenici	
Costuri	
Cheltuieli de transport	21.250.000 lei
Costuri cu înregistrarea documentelor	1.150.000 lei
Cost de oportunitate – remunerația obținută într-un loc de muncă alternativ non-ucenicie	307.700.000 lei
Beneficii	
Salariu net	364.225.000 lei
Drepturi asigurări sociale	196.775.000 lei
Formare	19.125.000 lei
Impact net	250.025.000 lei
Impacturi pe termen lung post ucenicie	Nivel ridicat de integrare profesională Majorarea veniturilor

Subvenția acordată angajatorilor ce recrutează ucenicii poate fi considerată drept ajutor de stat. În plus, având în vedere faptul că opțiunea alternativă propune o creștere semnificativă a nivelului subvenției, acest lucru ar putea avea efecte negative pentru concurența de pe piață. Pe de altă parte, opțiunea alternativă ar îmbunătăți piața de formare prin creșterea cererii de formare în beneficiul furnizorilor de formare.

4.4. Testul IMM

Opțiunea alternativă și-a propus să crească atractivitatea sistemului de ucenicie prin oferirea unei subvenții semnificativ mai ridicate decât cea actuală în valoare de 2 ISR (1000 lei). Populația eligibilă de IMM-uri care poate participa la sistemul de ucenicie este similară cu cea de la opțiunea preferată. Este vorba despre 483.476 firme⁵³, dintre care: 426.775 microîntreprinderi (88%), 48.287 întreprinderi mici (10%) și 8.414 întreprinderi mijlocii (2%)⁵⁴. Distribuția IMM-urilor pe sectoare economice indică un număr ridicat de firme în Comerț, Industria prelucrătoare, Construcții, Activități profesionale științifice și tehnice și Transport și Depozitare.

Pornind de la ipoteza menținerii proporției IMM-urilor în totalul întreprinderilor care angajează ucenici și aceeași distribuție a ucenicilor angajați pe clase de mărime, opțiunea alternativă va determina implicarea a aproximativ 1.540 de întreprinderi în sistemul de ucenicie, dintre care 1.030 IMM-uri. Aceasta ar reprezenta aproximativ 0,2% din populația de IMM-uri din România.

În ceea ce privește costurile administrative și beneficiile asociate opțiunii alternative de politică de ucenicie, au fost utilizate aceeași metodologie și aceleași ipoteze ca și în cazul opțiunii de politică preferată. Numărul de contracte de ucenicie ce vor fi încheiate de către întreprinderi, conform clasei de mărime (determinată de numărul de angajați) este distribuit după cum urmează: microîntreprinderi (0-9 angajați) – un contract, fiecare; întreprinderi mici (10-49 de angajați) – patru contracte, fiecare; întreprinderi mijlocii (50-249 de angajați) – 15 contracte, fiecare; și întreprinderi mari (peste 250 de angajați) – 25 de contracte, fiecare.

Tabelul 12. Costuri administrative lunare/ contract de ucenicie nou încheiat în funcție de clasa de mărime a întreprinderii, pentru opțiunea de politică alternativă

Costuri lunare pentru fiecare contract de ucenicie nou încheiat	Întreprindere, în funcție de clasa de mărime:			
	<i>Microîntreprinderi 0-9 angajați</i>	<i>Întreprinderi mici 10-49 angajați</i>	<i>Întreprinderi mijlocii 50-249 angajați</i>	<i>Întreprinderi mari >250 angajați</i>
F-164	5,63	1,41	0,77	1,16
F-165	89,77	49,73	41,47	70,82
F-166	5,81	5,38	5,57	9,48
F-189	27,69	9,82	5,76	8,68
F-192	2,51	2,21	2,26	3,84
TOTAL (lei)	131,40	68,54	55,83	93,99

⁵³ <http://statistici.insse.ro/shop/index.jsp?page=tempo3&lang=ro&ind=INT101P>

⁵⁴ INS, 2013

Costuri

Similar ca în cazul opțiunii preferate, costurile administrative unitare (pentru fiecare contract de ucenicie nou încheiat) sunt semnificativ mai mari pentru microîntreprinderi, comparativ cu întreprinderile de alte dimensiuni. Totuși, diferențele dintre cele două opțiuni de politică (preferată și alternativă) sunt ne semnificative.

Ca și în cazul opțiunii de politică preferată, costurile cele mai scăzute sunt suportate de către întreprinderile mijlocii, însă acestea sunt mai mari comparativ cu opțiunea de politică preferată.

Cele mai costisitoare obligații sunt asociate solicitării lunare de către angajator a subvenției pentru ucenicie (F165) și obligației angajatorului de a înmâna ucenicului contractul de ucenicie (F189), deoarece o astfel de obligație include identificarea în prealabil a furnizorului de formare și elaborarea programului de ucenicie.

Similar ca în cazul opțiunii preferate, impactul pozitiv rezultat din obligațiile de informare specifice opțiunii alternative se referă la asigurarea calității formării profesionale în perioada de ucenicie. Obligația de a furniza agenției de ocupare informațiile cuprinse în Raportul de monitorizare și Planul de activitate al ucenicului asigură respectarea prevederilor din legislația formării profesionale, respectiv îmbinarea adecvată a conținuturilor de învățare cu activitățile lucrative de la locul de muncă.

Costurile financiare lunare cu angajarea unui ucenic includ pe lângă salariul ucenicului și costurile cu salariul coordonatorului de ucenicie și costul formării profesionale. Primele două categorii de costuri sunt determinate de nivelul salariilor oferite de diferitele categorii de întreprinderi. Astfel, în medie, costurile cu salariul ucenicilor și cu salariul coordonatorului de ucenicie (aferent pentru 20 de ore de activitate pe lună) ating cele mai mici valori absolute în microîntreprinderi și cresc pe măsură ce crește dimensiunea firmei. În principiu, costurile cu formarea profesională ar trebui să fie similare pentru aceeași calificare indiferent de dimensiunea firmei care angajează ucenici. Totuși, este foarte probabil ca acest cost de formare să fie diferit în cazul microîntreprinderilor care trebuie să contracteze servicii de formare pentru un număr foarte mic de ucenici. În această situație, există posibilitatea ca furnizorii de formare fie să solicite un cost mai ridicat, fie să nu poată asigura serviciile solicitate. Chiar și în situația în care costul de formare este similar pentru toate categoriile de firme (45 lei/lună/ucenic), costul total financiar lunar plătit de o microîntreprindere pentru un ucenic ar depăși costul cu un salariu mediu plătit în această categorie de întreprinderi. Mai mult, comparativ cu opțiunea preferată, costurile IMM-urilor cu un ucenic sunt direct proporționale cu durata programului de ucenicie care este semnificativ mai mare în cazul opțiunii alternative. În aceste condiții, microîntreprinderile ar putea fi reticente la a angaja ucenici.

Beneficii

Pe de altă parte, beneficiile lunare derivate din opțiunea alternativă pentru angajarea unui ucenic sunt similare în cazul tuturor categoriilor de firme: subvenția de 1000 lei, beneficiile din munca ucenicului estimate pe baza timpului productiv și a aportului ucenicului la activitatea întreprinderii (puțin peste 1000 lei) și câștigul de productivitate datorat acumulării de cunoștințe și competențe în cadrul programului de formare (aproximativ 120 lei).

Pe fondul lipsei datelor privind salariile medii pentru muncitorii calificați pe clase de mărime, câștigul de productivitate este subestimat pentru întreprinderile cu salarii mai mari, respectiv pentru

întreprinderile mijlocii și mari. În condițiile unui nivel foarte ridicat al subvenției, beneficiul net pentru un ucenic este pozitiv pentru toate categoriile de întreprinderi, fiind mai mare în cazul IMM-urilor.

Concluzie

Totuși, chiar dacă analiza de impact indică un beneficiu net pozitiv important pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici, dificultățile acestora în contractarea serviciilor furnizorilor de formare (cauzate de numărul scăzut de ucenici) pot să reprezinte o piedică majoră pentru accesul acestora la sistemul de ucenicie. Din aceste considerente, opțiunea alternativă nu asigură toate condițiile favorabile pentru participarea adecvată a IMM-urilor la sistemul de ucenicie.

4.5. Impacturi sociale / în domeniul sănătății

Alături de costurile financiare și economice, opțiunea alternativă are o gamă largă de efecte pozitive la nivel social (și similare cu cele ale opțiunii preferate):

- reducea nivelului de șomaj în același timp cu creșterea ocupării;
- soluționarea problemei tinerilor NEETs;
- furnizarea oportunităților de ocupare și perspectivelor de carieră mai bune pentru persoanele din grupuri vulnerabile fără nici o calificare sau cu un nivel scăzut de integrare profesională;
- creșterea nivelului de calificare al forței de muncă;
- îmbunătățirea structurii ocupaționale și a mobilității forței de muncă;
- reducerea numărului de muncitori necalificați;
- adaptarea forței de muncă la nevoile angajatorilor pentru a îmbunătăți productivitatea și creșterea;
- asigurarea calității formării profesionale;
- dezvoltarea pieței de formare profesională;
- îmbunătățirea nivelului de informare și a imaginii publice a uceniciei;
- creșterea respectului de sine al persoanelor vulnerabile și a nivelului de încredere în ruta de formare profesională.

Secțiunea 5. Procesul de consultare publică (art. 7 din Legea 52/2003)

Procesul de consultare publică desfășurat pe durata elaborării Analizei de Impact a avut două componente principale: o consultare a fost realizată în etapa inițială a procesului și cea de-a doua în urma elaborării analizei impactului și identificării opțiunii preferate.

În cadrul primei componente, scopul consultării a fost acela de a determina modul în care sistemul de ucenicie actual este perceput de către cei doi actori principali: angajatori și ucenici. Obiectivul principal a fost acela de a colecta informații utile pentru elaborarea celor trei opțiuni de politică și pentru identificarea anumitor costuri și beneficii. Drept urmare, prima componentă a consultării publice a fost realizată prin intermediul a două chestionare adresate angajatorilor, pe de o parte, și ucenicilor, pe de altă parte. Rezultatele principale ale consultărilor sunt prezentate în Casetele 4 și 5.

Caseta 4. Consultarea potențialilor angajatori interesați de sistemul de ucenicie din România

În perioada 28.01.2015 – 20.02.2015, a fost inițiat un proces de consultare în rândul firmelor prin intermediul unui chestionar, în vederea culegerii de informații cu privire la gradul de cunoaștere al firmelor cu privire la sistemul actual de ucenicie, respectiv percepțiile, experiențele și potențialul acestora de organizare a uceniciei la locul de muncă. 1319 de firme din 38 de județe au răspuns la chestionarul lansat, 615 firme fiind din sectorul servicii, 44 firme din sectorul industrie și construcții și 53 firme din sectorul agricultură și silvicultură. Mai jos sunt prezentate principalele rezultate ale procesului de consultare:

- Doar 29% dintre firme cunosc sistemul de ucenicie din România, fapt ce relevă necesitatea realizării unor campanii de informare în rândul angajatorilor pe acest subiect. Gradul de necunoaștere a sistemului este mult mai accentuat în rândul IMM-urilor, comparativ cu firmele mari.
- Cu toate acestea, cel puțin 37% dintre firme prezintă potențial de a fi interesate să angajeze ucenici, dat fiind că se confruntă cu dificultăți sporite în angajarea de personal calificat pentru locurile de muncă vacante din cadrul companiei. Incidența firmelor cu dificultăți majore în asigurarea forței de muncă este semnificativ mai mare în rândul firmelor mari (48%) și medii (46%). Din punct de vedere sectorial, majoritatea firmelor afectate de către deficitul de calificare fac parte din sectorul construcțiilor și sectorul industrial (48%).
- 28% dintre firme doresc să angajeze ucenici în următorii 2 ani, majoritatea fiind din sectorul industrie și construcții (37%) și din sectorul servicii (23%). De asemenea, interesul firmelor de a organiza programe de ucenicie se manifestă mai ales în rândul firmelor mari (40%) și mai puțin la nivelul IMM-urilor. Microîntreprinderile (cu maxim 9 angajați) sunt cel mai puțin interesate de ucenicie (20%). Cele mai multe firme interesate să organizeze ucenicie în următorii 2 ani se găsesc în regiunile NV, Centru și NE.
- Pentru finanțarea schemelor de ucenicie, majoritatea firmelor intenționează să utilizeze sume de la bugetul asigurărilor de șomaj (64%) și resurse proprii întreprinderii (50%). De asemenea, 41% iau în considerare accesarea fondurilor structurale europene pentru a susține finanțarea uceniciei. Cu excepția firmelor mari care se bazează în cea mai mare parte pe resursele financiare proprii, toate celelalte categorii de întreprinderi vizează finanțarea uceniciei, în primul rând, cu ajutorul sumelor de la bugetul asigurărilor de șomaj.
- Pe de altă parte, firmele consideră că principalul beneficiu adus de organizarea uceniciei la locul de muncă se referă la calificarea angajaților în acord cu nevoile firmei. Doar 13% dintre firme sunt de părere că ucenicia nu este benefică pentru companii. Ponderea firmelor care nu consideră ucenicia ca fiind purtătoare de beneficii este aproape dublă la nivelul microîntreprinderilor și întreprinderilor mici (14%) față de întreprinderile mari (7,9%). De asemenea, sectorul agricol este caracterizat de cea mai mare pondere a firmelor care nu pot identifica beneficii ale uceniciei (23%).
- Printre principalele motive pentru care firmele românești nu sunt interesate să organizeze ucenicie se numără preferința pentru angajarea de personal deja calificat, birocrăția asociată organizării uceniciei, timp disponibil limitat pentru coordonatorii de ucenicie, lipsa nevoii de forță de muncă și costul ridicat al formării profesionale. Distribuția motivelor este diferită în funcție de dimensiunea firmei. Astfel, întreprinderile mari sunt reticente, în primul rând, din cauza birocrăției, pe când IMM-urile preferă angajarea lucrătorilor gata calificați. Dinamica și vulnerabilitatea accentuate care caracterizează evoluția IMM-urilor le împiedică să dezvolte

politici de resurse umane pe termen mediu și lung. În acest sens, o flexibilizare a sistemului care ar permite reducerea perioadei de ucenicie ar putea să răspundă mai bine nevoilor și intereselor lor. De asemenea, în cazul microîntreprinderilor și întreprinderilor mici se remarcă o creștere în importanță a reticenței cauzată de costul cu salariul ucenicului. La nivel sectorial, cea mai mare pondere a firmelor care reclamă lipsa persoanelor interesate de ucenicie și lipsa furnizorilor de formare profesională se regăsește în sectorul industriei și construcțiilor.

- În materie de așteptări din partea Guvernului în domeniul uceniciei, cele mai multe firme doresc oferirea unor stimulente financiare mai avantajoase pentru firmele care organizează ucenicie (61%), simplificarea procedurilor (52%) și promovarea sistemului de ucenicie (36%). De altfel, dacă principala așteptare a firmelor mari se referă la simplificarea procedurilor din domeniu, IMM-urile așteaptă din partea Guvernului, în primul rând, oferirea unor stimulente financiare mai avantajoase.

Caseta 5. Consultarea ucenicilor ce au încheiat contracte de ucenicie în 2014

Grupul de Lucru al Ministerului Muncii a inițiat un proces de consultare în rândul ucenicilor prin intermediul unui chestionar completat online de către aceștia, la invitația ANOFM. Procesul de consultare a avut loc în perioada: 16.03 – 8.04.2015. Obiectivul procesului de consultare a fost culegerea de informații cu privire la experiențele, motivațiile, nevoile, așteptările și perspectivele de carieră ale persoanelor care au încheiat un contract de ucenicie. 70 de ucenici din 12 județe au completat chestionarul. Eșantionul a inclus 19 femei și 50 de bărbați (1 non răspuns), 49 de ucenici cu vârste sub 25 de ani, 19 cu vârste cuprinse între 26-45 de ani și un ucenic cu vârsta peste 46 de ani. Majoritatea ucenicilor sunt angajați în industria prelucrătoare și construcții, în timp ce mai puțin de 20% sunt angajați în sectorul servicii. Principalele rezultate ale procesului de consultare sunt prezentate mai jos:

- 45,7% dintre tineri au aflat de programele de ucenicie de la prieteni sau rude și 22,9% de la actualul angajator. Doar 21,4% au fost informați despre oportunitatea programelor de ucenicie de la serviciul public de ocupare. În acest sens, este necesară organizarea unei campanii de promovare a sistemului de ucenicie în rândul potențialilor beneficiari și accentuarea activităților de informare cu privire la această posibilitate la nivelul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Informațiile culese de la ucenici arată că 27% dintre aceștia au decis să urmeze programul de ucenicie pentru a obține un salariu și o calificare în același timp.
- Trei sferturi dintre ucenici au apreciat pozitiv accesibilitatea programului de ucenicie. Majoritatea respondenților nu a putut identifica eventuale dificultăți în procesul de obținere a unei poziții de ucenic (61%). La nivelul celorlalți respondenți, principala dificultate identificată se referă la numărul redus de angajatori dornici să primească ucenici, ceea ce relevă necesitatea creșterii atractivității programului pentru firmele din România.
- Interesant este faptul că 67% dintre ucenici nu aveau o alternativă în momentul intrării în ucenicie, dat fiind că ei nu au luat în considerare alte modalități de instruire / calificare. Doar 21% au fost interesați și de cursurile de formare profesională oferite de serviciul public de ocupare, însă au ales să opteze pentru sistemul de ucenicie care oferă posibilitatea calificării la locul de muncă. Cei care au fost interesați exclusiv de alternativa uceniciei provin în special din rândul tinerilor (25 de ani și mai puțin) și a vârstnicilor (46 de ani și mai mult). Acest fapt arată că sistemul de ucenicie din România răspunde, în special, nevoilor acestor categorii de vârstă: tineri

care sunt interesați să obțină o calificare și experiență la locul de muncă, precum și vârstnici care au dificultăți în a reintra pe piața de muncă, având calificări degradate sau care nu se mai caută în actualul context economic.

- În ceea ce privește durata programului, modalitățile de instruire și evaluare, ucenicii au avut păreri pozitive. Gradul lor de mulțumire față de modul în care se desfășoară programul de ucenicie este foarte mare, această opinie fiind împărtășită mai cu seamă de ucenicii tineri și vârstnici. Singurul motiv notabil de nemulțumire se referă la cuantumul salariului care este considerat prea mic de către 12% dintre ucenici.
- Implicarea angajatorului, modalitățile de evaluare, nivelul de calitate a formării profesionale, raportul dintre muncă și formare, timpul de instruire, precum și sfaturile primite de la serviciul public de ocupare sunt apreciate pozitiv de ucenici.
- Una dintre puținele limite percepute ale programului de ucenicie se referă la lipsa de flexibilitate a sistemului, ceea ce îi împiedică pe ucenici să realizeze părți ale programului la angajatori diferiți.
- De asemenea, mulți ucenici și-au exprimat credința că vor lucra la același agent economic, fiind convinși că vor primi și un salariu mai mare la finalizarea perioadei de ucenicie.

Cea de-a doua componentă a consultării s-a axat pe obținerea comentariilor cu privire la caracteristicile opțiunii preferate și a contribuțiilor ceva mai concrete cu privire la acțiunile post adoptare. În sensul consultării, a fost organizată o întâlnire cu părțile interesate.

Caseta 6. Întâlnire cu părțile interesate

Întâlnirea cu părțile interesate a fost organizată în data de 1 iulie 2015. În cadrul întâlnirii au participat reprezentanții patronatelor, sindicatelor și angajatorilor cu un număr mare de ucenici. Au fost discutate deficiențele și punctele slabe ale sistemului de ucenicie actual, cât și potențialele soluții ce pot fi adoptate de către Guvern:

- Firmele ce angajează ucenici sunt influențate negativ de către costurile ridicate asociate uceniciei, în special de costurile forței de muncă deoarece ucenicii solicită salarii mai mari decât salariul minim pe economie; în acest sens, firmele au solicitat o subvenție mai mare decât cea actuală. Opțiunea preferată majorează subvenția de la 300 lei la 500 lei.
- Creșterea nivelului de conștientizare și informare în rândul ucenicilor trebuie să fie consolidată deoarece firmele trebuie să furnizeze informațiile necesare. Această solicitare va fi soluționată prin organizarea unor campanii de informare realizate de către agențiile publice de ocupare. Totodată, participanții au ridicat problema prestigiului social redus și al imaginii publice negative a uceniciei. Vor fi realizate campanii de conștientizare pentru a crește atractivitatea sistemului.
- Un alt aspect important ridicat de către firme se referă la dreptul angajatorilor de a solicita ucenicilor să rămână angajați în cadrul firmei cel puțin trei ani de la finalizarea programului de ucenicie. Această prevedere a fost inclusă în forma anterioară a Legii Uceniciei și a fost eliminată ca fiind neconstituțională. Totuși, Codul Muncii conferă angajatorilor dreptul general a de impune clauze de loialitate angajaților implicați într-o formare finanțată de către firmă sau de a fi despăgubiți de către angajați pentru costurile de formare în cazul părăsirii firmei. Drept urmare, acest aspect va face obiectul negocierilor dintre angajator și ucenic.
- Firmele au solicitat prelungirea termenului de 30 de zile de la finalizarea perioadei de probă pentru încheierea contractului dintre angajator și agenția județeană de ocupare; acest termen este prea scurt pentru ca agențiile județene de ocupare să poată accesa resursele în vederea asigurării subvenției. Acest aspect a fost reținut pentru a fi introdus în normele metodologice.

- Participanții au discutat rolul uceniei în sistemului de educație și formare din România. Opinia generală a fost aceea că deși educația și formarea profesională inițială trebuie să fie dezvoltate în continuare, sistemul de ucenie trebuie să se adreseze nevoilor diferitelor grupuri țintă: tineri fără experiență de muncă, adulți cu un nivel scăzut de integrare profesională. Drept urmare educația și formarea profesională inițială și ucenia la locul de muncă reprezintă rute de calificare alternative, ambele fiind extrem de necesare în contextul românesc.
- Scopul politicii publice privind ucenia ar trebui să fie acela de a crește eficiența și nu de a justifica menținerea situației actuale
- Sunt necesare îmbunătățiri viitoare ale cadrului instituțional pentru un sistem de ucenie eficient, precum îmbunătățirea și creșterea numărului de standarde ocupaționale și îmbunătățirea funcționării comitetelor sectoriale
- Inspekția Muncii ar trebui să monitorizeze și să controleze îndeaproape aplicarea prevederilor legale prevăzute în contractele de ucenie (de exemplu, drepturile ucenicilor de asigurări sociale)
- Agențiile județene de ocupare a forței de muncă ar trebui să fie mai proactive în a ajuta atât angajatorii interesați cât și potențialii ucenici să acceseze sistemul de ucenie (o intervenție mai bine orientată)
- Firmele ce activează în sectorul construcțiilor au solicitat eliminarea obligației utilizării furnizorului de formare autorizat. Certificatele de calificare ar trebui să fie emise de către angajator și nu de către stat. Această contribuție nu a fost luată în considerare din cauza nevoii de a asigura calitatea și de a acorda ucenicilor perspective de carieră mai bune pe piața muncii și nu doar un certificat recunoscut de către o firmă.
- Statul ar trebui să coordoneze implementarea programelor de ucenie nu să le implementeze efectiv.

Secțiunea 6. Măsuri post-adoptare (doar pentru opțiunea preferată)

6.1. Măsuri de implementare

Opțiunea preferată reprezintă o formă îmbunătățită a Sistemului de Ucenicie actual. Drept urmare, toate elementele de implementare existente vor fi menținute. Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, prin intermediul Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă, va coordona implementarea sistemului de ucenie. Anumite atribuții ale agențiilor județene de ocupare vor fi modificate:

- Valoarea subvenției ce va fi acordată angajatorilor ce încadrează ucenici va fi modificată pentru a atinge valoarea unui indicator social de referință (500 lei);
- Formarea profesională a ucenicilor va fi asigurată de către agențiile județene de ocupare a forței de muncă în cadrul centrelor de formare profesională a agențiilor sau de către furnizorii de formare autorizați. Activitatea de formare va fi organizată în cadrul Planului Național de Formare Profesională, conform numărului și tipului de posturi de ucenie vacante notificate de către angajatori agențiilor județene de ocupare a forței de muncă;
- Campaniile de informare vor fi organizate de către agențiile județene de ocupare a forței de muncă și se vor adresa firmelor și persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Totodată, asistența metodologică va fi asigurată de către personalul agențiilor de ocupare a forței de muncă angajatorilor care doresc să recruteze ucenici. Pentru a reduce povara administrativă a

angajatorilor, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă va elabora un ghid cu exemple practice cu privire la completarea cererii și formularelor de monitorizare;

- Durata formării profesionale la locul de muncă va fi mai flexibilă (durata contractelor de ucenicie va fi cuprinsă între 6-36 de luni), în special pentru persoanele care dețin deja calificări parțiale, prin introducerea diferitelor tipuri de programe de ucenicie în Legea Uceniciei, după cum urmează:
 - Programe de specializare pentru diferite niveluri de calificare 2, 3, 4, 5⁵⁵. Condiția de accesare este ca ucenicul să dețină un certificat de calificare de bază recunoscut la nivel național, emis de către sistemul educațional sau de către un sistem de formare profesională a adulților. Durata programelor de ucenicie poate fi de:
 - 3 luni pentru nivelul de calificare 2;
 - între 3 și 6 luni pentru nivelul de calificare 3;
 - între 3 și 12 luni pentru nivelul de calificare 4;
 - între 3 și 12 luni pentru nivelul de calificare 5;
 - Cursuri de formare pentru toate nivelurile de calificare, orientate către forța de muncă dedesprofesionalizată. Durata stagiilor de ucenicie poate fi cuprinsă între 3-6 luni.
 - Stagii pentru obținerea unei calificări de nivel superior, în aceeași arie ocupațională, pentru persoanele care dețin deja o calificare - durata contractelor de ucenicie se reduce cu un an. Lista calificărilor care beneficiază de reducerea perioadei de ucenicie se poate elabora de către Autoritatea Națională pentru Calificări:
 - 12 luni – pentru persoanele care dețin o calificare de nivelul 2 și doresc să obțină o calificare de nivel 3,
 - 24 luni pentru persoanele care dețin o calificare de nivelul 3 și doresc să obțină o calificare de nivel 4 – absolvenți de liceu.
 - Stagii de completare pentru obținerea unei calificări întregi în cazul persoanelor care dețin un certificat de competențe – pentru cel puțin 50% din competențele cerute pentru obținerea unei calificări întregi. În acest caz, durata contractelor poate varia între 6-18 luni, în funcție de nivelul de calificare:
 - 6 luni pentru nivelul 2 de calificare;
 - 12 luni pentru nivelul 3 de calificare;
 - 18 luni pentru nivelul 4 de calificare,
 - 18 luni pentru nivelul 5 de calificare.

În ceea ce privește finanțarea sistemului de ucenicie propus, subvenția acordată angajatorilor și costurile formării profesionale acordate ucenicilor vor fi acoperite din Bugetul Național al Asigurărilor pentru Șomaj. Campaniile de informare ce vor fi organizate de către agențiile județene de ocupare a forței de muncă vor fi finanțate din bugetul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă.

⁵⁵ conform HG Nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrelui național al calificărilor

6.2. Activități de monitorizare și evaluare

Activitățile de monitorizare și evaluare vor fi realizate de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă. Scopul acestor activități va fi acela de a colecta informațiile relevante cu privire la accesarea sistemului de ucenicie și participarea în cadrul acestuia și cu privire la relevanța sistemului comparativ cu obiectivele acestuia.

În scopul monitorizării, vor fi colectați următorii indicatori:

Tabelul 13. Indicatori ce vor fi colectați pentru activitățile de monitorizare

Indicatori	Instituție responsabilă de colectarea datelor	Frecvență	Sursa de date
Indicatori de context			
Număr de șomeri înregistrați în ultima zi a lunii, în funcție de: <ul style="list-style-type: none"> sex grupa de vârstă (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) nivelul de educație experiența profesională (cu sau fără) durata de șomaj 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
Rata de șomaj înregistrată, în funcție de: <ul style="list-style-type: none"> sex grupa de vârstă (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) nivelul de educație 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
Numărul de angajatori cu locuri de muncă vacante active înregistrate la agențiile publice de ocupare a forței de muncă în ultima zi a lunii, în funcție de: <ul style="list-style-type: none"> sectorul economic (CAEN) dimensiunea firmei (0-9 angajați, 10-49 angajați, 50-249 angajați, 250+ angajați) 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
Numărul de locuri de muncă vacante înregistrate la agențiile publice de ocupare a forței de muncă, în funcție de: <ul style="list-style-type: none"> ocupație sectorul economic (CAEN) dimensiunea firmei (0-9 angajați, 10-49 angajați, 50-249 angajați, 250+ angajați) 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
Acces și participare la sistemul de ucenicie			
Numărul de contracte de ucenicie în vigoare în ultima zi a lunii, în funcție de: <ul style="list-style-type: none"> tipul de ucenicie ocupație sectorul economic (CAEN) sexul ucenicilor grupa de vârstă (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) nivelul de educație al ucenicilor experiența profesională a ucenicului durata șomajului ucenicilor 	AJOFM	Lunar	Contract de ucenicie Baza de date a AJOFM

<p>Numărul de contracte de ucenicie nou încheiate într-o lună, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipul de ucenicie • ocupație • sectorul economic (CAEN) • sexul ucenicilor • grupa de vârstă a ucenicilor (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) • nivelul de educație al ucenicilor • experiența profesională a ucenicului (cu sau fără) • durata șomajului ucenicilor 	AJOFM	Lunar	Contract de ucenicie Baza de date a AJOFM
<p>Numărul de angajatori cu ucenici în ultima zi a lunii, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sectorul economic (CAEN) • dimensiunea firmei (0-9 angajați, 10-49 angajați, 50-249 angajați, 250+ angajați) 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
<p>Numărul mediu de ucenici per angajator în ultima zi a lunii, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sectorul economic (CAEN) • dimensiunea firmei (0-9 angajați, 10-49 angajați, 50-249 angajați, 250+ angajați) 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
Calitatea sistemului de ucenicie			
<p>Numărul de contracte de ucenicie încheiate fără finalizarea perioadei de ucenicie în decursul lunii, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • motiv • tipul de ucenicie • sectorul economic (CAEN) • dimensiunea firmei (0-9 angajați, 10-49 angajați, 50-249 angajați, 250+ angajați) • sexul ucenicilor • grupa de vârstă a ucenicilor (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) • nivelul de educație al ucenicilor 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
<p>Numărul de contracte de ucenicie încheiate cu finalizarea perioadei de ucenicie în decursul lunii, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipul de ucenicie • sectorul economic (CAEN) • dimensiunea firmei (0-9 angajați, 10-49 angajați, 50-249 angajați, 250+ angajați) • sexul ucenicilor • grupa de vârstă a ucenicilor (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) • nivelul de educație al ucenicilor 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM

<p>Numărul de contracte de ucenicie încheiate cu un certificat de calificare în decursul lunii, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipul de ucenicie • nivelurile de certificare • ocupație • sectorul economic (CAEN) • sexul ucenicilor • dimensiunea firmei (0-9 angajați, 10-49 angajați, 50-249 angajați, 250+ angajați) • nivelul de educație al ucenicilor • experiența profesională a ucenicilor (cu sau fără) • perioada de șomaj a ucenicilor 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM Baza de date a Agenției Naționale pentru Calificări
---	-------	-------	---

Scopul activităților de evaluare va fi acela de a determina modalitatea în care sistemul de ucenicie răspunde nevoilor angajatorilor și oferă persoanelor oportunitatea calificării și angajării. Un aspect important este acela de a evalua măsura în care programele de ucenicie oferă persoanelor acces la locuri de muncă stabile. Evaluarea va fi realizată trimestrial de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă pe baza indicatorilor calculați și raportați de către Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă.

În scopul evaluării, vor fi calculați următorii indicatori:

Tabelul 14. Indicatorii ce trebuie să fie raportați pentru activitățile de evaluare

Indicatori	Instituție responsabilă pentru calcul	Frecvență	Sursa de date
<p>Ponderea contractelor de ucenicie încheiate de-a lungul lunii, în numărul total de ieșiri din șomaj, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sex • grupa de vârstă a ucenicilor (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) • nivelul de educație • experiența profesională (cu sau fără) • durata șomajului 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
<p>Ponderea ucenicilor ce încheie un contract de muncă în urma unui stagiu de ucenicie în numărul total de ucenici ce au finalizat un program de ucenicie cu certificare, în funcție de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sex • grupa de vârstă a ucenicilor (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) • nivelul de educație 	AJOFM	Lunar	Baza de date a AJOFM
<p>Ponderea ucenicilor angajați în numărul total de ucenici ce au finalizat un program de ucenicie cu certificare - 12 luni după absolvire, în funcție de:</p>	AJOFM	Lunar	Contactarea ucenicilor

<ul style="list-style-type: none"> • sex • grupa de vârstă a ucenicilor (15-24 ani; 25-54 ani, 55+ ani) • nivelul de educație • ocupație • angajator (același angajator, un angajator diferit, liber profesionist) 			<p>Bazele de date administrative (REGIS, ANAF)</p>
---	--	--	--

Anexa 1. Evoluția sistemului de ucenicie la locul de muncă în România

Ucenicia la locul de muncă a fost reglementată în anul 2005 prin *Legea nr. 279/2005 și Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă*, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2006.

Scopul acestui act normativ inițiat în anul 2005 de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei a fost creșterea nivelului de calificare în rândul persoanelor tinere prin reglementarea unui mecanism de formare profesională la locul de muncă, în baza unui contract de ucenicie și stimularea învățării prin muncă.

Principalele elemente stabilite prin Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă se referă la:

Reglementarea contractului

Contractul de ucenicie la locul de muncă este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

Poate fi încadrată, ca ucenic în muncă, orice persoană fizică ce a împlinit vârsta de 16 ani, dar nu mai mult de 25 de ani, și nu deține o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă. Durata contractului de ucenicie la locul de muncă nu poate fi mai mare de 3 ani și mai mică de 6 luni.

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă se fac în condițiile respectării reglementărilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii referitoare la ucenicie și la contractul individual de muncă.

Obiectivul organizării uceniciei la locul de muncă vizează obținerea unei calificări parțiale/complete de nivel 1, 2 și 3, durata formării profesionale prin ucenicie fiind de 6 luni pentru nivelul I de calificare, 1 an pentru nivelul II de calificare și 2 ani pentru nivelul III de calificare.

Autorizarea angajatorului și atestarea maestrului de ucenicie

Maistrul de ucenicie este persoana atestată, în condițiile legii, care coordonează formarea profesională a ucenicului și este salariat al angajatorului care organizează ucenicia la locul de muncă. În cazul persoanelor fizice autorizate să desfășoare activități economice în mod independent sau o asociație familială, maestrul de ucenicie este chiar persoana fizică autorizată sau un membru al asociației familiale.

Autorizarea angajatorului și atestarea maestrului de ucenicie se realizează de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, prin direcțiile de muncă, solidaritate socială și familie județene și a municipiului București, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională județene, respectiv a municipiului București, constituite potrivit legii. Autorizarea angajatorului și atestarea maestrului de ucenicie se fac pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de prelungire.

Suținerea financiară a uceniciei la locul de muncă

Angajatorii care încadrează în muncă persoane, în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă, primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de ucenicie, pentru fiecare persoană:

- o sumă egală cu 50% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare;
- o sumă egală cu contravaloarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a putea depăși 20% din salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare.

În anul 2008, potrivit *OUG nr. 126/2008 privind modificarea și completarea unor acte normative în vederea eliminării legăturilor dintre nivelul drepturilor acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și nivelul salariului de bază minim brut pe țară și al stabilirii măsurilor de aplicare a unor regulamente comunitare*, a fost modificată secțiunea privind finanțarea uceniciei la locul de muncă, subvenția acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj calculându-se în funcție de indicatorul social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare (500 lei).

Cadrul legislativ de reglementare a uceniciei la locul de muncă stabilit prin *Legea nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă* și actul normativ de punere în aplicare s-a dovedit a fi ineficient și neaplicabil, astfel încât în perioada 2006-2010 numărul contractelor de ucenicie la locul de muncă a fost de 41, încheiate cu un singur angajator în județul Neamț (Anexa 1). Ca urmare a analizei privind implementarea prevederilor legii, s-au identificat o serie de dificultăți majore în utilizarea uceniciei ca soluție pentru promovarea ocupării și formării forței de muncă, după cum urmează:

- ucenia nu prezenta avantaje din punctul de vedere al persoanei care se angajează ca ucenic, comparabile cu ruta de formare profesională continuă reglementată prin OG 129/2000;
- 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;
- finanțarea cheltuielilor cu cazarea și masa ucenicilor era imposibil de asigurat de angajatori.

În acest context, în conformitate cu angajamentele stipulate în Programului legislativ al Guvernului și Programului Național de Reforme 2007-2010, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și-a asumat modificarea și completarea Legii nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă.

Principalele obiective ale modificării legislative au avut în vedere:

- să dea tinerilor posibilitatea de a obține formare profesională de calitate care îi va pregăti pentru ocuparea avantajoasă a locurilor de muncă;
- să promoveze oportunități de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în condițiile în care acestea beneficiază de formare adecvată și câștiguri rezonabile;
- să permită angajatorilor să-și asigure forța de muncă calificată în funcție de cerințele proprii;
- să permită participanților la formare profesională să aplice cunoștințele acumulate în procesul muncii;
- să contribuie la creșterea ocupării forței de muncă.

În vederea remedierii problemelor identificate în utilizarea uceniciei ca soluție pentru promovarea ocupării și formării forței de muncă, menționate mai sus, prin proiectul de lege propus a fost modificată Legea nr. 279/2005, astfel:

- abrogarea dispozițiilor referitoare la maestrul de ucenicie;

- stabilirea unei persoane care să coordoneze ucenicia la locul de muncă în conformitate cu standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională, numită coordonator de ucenicie;
- în vederea formării profesionale a ucenicului, angajatorul are obligația să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică, precum și toate condițiile necesare astfel încât coordonatorul de ucenicie să-și îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului;
- abrogarea dispozițiilor referitoare la autorizarea persoanelor juridice și persoanelor fizice care doresc să încadreze ucenici;
- 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;
- abrogarea obligației angajatorului de a asigura condiții de cazare suportate de ucenic, iar contravaloarea acestora să nu poată depăși 50% din venitul net salarial realizat de către ucenic la locul de muncă, conform contractului de ucenicie în vigoare;
- pregătirea ucenicului se desfășoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională;
- angajatorul are obligația de a organiza evaluarea pregătirii teoretice și practice a ucenicului, printr-un centru de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, și de a suporta costurile evaluării și certificării formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă;
- evaluarea și certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind competențele obținute în sistem nonformal și informal;
- în cazul în care ucenicul nu a obținut competențele profesionale specifice programului de formare prin ucenicie, evaluarea acestuia se mai poate face o singură dată, în termen de 60 de zile de la data comunicării deciziei Comisiei de evaluare, conform Ordinului comun al ministrului educației și cercetării și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 4543/468 din 2004 privind aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale;
- în situația în care evaluarea ucenicului se mai face încă o dată se prevede prelungirea contractului de ucenicie cu 60 de zile, necesară atât pentru îmbunătățirea formării profesionale a ucenicului, cât și pentru noul proces de evaluare a competențelor, care potrivit legii poate avea o durată de până la 30 de zile;
- în situația în care ucenicul nu obține nici a doua oară Certificatul de competențe, angajatorul este obligat să restituie, în totalitate, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru fiecare ucenic, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data primirii celei de-a doua decizii a Comisiei de evaluare cu mențiunea „încă nu competent”.

În luna noiembrie a anului 2010, proiectul de lege a fost aprobat de Guvernul României din următoarele motive:

- contextul economic care a condus la creșterea ratei șomajului în general și luând în considerare rata mare a șomajului înregistrat în rândul tinerilor, în mod deosebit a celor care nu erau calificați sau proveneau din medii dezavantajate,

- necesitatea remedierii disfuncțiilor create în organizarea și funcționarea cadrului legislativ de reglementare a uceniciei la locul de muncă stabilit prin *Legea nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă*, și dat fiind imposibilitatea utilizării uceniciei ca soluție pentru promovarea ocupării și formării forței de muncă din rândul tinerilor,
- necesitatea creării unui cadru juridic adecvat și flexibil în contextul exercițiului de simplificare a legislației și reducerii sarcinilor administrative, astfel încât ucenia la locul de muncă să devină un instrument real de susținere a ocupării și formării forței de muncă, instrument care să poată fi util atât angajatorilor, care au astfel oportunitatea să-și formeze forța de muncă în funcție de nevoile specifice cât și lucrătorilor necalificați sau cu calificare de nivel redus, care au astfel acces atât la ocupare cât și la obținerea de aptitudini profesionale necesare pe piața muncii,
- necesitatea promovării fără întârziere a noilor măsuri destinate încurajării uceniciei la locul de muncă, astfel încât acestea să-și atingă cât mai rapid scopul, iar efectele să se simtă cât mai curând pe piața muncii.

Proiectul de lege a fost adoptat de Parlamentul României prin *Legea nr. 106/2011*, publicată în *Monitorul Oficial al României* din 20 iunie 2011.

În perioada 2011-2012, implementarea legislației privind ucenia la locul de muncă nu a condus la rezultatele așteptate. Unul dintre motive a fost faptul că nu se putea organiza decât un număr redus de programe de formare prin ucenie la locul de muncă deoarece existau numai 58 centre de evaluare pentru diferite calificări 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 (Anexa 1).

Luând în considerare rezultatele slabe obținute în procesul de implementare a *Legii nr. 279/2005* modificată în intervalul 2010-2011, ținând cont de contextul european din anul 2012 care releva faptul că nivelul ratei șomajului în rândul tinerilor era foarte ridicat, precum și de concluziile Consiliului European informal din 30 ianuarie 2012 în urma căruia Statelor Membre le-a revenit sarcina să elaboreze și să pună în aplicare inițiative cuprinzătoare cu privire la ocuparea forței de muncă, la educație și la competențe, s-au impus eforturi deosebite la nivel național în vederea îmbunătățirii ofertei de forță de muncă și a reducerii șomajului în rândul tinerilor, respectiv:

- accelerarea eforturilor de promovare a primului contact cu viața profesională în rândul tinerilor și a participării acestora pe piața forței de muncă;
- creșterea substanțială a numărului de stagii de ucenie și de formare pentru asigurarea faptului că acestea reprezintă oportunități reale pentru tineri;
- reînnoirea eforturilor de a-i readuce într-un sistem de formare pe cei care au părăsit școala timpuriu.

În acest sens, cadrul legislativ de reglementare a acestui tip de formare stabilit prin *Legea nr. 279/2005* privind ucenia la locul de muncă și legislația subsecventă a necesitat o serie de modificări menite să contribuie la realizarea obiectivelor stabilite la Consiliul European din 30 ianuarie 2012 ce vizează accelerarea eforturilor de promovare a primului contact al tinerilor cu viața profesională și participarea acestora pe piața forței de muncă.

Principalele obiective ale modificării legislative au avut în vedere:

- 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;

- asigurarea necesarului de forță de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii ale angajatorilor;
- simplificarea atribuțiilor angajatorilor care organizează ucenicia la locul de muncă;
- extinderea finanțării acestui tip de formare profesională, inclusiv prin utilizarea fondurilor europene;
- facilitarea integrării sociale a tinerilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii.

Astfel, în conformitate cu angajamentele stipulate în Programul legislativ al Guvernului și Programul Național de Reforme 2011-2013, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și-a asumat o nouă modificare și completare a Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

În vederea stimulării participării la programe de ucenicie ca soluție pentru promovarea ocupării și reducerii șomajului în rândul tinerilor, prin proiectul de lege elaborat de minister și aprobat de Guvernul României în luna decembrie 2012 a fost modificată *Legea nr. 279/2005*, astfel:

1. Contractul de ucenicie la locul de muncă cuprinde, pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, următoarele clauze referitoare la:
 - 1.1. denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul.
 - 1.2. denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă.
 - 1.3. obligațiile suplimentare ale angajatorului, respectiv:
 - să asigure ucenicului toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporțional cu timpul lucrat;
 - să asigure ucenicului pregătirea practică corespunzătoare calificării în care ucenicul se formează profesional;
 - să asigure ucenicului accesul la pregătirea teoretică corespunzătoare programului de formare profesională finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - să încheie un contract de prestări servicii de formare profesională cu un furnizor autorizat în condițiile Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în scopul asigurării programului de formare profesională a ucenicului;
 - să suporte contravaloarea programului de formare profesională a ucenicului.
 - 1.4. obligațiile ucenicului, respectiv:
 - să desfășoare activitatea în conformitate cu prevederile contractului de ucenicie la locul de muncă;
 - să participe la pregătirea teoretică corespunzătoare programului de formare profesională finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile

Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- să participe la susținerea examenului de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică și practică.
2. Condițiile de acces la un program de ucenicie au fost îmbunătățite prin introducerea obligativității persoanelor care doresc să participe la un program de ucenicie la locul de muncă de a îndeplini cumulativ următoarele condiții:
 - 2.1. să facă demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;
 - 2.2. să fi împlinit vârsta de 16 ani, ucenicia putându-se organiza și pentru persoanele cu vârsta de peste 25 de ani;
 - 2.3. să nu dețină o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;
 - 2.4. să îndeplinească condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare conform prevederilor Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
 3. 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 în condițiile în care formarea profesională este organizată prin furnizori autorizați.
 4. Finanțarea formării profesionale prin ucenicie la locul de munca se poate realiza din:
 - 4.1. resurse proprii ale angajatorilor;
 - 4.2. sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;
 - 4.3. Fonduri Structurale Europene;
 - 4.4. bugetul asigurărilor de șomaj.
 5. Controlul modului în care este organizată și se desfășoară ucenicia la locul de muncă.

Controlul asupra modului în care este organizată și se desfășoară ucenicia la locul de muncă se realizează de către inspectoratele teritoriale de muncă, având în vedere prevederile Legii nr. 53/2003-Codului muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, iar aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii care are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare județ și în municipiul București.

Implementarea prevederilor legii modificate s-a realizat după adoptarea de către Parlamentul României a Legii nr. 179/2013 și aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii prin Hotărârea de Guvern nr. 885/2013 în luna noiembrie 2013.

Astfel, în anul 2013, prin aplicarea dispozițiilor legii în vigoare înainte de ultima modificare, au fost încheiate 44 de contracte de ucenicie în 4 județe.

Anexa 2. Stadiul contractelor de ucenicie înregistrate de către ANOFM în perioada 2006-2013

An	Județe	Număr de contracte
2006		0
2007	Neamț	20
2008	Neamț	21
2009		0
2010		0
2011		0
2012	Arad	9
	Bistrița	15
	Giurgiu	2
	Vrancea	34
	Total	60
2013	Bistrița	1
	Călărași	1
	Dolj	4
	Vrancea	38
	Total	44
2014	Bistrița	12
	Brăila	28
	București	25
	Botoșani	2
	Constanța	3
	Dolj	3
	Galați	9
	Gorj	4
	Iași	143
	Ilfov	14
	Prahova	42
	Teleorman	26
	Vrancea	29
	Total	337

Anexa 3. Ratele de ocupare a tinerilor conform nivelului de educație

Ocuparea tinerilor în funcție de sex, vârstă și nivel de educație, pentru categoria de vârstă cuprinsă între 15-24 de ani									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Învățământ preșcolar, învățământ primar și gimnazial (nivel 0-2) ISCED 11									
EUR 28	24,5 (b)	24,4	25	24,5	22,3	21,1	21,3	20,2	19,5
RO	16,6 (b)	15,9	16,5	15,9	16,5	17,4(b)	15,6	16,1	15,3
Învățământ liceal și învățământ postliceal non-terțiar (nivel 3 și 4) ISCED 11									
EUR 28	46,8 (b)	47,8	48,7	49	46	44,8	44,2	43,3	42,6
RO	34,3 (b)	32,7	31,8	32,4	30,5	30 (b)	29,8	30,1	29,9

Anexa 4. Analiza sistemului de educație din România

Restructurarea sistemului IVET (initial vocational education and training - educație și formare profesională inițială) în România, din cauza ratelor de înscriere scăzute și a infrastructurii precare, a generat închiderea progresivă a școlilor de arte și meserii începând din 2009, în special a liceelor agricole al căror număr a scăzut cu peste 80% în ultimii 15 ani. Cele care au rămas sunt considerate, în general, neatrăgătoare din cauza calității clădirilor, a dotărilor și a personalului. Acest lucru a determinat o reducere constantă a ratelor de înscriere.

De-a lungul perioadei analizate 2007-2012, valorile ratei brute de cuprindere în învățământul profesional scad, atât pe total, cât și pe sexe sau regiuni. Se constată o cuprindere mai bună a populației masculine. De la valori extreme (pe total) de 16%, respectiv 19% în 2007-2008 se ajunge la un nivel de 0,8%, respectiv 1,8% în ultimul an analizat.

Declinul începe odată cu anul școlar 2009-2010, cel în care s-a aplicat măsura intrării în lichidare a școlilor de arte și meserii. La nivelul învățământului profesional, situația abandonului școlar este accentuată de măsura desființării școlilor profesionale care a încurajat abandonul celor care se aflau încă în anul 2010 în sistem, valorile dublându-se în ultimul an față de valoarea medie din perioada 2007-2010, (19,8% față de 8,5% în anul 2007). Situația evidențiată de evoluția din perioada 2007-2010 este de natură să îngrijoreze.

Pe lângă reducerea accentuată a efectivelor de elevi ca urmare a intrării în lichidare a SAM-urilor, cresc și valorile ratei abandonului, ajungând la o cincime dintre cei înscriși la începutul anului școlar 2010/11⁵⁶.

Conform aceluiași Studiu al Ministerului Educației Naționale, rata de absolvire a învățământului profesional înregistrează valori reduse în perioada 2007-2011, aceasta oscilând între 44% în anul 2008 și 14% în anul 2011. Scăderea se datorează în principal percepției negative cu privire la prestigiul social al acestui nivel de educație, fapt care determină orientarea majorității elevilor către învățământul teoretic, finalizat cu diplomă de bacalaureat. De asemenea, reorganizarea unui număr relativ mare de unități școlare cu profil profesional în unități școlare de tip liceal a contribuit la scăderea posibilităților de acces la acest nivel educațional. Totuși, remarcăm faptul că, spre deosebire de celelalte niveluri educaționale, în cazul învățământului profesional, băieții au o situație mai bună decât cea a fetelor, aceștia înregistrând o rată mai mare de absolvire (19,3% băieții, față de 10,2% fetele).

În prezent, se desfășoară un proces important de modernizare a sistemului IVET pentru promovarea dobândirii de competențe corelată îndeaproape cu cerințele pieței muncii și nevoile sectorului privat; dezvoltarea și susținerea învățământului liceal și postliceal; extinderea utilizării unui sistem de transfer al creditului (respectiv între învățământul profesional liceal și învățământul postliceal); oferirea posibilității de a parcurge cel puțin un program de pregătire profesională, de către absolvenții de învățământ secundar cu rezultate slabe și cu vârsta sub 18 ani care au abandonat

⁵⁶Studiul Ministerului Educației Naționale - Analiză de nevoi privind educația și formarea profesională din România, Anexa 2, Tabel 35, Tabel 43

școala anterior; și stipularea dobândirii unor calificări corespunzătoare conform Cadrului național al calificărilor (care vor fi oferite gratuit de școlile profesionale și tehnice de stat).

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 117/2013 a creat cadrul legal pentru o nouă componentă de educație și formare profesională (EFP) în sistemul de învățământ. Noile cursuri EFP de trei ani vor începe în anul școlar 2014-2015, cu programe care acoperă obiective de învățare și care implică ore de predare corespunzând claselor de liceu a IX-a și a X-a. Acestea au fost necesare pentru a putea lua în considerare component EFP în cadrul sistemului de învățământ obligatoriu și pentru a permite elevilor absolvenți ai școlilor profesionale să își continue studiile în clasele a XI-a și a XII-a de liceu. Din păcate, curriculumul este încă supraîncărcat, cu un procent ridicat de învățare bazată pe teorie și nu au fost introduse reglementări specifice privind învățarea la locul de muncă.

Sistemul de formare profesională bazat pe învățarea la locul de muncă lansat în 2012 nu a atras mulți elevi. De asemenea, disponibilitatea depinde de nivelul de interes în rândul întreprinderilor, care este destul de scăzut, în special având în vedere criza economică și financiară.

Nivelul cheltuielilor publice cu educația este în România printre cele mai reduse din UE27. Conform datelor Ministerului Educației Naționale (MEN), în perioada 2006-2008 bugetul educației a trecut de 5% din PIB, iar în anul 2010 și 2011 bugetul pentru educație, deși s-a redus, a avut o valoare apropiată de 4% din PIB. Cu toate acestea, datele oficiale EUROSTAT indică faptul că datele disponibile privind acest indicator sunt doar pentru anul 2005 și 2009 .

Cheltuielile totale cu educația (în milioane PPS) au fost în 2009 de 10.078,2 milioane PPS, conform EUROSTAT. Chiar dacă această valoare este aproape de două ori mai mare în comparație cu cea înregistrată în 2005, aceste cheltuieli sunt apropiate de cele raportate de state membre cu o populație școlară mai redusă precum Finlanda, Cehia sau Irlanda).

Alocările reduse pentru educație și cercetare reflectă atât dificultățile economice cu care se confruntă România, cât și nivelul scăzut de conștientizare al decidenților cu privire la valoarea adăugată a acestor domenii pentru creșterea competitivității și asigurarea unor locuri de muncă de înaltă calitate (Vezi Documentul de lucru al serviciilor Comisiei privind evaluarea Programului Național de Reformă pe 2012 și a Programului de Convergență, p 11).

Deși ca urmare a desființării școlilor profesionale în ultimii ani se constată o scădere semnificativă a ponderii populației active care a absolvit școala profesională, de la 26,4% în 2007 la 21,7% în 2011 (Analiză de nevoi privind educația și formarea profesională din România, Ministerul Educației Naționale), școlile pot avea un dublu rol: oferirea rutei de educație profesională odată cu reînființarea școlilor profesionale, pe de o parte, și furnizarea pregătirii teoretice dintr-un program de ucenicie (reglementat conform Legii nr. 279/2005), ca furnizor de formare autorizat.

Anexa 5. Posturi vacante pe termen lung în perioada 2012 – 2014

An	Denumire	Total
2012	Muncitor necalificat in industria confecțiilor	3665
	Operator confecționar industrial îmbrăcăminte din țesături, tricotaje, materiale sintetice	3416
	Confecționar-asamblor articole din textile	2445
	Muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor	1623
	Vânzător	1292
	Manipulant mărfuri	1157
	Muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet	1024
	Lucrător comercial	1021
	Șofer autocamion/mașină de mare tonaj	987
	Muncitor necalificat la ambalarea produselor solide si semisolide	949
	Lăcătuș mecanic	791
	Șofer de autoturisme și camionete	781
	Agent de securitate	689
	Muncitor necalificat la întreținerea de drumuri, șosele, poduri, baraje	630
	Operator la mașini-unelte semiautomate și automate	606
	Paznic	569
	Agent de vânzări	467
	Muncitor necalificat în agricultură	455
	Lucrător bucătărie (spălător vase mari)	431
	Femeie de serviciu	430
2013	Muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor	3592
	Muncitor necalificat în industria confecțiilor	2856
	Operator confecționar industrial îmbrăcăminte din țesături, tricotaje, materiale sintetice	2189
	Lucrător comercial	2036
	Confecționar-asamblor articole din textile	1602
	Casier	1547
	Vânzător	1310
	Manipulant mărfuri	1247
	Șofer autocamion/mașină de mare tonaj	1095
	Agent de securitate	951
	Muncitor necalificat la ambalarea produselor solide si semisolide	913
	Mercantizor	903
	Șofer de autoturisme si camionete	882
	Agent de vânzări	839
	Muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet	838
	Analist servicii clienți	834
	Operator la mașini-unelte semiautomate si automate	725
	Bucătar	683
	Sudor	639
	Îngrijitor clădiri	608
Muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor	3592	

An	Denumire	Total
2014	Confeccioner-asamblor articole din textile	2856
	Lucrător comercial	2189
	Casier	2036
	Muncitor necalificat în industria confecțiilor	1602
	Manipulant mărfuri	1547
	Vânzător	1310
	Agent de securitate	1247
	Operator confeccioner industrial îmbrăcăminte din țesături, tricotaje, materiale sintetice	1095
	Operator la mașini-unelte semiautomate și automate	951
	Muncitor necalificat la ambalarea produselor solide si semisolide	913
	Șofer de autoturisme și camionete	903
	Șofer autocamion/mașină de mare tonaj	882
	Montator subansamble	839
	Muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet	838
	Agent de vânzări	834
	Sudor	725
	Ambalator manual	683
	Bucătar	639
	Confeccioner cablaje auto	608

Anexa 6. Stadiul vizitelor la agenții economici ANOFM

Județ	Vizite la agenții economici	Nr. locuri de muncă potențiale pentru ucenici	Nr. locuri de muncă potențiale pentru tineri cu risc de marginalizare	Nr. locuri de muncă potențiale pentru stagitari	Nr. locuri de muncă potențiale pentru tineri <25 de ani	Nr. locuri de muncă potențiale pentru șomeri peste 45 de ani	Nr. locuri de muncă potențiale pentru șomeri care mai au 5 ani până la pensie	Nr. locuri de muncă potențiale pentru ocuparea persoanelor de etnie romă	Nr. persoane de etnie romă programate a fi ocupate în anul 2014	Nr. persoane cu handicap programate a fi ocupate în anul 2014	Participant la bursa locurilor de muncă**
Alba	60	12	51	38	140	136	29	32	31	52	60
Arad	56	2	7	10	27	33	2	3	2	2	43
Argeș	23	20	12	40	194	82	2	9	0	0	23
Bacău	32	1	4	29	87	27	0	0	0	0	32
Bihor	49	0	6	18	233	170	18	13	13	5	49
Bistrița Năsăud	33	13	13	33	67	86	29	9	4	7	33
Botoșani	73	20	7	23	68	97	23	12	9	8	73
Brăila	26	19	13	10	101	129	10	5	950	80	26
Brașov	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
București	93	22	8	120	359	275	40	11	11	2	93
Buzău	218	0	5	16	143	190	34	0	0	0	218
Călărași	60	5	13	8	41	50	9	12	1000	50	55
Caras Severin	32	6	15	0	60	61	11	33	33	1	32
Cluj	321	14	36	76	251	196	58	60	100	20	230
Constanta	33	32	1	16	102	49	11	44	2	0	33
Covasna	61			3	52	24					61
Dâmbovița	216	36	20	73	102	171	33	23	23	18	172

Dolj	69	0	0	0	32	52	0	0	0	0	30
Galați	124	15	30	48	78	144	35	3	0	0	124
Giurgiu	70	68	29	28	181	138	15	24	11	1	62
Gorj	193	24	5	16	43	62	0	0	0	0	188
Harghita	48	4	14	0	10	8	0	0	4320	240	47
Hunedoara	70	0	0	0	37	47	2	1	1	2	67
Ialomița	201	0	0	0	28	6	0	0	0	0	200
Iași	29	403	0	186	0	12	0	0	0	0	28
Ilfov	53	45	9	35	134	64	30	20	20	15	53
Maramureș	45	0	8	4	52	53	7	5	5	0	45
Mehedinți	60	0	0	3	12	30	0	0	0	2	60
Mureș	31	39	15	33	34	42	10	1	1	1	29
Neamț	126	0	9	0	98	167	0	2	2	0	126
Olt	52	0	0	0	66	46	0	0	0	0	52
Prahova	64	20	0	33	119	109	17	3	0	0	64
Sălaj	22	2	2	7	6	5	2	2	2	1	22
Satu Mare	45	5	13	19	55	49	10	11	11	6	45
Sibiu	285	26	23	152	449	352	64	34	66	13	285
Suceava	73		3		247	74	19				20
Teleorman	45	28	1	0	26	28	4	0	0	0	45
Timiș	52	4	11	30	409	248	22	7	7	6	52
Tulcea	541	177	183	135	370	416	201	37	27	24	541
Vâlcea	250	0	0	0	197	16	0	0	0	1	250
Vaslui	489	9	56	30	173	162	51	28	38	12	489
Vrancea	37	0	0	0	0	3	0	0	0	0	37
Total	4475	1071	622	1272	4883	4109	798	444	6689	569	4209

Anexa 7. Analiza Cost Beneficiu

Options	Stakeholders	Disadvantages / Costs	Cost/apprentice/ month	Total cost/3 years/ total no of apprentices	Advantages / Benefits	Benefit/apprentice/ month	Total benefit/3 years/ total no of apprentices	Net impact
Option Zero - Do nothing	State	Subsidy granted the employers	300,00 lei	7.176.000,00 lei	Opportunity cost - exemption from paying the unemployment indemnity	150,50 lei	3.599.960,00 lei	
		Administrative costs for NEA (National Employment Agency)/CEA (County Employment Agency).	174,07 lei	4.163.754,40 lei	Opportunity cost - exemption from paying the minimum guaranteed income (MGI)	230,00 lei	2.750.800,00 lei	
		TOTAL COSTS FOR THE STATE (3 YEARS)	474,07 lei	11.339.754,40 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE STATE (3 YEARS)	583,00 lei	13.945.360,00 lei	8.956.365,60 lei
	Employers	Costs related to the apprentice's salary.	1.440,00 lei	34.444.800,00 lei	Received subsidy.	300,00 lei	7.176.000,00 lei	
		Costs related to vocational training.	45,15 lei	1.079.988,00 lei	Benefits from the apprentices' activity	1.032,00 lei	24.685.440,00 lei	
		Administrative costs	57,04 lei	1.083.686,34 lei	Productivity gain	120,50 lei	2.882.360,00 lei	
		Costs related to the salaries of the apprenticeship coordinators.	357,00 lei	8.539.440,00 lei				
		TOTAL COSTS FOR THE EMPLOYERS (3 YEARS)	1.899,19 lei	45.147.914,34 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE EMPLOYERS (3 YEARS)	1.452,50 lei	34.743.800,00 lei	-10.404.114,34 lei
	Apprentices	Transportation costs	50,00 lei	1.196.000,00 lei	Collected salary	857,00 lei	20.499.440,00 lei	
		Costs related to the apprenticeship file	46,00 lei	84.640,00 lei	Right to social benefits	463,00 lei	11.074.960,00 lei	
		Opportunity costs - the salary that would have been obtained as unskilled worker	724,00 lei	17.318.080,00 lei	Qualification.	45,00 lei	1.076.400,00 lei	
		TOTAL COSTS FOR THE APPRENTICES (3 YEARS)	820,00 lei	18.598.720,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE APPRENTICES (3 YEARS)	1.365,00 lei	32.650.800,00 lei	14.052.080,00 lei
	Vocational training providers	Costs related to trainers, materials	150,70 lei	3.604.744,00 lei	Proceeds from vocational training.	180,00 lei	4.305.600,00 lei	
		TOTAL COSTS FOR THE PROVIDERS (3 YEARS)	150,70 lei	3.604.744,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE PROVIDERS (3 YEARS)	180,00 lei	4.305.600,00 lei	700.856,00 lei
ALTERNATIVE option - Increasing the incentives granted to employers and apprentices in the current system	State	Higher subsidy granted to the employers	1.000,00 lei	425.000.000,00 lei	Opportunity cost - exemption from paying the unemployment indemnity	150,50 lei	63.962.500,00 lei	
		Administrative costs for NEA/CEA.	174,07 lei	73.979.750,00 lei	Opportunity cost - exemption from paying the minimum guaranteed income (MGI)	230,00 lei	48.875.000,00 lei	
		Costs related to the information campaigns (for employers and potential apprentices).	15.166,67 lei	182.000,00 lei	Opportunity cost - collection of social benefits and taxes	583,00 lei	247.775.000,00 lei	
		TOTAL COSTS FOR THE STATE (3 YEARS)	16.340,74 lei	499.161.750,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE STATE (3 YEARS)	963,50 lei	360.612.500,00 lei	-138.549.250,00 lei
	Employers	Costs related to the apprentice's salary.	1.440,00 lei	612.000.000,00 lei	Higher subsidy	1.000,00 lei	425.000.000,00 lei	
		Costs related to vocational training.	45,15 lei	19.188.750,00 lei	Benefits from the apprentices' activity	1.032,00 lei	438.600.000,00 lei	
		Administrative costs.	54,30 lei	20.782.394,79 lei	Productivity gain	120,50 lei	51.212.500,00 lei	
		Costs related to the salaries of the apprenticeship coordinators.	357,00 lei	151.725.000,00 lei				
		TOTAL COSTS FOR THE EMPLOYERS (3 YEARS)	1.896,45 lei	803.696.144,79 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE EMPLOYERS (3 YEARS)	2.152,50 lei	914.812.500,00 lei	111.116.355,21 lei
	Apprentices	Transportation costs	50,00 lei	21.250.000,00 lei	Collected salary	857,00 lei	364.225.000,00 lei	
		Costs related to the apprenticeship file	46,00 lei	1.150.000,00 lei	Right to social benefits	463,00 lei	196.775.000,00 lei	
		Opportunity costs - the salary that would have been obtained as unskilled worker	724,00 lei	307.700.000,00 lei	Qualification.	45,00 lei	19.125.000,00 lei	
		TOTAL COSTS FOR THE APPRENTICES (3 YEARS)	820,00 lei	330.100.000,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE APPRENTICES (3 YEARS)	1.365,00 lei	580.125.000,00 lei	250.025.000,00 lei
	Vocational training providers	Costs related to trainers, materials	150,70 lei	64.047.500,00 lei	Proceeds from vocational training.	180,00 lei	76.500.000,00 lei	
TOTAL COSTS FOR THE PROVIDERS (3 YEARS)		150,70 lei	64.047.500,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE PROVIDERS (3 YEARS)	180,00 lei	76.500.000,00 lei	12.452.500,00 lei	
PREFERRED option - A more flexible apprenticeship system	State	Average subsidy granted to the employers (1 reference social indicator)	500,00 lei	165.000.000,00 lei	Opportunity cost - exemption from paying the unemployment indemnity	150,50 lei	49.665.000,00 lei	
		Vocational training costs borne by NEA/CEA.	45,15 lei	14.899.500,00 lei	Opportunity cost - exemption from paying the minimum guaranteed income (MGI)	230,00 lei	37.950.000,00 lei	
		Administrative costs borne by NEA/CEA	174,07 lei	57.443.100,00 lei	Opportunity cost - collection of social benefits and taxes	583,00 lei	192.390.000,00 lei	
		Costs related to the information campaigns (for employers and potential apprentices).	15.166,67 lei	182.000,00 lei				
		TOTAL COSTS FOR THE STATE (3 YEARS)	15.885,89 lei	237.524.600,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE STATE (3 YEARS)	963,50 lei	280.005.000,00 lei	42.480.400,00 lei
	Employers	Costs related to the apprentice's salary.	1.440,00 lei	475.200.000,00 lei	Average subsidy	500,00 lei	165.000.000,00 lei	
		Administrative costs	58,17 lei	19.194.892,11 lei	Benefits from the apprentices' activity	1.032,00 lei	340.560.000,00 lei	
		Costs related to the salaries of the apprenticeship coordinators.	357,00 lei	117.810.000,00 lei	Productivity gain	120,50 lei	39.765.000,00 lei	
			TOTAL COSTS FOR THE EMPLOYERS (3 YEARS)	1.855,17 lei	612.204.892,11 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE EMPLOYERS (3 YEARS)	1.652,50 lei	545.325.000,00 lei
	Apprentices	Transportation costs	50,00 lei	16.500.000,00 lei	Collected salary	857,00 lei	282.810.000,00 lei	
		Costs related to the apprenticeship file	46,00 lei	1.380.000,00 lei	Right to social benefits	463,00 lei	152.790.000,00 lei	
		Opportunity costs - the salary that would have been obtained as unskilled worker	724,00 lei	238.920.000,00 lei	Qualification.	45,00 lei	14.850.000,00 lei	
		TOTAL COSTS FOR THE APPRENTICES (3 YEARS)	820,00 lei	256.800.000,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE APPRENTICES (3 YEARS)	1.365,00 lei	450.450.000,00 lei	193.650.000,00 lei
	Vocational training providers	Costs related to trainers, materials	150,70 lei	49.731.000,00 lei	Proceeds from vocational training.	180,00 lei	59.400.000,00 lei	
TOTAL COSTS FOR THE PROVIDERS (3 YEARS)		150,70 lei	49.731.000,00 lei	TOTAL BENEFITS FOR THE PROVIDERS (3 YEARS)	180,00 lei	59.400.000,00 lei	9.669.000,00 lei	

