

EXPUNERE DE MOTIVE

Legea nr. 176/2018 din 17 iulie 2018 sau Legea Internshipului, așa cum este ea cunoscută, a fost și rămâne unul dintre cele mai așteptate acte legislative din România. O lege care a adus o serie de reglementări nu doar binevenite, ci și absolut necesare în ceea ce privește legislația muncii și nu numai.

Internshipul reprezintă una dintre cele mai avantajoase opțiuni pentru orice tânăr sau persoană care dorește să capete sau să-și îmbogățească experiența într-un domeniu, să-și creeze relații profesionale valoroase, să se formeze și reformeze în carieră, beneficiind de suportul și îndrumarea specialiștilor și, nu în ultimul rând, să-și găsească mai ușor un loc de muncă.

În plus, dacă până în august 2018, fiecare (posibil) angajator avea propria definiție și abordare a internshipului, de atunci încolo, prin reglementările aduse, toți trebuie să se alinieze aceluiași reguli, în acest fel internul beneficiind de condiții cât se poate de clare, de transparente și de favorabile.

Totodată, prin această lege, atât cultura muncii, cât și cea a formării profesionale continue a crescut în valoare, raliindu-se bunelor practici internaționale, cu tradiție în acest sens, și devenind astfel una cu mult mai adaptată tendințelor moderne mondiale, influențând, de asemenea, întregul sector al muncii, de la educație, relația angajat-angajator, formarea unei cariere, până la drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților.

Un internship în sine reprezintă, indiferent dacă se finalizează sau nu cu o angajare, o perioadă de învățare și de formare, fără de care orice tip de muncă ar avea de suferit.

De asemenea, un internship, prin însăși definiția sa, mai înseamnă și un proces în care teoria se îmbină cu practica. Un proces la finalul căruia fiecare intern este evaluat, primind un feedback valoros pentru cariera pe care și-o alege. Astfel, acumulările în plan teoretic pot fi transpuse în performanța, productivitatea și implicarea sa în muncă.

Așa cum se știe, orice lege, indiferent de câte avantaje ar aduce, nu este una perfectă, ci continuu perfectibilă. De aceea, acum, la un an de la intrarea sa în vigoare și punerea în practică a acestei Legi, odată cu primele observații ale efectelor prevederilor sale, putem formula propuneri de îmbunătățire a legii, în sensul unor prevederi mai aplicate, care să servească și mai bine scopului pentru care această lege a fost elaborată.

Internshipul își are originea în mediul privat, reprezentând o cultură de tip organizațional și de formare profesională continuă, în care atât compania, cât și internul au propriul aport.

În sectorul public însă, având în vedere aspectele legislative specifice aflate în vigoare, situația se prezintă diferit. Ne referim, desigur, la concursurile publice pentru ocuparea unui post. Un proces extrem de laborios, consumator de resurse materiale și de timp, costisitor din toate punctele de vedere. Iar pentru a constata asta este suficient să studiem, spre exemplu, Hotărârea de Guvern nr.286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar, sau orice alt regulament sau ordin specific pentru fiecare instituție, autoritate sau unitate bugetară.

Spre exemplu:

Regulamentul-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale;

Regulamentul din 21 iulie 2010 privind organizarea și desfășurarea concursului sau examenului pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante corespunzătoare funcțiilor contractuale din aparatul propriu al Ministerului Culturii și Patrimoniului Național, precum și din cadrul unităților care funcționează în subordinea ori în coordonarea acestuia;

Regulamentul de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea posturilor vacante/ temporar vacante din cadrul Institutului Cultural Român;

Ordinul nr. 9 din 20 ianuarie 2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul resurselor umane în Ministerul Afacerilor Interne;

ș.a.m.d.

Revenind, în Capitolul III, articolul 10, alineat 5 din Legea Nr. 176/2018 sau Legea Internshipului se precizează:

„În urma evaluării activității internului, organizația - gazdă poate decide angajarea internului cu contract individual de muncă, în condițiile legii, ținând cont de posturile vacante din organizație și de competențele dobândite de intern”.

De asemenea, potrivit Capitolului V, articolul 22, din aceeași lege:

Alineat 1: „La încetarea contractului de internship, părțile pot conveni ca activitatea să continue prin încheierea, în condițiile legii, a unui contract individual de muncă”.

Alineat 2: „La sfârșitul programului de internship, dacă nu s-a decis încheierea unui contract individual de muncă în condițiile articolului 10, alineat 5, activitatea încetează”.

Cu toate acestea, articolul 30, alineat 1 din Codul Muncii prevede următoarele:

„Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz”.

Astfel, în esență, sintagma „în condițiile legii”, atât cea menționată în Articolul 10, alineat 5, cât și în Articolul 22, alineat 1 din Legea Nr. 176/2018, conduce spre Articolul 30, alineatul 1 din Codul Muncii, care spune că încadrarea în muncă se face numai prin concurs sau, dacă nu sunt contracandidați, prin examen.

Cu toate acestea, Articolul 22, alineat 1 din Legea Nr. 176/2018 lasă loc unei ambiguități în interpretare, prin mențiunea că „PĂRȚILE POT CONVENI ca activitatea să continue prin

încheierea unui contract individual de muncă”.

Așadar, apare următoarea întrebare:

De ce mai este nevoie de un proces atât de laborios și de costisitor, precum un concurs sau examen, dacă „organizația-gazdă” poate decide angajarea internului dintr-o instituție, autoritate sau altă unitate bugetară, în urma evaluării activității și competențelor sale, cu contract individual de muncă, în condițiile în care există posturi vacante sau temporar vacante?

Ambiguitatea legii induce ideea că, în unitățile bugetare, internshipul, chiar dacă a fost finalizat cu o evaluare pozitivă, devine complet inutil, devreme ce, pentru accederea pe post, internul va fi nevoit să susțină tot un concurs sau un examen. Oare, mai trebuie cheltuite resurse pentru susținerea unui concurs sau examen dacă s-a efectuat un stagiu de internship finalizat cu o evaluare pozitivă, iar organizația gazdă decide să-l angajeze pe cel evaluat de-a lungul internshipului?

Suntem în fața unui cerc vicios legislativ. Prin urmare, pentru mai multă claritate, dar și pentru flexibilizarea procesului de accedere pe post a internilor în instituțiile publice, se impune o modificare la Legea Internshipului.

Se propune, astfel, completarea alin. (l) al Art. 22 din Legea nr. 176/2018 privind internshipul, sintagma „în condițiile legii” devenind „în condițiile PREZENTEI legi”. În acest fel, prevederea va deveni una cu adevărat funcțională și nu va anula efectele Legii Nr. 176/2018 în sectorul bugetar, ci, dimpotrivă, va flexibiliza procesul de angajare a internilor, într-o dinamică similară cu ceea ce se întâmplă, din acest punct de vedere, în mediul privat. Este de subliniat că formularea rămâne aceeași că „organizația gazdă poate decide angajarea internului”, ceea ce înseamnă că nu se produce în mod obligatoriu o angajare, ci relația dintre părți poate înceta, sau angajatorul poate continua cu organizarea unui concurs, dacă va considera necesară încă o evaluare.

Așa cum spuneam mai sus, orice lege este perfectibilă, forma sa cea mai bună putând să satisfacă nevoile și interesele reale ale celor cărora li se adresează. Iar atunci când apar incongruențe legislative de tipul celor invocate mai sus se impun modificările și/sau completările necesare pentru ca legea să-și deservească la modul real destinatarul.

Iar atunci când vorbim despre o lege ca aceea de mai sus, care vizează aspecte importante ale oricărui stat, cu atât mai mult este necesar ca prevederile sale să fie în deplină concordanță cu scopul pentru care a fost inițiată, să aibă funcționalitate și aplicabilitate imediată.

În numele inițiatorilor,

Senator,

Doru Adrian Pănescu
Grupul parlamentar PSD



Inițiatori:

Nr. Crt.	Nume și Prenume	Camera Deputaților/Senat	Formațiunea	Semnătura
1.	Pănescu Doru-Adrian	Senat	PSD	
2.	ROTARU ION	senator.	PSD	
3.	ROMĂȘCANU WILM	senator	PSD	
4.	SALAM VIOREL	senator	PSD	
5.	POP LIVIU MARIAN	senator	PSD	
6.	ȘOÎRNEA LILIANA	senator	P.S.A.	
7.	NICOLAE ȘERBAN	SENATOR	PSD	
8.	IORDACHE VIRGINEL	SENATOR	PSD	
9.	CRĂCIUNEANU CĂMILIA	SENATOR	PSA	
10.	Lupa Victorel	senator	NA	
11.	MILITU ȘTEFAN	Senator	PSD	
12.	Oprea Ștefan Rod	senator	PSD	
13.	ȘEHES IOAN	senator	PSA	
14.	Breaz Valer Danu	senator	PSA	
15.	Pop Ștefan	senator	PSA	
16.	VIȘICE TOAN	SENATOR	PSD	
17.	Preda Rodu Cornu	senator	PSA	
18.	NITA ILIE	SEN	PSA	
19.	Oprea Ștefan Rod	SEN	PSA	
20.	MATEI BOGHA	SENAT	PSA	
21.	FEDEROVICI BOINA	SENAT	PSA	
22.	ARCIAN EMILIA	SENAT	PSA	
23.	MAZILU LIVIU	SEN	PSA	
24.	Soporan Florin	senator	PSA	
25.	PAUCEL MARIAN	SENATOR	PSA	
26.	Preda Rodu Cornu	senator	PSA	
27.	NITA ILIE	SENATOR	PSA	
28.	BODOG FLORIN	SENATOR	PSA	
29.	GIOANĂ EUGEN	SENATOR	PSA	
30.	MARIN GH	senator	PSA	
31.	DIMA CARMEN	SENATOR	PSD	
32.	MARCIU OVIDIU	SENATOR	PSD	
33.	BRĂZDUȘ MIHAI	SENATOR	PSD	
34.	Reumertio Ovidiu	senator	PSA	