

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**MĂSURI PRIVIND PREGĂTIREA ȘI
ANGAJAREA TINERILOR PE PIAȚA
MUNCII**

studiu documentar

octombrie 2022

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților. Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă. Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:

<http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Claudia Vlad

Consilier parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

I. CONSIDERAȚII GENERALE.....	5
II. MĂSURI DE STIMULARE A INTEGRĂRII PE PIAȚA MUNCII PENTRU STUDENȚI ȘI ELEVII ÎN UNELE STATE MEMBRE UE	6
AUSTRIA	6
CROAȚIA.....	11
FINLANDA.....	15
FRANȚA	16
GERMANIA.....	21
POLONIA.....	25
REPUBLICA CEHĂ	31
WEBOGRAFIE	35

I. CONSIDERAȚII GENERALE

Promovarea încadrării în muncă a tinerilor și îmbunătățirea tranziției de la învățământ la locul de muncă au constituit și constituie o prioritate importantă pe agenda UE.

Garanția pentru tineret consolidată¹ reprezintă un angajament pe care și l-au asumat toate statele membre, astfel încât **toți tinerii cu vârsta sub 30 de ani** să poată primi **o ofertă de muncă sau oferte de formare continuă, ucenicie, stagi**u în termen de patru luni din momentul în care nu mai au un loc de muncă sau își termină studiile.

Toate statele membre s-au angajat să implementeze *Garanția pentru tineret consolidată* în cadrul unei [Recomandări a Consiliului din octombrie 2020](#). Recomandarea se bazează pe o [propunere](#) a Comisiei, care face parte din pachetul de [sprijin pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor](#).

Garanția pentru tineret² a creat oportunități pentru tineri și a acționat ca un motor pentru inovare și reforme structurale. Prin urmare, majoritatea agențiilor de ocupare a forței de muncă au făcut îmbunătățiri și și-au extins serviciile pentru tineri.

Garanția pentru tineret intensifică sprijinul pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor din întreaga UE, **ajungând în prezent la o categorie mai largă, formată din persoane cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani** (tinerii expuși riscului de șomaj care nu pot intra pe piața forței de muncă din diferite cauze)

Garanția pentru tineret consolidată facilitează abordările personalizate și individualizate, punând la dispoziția tinerilor niveluri adecvate de orientare, ajutându-i să-și găsească stagii de formare și cursuri intensive, în cazul în care aceste lucruri le sunt necesare pe piața muncii.

Recomandarea Consiliului este susținută de o finanțare semnificativă din partea UE, acordată în cadrul instrumentului [NextGenerationEU](#) și al bugetului UE pe termen lung.

UE oferă sprijin pentru elaborarea de politici, propune activități și monitorizează progresele înregistrate în statele membre.

În ceea ce privește structurarea sistemelor de învățământ, aceasta respectă, în linii mari, sistemul *ISCED (International Standard Classification of Education)*, având în majoritatea cazurilor 4 niveluri: învățământ primar, învățământ secundar, învățământ secundar superior, învățământ terțiar la care se adaugă într-o formă sau alta învățământul pentru adulți. Specializarea pe arii de studii începe la nivelul învățământului secundar superior, de la vârstele de 13-14 ani. Învățământul terțiar este caracterizat de o specializare totală, pe arii specifice de studiu. De asemenea un element important care poate fi observat în multe dintre cazuri este introducerea posibilității re-specializării, în

¹<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=1079>

² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3327>

special pe zonele vocaționale, adresate adulților care, urmând cursuri post-liceale, pot obține certificări de nivelurile ISCED 2 și ISCED 3 și pot continua studiile pe specializarea pe care și-au ales-o, ulterior.

În multe țări, învățământul profesional a devenit o variantă din ce în ce mai accesată de tineri.

Distribuția solicitărilor / ofertelor de pe piața muncii par a fi orientate preponderent spre sfera serviciilor și a meseriilor, în vreme ce unele forme de pregătire teoretică se pot dovedi greu de abordat în mod concret pe piața muncii.

La nivelul învățământului teoretic (prin internship-uri) cât și vocațional (ucenicii) se pune un accent deosebit pe aspectele ce țin de practică, complementară dimensiunii teoretice a pregătirii.

Mai degrabă decât crearea de locuri de muncă de către stat (în cazul învățământului public) statele membre au încurajat instituțiile de învățământ să încheie parteneriate cu entități private care să ofere elevilor stagii de internship sau de ucenicie, după caz.

II. MĂSURI DE STIMULARE A INTEGRĂRII PE PIAȚA MUNCII PENTRU STUDENȚI ȘI ELEVII ÎN UNELE STATE MEMBRE UE

AUSTRIA

A. Obligații ale unităților de învățământ și ale angajatorilor

Învățământul profesional în Austria³ este considerat a fi unul dintre cele mai eficiente din Uniunea Europeană. Potrivit statisticilor Ministerului Educației din Austria, aproximativ 70% din fiecare generație de elevi optează pentru această formă de învățământ. Sistemul este gândit pe o formulă de tipul învățământ la nivel școlar vocațional, completat cu stagii de practică desfășurate prin intermediul parteneriatelor cu diverse companii private dar și de stat. Alături de programele de educație generală, cursanții pot alege din diverse formate de învățământ preuniversitar și de formare profesională.

Opțiunile de învățământ profesional(educație vocațională) în diferite ocupații / sectoare:

- diferite tipuri de învățământ pre-profesional de un an sau de doi ani (ISCED 341; BMS, ISCED 351): cursanții dobândesc un nivel de educație general, competențe-cheie și abilitățile profesionale de bază care îi pregătesc pentru învățământul profesional ulterior bazat pe școală, ucenicie și locuri de muncă de (complexitate redusă) pe piața muncii;

³ <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>

- învățământ profesional cu durata de trei sau patru ani (BMS⁴, ISCED 354, EQF⁵ 4): elevii își îmbunătățesc cunoștințele prin învățământul general și învață cum să achiziționeze respectivele competențe și calificări profesionale pentru a putea obține un loc de muncă de nivel mediu / complexitate medie. Cei care completează un program add-on sau promovează *Berufsreifeprüfung* (examen pentru persoanele a căror pregătire vocațională inițială nu le califică automat pentru intrarea în învățământul superior) pot să obțină, de asemenea, acces general la studii superioare;
- învățământ profesional pe bază de școlarizare pe durată de cinci ani (BHS⁶, ISCED 354-554, EQF 5): combinarea teoriei și practicii, aceste programe oferă o calitate înaltă a pregătirii pentru ocupații legate de formare în timp ce consolidează procesul general de învățare al elevilor. Ele oferă duble calificări pentru funcțiile de conducere în domeniul afacerilor și la accesul general la învățământul superior.
- Ucenicia (pregătire pe două căi) (ISCED 354, EQF 4) pentru aproximativ 200 de ocupații și meserii, gândită pentru cursanții începând cu vârsta de 15 ani, poate fi o variantă după absolvirea învățământului obligatoriu. Absolvenții se pot califica, de exemplu, ca maestru-meseriaș sau, în urma unor examene suplimentare, accesul la formarea la nivel terțiar într-un domeniu conex.⁷

În principiu, **angajarea tinerilor este permisă numai începând cu vârsta de 15 ani sau după absolvirea învățământului obligatoriu.**

Cu toate acestea, copiii de până la 15 ani care au absolvit învățământul obligatoriu pot fi angajați în cadrul unei ucenicii sau a unui stagiu care face parte din formarea educațională.

Principiile reglementărilor privind timpul maxim de lucru sunt următoarele:

- Timpul de lucru zilnic nu trebuie să depășească 8 ore, orele de lucru săptămânale nu trebuie să depășească 40 de ore. Perioadele de odihnă obligatorie sunt de 12 ore pe zi. Munca de noapte și munca în weekend sunt interzise.
- Pentru copiii de până la 15 ani, angajați în cadrul unei ucenicii sau al unui stagiu care face parte din formarea educațională, reglementările privind timpul maxim de lucru sunt următoarele:
 - În timpul perioadelor libere de școală de cel puțin o săptămână, timpul zilnic de lucru nu trebuie să depășească 7 ore, orele de lucru săptămânale nu trebuie să depășească 35 de ore.

⁴ School for Intermediate Vocational Education

⁵ European Qualifications Framework

⁶ College for Higher Vocational Education

⁷ <http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/publications/8127>

- Angajarea este interzisă total dacă lecțiile școlare durează cel puțin 7 ore pe zi sau 35 de ore pe săptămână.
- În cazul în care lecțiile școlare durează mai puțin de 7 ore, durata totală a lecțiilor școlare, deplasarea la / de la și activitatea în fabrică nu trebuie să depășească 7 ore. Durata activității în întreprindere (companie) nu trebuie să depășească 2 ore.
- Perioada de odihnă zilnică este de 14 ore.

Austria nu are un salariu minim legal. Remunerarea uceniciei este de obicei stabilită în contractul colectiv care stabilește salariul minim pentru fiecare sector economic.

Mai mult decât atât, unele contracte colective stabilesc salariul minim pentru stagii și perioade de vacanță. Unele dintre ele fac diferența între pregătirile practice care sunt necesare pentru învățământul școlar sau superior și alte stagii. În companiile care angajează minim cinci angajați sub 18 ani, se poate înființa o reprezentanță a tinerilor. Acest organism este punctul de contact pentru tinerii lucrători, reprezintă interesele acestora și este mandatat să monitorizeze respectarea tuturor legilor relevante și reglementărilor privind protecția tinerilor și a acordurilor colective relevante. În ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă, trebuie subliniată aplicabilitatea prevederilor privind sănătatea și securitatea în muncă pentru stagiați, precum și aplicabilitatea prevederilor specifice de sănătate și securitate pentru lucrătorii tineri. Angajarea tinerilor pentru muncă periculoasă este fie interzisă, fie limitată. Angajarea interzisă, de exemplu, este legată de birourile de jocuri de noroc sau de pariuri, echipamente de lucru periculoase precum mașinile de tăiat, planificare sau frezat.

Începând cu septembrie 2010 au fost introduse reglementări pentru *venitul minim testat* ca modalitate de armonizare și ca un instrument suplimentar (adăugat beneficiilor de bază ale „asistenței sociale la domiciliu”). Acesta cadrul uniformizează normativ standardele minime în materie și oferă îmbunătățiri majore față de sistemul anterior de asistență socială.

Venitul minim testat în funcție de resurse combină protecția financiară cu servicii practice de sprijin pentru a ajuta oamenii să-și găsească un loc pe piața muncii.

Schema se bazează pe:

- condiții prealabile uniforme pentru primirea prestațiilor,
- prevederi uniforme privind rambursarea beneficiilor primite,
- niveluri minime uniforme ale beneficiilor și
- drept procedural uniform.

Alte elemente ale *venitului minim testat* în funcție de mijloace privesc, de exemplu, includerea beneficiarilor fără asigurare de sănătate în cadrul sistemului de asigurări de sănătate.

Pentru a fi eligibil pentru venitul minim testat în funcție de resurse, trebuie îndeplinite următoarele cerințe:

- un venit mic sau lipsa veniturilor din activitate economică, transferuri sociale și plăți de întreținere,
- fiecare activ peste „deducerea impozitului fix pe active” este epuizat,
- exercitarea capacității de muncă dacă persoana este aptă, excepții de la exercitarea capacității de muncă fiind:
 - persoanele care nu pot lucra (este nevoie de un certificat),
 - persoanele care au grijă de copii până la vârsta de 3 ani,
 - membrii familiei care îngrijesc alți membri ai familiei.

Standardul minim (cu ponderile corespunzătoare) este ajustat la valoarea netă a beneficiilor pentru pensiile minime.

Standardele sunt împărțite în următoarele grupuri:

- single și părinți singuri – 100%
- cupluri – 2 x 75%
- adulți (>18 ani) după cum urmează:
 - care locuiesc în gospodării comune cu alți adulți – 75 %
 - de la a treia persoană, care are dreptul la beneficii și în același timp dreptul la întreținere către o altă persoană care locuiește în aceeași gospodărie – 50%
 - minori – minim 18 % (se stabilește diferit în legile din țări federale).

Aceste standarde minime includ o sumă reprezentând 25% din costurile locuinței / de locuire.

Fiecare venit (de exemplu, pensie alimentară, venit din activitate economică, prestații de asigurări sociale) pe care îl primește solicitantul este dedus din prestație. Singurele excepții sunt alocația familială și alocația pentru îngrijirea pe termen lung. În verificarea condițiilor de drept al prestației, întreaga gospodărie (de exemplu, soții, viața parteneri) este luată în considerare.

B. Facilități acordate studenților (absolvenților) pentru primul loc de muncă

Angajații (inclusiv studenții) care înregistrează venituri lunare mai mici de 475.86 Euro sunt considerați angajați marginali (la nivelul anului 2017). În acest caz, angajații sunt obligați la plata asigurărilor voluntare de sănătate⁸, în comparație cu persoanele angajate part-time, ale căror asigurări sunt plătite de către angajator. Angajații marginali solicită *Fondului austriac de asigurări sociale de sănătate* înscrierea în sistemul asigurărilor voluntare în baza unei contribuții lunare de 67.18 Euro, urmând ca persoanele auto-asigurate cât și rudele co-asigurate să beneficieze de asistență medicală, spitalizare și medicație; cu mențiunea că doar persoana auto-asigurată va beneficia de dreptul la prestații în numerar în cazul concediului medical și al concediului de maternitate. În cazul în care un student deține două locuri de muncă în paralel, a căror câștiguri individuale nu depășesc limita venitului minim lunar, dar cumulate depășesc venitul anual de până în 11.000 Euro, va fi obligat la plata impozitului de venit.

Bursa pentru auto-întreținere reprezintă un grant de stat pentru studenții care au fost deja angajați cel puțin 4 ani. Studenții care au dreptul de a primi o bursă de studiu trebuie să se fi întreținut din venituri proprii cu cel puțin 4 ani înainte și să fi realizat un venit anual de cel puțin 8.580 de Euro (venitul anual brut minus contribuția la asigurările sociale, cheltuielile speciale și cheltuielile legate de venit). Perioadele satisfacerii serviciului militar, civil sau perioadele de formare, precum și serviciul voluntar în conformitate cu Legea federală privind promovarea angajamentului voluntar⁹ sunt, în toate cazurile, considerate perioade de auto-întreținere. Perioadele de ucenicie intră în această categorie numai dacă venitul minim anual calculat a fost realizat din venitul ucenicului (compensație pentru ucenic). Indemnizațiile de șomaj și îngrijirea copilului sunt calculate ca fiind venituri proprii.

Începând cu anul 2021, studenții care se auto-întrețin pot câștiga venituri anuale de până în 15.000 Euro, fără a-și pierde dreptul la bursă. Limita venitului suplimentar este calculată din venitul brut din care se scad cheltuielile legate de plata contribuțiilor la asigurările sociale, cheltuielile speciale și cele generate de venituri. Pensia de urmaș pentru studentul orfan, contractul de muncă, indemnizația de formare suplimentară, indemnizația de șomaj, indemnizația de îngrijire a copilului sunt considerate venituri. Pentru studenții care au în întreținere copii, limita venitului anual crește odată cu vârsta copilului¹⁰.

⁸ <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.831528&portal=oegkstportal>

⁹ <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/05/Federal-Law-for-the-Promotion-of-Voluntary-Engagement.pdf>

¹⁰ <https://www.stipendium.at/stipendien/studium-beruf#c67>

CROAȚIA

A. Obligații ale unităților de învățământ și ale angajatorilor

[Legea Consiliului Tineretului](#) definește tineretul, la articolul 3, după cum urmează: "tineretul cuprinde orice persoană cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani, cu reședința permanentă într-o unitate administrativă locală sau regională (de autoguvernare) din Republica Croată".

Tinerii din Republica Croația participă la programul Erasmus, însă numărul acestora variază în funcție de numărul de cereri și de procedurile de licitație derulate de *Agenția pentru Mobilitate și Programe UE*.

Potrivit articolului 27 din [Legea privind educația în școlile primare și secundare](#), ministrul este cel care ia decizii cu privire la planul și programul educațional, care este obligatoriu pentru toate școlile secundare. Școlile secundare iau individual decizii privind partea facultativă (neobligatorie) a planului și programului.

Conform articolului 8 din [Legea privind învățământul profesional](#), educația și formarea profesională se realizează pe baza unui curriculum național, a unui curriculum profesional și a unui curriculum școlar. Pe lângă obiectivele stabilite de curriculumul național, obiectivul curriculumului profesional este de a asigura dobândirea competențelor specifice calificărilor profesionale. Ponderea competenței de bază în calificările care durează trei ani și mai mult, în primul an de educație trebuie să fie de cel puțin 60% în raport cu competența profesională - în al doilea an de educație, ponderea competenței de bază trebuie să fie de cel puțin 40%. Aceasta este determinată de curriculumul profesional pentru fiecare calificare (pe trepte/niveluri).

Curriculumul profesional este în sarcina ministrului/ministerului și cuprinde secțiunea de învățământ general și secțiunea profesională. Metodologia de elaborare a curriculumului profesional este stabilită de Agenția responsabilă. Partea educațională generală (comună) cuprinde discipline educaționale generale - partajate și obligatorii pentru un anumit nivel de calificare, în vreme ce partea profesională specifică include discipline/module profesionale care sunt legate de o anumită calificare profesională. Partea profesională specifică cuprinde partea obligatorie și partea opțională. Partea electivă a curriculumului este legată de standardul ocupației, iar studentul alege în funcție de interesele și preferințele sale. Curriculumul profesional determină: durata învățământului, condițiile materiale și de personal pentru implementarea acestuia, rezultatele învățării, modalitățile de monitorizare, evaluare și notare, numărul săptămânal și anual de ore de predare, numărul săptămânal de ore de predare pe discipline/module, programele de învățământ ale disciplinelor exprimate cu obiective și conținuturi, modalități de implementare a conținuturilor și mediul de învățare. Părțile curriculumului profesional (maximum până la 15% din partea specifică și electivă a conținuturilor profesionale) sunt stabilite de instituția VET¹¹ împreună cu părțile interesate VET,

¹¹ Vocational education and training

autoguvernarea locală și regională, în coerență cu curriculumul național și este adusă de organismul de conducere al instituției de VET, cel târziu la 31 august pentru anul școlar următor.

În învățământul secundar (care include VET), printre altele, autoritățile regionale sunt responsabile cu propunerea rețelei de școli gimnaziale și definirea cotelor de admitere a elevilor în școlile gimnaziale din județe (regiuni). De asemenea, autoritățile regionale participă la finanțarea unor costuri ale școlilor secundare (electricitate, încălzire, unele echipamente pentru cursuri etc.). În sistemul croat de învățământ secundar, printre multele competențe, autoritățile naționale sunt responsabile de programele școlare, finanțând aproape toate costurile sistemului de învățământ secundar, propunând rețeaua de școli secundare, decizia finală privind cotele de admitere a elevilor și alte elemente ale înscrierii acestora. În școlile secundare, inspecție și control etc.

Când compania este autorizată să asigure stagii de ucenicie, în conformitate cu articolul 56 din [Legea privind meșteșugurile](#), licența companiei (sau furnizorului de educație în meșteșuguri) este dată de Camera Croată de Meserii.

Există parteneriate între companii și instituțiile de învățământ de nivel secundar, inclusiv VET (nivel ISCED 3 -învățământ secundar superior).

Parteneriatele (între companii și instituțiile de învățământ) sunt de obicei promovate la sfârșitul școlii primare (obligatorie - în Croația durează 8 ani, începe de la vârsta de 7 ani). Este la nivelul ISCED 2 – Învățământ secundar inferior.

Ministerul Științei, Educației și Sportului nu este responsabil pentru stagii (cu excepția profesiilor din educație). Ministerul Muncii este autoritatea competentă pentru stagii.

Vârsta medie la începutul uceniciei este de 15 – 16 ani (în clasa I de liceu – școli VET).

Măsuri specifice pentru a promova accesul tinerilor la locuri de muncă.

Politici / programe publice pentru tineret

- „Tineret pentru Tineret ” – ajutor/suport la cursuri
- „Tineret pentru UE” – tinerii sunt asociați în proiecte UE din sectorul neguvernamental și organizații ale partenerilor sociali
- „Tineri pentru Comunitate” – privește activități de interes public general (protecția mediului, industria mediului și producția agricolă, surse regenerabile de energie, noi servicii în domeniul politicii sociale)
- „Tineretul în antreprenoriatul social” – cofinanțarea angajării în întreprinderile sociale

- „Sprijin pentru incluziunea socială” – angajarea în activități (cofinanțate) destinate incluziunii sociale a persoanelor din sistemul instituțional de îngrijire
- „Un nou impuls comunității” – angajarea (cu finanțare) a persoanelor / coordonatorilor din zona programelor de voluntariat

Măsuri de promovare a angajării tinerilor

- „Work After Professional Training” – sprijin pentru angajare
- „Măsuri de creștere a mobilității tinerilor incluși în formarea profesională pentru muncă”

Măsuri pentru formarea și educația tinerilor

- „Deveniți un antreprenor prin învățare”
- „Young Learning for Work” – programe de educare și formare a tinerilor șomeri cu angajatori cunoscuți
- „UE și locurile de muncă ale viitorului” – programe de formare și educație pentru tineri (proiecte UE, industria de mediu, managementul deșeurilor și energiei, noi servicii IT, servicii în domeniul politicii sociale).

Integrarea tinerilor pe piața muncii se realizează prin măsuri implementate de *Serviciul croat de ocupare a forței de muncă*.

În ceea ce privește partenerii sociali în determinarea politicii de ocupare a tinerilor, aceștia au posibilitatea de a-și da un aviz asupra tuturor propunerilor legislative.

B. Facilități acordate studenților (absolvenților) pentru primul loc de muncă

C.

[Legea privind angajarea studenților¹²](#), în vigoare din anul 2018, reprezintă **primul act normativ din Croația care reglementează activitatea lucrativă a studenților**.

Printre altele, legea stabilește valoarea muncii prestate de către un student per oră, prin împărțirea cuantumului salariului minim brut pe economie, în conformitate cu un regulament special, la un coeficient de 160. În fiecare an calendaristic, ministerul de resort, va lua o decizie cu privire la valoarea remunerației minime, în termen de 15 zile de la stabilirea salariului minim pe economie. În anul 2019, valoarea muncii/ oră era stabilită la 23,44 HRK net (Kune croate). De asemenea, legea mai stabilește creșterea cu 50% a valorii remunerației studenților pentru desfășurarea lucrului pe timpul nopții, în timpul sărbătorilor legale, duminicilor, precum și atunci când studenții lucrează suplimentar.

Legea aduce modificări ale drepturilor și obligațiilor tuturor celor trei părți implicate în activitatea studenților: studenții, angajatorii și centrele studentești care acționează ca

¹² https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2018_10_96_1851.html

intermediari/ mediatori. Conform legii și regulamentelor care reglementează impozitul pe venit, drepturile și obligațiile studenților cu normă întreagă sau parțială, care nu dețin o relație de muncă stabilită și/ sau care nu desfășoară activități independente privind meșteșugurile, profesiile liberale, agricultura, silvicultura, sunt egale¹³. De asemenea, legea acordă dreptul de muncă în baza acestor contracte și studenților internaționali implicați în programe de schimb în Croația. De altfel, studenții beneficiază și de rambursarea cheltuielilor generate de transport și servirea mesele calde. Studenții care lucrează cel puțin 6 ore pe zi, beneficiază de o pauză plătită de 30 de minute. În vedea menținerii dreptului de muncă, studenții trebuie să dețină cel puțin un credit de studii ECTS în fiecare an universitar.

Astfel, un student poate încheia un contract de muncă (destinat doar studenților) începând cu data înscrierii în cadrul unei unități de învățământ superior. Studentul, centrul studentesc și angajatorul semnează contractul de muncă înainte de începerea activității acestuia.

Formularele contractului pot fi completate în format fizic sau electronic. Contractul va fi reînnoit lunar, putându-se opta și pentru reînnoirea lui la 45 de zile, dar doar din motive bine întemeiate.

Deși legea nu prevede niciun fel de restricții cu privire la numărul de ore lucrate săptămânal sau cu privire la câștigurile anuale maxime, veniturile studenților devin impozabile în conformitate cu Legea impozitului pe veniturile personale dacă depășesc limita anuală de 60.600 HRK, respectiv 5.050 HRK lunar (la nivelul anului 2017). În anul 2020, valoarea minimă a muncii pe oră (nota de subsol 26 face referire la studenții străini în Croația) era stabilită la 25.4 HRK (3,35 Euro), iar limita câștigului anual la 63.000 HRK, echivalentul a 8.320 Euro¹⁴.

Conform Legii privind angajarea studenților, angajatorul este obligat să plătească centrului studentesc salariul studentului în termen de 15 zile de la terminarea activității. Ulterior, centrul are la dispoziție 3 zile în vederea efectuării plății către student. **Ca măsură de protecție suplimentară, legea prevede că angajatorul care renunță la un astfel de contract de muncă să nu mai poată reangaja un student pe aceeași poziție pentru următoarele șase luni de zile. Scopul acestei prevederi este acela de a-i împiedica pe angajatori să folosească studenții ca forță de muncă ieftină.** Pentru încălcarea prevederilor expuse mai sus, sunt prevăzute amenzi de până în 100.000 HRK.

¹³https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2020_02_16_329.html

¹⁴ <http://www.studyincroatia.hr/living-in-croatia/student-work>

FINLANDA

A. Obligații ale unităților de învățământ și ale angajatorilor

Învățământul finlandez este organizat pe mai multe niveluri, ținând cont atât de natura pregătirii cât și de continuitatea studiilor.

Nivelul ISCED 3 include:

- Educație secundară superioară (licee teoretice)
- Educație secundară generală
- Educație secundară vocațională.

Acest nivel este frecventat de către elevi cu vârste cuprinse între 16 și 19 ani (de regulă), însă pentru învățământul vocațional, în special, în multe cazuri elevii sunt chiar mai în vârstă.

Ministerul Educației și Culturii este factorul responsabil pentru direcția strategică și normativă a educației și formării profesionale. Obiectivele educației profesionale la nivel național, structura de calificări și subiectele de bază incluse în ele sunt gestionate de guvern. O pondere de 40% din grupul de vârstă relevant începe studiile superioare de învățământ secundar-profesional imediat după ce promovează ciclul educației de bază. Cele mai populare domenii sunt cele tehnologice, comunicații și transport, servicii sociale, sănătate și sport. Jumătate dintre elevi sunt femei, deși proporția variază foarte mult de la domeniu la domeniu. Tehnologia și științele naturale sunt încă domenii dominate de bărbați în timp ce asistența medicală și serviciile sociale, turismul și serviciile de *catering* sunt dominate de femei. Pe lângă învățământul secundar superior, învățământul profesional poate conduce la obținerea unor calificări profesionale sau de competență:

- Ucenicia, care include cursuri în cadrul instituțiilor profesionale. Ponderea muncii (WBL)¹⁵ este de 70% până la 80%. Majoritatea ucenicilor sunt adulți;
- Calificările bazate pe competențe - sunt de obicei frecventate de către adulți. În plus față de cele 52 calificări profesionale oferite, există aproape 300 de calificări suplimentare și de specialitate în diferite domenii. Învățământul profesional și calificările profesionale sunt la nivel secundar superior și pot fi obținute prin teste de competență, independent de modul în care au fost competențele profesionale dobândite. Calificarea profesională specializată este la nivel post-secundar, non-terțiar.

Autorizațiile de furnizare a certificatelor se acordă prin Ministerul Educației. Autorizarea acoperă domeniile învățământului profesional, calificările necesare, numărul de elevi, limba de predare, locurile de desfășurare, activitățile educaționale speciale și alte probleme din această sferă. Furnizorii de servicii de educație și formare profesională

¹⁵ Work-based learning

pot, de asemenea, să dezvolte și să servească piața muncii. Cerințele naționale de calificare asigură competența profesională la nivel național; ele reprezintă baza de evaluare a rezultatelor învățării. Aceste cerințe sunt elaborate de către autoritățile naționale finlandeze prin Consiliul Educației, în cooperare cu părțile interesate: angajatori, organizații, sindicate.¹⁶

B. Facilități acordate studenților (absolvenților) pentru primul loc de muncă

În baza [Legii privind beneficiile pentru educația adulților](#)¹⁷, **studenții care lucrează** pot accesa un tip de ajutor intitulat **alocație pentru educația adulților**, care este acordat prin intermediul Fondului pentru Angajare. Condițiile de eligibilitate pe care angajați-studenți trebuie să le îndeplinească în vederea primirii acestei alocații se referă la:

- parcurgerea / prestarea unei activități profesionale pentru o durată de cel puțin 8 ani;
- existența unui contract de angajare cu normă întreagă în ultimul an de zile;
- acordarea concediului de studii;
- plata contribuțiilor sociale.

[KELA \(Instituția Asigurărilor Sociale\)](#) acordă persoanelor care primesc alocația pentru educația studenților adulți o așa numită **garanție de împrumut**, dacă întrunesc următoarele condiții:

- concediul pentru studii durează mai mult de două luni calendaristice **sau studentul lucrează part-time**;
- studentul este beneficiarul alocației pentru educația adulților (pentru aceleași studii) înainte de 1 august 2020¹⁸.

FRANȚA

A. Obligații ale unităților de învățământ și ale angajatorilor

Educația profesională inițială este oferită începând cu învățământul secundar superior. Este o cale de formare care urmează programelor secundare inferioare și care pregătește tinerii pentru ocuparea unor locuri de muncă calificate, de la inginer la lucrător. Sistemul este caracterizat de flexibilitate. După obținerea certificării profesionale, este posibilă și parcurgerea unei educații suplimentare. Ministerele dezvoltă și acordă calificări, diplome universitare și certificate profesionale în numele statului, fiind vorba mai exact despre Ministerul Educației Naționale și Ministerul Învățământului Superior, dar și

¹⁶ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8100>

¹⁷ <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20001276>

¹⁸ <https://www.kela.fi/web/en/student-loan-for-adult-students>

de ministerele responsabile pentru agricultură, ocuparea forței de muncă, afaceri sociale, tineret și sport, sănătate sau cultură.¹⁹ Toate calificările acordate de către stat sunt recunoscute la nivel național și nu au o durată de valabilitate preconfigurată.

Programa tehnică superioară la nivelul liceelor trebuie să furnizeze un program de 2 ani care să conducă la obținerea unui certificat de tehnician superior (BTS). Universitățile oferă și specializare tehnologică de doi ani cu o diplomă DUT²⁰; acest lucru este conceput în mod special pentru accederea pe piața muncii. Elevii pot decide, de asemenea, în completare, înscrierea la un program vocațional, care le permite să obțină o calificare profesională la nivelul 6 și EQF; ulterior, se poate trece la nivelul masterului, pentru o calificare la Nivelul EQF 7. Învățământul superior (nivel terțiar) oferă cursuri generale și tehnice și cursuri de formare profesională în cadrul universităților publice sau private, precum colegii superioare (*grandes écoles*).

În ceea ce privește ucenicia, această cale poate duce la toate certificările înregistrate în registrul național al calificărilor profesionale, care include și toate certificările de învățământ secundar sau superior cu certificate de calificare profesională (CQP)²¹, emise de sucursalele profesionale. Tinerii cu un contract de ucenicie (de la unul la trei ani) au statutul și drepturile oricărui angajat și dreptul să primească un salariu. Finanțarea provine de la bugetul de stat, care oferă întreprinderilor amnistie fiscală și are în vedere contribuțiile angajatorilor pentru suma fiecărui salariu de ucenic, consiliile regionale (prime pentru recrutare, ucenicie) și companii (taxa de ucenicie).

În vederea identificării unui loc de muncă pot fi explorate [Prestatorul Francez pentru Ocuparea Forței de Muncă \(Pôle emploi\)](#) - [Asociația pentru Ocuparea Personalului de Conducere \(APEC\)](#) care are drept principale atribuții consilierea persoanelor cu funcții de conducere și a tinerilor licențiați, aflați în căutarea unui loc de muncă.

În Franța au fost adoptate măsuri speciale²² pentru a-i sprijini pe tineri să poată accede pe piața forței de muncă. Aceste măsuri includ:

- *Contracte cu ajutor de stat destinate tinerilor*

În Franța, au fost create mai multe contracte cu includerea unui ajutor de stat (*contrats aidés*) pentru a facilita angajarea tinerilor, în special contractul unic de integrare (*contrat unique d'insertion – CUI*), care înlocuiește multe alte contracte cu ajutor de stat, cum ar fi contractul de integrare socială (*contrat d'insertion dans la vie sociale - CIVIS*) sau locuri de muncă de viitor (*emplois d'avenir*). Pentru aceste contracte în ansamblu, se poate acorda ajutor financiar angajatorului sau tânărului muncitor.

¹⁹ <http://www.cncp.gouv.fr/enregistrement-de-droit>

²⁰ Diplôme universitaire de technologie

²¹ certificat de qualification professionnelle de branche

²² https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/MobilitateaForțeiDeMunca/2017_Ghid_Franta.pdf

Există mai multe tipuri de astfel de contracte:

- *Locul de muncă care asigură un viitor (emploi d'avenir)*

Este un contract care ajută la integrarea pe piața muncii a tinerilor cu vârsta cuprinsă între 16 și 25 de ani, care sunt privați de posibilitatea de angajare din cauza lipsei de pregătire sau a originii geografice. Pe parcursul activității salariate, tânărul cu un loc de muncă "cu viitor" este monitorizat de un ofițer public de sesizare și de către un mentor ales dintre angajații sau personalul de nivel superior de la locul de muncă. Angajatorul primește sprijin financiar din partea autorităților publice. Când este din sectorul non-profit, poate fi și scutit de unele impozite și contribuții sociale.

- *Contractul de Integrare Socială (CIVIS)* are ca scop sprijinirea tinerilor în dificultăți extreme, cu vârste între 16 și 25 de ani, spre găsirea unei căi pentru o angajare de durată sau în legătură cu un proiect de creare sau de preluare a unei activități nesalariale. Conform acestui contract, tânărul este ajutat și de un ofițer de trimitere. El poate obține și sprijin financiar complementar.

- *Contractul de Inițiativă de Angajare (Contrat Initiative Emploi - CUI-CIE) și Contractul de Acces la Angajare (Contrat d'accès à l'Emploi - CUI-CAE)* sunt contracte specifice care vizează în special tinerii cu vârsta între 16 și 25 de ani. Scopul acestora este de a facilita recrutarea persoanelor care se confruntă cu probleme de integrare profesională de către angajatorii din sectorul non-profit (CIE) sau sectorul profit (CAE) prin intermediul unui ajutor acordat angajatorului în schimbul angajamentului de a sprijini salariatul.

- *Locuri de muncă în zonele urbane fără taxe (emplois francs)* au ca scop promovarea recrutării tinerilor care locuiesc în zonele urbane sensibile și care întâmpină dificultăți specifice în angajare. Scopul acestei scheme este de a încuraja angajatorii să recruteze cu contracte pe durată nedeterminată tineri din zonele urbane dificile, prin acordarea de ajutoare forfetare la recrutare.

- *Contractul intergenerațional* reglementat prin [Legea din 1 martie 2013 privind crearea contractului între generații](#) și [Decretul nr. 2013-222 din 15 martie 2013 privind contractul între generații](#).

Acest contract prevede o schemă pentru promovarea ocupării forței de muncă prin crearea de tandemuri - tineri-50+ - pentru a încuraja recrutarea tinerilor și a garanta menținerea în muncă a celor peste 50 de ani, asigurând în același timp transmiterea

competențelor. În unele cazuri, această schemă prevede sprijin financiar pentru angajatorul care face orice recrutare. În sfârșit, angajatorii se pot califica pentru o reducere a contribuțiilor odată ce recrutează un tânăr. Aceștia pot obține, de exemplu, o scutire de trei luni, de la contribuțiile reglementate pentru angajatori, de asigurări pentru șomaj pentru tinerii sub 26 de ani recrutați cu contract pe perioadă nedeterminată.

Obiectivele urmărite sunt:

- accesul tinerilor la contracte de muncă pe perioadă nedeterminată (CDI);
- menținerea/accesul pe piața muncii a seniorilor;
- transmiterea de cunoștințe și competențe;
- este o măsură de asigurare a competitivității și performanței companiilor franceze;
- constituie o măsură importantă în favoarea inserției tinerilor pe piața muncii.

În ceea ce privește durata timpului săptămânal de lucru, pentru tinerii cu vârste de mai puțin de 18 ani și pentru ucenici, perioada maximă a unei săptămâni de muncă este de maxim 35 de ore. Durata maximă a unei zile de lucru pentru cei care au sub 18 ani și pentru ucenici este de 8 ore (respectiv 7 ore pe zi pentru tinerii care au mai puțin de 16 ani și lucrează pe timpul vacanțelor școlare). În plus, nici o perioadă neîntreruptă nu poate depăși 4 ore și jumătate de muncă.

Lucrătorii independenți se vor înregistra în registrul profesional corespunzător pentru domeniul de activitate. Vor fi supuși obligației de a plăti contribuțiile de securitate socială aferente lor.

Rețeaua întreprinzătorilor reunește²³, pe bază de voluntariat, conducătorii de companii care sprijină și consiliază tinerii ce inițiază afaceri.

În Franța, un supliment de venit (*revenu de solidarité active - RSA*) este acordat persoanelor cu resurse reduse. Această măsură are ca scop asigurarea unui nivel minim de venit. RSA este disponibil, în anumite condiții, persoanelor cu vârsta sub 25 de ani și celor între 18 și 24 de ani, dacă sunt părinți singuri sau pot justifica o anumită durată a activității profesionale. De fapt, pentru a se califica pentru acest „RSA tânăr muncitor”, tânărul trebuie să fi exercitat o activitate profesională timp de cel puțin 2 ani, cu normă întreagă în ultimii 3 ani.

Orice reformă proiectată / avută în vedere în domeniile muncii, ocupării forței de muncă și formării profesionale trebuie înaintată în prealabil către partenerii sociali pentru o eventuală negociere (articolul L.1 din [Codul Muncii](#)).

²³ <https://www.reseau-entreprendre.org/fr/accueil/>

B. Facilități acordate studenților (absolvenților) pentru primul loc de muncă

Studenții francezi, care au mai puțin de 25 de ani, își pot declara veniturile împreună cu cele ale părinților (respectiv fraților și surorilor), conducând la o reducere a valorii impozitului pe venit a familiei sau își pot declara individual propriile venituri.

Astfel, veniturile provenite dintr-o activitate salarizată desfășurată în același timp cu studiile, nu sunt supuse impozitului pe venit, cu respectarea următoarelor condiții²⁴:

- studenții să aibă vârsta de 25 de ani sau mai puțin la începutul anului fiscal;
- venitul anual al studenților nu trebuie să depășească valoarea a 3 salarii minime lunare, respectiv 4.618 Euro pentru veniturile obținute în 2020²⁵.

Toate veniturile care depășesc suma menționată mai sus reprezintă venit impozabil și trebuie declarat autorităților fiscale franceze.

Veniturile non-salariale ale studenților obținute în afara contractelor de muncă (precum cele ale studenților micro-antreprenori) sunt supuse impozitului pe venit. Aceste venituri trebuie declarate în conformitate cu regimul fiscal aplicabil categoriei lor, respectiv, profituri industriale și comerciale sau profituri necomerciale²⁶.

Indemnizațiile primite de studenții care efectuează stagii în cadrul întreprinderilor sunt supuse impozitării. Însă, [Codul Educației](#) prevede ca remunerațiile primite de studenți în cadrul stagiilor sau a perioadelor de formare profesională să fie scutite de la plata impozitului pe venit cu condiția ca acestea să nu depășească valoarea pe 12 luni a salariului minim pe economie, respectiv 18.473 Euro pentru anul 2020.

Veniturile care depășesc aceasta sumă, obținute în baza unui contract de profesionalizare, trebuie declarate.

Pensia alimentară face obiectul declarației fiscale. **Atunci când studentul este asimilat unui salariat sau unui funcționar public**, următoarele burse și alocațiile sunt impozabile: bursa de studiu alocată muncii/ cercetării (respectiv studiilor doctorale), indemnizația pentru anul pregătitor și suma acordată de către stat elevului înscris în cadrul unei școli administrative precum și suma acordată celui care prestează muncă voluntară în cadrul forțelor armate.

Bursele sociale acordate de către statul francez și autoritățile locale sunt scutite de la plata impozitului pe venit. Aceste venituri nu trebuie declarate.

În cele din urmă, veniturile studenților vor fi impozitate în funcție de mai mulți parametri și anume: impozitul pe venit aplicabil în perioada fiscală de referință, impozitul diferențiat (de ex. pentru anul 2020, toate veniturile de până în 10.064 EUR au cotă de impozitare 0), rata de impozitare personală, venitul fiscal al părinților, dacă există, posibilele avantaje fiscale precum și anumite cheltuieli deductibile.

²⁴ <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/job-ete-etudiant-stage-declaration-revenus>

²⁵ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188>

²⁶ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/impot-sur-revenu-bic-bnc>

Începând cu anul 2018, studenților nu li se mai solicită achitarea unei contribuții anuale privind asigurările sociale de sănătate special destinată lor, în cuantum de 217 Euro, fiind adăugați la schema generală de asigurări de securitate socială. Conform noilor reglementări, la începutul anului universitar, studenții vor achita o contribuție anuală privind asigurările sociale de sănătate în sumă de 91 Euro (pentru anul 2019), indiferent de nivelul studiilor. Sunt scutiți de la plata acestei contribuții bursierii CROUS (studenții care beneficiază de burse sociale), studenții care beneficiază de statutul de refugiați sau cei care sunt înscriși ca solicitanți de azil. Studenții străini au dreptul legal la 964 de ore de lucru pe an în Franța, echivalentul a 60% din anul de muncă. Angajaților, indiferent dacă îndeplinesc și calitatea de studenți, le este garantat salariul minim pe economie (SMIC), în valoare brută de 10,25 Euro pe oră (pentru anul 2021), din care se deduc taxele sociale obligatorii (aproximativ 20%).

Străinilor nu le mai este solicitată eliberarea autorizației provizorii de muncă (cu excepția studenților algerieni).

Studenții (francezi și străini), în vederea pregătirii lucrării de diplomă, trebuie să efectueze un stagiu de pregătire, cu respectarea următoarelor condiții:

- stagiul trebuie să se desfășoare în baza unui contract;
- dacă stagiul durează mai mult de două luni de zile, studentului trebuie să-i fie plătită suma lunară de 577,50 EUR (prevedere aplicabilă din 2018).

GERMANIA

A. Obligații ale unităților de învățământ și ale angajatorilor

Nivelul terțiar de învățământ include instituții de învățământ superior (universități, colegii de artă și de muzică) și alte instituții care oferă cursuri de calificare pentru admiterea într-o profesie, studenților care au promovat nivelul școlar secundar.

Fachschulen și *Fachakademien* din landul Bavaria, sunt instituții de învățământ vocațional continuu, care, de regulă, cer pentru admitere finalizarea studiilor vocaționale echivalente nivelului secundar. Calificările obținute aici sunt echivalente cu primul nivel al învățământului terțiar potrivit ISCED.

Ucenicia în sistemul dual durează în mod normal trei ani.²⁷ În medie, tinerii încep învățământul profesional între vârsta de 16 și 18 ani. Este necesar ca educația obligatorie să fi fost finalizată cu succes înainte de a putea fi admis. În sistemul dual, școala profesională este un loc autonom de învățare. Sarcina sa este de a furniza baza de formare profesională specializată și extinderea învățământului general dobândit anterior, scopul principal al instruirii fiind de a permite tinerilor să dobândească într-un final paleta de competențe relevante. Tânărul ar trebui să fie capabil, după absolvire, să își îndeplinească în mod eficient sarcinile în calitate de angajat. Calitățile pe care se pune

²⁷ Unele ocupații au nevoie de o pregătire de doar 2 ani

accent ar fi acelea de a fi inovativ, autonom și capabil să coopereze cu ceilalți. Aceste competențe trebuie demonstrate în cadrul unor examene oficiale. Examenele finale sunt orientate spre practica vocațională, adică la cerințele și procesele de lucru ale ocupației. De regulă, un examen final acoperă patru sau cinci domenii relevante pentru ocupația respectivă. Performanța în materiile generale este evaluată prin intermediul unor rapoarte școlare²⁸

În paralel cu sistemul dual, există o gamă largă de școli (ISCED nivelurile 3-4), care diferă în ceea ce privește cerințele de intrare, ariile de interes, tipurile și nivelurile de calificări.

Școlile profesionale (*Berufsfachschule*) sunt gândite pentru a pregăti elevii să lucreze în mai multe domenii (durata:1-3ani, depinzând de domeniul ocupațional, specializarea și tipul / nivelul de calificare).

Pentru școlile care nu oferă o calificare profesională completă, participarea poate fi creditată ca echivalentul primului an de formare în sistemul dual dacă sunt îndeplinite anumite condiții.

Cerința de admitere este promovarea școlii secundare inferioare. Acest ciclu se numește *Realschule* și aceste școli acționează cu normă întreagă. Școlile profesionale sunt în general reglementate de stat, respectiv Ministerul Educației cu excepția celor asistența medicală, care fac obiectul legii federale. Programele care oferă învățământ secundar superior și profesional sau (*Fachgymnasium*) cu o durată între 3 și 4 ani. Aceste programe de obicei duc la învățământul superior cu o calificarea generală.²⁹

Există multe programe obișnuite și duale care implică formarea profesională și formarea profesională în învățământul superior. Tinerii dezavantajați social, cu dificultăți de învățare sau cu handicapuri și tinerii migranți (cu origini de migranți) au posibilitatea unor admiteri separate.

- *Învățământul pre-vocațional (BVJ)* – este destinat să pregătească tinerii pentru exigențele formării profesionale. Majoritatea participanților nu au o școală gimnazială finalizată cu certificat. Cu toate acestea, el poate fi obținut în urma cursului BVJ, îmbunătățind astfel perspectivele titularului în formarea pentru piața muncii.
- *Învățământul vocațional de bază (BGJ)* poate fi completat fie într-un an la școală sau în mod obișnuit la o întreprindere și la școală. Completarea cu succes a BGJ poate fi creditat ca primul an de formare profesională în domeniul ocupării forței de muncă de către autoritățile de ocupare a forței de muncă. În BGJ, elevii primesc cunoștințe de bază în domeniul ocupațional specific (de ex. prelucrarea metalelor, inginerie electrică, afaceri și administrație).

²⁸ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/germany-vet-europe-country-report-2016>

²⁹ Ibidem

B. Facilități acordate studenților (absolvenților) pentru primul loc de muncă

Veniturile studenților, care nu depășesc 450 Euro, sunt reglementate de prevederile Legii privind contractele de muncă marginale (2013)³⁰. Legea stipulează că angajații ale căror venituri nu depășesc 450 Euro lunar se încadrează în așa numitul “mini-job”, care descrie o formă de angajare marginală, fiind în general caracterizată ca un loc de muncă cu norma redusă.

Conform legii, studenții care au mini-job-uri sunt scutiți de la plata contribuțiilor de asigurare socială de sănătate și pot fi scutiți, la cerere, și de la plata contribuțiilor către sistemul de pensii. De regulă, studenții beneficiază de o contribuție redusă la fondul asigurărilor de pensii stabilită la 3,6% din câștigurile brute. Totuși, angajatorii sunt obligați la plata asigurărilor sociale de sănătate (13%) și către sistemul de pensii (15%), a unei asigurări în caz de accident și a unei taxe în caz de insolvență (0,12%), precum și a unei alte taxe în valoarea de 2%³¹.

Din ianuarie 2015, Guvernul Federal a introdus salariul minim pe economie, în valoare de 9,19 Euro/oră³², prevedere care se aplică și în cazul persoanelor care au mini-job-uri, cu câteva excepții: minorii care nu și-au terminat formarea profesională și elevii, stagiarii, persoanele angajate în mod voluntar, internii care urmează un stagiu obligatoriu sau voluntar cu o durată maximă de 3 luni.

Din ianuarie 2021, salariații germani și lucrătorii străini care desfășoară activități lucrative pe teritoriul Germaniei, vor primi un salariul minim pe economie stabilit la 9,50 Euro/oră³³, cu excepția cazului când li se aplică alte prevederi normative.

În cazul în care studenții înregistrează venituri lunare mai mari de 450 Euro vor fi obligați la plata contribuțiilor către sistemul de pensii și a unor taxe. Studenții care au venituri anuale mai mici de 9.408 Euro pot solicita restituirea sumelor reținute la sfârșitul anului în baza unei declarații privind impozitul pe venit.

În cazul în care câștigurile lunare ale studenților se situează între 450 și 850 Euro, aceștia beneficiază de plata unei contribuții reduse către sistemul de pensii, care crește progresiv odată cu valoarea salariului. Studenților care înregistrează venituri lunare de minim 850 Euro, li se va aplica contribuția întreagă către sistemul de pensii, respectiv de 9,45%³⁴.

Ca regulă generală, studenții care desfășoară activități lucrative timp de 20 de ore pe săptămână plătesc o contribuție redusă către sistemul asigurărilor de pensii, pe când cei care lucrează mai mult de 20 de ore pe săptămână vor trebui să achite contribuții normale către sistemul de pensii, al asigurărilor sociale de

³⁰ <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-euro-mini-jobs-marginal-employment.html>

³¹ https://www.minijobzentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/01_450_euro_gewerbe/02_abgaben_gewerbliche/node.html

³² <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Labour-Law/minimum-wage-laws.html>

³³ https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employers-posting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-paypursuant-Minimum-Wage-Act/minimum-pay-pursuant-minimum-wage-act_node.html

³⁴ http://www.internationale-studierende.de/en/during_your_studies/jobbing/taxes_and_contributions/

sănătate și șomaj. Astfel, studenții de până în 30 de ani beneficiază de asigurări de sănătate în baza calității de student și nu de angajat, cu excepția cazului în care lucrează mai multe de 20 de ore pe săptămână. Studenții nu achită contribuții de asigurări pentru șomaj, ceea ce semnifică că nici nu vor putea beneficia de acest tip de ajutor social în cazul pierderii mini-job-ului. Studenții pot deține mai multe mini-job-uri în același timp, însă au obligația de a informa angajatorii cu privire la veniturile lor, astfel încât acestea să nu depășească cumulativ 450 Euro/lună.

În timpul vacanțelor universitare, studenții care lucrează maxim 2 luni de zile sau 50 de zile lucrătoare pe an sunt exceptați de la plata contribuțiilor către sistemul de pensii.

Potrivit sistemului de învățământ universitar german, în fiecare semestru există o perioadă în care nu se susțin cursuri și seminarii și în cadrul căreia studenții pot desfășura activități lucrative, chiar și mai mult de 20 de ore pe săptămână, fără să achite contribuții suplimentare către sistemul asigurărilor de sănătate. În orice condiții, taxele și impozitele aplicate salariilor studenților pe timpul vacanțelor pot fi returnate la sfârșitul anului în baza declarației privind impozitul pe venit.

Studenții internaționali (din zone statelor membre UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia sau Elveția) pot lucra cel mult 20 de ore pe săptămână fără emiterea unui permis special de muncă din partea autorităților. Cei care lucrează mai mult de 20 de ore pe săptămână, vor fi nevoiți să achite contribuții salariale ca orice alt cetățean german.

Studenții aparținând altor state decât cele enumerate mai sus pot lucra cu normă întreagă cel mult 120 de zile pe an sau cu normă redusă 240 de zile pe an. Studenții internaționali nu au dreptul să lucreze pe cont propriu, ci doar în baza unui contract de tipul mini-jobului. Spre deosebire de aceștia, studenții germani pot lucra pe cont propriu pe baza unui contract de prestări servicii încheiat cu angajatorul; veniturile obținute astfel de studenți nu sunt impozitate în avans, însă trebuie să fie declarate autorităților fiscale la sfârșitul anului în cadrul declarației privind impozitul pe venit.

Studenții stagiați (*Werkstudent*) pot fi angajați cu normă întreagă de către un angajator. De regulă, pentru acest tip de angajați (care sunt diferiți de cei care prestează activități în baza unui contract de tipul mini-job), nu este necesară plata contribuției pentru sistemul de asigurări de sănătate și șomaj, nici din partea angajatorului, nici a angajatului.

Singura contribuție percepută de statul german este cea privind fondul asigurărilor de pensii. Perioada pe care un student stagiar o poate lucra este limitată la 20 de ore pe săptămână, cu câteva excepții. Astfel, stagiarii pot lucra mai mult de 20 de ore pe săptămână în timpul vacanțelor semestriale, pentru maxim 26 de săptămâni pe an (respectiv 181 de zile) sau pe baza unui contract temporar de muncă de maxim 3 luni de zile.

POLONIA

A. Obligații ale unităților de învățământ și ale angajatorilor

Învățământului secundar superior (ISCED 3) prevede următoarele tipuri de școli:

- școală generală de 4 ani (*liceum ogólnokształcące*)
- școala medie tehnică de 5 ani (*technikum*)
- etapa I de școală profesională sectorială de 3 ani (*szkoła branżowa I stopnia*)
- etapa a II-a școală profesională sectorială de doi ani (*szkoła branżowa II stopnia*).

Elevii școlilor profesionale - școli profesionale sectoriale și școli secundare tehnice - pot promova examene care să confirme calificările profesionale într-o anumită profesie pe parcursul studiilor sau la terminarea școlii, pentru a obține o diplomă care va atesta calificările profesionale obținute.

Absolvenții școlilor secundare de învățământ secundar superior și școlilor tehnice din învățământul secundar superior pot promova examenul de la sfârșitul gimnaziului (*egzamin maturalny*) pentru a obține certificatul Matura, care oferă acces la învățământul superior.

Învățământul post-secundar este considerat ca făcând parte din învățământul secundar. Școlile postliceale (*szkoła policealna*) sunt destinate absolvenților școlilor secundare generale care doresc să obțină o diplomă care să confirme calificările profesionale.

Școlile oferă cursuri de durată de la 1 la 2 ani și jumătate. Elevii școlilor post-liceale și studenții școlilor profesionale sectoriale și ai școlilor secundare superioare tehnice preiau examene profesionale de același tip. Școlile post-liceale vor continua să funcționeze în noua structură a învățământului școlar.

În Polonia există două tipuri de instituții de învățământ superior:

- tip universitar (*uczelnia akademicka*)
- non-universitar de tip (*uczelnia zawodowa*).³⁵

Învățământul profesional poate fi urmat în școală și în afara școlii.

Printre formele din afara școlii se pot enumera programele de instruire (*szkoły specjalne przysposabiające do pracy*) pentru studenții cu handicap, program care permite

³⁵ <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>

obținerea unui certificat de formare profesională (este un program cu o durată de până la 2,5 ani).

Programele postliceale (*szkoły policealne*) pentru studenții care au absolvit învățământul secundar superior permit absolvenților să obțină o diplomă de calificare profesională după absolvirea unui examen profesional de stat.

Sistemul de învățământ superior din învățământul pre-universitar cuprinde centre de formare continuă, centre de formare practică, și centrele de perfecționare și dezvoltare profesională, care pot furniza următoarele tipuri de cursuri:

- cursuri de calificare profesională bazate pe planurile de învățământ în vederea unei calificări într-o anumită profesie. Acestea oferă acces la examenul profesional de stat și un certificat de calificare profesională într-o ocupație / meserie;
- cursuri de calificare profesională bazate pe curriculumul de bază pentru învățământul profesional, care acoperă: un set de rezultate de învățare pentru o calificare, sau absolvirea treptelor comune tuturor ocupațiilor, precum și cele legate de fundamentele învățământului profesional sau de o sub-categorie de ocupații (sau de învățare);
- cursuri de abilități generale bazate pe o parte selectată a curriculumului pentru învățământul general. Numărul minim de ore pentru acest tip de curs este de 30.

În Polonia, serviciile de bază ale pieței muncii sunt utilizate în a sprijini angajarea tinerilor și a șomerilor, astfel cum este prevăzut în *Legea din 20 aprilie 2004 privind promovarea ocupării forței de muncă și a instituțiilor de pe piața muncii*, inclusiv:

- plasarea în muncă;
- consiliere ocupațională și informare ocupațională;
- asistență în căutarea activă a unui loc de muncă;
- organizarea instruirii.

Măsurile cheie ale pieței muncii includ:

- finanțarea costurilor de deplasare la angajatorul care face o ofertă de angajare sau la locul de muncă, stagiul, formare profesională pentru adulți sau asistarea în căutarea activă a unui loc de muncă în legătură cu care există o sesizare a biroului de ocupare a forței de muncă;
- finanțarea costurilor de cazare pentru o persoană care a obținut un loc de muncă sau o altă activitate plătită, stagiul sau formare profesională (pentru adulții în afara locului de reședință permanentă) – în cazul sesizării biroului de ocupare a forței de muncă;
- cofinanțarea echipamentelor la locul de muncă, înființării unor activități de afaceri, costurile asistenței juridice, precum și a serviciilor de consultanță și consiliere;

- rambursarea costurilor suportate de angajator pentru contribuțiile de asigurări sociale aferente angajării unui șomer (aspect sesizat de un birou de ocupare a forței de muncă);
- finanțarea stimulentei de activare;
- în ceea ce privește formarea, șomerilor li se pot acorda împrumuturi pentru costurile de formare, în cuantum de până la 400% din salariul mediu – acest lucru este valabil și pentru acoperirea costurilor studiilor postuniversitare.

Se pot aplica și alte măsuri pentru șomerii cu vârsta de până la 25 de ani. În primul rând, biroul de ocupare a forței de muncă ar trebui – în termen de 6 luni de la data înregistrării – să facă o propunere de angajare sau pentru o altă muncă plătită, formare, stagiul sau formare profesională pentru adulți, sau de angajare în regim de muncă de intervenție sau de muncă publică.

Un șomer cu vârsta sub 27 de ani poate fi îndrumat pentru un stagiul la un angajator în termen de 12 luni de la data specificată în diplomă, certificat sau alt document care atestă absolvirea studiilor la o instituție de învățământ superior.

[Legea din 20 aprilie 2004 privind promovarea ocupării forței de muncă și a instituțiilor de pe piața muncii](#) cuprinde o serie de măsuri menite să stimuleze tinerii în vederea inserției pe piața muncii. Șomerilor cu vârsta sub 25 de ani, oficiul de ocupare a forței de muncă trebuie să le ofere variante de angajare sau pentru o altă muncă remunerată, formare, stagiul sau formare profesională pentru adulți, sau angajare în regim de muncă de intervenție sau muncă publică – în termen de patru luni de la data înregistrării.

Măsurile care vizează activarea șomerilor sub 30 de ani în căutarea unui loc de muncă includ:

- 1) *bonus de formare* – permite șomerilor să acopere financiar formarea, la alegerea proprie, necesară angajării în muncă, precum și orice costuri suplimentare implicate (navetă, cazare), în limita cuantumului salariului mediu;
- 2) *voucher de stagiul* – permite unui tânăr șomer să fie îndrumat pentru un stagiul la angajatorul ales de acesta, cu condiția ca acesta să angajeze șomerul după finalizarea stagiului;
- 3) *bonus de angajare* – rambursarea unei părți din costurile salariului plus contribuțiile de asigurări sociale către angajatorul care angajează un șomer cu vârsta sub 30 de ani timp de 18 luni;
- 4) *bonus de decontare* – va asigura persoanelor sub 30 de ani fondurile, în cuantum de cel mult două salarii medii, pentru acoperirea costurilor necesare ocupării unui loc de muncă, a altor activități remunerate sau a unei activități de afaceri în afara locului de reședință.

Atribuțiile statului în domeniul ocupării forței de muncă și contracarării marginalizării și excluziunii sociale a tinerilor, precum și cele din domeniul educației și formării tinerilor sunt implementate de Corpul Voluntar al Muncii care desfășoară activități în domeniul educației și formării tinerilor care vizează:

- asigurarea de oportunități tinerilor care nu au absolvit școlile primare sau gimnaziale, sau care nu își continuă studiile după ce au absolvit astfel de școli, să obțină calificări și să își completeze studiile primare sau gimnaziale;
- cadrul necesar tinerilor de a-și completa învățământul secundar superior general și profesional.

Corpul Voluntar al Muncii organizează recrutarea tinerilor, desfășoară activități educaționale și de formare și trimite participanți la școli și instituții de învățământ, în cooperare cu directorii școlilor și cu entitățile care administrează școlile. Tinerii care participă la Corpul Voluntar al Muncii, care împlinesc 15 ani cel târziu în ziua în care încep cursurile, dacă înregistrează întârzieri în ciclul de învățământ sau au caracteristici psihofizice specifice, sau se află într-o situație dificilă care le limitează posibilitatea de a merge la școală, pot frecventa școlile pentru adulți.

Pentru a contracara marginalizarea și excluderea socială a tinerilor, centrele de muncă voluntară oferă servicii de plasare într-un loc de muncă, cu excepția măsurilor prevăzute pentru [rețeaua EURES](#), și organizează locuri de muncă pentru:

- tinerii cu vârsta peste 15 ani care nu au absolvit studiile primare sau gimnaziale sau nu continuă studiile la finalizarea acestor școli;
- șomeri în vârstă de până la 25 de ani;
- elevi și studenți.

[Corpul Voluntar al Muncii](#) oferă tinerilor îndrumări profesionale și centre mobile de informare profesională și inițiază cooperarea internațională și schimbul de tineri.

Corpul Voluntar al Muncii rambursează costurile suportate de angajatori, cum ar fi salariile și contribuțiile la asigurările sociale ale angajaților juniori angajați pe baza de contracte în scopul formării profesionale.

Corpul Voluntar al Muncii cooperează cu unitățile administrației publice, cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă și cu alte instituții de pe piața muncii, precum și cu unitățile administrației publice locale.

Politica pieței muncii implementată de autoritățile publice se bazează pe dialog și cooperare cu partenerii sociali, în special în cadrul consiliilor pentru ocuparea forței de muncă.

[Consiliul Central pentru Ocuparea Forței de Muncă](#) este un organism de avizare și de consultare al ministrului Muncii, care oferă consiliere în probleme de politică a pieței muncii. Domeniul de activitate al Consiliului Central pentru Ocuparea Forței de Muncă include în special:

- încurajarea întreprinderilor care vizează ocuparea forței de muncă deplină și productivă și dezvoltarea resurselor umane;
- avizarea proiectului Planului Național de Acțiune;
- avizarea rapoartelor anuale privind activitatea Fondului de Muncă și evaluarea utilizării resurselor Fondului (dacă sunt gestionate rațional etc);
- avizarea cu privire la rapoartele intermediare privind implementarea Planului Național de Acțiune;
- avizarea proiectelor de acte privind promovarea ocupării forței de muncă, atenuarea impactului șomajului și activarea ocupațională.

Consiliul Central al Ocupării Forței de Muncă este compus din persoane desemnate de ministrul Muncii cu reprezentanți de la:

- toate organizațiile sindicale și organizațiile patronale reprezentate în Comisia tripartită pentru afaceri sociale și economice și în comisiile pentru dialog social;
- organizațiile naționale ale unităților administrației publice locale reprezentate în Comisia Mixtă a Guvernului și Administrației Locale;
- consiliile de muncă ale voievodatelor;
- organizațiile neguvernamentale cu acoperire națională care se ocupă de problematica pieței muncii ca parte a activității lor statutare;

În plus, la nivel de voievodat funcționează consiliile de muncă ale voievodatelor. Aceste consilii acționează ca organisme de avizare și consultare pentru autoritățile guvernamentale locale.

În Polonia nu există contracte speciale de muncă pentru tineri, cu excepția unui contract de formare profesională pentru tinerii adulți.

Un adult tânăr, în sensul [Codului Muncii](#), este o persoană care a împlinit vârsta de 16 ani dar nu a împlinit încă vârsta de 18 ani.

Încheierea și încetarea contractelor de formare profesională a tinerilor adulți este reglementată de prevederile Codului Muncii privind contractele pe perioadă nedeterminată.

Astfel de contracte trebuie să specifice:

- tipul de pregătire profesională (ucenicie sau pregătire pentru un anumit loc de muncă);
- durata și locul de realizare a uceniei;
- modul de pregătire teoretică;
- quantumul remunerației.

Conform prevederilor actuale, Președintele Consiliului Județean poate rambursa unei entități comerciale costurile de dotare sau furnizare de echipamente suplimentare

pentru locul de muncă al unui șomer indicat de biroul de muncă, în cuantumul specificat în contract, nu mai mare de șase ori decât media salariilor.

Președintele Consiliului Județean poate încheia, de asemenea, un contract cu angajatorul care prevede o rambursare unică a costurilor suportate pentru contribuțiile de asigurări sociale rezultate din angajarea unui șomer menționat. O astfel de rambursare poate avea loc doar atunci când:

- 1) angajatorul a angajat șomerul cu normă întreagă timp de cel puțin 12 luni; și
- 2) după cele 12 luni, șomerul menționat este în continuare angajat.

Cuantumul contribuțiilor de asigurări sociale rambursate nu poate depăși 300% din valoarea salariului minim.

B. Facilități acordate studenților (absolvenților) pentru primul loc de muncă

Începând din 2019, Polonia a implementat noi metodele de impozitare aplicabile tinerilor de până în 26 ani³⁶, **în această categorie fiind incluși și studenții care desfășoară activități lucrative. Mai exact, toți lucrătorii de până în 26 de ani vor fi exceptați de la plata impozitului pe venit în următoarele condiții:**

- să înregistreze venituri anuale brute de până în 85.528 zloți polonezi, venitul mediu în Polonia fiind estimat, în 2019, la aproximativ 60.000 zloți polonezi;
- antreprenorii polonezi de până în 26 de ani nu pot beneficia de scutirea de impozit.

Solicitanții acestei scutiri de impozit trebuie să parcurgă un proces administrativ, constând în transmiterea unei declarații angajatorilor cu privire la veniturile lor care nu depășesc pragul de 85.528 zloți. Odată ce angajatorul primește declarația, solicită celor responsabili cu salarizarea să nu mai rețină impozitul pe venit din remunerația angajatului. Pe de altă parte, veniturile angajaților pot fi impozitate în continuare, urmând ca aceștia să poată beneficia de deducerea impozitului pe venit după finalizarea declarațiilor de impozitare din 2020.

Studenții beneficiază de acordarea de împrumuturi și credite bancare, cu o dobândă subvenționată de la bugetul de stat. Toți studenții pot beneficia de acest tip de credit, indiferent de tipul de universitate frecventat (de stat sau privată) și de modul de studiu (cu normă întreagă sau redusă), cu respectarea condiției de a-și începe studiile înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani. Împrumutul trebuie achitat în maxim 6 ani de zile. Rambursarea creditului începe la 2 ani de la absolvire, iar până atunci studentul nu plătește niciun fel de dobândă. În momentul efectuării plății, dobânda aferentă împrumutului este egală cu jumătate din rata de actualizare a Băncii Naționale Poloneze. În plus, la cererea debitorilor, banca poate reduce cuantumul ratei până la 20% din venitul

³⁶ <https://www.france24.com/en/20190705-poland-moves-exempt-young-workers-income-tax>

lunar. Prioritate la acordarea acestui tip de credit bancar îl au studenții aflați în dificultate financiară³⁷.

Din ianuarie 2019, a fost implementat un nou sistem de creditare a studenților odată cu adoptarea la 20 iulie 2018 a Legii învățământului superior și științei și a Regulamentului Ministrului științelor și învățământului superior privind împrumuturile studentești³⁸. Cea mai importantă modificare se referă la creșterea vârstei eligibile la care un student poate accesa un astfel de credit de la 25 la 30 de ani, respectiv la 35 de ani pentru studenții doctoranzi. Condiția de bază pentru încheierea unui contract de împrumut este îndeplinirea criteriului venitului. În vederea accesării creditului, în anul universitar 2018/2019, s-a stabilit ca nivelul venitului fiecărui membru al familiei să nu depășească 2.500 PLN (sumă netă).

În funcție de performanțele academice ale studenților masteranzi și doctoranzi, creditul poate fi remis de instituția bancară într-un procent variind de la 20% la 50%.

Împrumutul poate fi anulat parțial sau integral în cazul unei situații deosebit de dificile a împrumutatului sau a imposibilității acestuia de a-și achita datoriile. Răscumpărarea creditului este realizată de către Ministerul pentru învățământul superior, la cererea debitorului.

REPUBLICA CEHĂ

A. Obligații ale unităților de învățământ și ale angajatorilor

În general, autoritățile locale (de obicei, fondatorul școlilor primare), regionale (de obicei, fondatorul școlilor secundare) și autoritățile naționale (Ministerul Educației, Tineretului și Sportului) sunt responsabile pentru educație.

Definiția uceniciei este următoarea: reprezintă o formă de educație și de formare profesională inițială (IVET), care combină și alternează în mod oficial formarea în cadrul companiei (perioade de experiență practică la locul de muncă) cu educația în școală (perioade de studii teoretice/practice), educație urmată într-un centru de formare școlară) și a căror finalizare cu succes duce la obținerea unor diplome de certificare IVET recunoscute la nivel național. Cel mai adesea există o relație contractuală între angajator și ucenic.”

Ucenicia are un rol semnificativ în sistemul de învățământ ceh și se bazează pe tradiție îndelungată și pe cooperarea cu angajatorii.

Guvernul a adoptat mai multe inițiative care sprijină cooperarea dintre instituțiile de învățământ profesional și viitorii angajatori (de exemplu, reduceri de taxe pentru

³⁷ <https://wsh.pl/en/students-zone/finances/students-loans/>

³⁸ <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/informacja-o-kredytach-studenckich-doktoranckich>

angajatorii care lucrează cu ucenici) și promovează atractivitatea domeniilor tehnico-științifice de studiu).

În Republica Cehă există și o serie de parteneriate între companii și instituțiile de învățământ (sunt mai ales la nivel secundar și terțiar, dar există și exemple de bune practici la nivelul școlilor primare).

Partenerii sociali pot influența atât conceperea obiectivelor și conținutului învățământului profesional, cât și organizarea-cadru a acestuia, în domeniul respectiv de studiu, la nivel național și regional, în special prin cooperarea în pregătirea documentelor curriculare. Acesta are scopul de a contribui la îmbunătățirea calității curriculei, în conformitate cu nevoile pieței muncii și implementarea acestora (de exemplu, crearea unor condiții mai bune pentru formare, în special formarea la locul de muncă) și să sporească și mai mult succesul absolvenților pe piața muncii, în special la nivel regional.

[Legea școlii, în vigoare din ianuarie 2005](#), a consolidat rolul angajatorilor în proiectarea obiectivelor și conținutului educației profesionale și în evaluarea rezultatelor. În conformitate cu legea, un expert din practică este numit ca membru al comisiei de examinare pentru examenele finale în programele de învățământ secundar cu certificat de ucenicie (ISCED 3C). Angajatorii cooperează, de asemenea, la sarcinile unificate introduse pentru examenele finale (ISCED 3C) și părțile de profil (vocaționale) ale examenelor de maturitate (ISCED 3A).

[Legea nr. 179/2006 Coll., privind validarea și recunoașterea rezultatelor educației continue](#), a contribuit semnificativ la procesul de implicare a partenerilor sociali în contextul mai larg al dezvoltării programelor educaționale. Legea definește în mod clar rolul partenerilor sociali în procesul de creare și aprobare a standardelor de calificare și evaluare relevante. În mod concret, reprezentanții angajatorilor ca membri ai consiliilor sectoriale și ai grupurilor de teren sunt implicați în toate procesele, de la stabilirea cerințelor de calificare pentru diversele ocupații la descrierea calificărilor (inclusiv definirea noilor calificări) până la dezvoltarea și implementarea programelor de formare care se ocupă de procesul de evaluare și recunoașterea rezultatelor educației și învățării. Majoritatea campaniilor (și sprijinirea participării la IFP) sunt inițiate de organismele administrative regionale în cooperare cu sau cu sprijinul partenerilor sociali, în special de la nivelul angajatorilor. Acestea iau forma publicității în aer liber, portaluri web, articole în presă, spoturi TV regionale sau videoclipuri online, distribuire de materiale tipărite în școli, diverse evenimente, târguri de educație, zile porți deschise etc.

Autoritățile regionale oferă și burse pentru studenții din acele domenii care înregistrează / se confruntă în mod normal cu o cerere scăzută. Această strategie s-a dovedit a fi relativ eficientă.

Angajatorii optează pentru campanii de informare pentru a crește interesul pentru afacerea lor. Aceștia merg la școli în timpul zilelor porților deschise și informează potențialii candidați sau inițiază proiecte media ample (de exemplu, campanie pe web condusă de angajatori din industria auto). În unele cazuri, companiile oferă burse și pot încheia și contracte de sprijin VET care stabilesc obligațiile companiei și ale elevului. De

asemenea, școlile desfășoară campanii media regionale pentru a atrage potențiali studenți.

Proiectele naționale (de exemplu, *POSPOLU - Împreună*) generează o cooperare mai strânsă între școli și angajatori și, ulterior, în cadrul lor se pot elabora și noi propuneri de modificare a legislației și în sistemul de învățământ. Crearea de exemple de cooperare optimă între școli și angajatori, asigurând în același timp pregătirea practică la sediul angajatorilor este considerată principalul beneficiu al proiectului / proiectelor de acest tip (pentru educatorii de conducere, precum și pentru alți membri ai școlii). Proiectul este considerat eficient dacă va spori încrederea reciprocă între școală și angajatori. În cadrul formării practice, studenții se familiarizează cu mediul real al locului de muncă, dobândind abilități practice și încredere în sine, îmbunătățindu-și capacitatea de a găsi un loc de muncă și de a intra în lumea muncii după încheierea studiilor. Implicarea școlilor în proiect le întărește poziția în regiune.

Utilizarea elementelor *Sistemului European de Credite pentru Învățământ și Formare Profesională (ECVET)* în proiectele menționate creează condiții favorabile mobilității studenților la nivel național, iar utilizarea unităților educative îmbunătățește transparența colaborării dintre școală, elevi și întreprinderi.

Stagiile de practică plătite - „piață deschisă” - sunt supuse legislației muncii (Codul Muncii) . Stagiilor care sunt plătite li se aplică toate drepturile și obligațiile relevante ale legislației muncii (inclusiv salariul minim) - stagiile fiind considerate relații de muncă. În afară de contractele standard de muncă, în cazul stagiilor de practică sunt adesea utilizate două contracte flexibile din dreptul muncii:

- acordul privind activitatea de muncă (maximum 50 % din activitate cu normă întreagă) și
- acordul privind performanța muncii (maximum 300 de ore pe an), în care condițiile prevăzute în Codul Muncii se aplică acolo unde este relevant (adică cu unele simplificări, de exemplu, în ceea ce privește indemnizația de concediere, contribuțiile la asigurările sociale etc.).

De asemenea, stagiile sunt testate ca un potențial instrument de politică activă pe piața muncii.

Vârsta medie de începere a studiilor în sistemul de învățământ profesional este între 15 și 16 ani.

Durata programului de ucenicie se bazează pe durata unui anumit program de educație profesională (de la unu la patru ani - cel mai adesea programele țin trei sau patru ani).

B. Facilități acordate studenților (absolvenților) pentru primul loc de muncă

Codul Muncii³⁹ prevede, pe lângă existența contractului individual de muncă și alte două tipuri de contracte **care pot fi utilizate atunci când sunt angajați studenții**:

- acordul pentru performanța la locul de muncă (*dohoda o provedeni prace*); acest tip de contract presupune prestarea a cel mult 300 de ore de muncă într-un an calendaristic;
- acordul pentru activitatea lucrativă; acest tip de contract stabilește prestarea de către angajat a cel mult 50% din norma de lucru săptămânală (40 de ore); contractul poate fi denunțat unilateral, cu motivare sau fără motivare, fiind necesară o notificare prealabilă de 15 zile a angajatorului/angajatului⁴⁰.

În cadrul acordului privind performanța la locul de muncă, angajatorul nu plătește contribuția pentru asigurările sociale și de sănătate în numele angajatului, dacă veniturile acestuia nu depășesc 10.000 CZK (coroane cehești) lunar. În cazul acordului privind activitatea lucrativă, angajatorul este exceptat de la plata contribuției pentru asigurările sociale și de sănătate pentru angajații ale căror venituri lunare nu depășesc 2500 CZK.

Pentru anul 2020, impozitul pe venit a fost stabilit la 15% (începând din 2021, Cehia a revenit la impozitarea progresivă în funcție de nivelul veniturilor). Astfel, veniturilor brute de până în 1.701.168 CZK li s-a aplicat o rată de impozitare de 15%, iar veniturilor care depășeau această sumă o rată de 23%⁴¹.

Studenții de până în 26 de ani, respectiv 28 de ani în cazul celor care frecventează studii doctorale, beneficiază de o reducere specială a taxelor. Suma anuală deductibilă ajunge la 4020 CZK, studenții putând solicita acordarea acestei deduceri și lunar. În vederea acordării acestei deduceri este nevoie de confirmarea universității privind statutul studenților, cu program integral sau part-time. **Studenții care lucrează pot deduce o parte din cheltuielile generate de contractul de muncă atât timp cât frecventează cursurile universitare/postuniversitare; în cazul în care studenții își termina studiile universitare, pot solicita acordarea deducerii doar pentru numărul de luni în care au fost încadrați în învățământul universitar.**

³⁹ https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/a66525f7-0ddf-5af7-4bba-33c7d7a8bdfd

⁴⁰ <https://www.czechuniversities.com/article/student-jobs-in-the-czech-republic>

⁴¹ <https://taxsummaries.pwc.com/czech-republic/individual/taxes-on-personal-income>

WEBOGRAFIE

Răspunsurile statelor membre UE în cadrul rețelei ECPRD – [Solicitarea nr. 2472: Youth employment](#)

AUSTRIA

- https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxesabroad/austria/index_en.htm
- <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.831528&portal=oegekstp>
- <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.831533&portal=oegekstp>
- https://www.stipendium.at/fileadmin/Download/Dokumente/Studf-E_2021.pdf
- <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009824&ShowPrintPreview=True>
- <https://www.freiwilligenweb.at/wp-content/uploads/2020/05/Federal-Law-for-the-Promotion-of-Voluntary-Engagement.pdf>
- https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/european-credit-transfer-and-accumulation-system-ects_ro
- https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Stipendium_fuer_Selbsterhalter.html?fbclid=IwAR0p3d-I5VkZs76we5c_X5QnsTMex5eFSaMQ20HQuPb4bgi7bz8YzVqHI8g
- <https://www.stipendium.at/stipendien/studium-beruf#c67>

CROAȚIA

- <https://hrcak.srce.hr/212664?lang=en>
- https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2018_10_96_1851.html
- https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2020_02_16_329.html
- <https://vlada.gov.hr/news/tax-authority-monthly-student-income-of-less-than-hrk-5-050-won-t-be-taxed/19939>
- <http://www.studyincroatia.hr/living-in-croatia/student-work>

FINLANDA

- <https://www.kela.fi/web/en/income-own-income>
- <https://www.kela.fi/tietoa-kelasta>
- <https://www.kela.fi/web/en/income-taken-into-account>
- <https://www.kela.fi/web/en/financial-aid-for-students-study-grant>
- https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/tax_card/student/
- <https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/income-and-deductions/taxdeductions/>
- <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20001276>
- <https://www.tyollisyysrahasto.fi/en/employmentfund/>
- <https://www.tyollisyysrahasto.fi/en/benefits-for-adultstudents/conditionsForEligibleForEmployeesAdultEducationAllowance/>
- <https://www.kela.fi/web/en/student-loan-for-adult-students>
- <https://www.kela.fi/web/en/student-loan-compensation>

FRANȚA

- <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/job-ete-etudiant-stage-declaration-revenus>
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188https://www.economie.gouv.fr/entreprises/impot-sur-revenu-bic-bnc>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006071191/>
- <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2011/12/france-income-tax.html>
- <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/bourses-sur-criteres-sociaux-1897>
- <https://www.letudiant.fr/lifestyle/Sante-mutuelle-et-assurance/en-2018-finie-la-securitesociale-etudiante-place-a-une-contribution-de-90-euros.html>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>
- <https://www.campusfrance.org/en/working-student>

GERMANIA

- <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/450-euro-mini-jobs-marginalemployment.>
- https://www.minijobzentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/01_450_euro_gewerbe/02_abgaben_gewerbliche/node.html
- <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Labour-Law/minimum-wage-laws.html>
- https://www.zoll.de/EN/Businesses/Work/Foreign-domiciled-employersposting/Minimum-conditions-of-employment/Minimum-pay-pursuant-Minimum-Wage-Act/minimum-pay-pursuant-minimum-wage-act_node.html

- http://www.internationalestudierende.de/en/during_your_studies/jobbing/taxes_and_contributions/
- https://www.goethe-university-frankfurt.de/62938924/Taxes___contracts

POLONIA

- <https://www.france24.com/en/20190705-poland-moves-exempt-young-workers-incometax>
- <https://wsh.pl/en/students-zone/finances/students-loans/>
- <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/informacja-o-kredytach-studenckichdoktoranckich>

REPUBLICA CEHĂ

- https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/a66525f7-0ddf-5af7-4bba-33c7d7a8bfd
- <https://www.czechuniversities.com/article/student-jobs-in-the-czech-republic>
- <https://taxsummaries.pwc.com/czech-republic/individual/taxes-on-personal-income>
- <https://www.praguereferral.cz/czech-tax-deductions-and-discounts/>