

## Valoarea academică a *internshipului* - implicații în sectorul resurselor umane

### The Academic Value of the Internship: Implications in the Human Resources Sector

Rarița MIHAIL (1), Elisaveta DRĂGHICI (2)

(1) (2) "Dunărea de Jos" University of Galati, Romania,  
e-mail: (1) [rarity.mihail@ugal.ro](mailto:rarity.mihail@ugal.ro) (corresponding author)

(2) [elisaveta.draghici@ugal.ro](mailto:elisaveta.draghici@ugal.ro)

**Abstract:** For universities, internships can provide new opportunities to assess whether or not their program prepares students for their future job. Universities can also design potential employment opportunities for their students. In addition, internships provide students with valuable learning experiences in their chosen fields. Significant contributions to the development of internship programs come from at least two social areas: 1. the involvement of bodies with a role in the promotion of youth policies (in the sector of higher-level human resource training) and, 2. the involvement of public authorities in the legislative regulation of internships in order to ensure social security, but also to distinguish them from apprenticeships, contract work. This article aims, on the one hand, identifying the benefits of internships for students, universities and organizations, and, on the other hand, presentation of the European actions (of the European Union Commission) and of the Romanian legislative context, which gave the internship a clear position in the specific relations of human resources.

**Keywords:** Internships; human resources; career; employment; internship legislation

#### 1. Introducere

Piața muncii de astăzi se schimbă rapid, prezentând mai multe provocări pentru tinerii care trec de la școală la locul de muncă (Mihail & Baroni, 2021). Având în vedere că societățile moderne complexe solicită competențe specifice, tinerii pot obține aceste competențe prin experiență, prin instruire sau prin mijloace informale. Perioadele mai lungi de educație nu garantează că tinerii dobândesc abilități superioare de rezolvare a problemelor, atât de necesare pentru a răspunde cerințelor complexe ale pieței muncii. Din acest motiv, există o preocupare socială majoră legată de faptul că învățământul superior nu reușește să formeze abilități utile pentru

Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 5-20.

locurile de muncă existente (Levels et al., 2014) și care să contribuie implicit la creșterea economică durabilă și dezvoltare într-o economie globalizată.

Din partea instituțiilor de învățământ superior se așteaptă să formeze competențe profesionale relevante înainte ca studenții să intre pe piața muncii (Semeijn et al., 2005). În plus, universitățile ar trebui să informeze studenții cu privire la așteptările lumii exterioare, pregătindu-i pentru sarcini viitoare de muncă și noi modele de angajare (Teichler, 1999). Introducerea noilor tehnologii schimbă natura muncii și afectează valoarea și conținutul competențelor cerute de angajatori. Unele competențe acumulate de angajați vor deveni mai puțin relevante, în timp ce altele vor deveni cruciale (Piva et al., 2003). Din aceste considerente, apar ca fiind necesare atât pregătirea suplimentară, cât și experiența în muncă, cu scopul de a îmbunătăți competențele inițiale dobândite în sala de curs. Ca răspuns la criticile conform cărora pun prea puțin accent pe abilități și experiență de lucru (Hancock et al., 2009), instituțiile de învățământ superior au încercat să rezolve problema prin introducerea de *internship*-uri (obligatorii) (Silva et al., 2018). Această metodă a devenit foarte atractivă pentru studenți, deoarece stagiile nu prelungesc timpul de studiu atunci când fac parte din curriculum. În plus, stagiile oferă învățare structurată la locul de muncă, în domeniul de pregătire profesională, ceea ce nu este posibil în cazul locurilor de muncă destinate studenților.

Deși experiența în muncă a fost mult timp o practică obișnuită pentru studenții din anumite domenii profesionale, cum ar fi ingineria, medicina, dreptul și educația, în ultimii ani a devenit din ce în ce mai populară și în alte domenii de studiu. Prin intermediul acestui gen de experiență se îmbunătățesc nu numai cunoștințele specifice domeniului de specializare a studenților, ci și abilitățile lor generice la locul de muncă, cum ar fi rezolvarea de probleme și comunicarea (Mihail, 2022). Experiența în muncă poate fi structurată în mai multe moduri, inclusiv *internship*-uri, programe de studii duale și învățare prin proiect.

Ținând cont de aceste considerente, articolul de față are ca scop, pe de o parte, identificarea beneficiilor stagiilor pentru studenți, universități și organizații, iar, pe de altă parte, prezentarea acțiunilor europene (în special, ale Comisiei Uniunii Europene) și a contextului legislativ românesc, care au conferit *internship*-ului o poziție clară în raporturile specifice resurselor umane.

## **2. *Internship*: definire, natură, beneficii și critici**

*Internship*-urile sunt definite în linii mari ca „experiențe de muncă structurate și relevante pentru carieră, obținute de studenți înainte de absolvirea unui program academic” (Taylor, 1988, p. 393). Pentru McMahon și Quinn (1995), *internship*-ul este o „experiență de muncă

supervizată”, prin care un student se află sub o atenție specială în timpul unui stagiu în domeniul industriei, în loc să lucreze singur. Pauze, Johnson și Miller (1989) au considerat *internship*-ul ca fiind similar cu o muncă de teren, experiență de teren, practică, cooperare sau învățare experiențială (care oferă studenților oportunități de a integra și consolida gândirea și acțiunea). Renganathan, Abdul Karim și Chong (2012) au definit *internship*-ul ca o șansă pentru studenți de a încorpora experiența și cunoștințele de lucru dobândite la locul de muncă în educația lor universitară, activând într-un mediu de lucru profesional, supravegheat și planificat, din lumea reală.

Sistemele educaționale construiesc viitorul capital uman din societăți prin pregătirea participanților pentru angajare (Becker, 1994). Prin urmare, pe lângă multe alte scopuri, programele dintr-un sistem de educație trebuie să transmită cunoștințe și abilități (capital uman) care pot ajuta indivizii să fie angajabili și productivi, eficienți într-o companie. Becker (1994) face diferența dintre capitalul uman general și capitalul uman specific. Capitalul uman general se dobândește când absolvenții de *internship* învață abilități transferabile la locul de muncă, care se aplică în orice domeniu sau loc de muncă. Capitalul uman specific este dobândit atunci când prin *internship* se însușesc competențe specifice ocupației sau companiei.

Deși abilitățile *soft* au o cerere mare și în creștere pe piața muncii și sunt importante pentru succesul în viață, acestea sunt insuficient transmise de învățământul superior. Încercările universităților de a oferi aceste competențe au avut rezultate limitate (Cranmer, 2006). Abilitățile *soft* par să necesite procese de învățare diferite de cele necesare abilităților *hard*, deși există doar dovezi limitate cu privire la mediul optim de învățare a abilităților *soft* (Brunello & Schlotter, 2011).

Angajatorii reclamă faptul că absolvenții de învățământ superior nu dețin întotdeauna abilitățile adecvate postului, mai ales când vine vorba de abilități *soft* (Matsouka & Mihail, 2016) și experiență. Cu toate acestea, Becker (1994) susține că angajatorii pot investi și produce capital uman la fel ca instituțiile de învățământ superior. De fapt, angajatorii au un avantaj competitiv în calitate de furnizori ai anumitor tipuri de abilități – cunoștințele practice ale experienței se dobândesc doar la locul de muncă, iar Bolli și Renold (2017) arată că abilitățile *soft* sunt mai bine învățate la locul de muncă decât în școli. Aceasta este ideea din spatele recomandării lui Wilson (2012) de a facilita intrarea absolvenților de studii superioare pe piața muncii prin dotarea acestora cu experiență de muncă în timpul studiilor. Sugestiile sale pentru ca învățământul superior să ofere studenților posibilități de a dobândi această experiență includ programe tip *sandwich*, *internship*-uri și ucenicia la locul de muncă. Diverse studii

sugerează că efectuarea unui stagiu în timpul studiilor superioare are un impact pozitiv atât asupra abilităților *soft*, cât și asupra experienței (Silva et al., 2018).

Weible (2009) rezumă beneficiile stagiilor de practică pentru studenți, angajatori și universități. Pentru studenți, beneficiile includ salarii mai mari, căutare mai scurtă a unui loc de muncă, mai multe oferte de muncă și abilități îmbunătățite. Pentru angajatori, un potențial beneficiu al *internship*-urilor îl reprezintă posibilitatea de a verifica potențialii lucrători înainte de a se angaja să-i recruteze pentru compania lor. Ca atare, studenții cu experiență de *internship* au mai multe abilități relevante pentru muncă, cunoștințe specifice despre ocupația lor și obiective de carieră mai clare. În acest sens, Weible (2009) susține că *internship*-ul oferă abilități specifice ocupației, iar studenții cu *internship* sunt mai angajabili datorită experienței lor. Schambach și Dirks (2002) menționează câteva beneficii potențiale pentru studenții care efectuează un stagiu, cum ar fi aplicarea cunoștințelor învățate în practică și consolidarea respectivelor cunoștințe, creșterea gradului de conștientizare a abilităților cheie, precum comunicarea sau munca în echipă și clarificarea strategiilor privind cariera și a abilităților de muncă comercializabile (în special, experiența).

*Internship*-ul combină dobândirea de abilități și experiența, sporind astfel capacitatea de angajare a studenților și facilitând tranziția de la învățământul superior la piața muncii. Teoretic, un stagiu este o investiție – plătită, prin acceptarea de salarii mici sau inexistente – în competențe care măresc productivitatea unui individ, potrivit teoriei capitalului uman, enunțată de Becker (1994). O productivitate mai mare implică, la rândul său, venituri mai mari pe piața muncii. De asemenea, experiența în muncă crește direct veniturile absolvenților de studii superioare. *Internship*-urile ar putea crește veniturile datorită îmbunătățirii capitalului uman și, prin urmare, a productivității absolvenților prin dobândirea de competențe (Becker, 1994).

Justificările pentru *internship*-uri variază de la experiența generală din viața reală la dobândirea de competențe specifice unui loc de muncă, specifice companiei sau specifice domeniului. Un alt beneficiu potențial al stagiilor de practică îl reprezintă crearea unei rețele profesionale, astfel absolvenții au șanse mai mari de a-și găsi un loc de muncă prin conexiunile pe care le creează în timpul *internship*-urilor. Drept urmare, stagiile de practică pot afecta veniturile absolvenților pe baza teoriei rețelelor sociale (Granovetter, 1973).

Cererea pentru *internship*-uri este în creștere, deoarece se crede că acestea îmbunătățesc capacitatea de angajare a studenților și contribuie la dezvoltarea comunitară. Studenții aprofundează înțelegerea cunoștințelor teoretice și a aplicațiilor practice, în timp ce învață despre comunitatea lor

și despre lumea reală a muncii. Iar aceste experiențe le permit să înceapă să creeze rețele și să construiască parteneriate. Maertz et al. (2014) identifică beneficiile stagiilor de practică pentru studenți pe trei dimensiuni: beneficii legate de locul de muncă, beneficii legate de carieră și beneficii de rețea/piața muncii. De exemplu, abilitățile legate de locul de muncă pe care studenții și le însușesc datorită *internship*-urilor pot contribui la accelerarea carierei odată ce își găsesc o poziție permanentă într-o companie. *Internship*-urile oferă, de asemenea, oportunități studenților de a explora piața muncii, permițându-le să descopere ce fel de muncă le place și unde excelează. *Internship*-urile pot face studenții mai accesibili, ajutându-i să-și dezvolte gândirea critică și abilitățile de comunicare pe care mulți angajatori le caută de la noii absolvenți. Din aceste motive, studenții sunt atrași să investească timp, efort și uneori chiar bani în aceste programe. Nu-i deranjează să accepte stagii temporare, neplătite, dacă experiența funcționează ca o cale de a se angaja (Maertz et al., 2014). Pentru studenții din învățământul superior, stagiile de practică reprezintă o oportunitate de a obține experiență profesională și de a-și aplica cunoștințele în medii profesionale de lucru.

*Internship*-urile studenților au beneficii și pentru angajatori. Aceștia folosesc stagiile pentru a instrui și recruta viitori angajați. Angajatorii folosesc adesea stagiile neplătite ca o soluție rentabilă și flexibilă pentru nevoile de personal atunci când cererea de lucrători este mare. De asemenea, se fac economii semnificative de costuri atunci când studenții sunt angajați cu contracte pe termen lung după finalizarea stagiilor de practică, deoarece angajatorul nu mai trebuie să investească în recrutare sau formare ulterioară. Cei care au experiență anterioară de *internship* într-o companie tind, de asemenea, să devină angajați fideli și să rămână mai mult timp în acea companie, reducând costurile acesteia cu formarea resurselor umane. Companiile folosesc, de asemenea, *internship*-urile pentru a evalua productivitatea potențialilor angajați. Angajatorii au subliniat importanța experienței de muncă în procesul de recrutare (Weible, 2009).

Pentru universități, *internship*-urile pot oferi noi oportunități de a evalua dacă programele de studiu derulate de acestea pregătesc studenții pentru locul de muncă sau nu. Universitățile pot proiecta, de asemenea, potențiale oportunități de angajare pentru studenții lor. În plus, universitățile folosesc din ce în ce mai mult stagiile pentru a diminua decalajul dintre ceea ce este predat în sălile de clasă și ceea ce este practicat de întreprinderi (Weible, 2009).

În ciuda beneficiilor evidente ale *internship*-urilor pentru studenți, angajatori și universități, au fost formulate și câteva critici. De exemplu, *internship*-urile sunt adesea considerate ca punând prea mult accentul pe

specializare, fiind totuși un instrument mai puțin eficient la locul de muncă comparativ cu calitatea bună a pregătirii inițiale. În plus, calitatea stagiilor diferă semnificativ în funcție de țară, disciplină și instituții. Siebert și Wilson (2013), în cazul Regatului Unit, constată că stagiile pot duce la exploatarea lucrătorilor, inclusiv la încălcarea legilor privind salariul minim. Mai mult decât atât, așteptările diferite de la angajatori, universități și stagieri pot duce la o lipsă de experiențe semnificative pentru toate părțile implicate. Lipsa posturilor de stagiu disponibile în raport cu numărul de studenți care le caută este o problemă comună, iar calitatea stagiilor poate avea de suferit atunci când există suport sau monitorizare insuficientă din partea universității sau a companiei implicate. Multe instituții de învățământ superior alocă timp și resurse pentru stagii care altfel ar putea fi dedicate cursurilor. De asemenea, se consideră că stagiul nu este o formă de învățământ suplimentar, ci mai degrabă o substituție care înlocuiește alte tipuri de învățare, esențiale pentru pregătirea studenților.

Practica curentă arată că oportunitățile de *internship* sunt mai răspândite în anumite domenii. Pe de o parte, multe programe de *internship* s-au concentrat pe domenii de inginerie, inclusiv studii mecanice, tehnologia informației și electronică. Pe de altă parte, este mai puțin probabil ca studenții de la specializări, precum științe umaniste și arte, să aibă experiențe legate de muncă. Având în vedere numeroasele provocări cu care se confruntă în general absolvenții de științe umaniste și de arte pentru a intra pe piața muncii, este și mai important ca instituțiile de învățământ superior să ia în considerare oferirea de experiențe relevante legate de muncă pentru studenții din aceste domenii (Jung & Lee, 2014).

Indiferent de domeniile în care oportunitățile de *internship* sunt mai răspândite, există diferite moduri în care stagiile pot fi – și sunt în practică – reglementate. Instituțiile de învățământ superior și furnizorii de servicii de ocupare a forței de muncă au obligativitatea de a stabili reguli generate intern care guvernează administrarea și evaluarea stagiilor educaționale. De asemenea, organizațiile care „găzduiesc” stagieri își vor dezvolta adesea propriile reguli și procese (fie formale sau informale) pentru selectarea celor care vor participa, pentru proiectarea și supervizarea oricăror sarcini pe care stagiarii sunt invitați sau solicitați să le îndeplinească și pentru asigurarea aderării acestora la politicile și procedurile organizației.

### **3. Recunoașterea socială a *internship*-ului prin reglementări legislative**

Necesitatea reglementării legislative a unor aspecte sociale și economice (precum cele care țin de sectorul muncii tinerilor) își are originea în mai multe cauze: manifestarea complexității relațiilor care au loc în societate, în general, și în contextul muncii, în particular, care reclamă

impunerea unor raporturi juridice (care prin definiție sunt raporturi sociale); asigurarea protecției/securității sociale conferite unei categorii sociale, respectiv, cea a tinerilor; și/sau dificultățile întâmpinate de tineri la angajare, generate de lipsa experienței în muncă etc.

În condițiile asigurării experienței profesionale prin *internship*, se explică nevoia elaborării unui cadru juridic. *Internship*-ul, ca arie a formării profesionale și a pieței muncii, are multiple valențe. Vom arăta câteva dintre cele care conferă caracterul legislativ, acesta fiind important în domeniul resurselor umane, din cel puțin două perspective: al specialiștilor în resurse umane, care sunt implicați în programele de *internship* derulate de angajatorii lor, și al absolvenților de învățământ superior, specializarea resurse umane, care vor urmări implicarea ca interni în astfel de programe.

### **3.1. Antrenarea organismelor cu rol în promovarea politicilor de tineret (în sectorul formării resursei umane de nivel superior)**

Construcția *internship*-ului din perspectivă legislativă, complementară celei practice (de formare profesională), a presupus parcurgerea mai multor etape. Dezvoltarea programelor de *internship* la nivelul companiilor a constituit un cadru util formării profesionale a tinerilor și, implicit, al creșterii accesului lor pe piața muncii. Ulterior, în zona economică, s-a resimțit nevoia ca *internship*-ul să fie reglementat legislativ (Dumitru, 2019, 43). Perspectiva socială impune, de asemenea, stabilirea unor cadre legislative, întrucât *internship*-ul face trimitere la problematica tinerilor pe piața muncii și a nevoii de protecție socială a acestora în inserția profesională. Au fost semnalate, în timp, probleme privind lipsa cunoștințelor și abilităților practice ale absolvenților de învățământ superior (Negruț & Mihărtescu, 2013, 1754).

O parte a sectorului social, respectiv autorități și organisme publice, au creat un context reglementat prin acte normative în scopul creșterii competențelor profesionale ale absolvenților universităților. Palierele sociale, cât și cele politice (de la organisme europene, până la cele naționale românești) au acționat pentru susținerea programelor de *internship* și, mai ales, pentru recunoașterea oficială a participării studenților și proaspeților absolvenți în cadrul acestora prin atestarea (certificarea) deținerii de abilități profesionale.

La nivelul Consiliului Europei se afirma, în 2007, importanța stabilirii legăturii timpurii între educație și piața muncii, iar *internship*-ul era privit ca „instrument important” în acest sens. Invitația de a fi evitate stagiile slab plătite sau neplătite, precum și cele care nu oferă valoare educațională, a presupus și prefigurarea necesității reglementării oficiale. Totodată, se sublinia importanța definirii corespunzătoare a *internship*-urilor (Commission of the European Communities, 2007, 14).

Elaborarea documentului *Carta europeană a calității internshipului și uceniciei*, ca obiectiv european, reprezintă un produs public prin care se face distincția între ucenicie și internship. Astfel, *internship*-ul (stagiile de practică) sunt „parte a învățământului superior care aduce puncte de credit, în cazul în care stagiarii au statut de student, acces la servicii, precum împrumuturi pentru studenți, locuințe studențești, servicii de sănătate etc.” (European Youth Forum, f.d.).

Problematika formării profesionale și a accesului pe piața muncii a reprezentat și continuă să fie una de interes pentru toate națiunile. În Europa, ca preocupare a Uniunii, putem invoca momentul 2010, care a presupus sinteza unor analize privind *internship*-ul (stagii) ca nevoie de reglementare, alături de alte teme specifice pieței muncii. Consemnarea oficială a problematicii a fost comunicată, în 2011, în *Official Journal of the European Union* C 351 E/48 (2.12.2011). În 2010, se arăta importanța gândirii unui sistem european de calitate a stagiilor (cu standarde minime aplicabile în țările europene), în scopul susținerii educării profesionale și evitării exploatării. Documentul conține recomandarea de a se realiza descrierea postului, a calificării dobândite, limita de timp a stagiilor, indemnizația bazată pe un cost standard al vieții și asigurarea prestațiilor de securitate socială. Se mai precizează că vor fi furnizate date statistice privind *internship*-ul în statele membre ale UE privind: numărul de stagii de *internship*, durata acestora, beneficiile sociale pentru stagiați, indemnizațiile acordate acestora, grupele de vârstă ale stagiilor.

Alte momente ale abordării *internship*-ului la nivel european găsim în documentul Memorandumului românesc pe tema reglementării *internship*-ului. Reținem că în anul 2011 este emisă, la nivelul Consiliului Uniunii Europene, rezoluția pentru Dialog Structurat cu Tinerii, care subliniază importanța *internship*-ului și a necesității conturării cadrului legal. În 2014, același consiliu reia recomandările pentru „crearea unui cadru de reglementare de calitate” (Secretariatul General al Guvernului, 2017).

Acțiunile întreprinse de tineri [respectiv: conferințe pentru tineret care au avut loc la Amsterdam și la Kosice (2016) și Malta (2016)] cu privire la accesul pe piața muncii au determinat Consiliul Europei să adopte Rezoluția Consiliului privind dialogul structurat și viitoarea dezvoltare a dialogului cu tinerii în contextul politicilor de cooperare europeană în domeniul tineretului pentru perioada de după 2018 (2017/C 189/01) (Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 189, 2017). Prin această rezoluție se recomandă dezvoltarea de *capacități*, astfel încât tinerii să depășească problematici precum frica, intoleranța, creșterea rezistenței și a încrederii în sine, precum și dezvoltarea de sisteme în care educația și mobilitatea profesională să faciliteze participarea tinerilor la viața socială și

*Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 5-20.*



profesională. Crearea unui cadru juridic în acest sens asigură accesul tinerilor pe piața muncii.

### 3.2. Implicarea autorităților publice române în reglementarea legislativă a *internship*-ului

Pentru a asigura securitatea socială în sfera muncii studenților și a absolvenților de studii superioare și pentru a se face distincția dintre stagiile de practică și cele de ucenicie, precum și de munca prin contract de muncă a fost necesară stabilirea unor norme. Ecoul Rezoluției 2017/C.189/01 în România se resimte la nivelul decidenților printr-o declanșare a acțiunilor de legiferare a *internship*-ului. Astfel, în martie 2017, la nivelul Secretariatului General al Guvernului, este elaborat un Memorandum. Acest document cuprinde o succintă prezentare a stadiului *internship*-ului în România, autorii făcând descrierea contextului românesc, a problemei *internship*-ului și a nevoii de reglementare a acestuia, încheindu-se cu propuneri pentru legiferarea programelor de *internship* (Secretariatul General al Guvernului, 2017). Preocuparea pentru legiferarea *internship*-ului devine un obiectiv al programului de guvernare 2017-2020, dar și al politicilor în domeniul ocupării tinerilor.

În același timp, formarea profesională prin *internship* este o cerință și a tinerilor din România. Prin documentul *Rezoluția tinerilor*, aceștia menționează că *Raportul de țară la nivelul anului 2019* menționa ca nevoie adaptarea pieței muncii pentru tineri prin intermediul programelor de *internship* sau stagii de practică (*Rezoluția tinerilor*, 2021, 99). Cerințele pentru un învățământ de calitate includ pe aceea de a actualiza legislația privind stagiile de practică (pentru a crește garanția tinerilor și valorificarea lor) - cu trimiteri la Legea *internship*-ului (*Rezoluția tinerilor*, 2021, 111).

În prezentarea drumului legiferării *internship*-ului în România, vom avea ca reper două documente oficiale: Memorandum - Tema: Reglementarea programelor profesionale de tip *internship* în România (2017), întocmit la nivelul Secretariatului General al Guvernului și Legea nr. 176/2018 privind *internship*ul.

În mod special, cel de al doilea document (legea) este extrem de util specialiștilor din domeniul resurselor umane care vor avea de derulat programe de *internship* în cadrul companiilor în care vor activa sau activează. Utilitatea corespunde și intereselor oricăror entități care intenționează să deruleze programe de *internship*.

Memorandumul românesc este valoros ca document întrucât oferă, pe lângă poziția oficială adoptată de decidenți, și o analiză a momentului 2017 cu privire la programele de *internship*; fiind totodată bază pentru analiza conceptelor și a caracteristicilor definitorii ale *internship*-ului.

Acestea au fost ulterior bine stabilite în cadrul Legii nr. 1176/2018, care reprezintă rezultatul Memorandumului.

Din analiza conținutului Memorandumului, reținem setul de concepte folosite. În conținutul documentului se realizează echivalența de termeni, vorbindu-se de *stagii profesionale* sau de *programe de internship*. Se face astfel trecerea de la o terminologie existentă în cadrul raporturilor profesionale anterior către un nou concept, cel de *internship* (concept adus în România prin intermediul companiilor străine).

Conceptul de  *piață a programelor de internship* arată existența și funcționarea acestora, fiind derulate de companiile multinaționale, modelul fiind preluat și de alte întreprinderi mijlocii și chiar mici. *Internship*-ul este recunoscut ca *metodă de învățare* - autorii memorandumului afirmă că acesta se constituie în metodă prin care tinerii pot învăța în mediu specific de muncă, care implică organizare, astfel încât să facă trecerea de la noțiunile acumulate în universitate la mediul de muncă.

Beneficiile programelor de *internship* sunt resimțite de cele două părți: de tânăr (intern), care are posibilitatea de a-și cristaliza opțiunile pentru carieră, dar și de angajator (organizația gazdă), care dispune astfel de o sursă de recrutare a unor angajați deja familiarizați cu mediul de muncă.

Ultimii ani sunt marcați de creșterea acestor tipuri de programe și promovarea lor este activă în mediul *online* (site-uri *web*). Un alt element sesizat privește distincția dintre contract de *internship* și contract de stagiu, ultimul fiind reglementat de un alt act normativ. Este de reținut faptul că un contract de *internship* nu este echivalent cu un contract de muncă. Inexistența unei diferențe (delimitări) a stagiului de practică de angajare genera imposibilitatea de a asigura formarea profesională practică în afara raporturilor de muncă. Un eventual contract de stagiu presupunea încheierea unui act adițional/anexă la contractul de muncă individual - aspect menționat în Legea nr. 335/2013 care se referea la efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior (care însă precizează că „stagiarul se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator” (art. 4), fiind remunerat cu salariu.

Programul de *internship*, conform Memorandumului românesc „asigură învățarea la locul de muncă și formarea practică fără a avea ca scop principal obținerea de beneficii din forța de muncă a internului, ci mai degrabă, dobândirea unei experiențe relevante într-un anumit domeniu sau activitate” (Secretariatul General al Guvernului, 2017, 2).

Un alt document oficial în care găsim preocupări publice pentru programe de *internship* este *Programul de guvernare 2017-2020*, în care dezvoltarea de stagii de practică de specialitate (implicit de *internship*) este menționată ca parte a politicii de educație.

Prin Memorandum se arată că inclusiv în domeniul tineretului și sportului, programul de guvernare prevede susținerea demersurilor de dezvoltare de programe de formare în parteneriat cu Ministerul Muncii, ca parte a educației complementare a tinerilor (Secretariatul General al Guvernului, 2017, 3).

### 3.3. O analiză a legii nr. 176/2018 privind *internship*-ul

Memorandumul a avut ca rezultat adoptarea unui legi specifice care reglementează activitatea de *internship*, respectiv Legea nr. 176/2018 privind *internship*-ul. Reglementarea *internship*-ului are ca scop asigurarea unui context de dezvoltare a abilităților profesionale și permite acumularea experienței profesionale, astfel încât să se realizeze mai ușor trecerea spre piața muncii. Impactul social este considerabil în favoarea tinerilor (proaspeților absolvenți), care dispun astfel de un cadru în care să se obișnuiască cu mediul de muncă.

Avem și aici un set de noțiuni care conferă caracteristica distinctă a *internship*-ului: (1) noțiuni specifice organizării *internship*-ului (care se corelează/ interferează cu domeniul resurselor umane): contract de *internship*, fișa de *internship*, referat de evaluare, indemnizația de *internship*; (2) noțiuni specifice managementului firmei, dar și managementului resursei umane: intern, organizație gazdă, program de *internship*, perioada programului de *internship*, coordonator al programelor de *internship*, îndrumător; (3) noțiuni de certificarea a competențelor/experienței: certificat de *internship*.

Se poate deduce din analiza legii că programele de *internship* se constituie în intermediari între unitățile de formare profesională și piața muncii (a se vedea figura 1). Studenții sau proaspeții absolvenți au posibilitatea de a înțelege și de a se familiariza cu specificul muncii, fiind protejați în același timp de situații lipsite de etică care ar fi putut fi aplicate de angajator. În același timp, și angajatorul are avantajul de a putea face o selecție a acelor interni care se pliază pe specificul activității organizației.

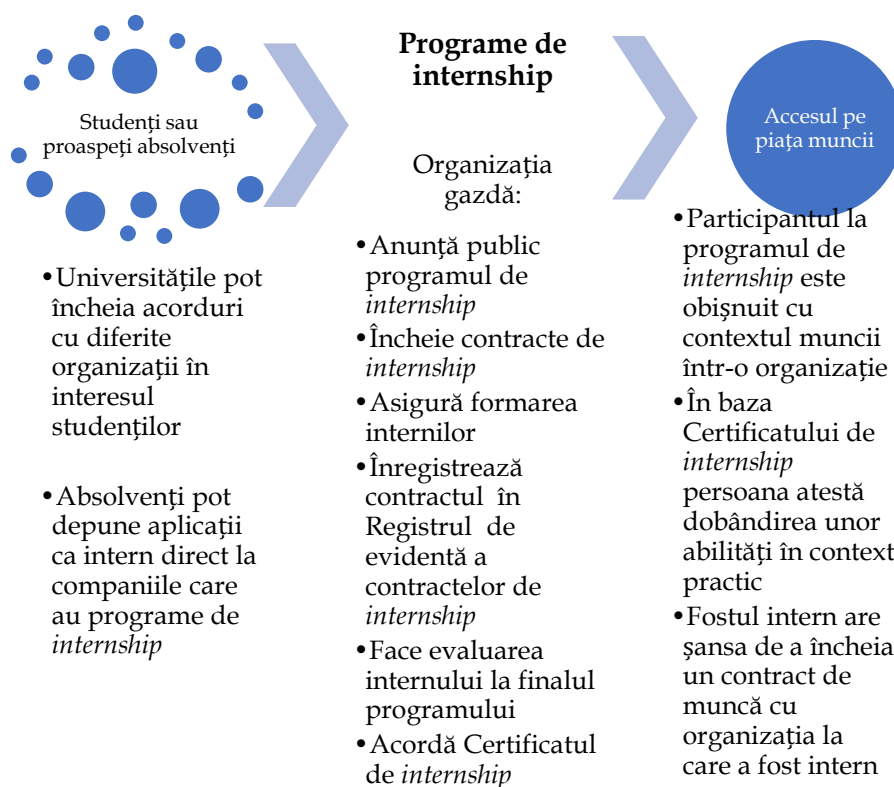


Figura nr. 1: Relația dintre mediul academic, programe de *internship* și piața muncii

Autoritatea publică stabilește astfel organizarea și funcționarea *internship*-ului pe teritoriul țării, iar în conținutul legii sunt precizări referitoare la: organizarea programului de *internship*, procedura de evaluare a activității internului, drepturi și obligații corespunzătoare internului și organizației gazdă, aspecte privind încheierea contractului de *internship* și organisme care pot realiza controlul organizației gazdă și aplicarea sancțiunilor.

#### 4. Concluzii

Din această analiză putem extrage câteva concluzii. Stagiile au devenit populare în rândul angajatorilor, angajaților și universităților din întreaga lume. Instituțiile de învățământ superior sunt din ce în ce mai preocupate de inserția profesională a absolvenților pe piața muncii și de proiectarea mecanismelor instituționale care să faciliteze tranziția studenților de la studiile superioare la piața muncii, în special în contextul deficitului de resurse financiare și al creșterii ratei șomajului în rândul absolvenților de studii superioare.

Introduse în România prin multinaționale, programele de *internship* au funcționat în virtutea culturii organizațiilor gazdă. Analizarea la nivelul *Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 5-20.*

Uniunii Europene a raporturilor născute între angajator și organizațiile care desfășurau programe de *internship*, precum și presiunea exercitată de problematica accesului tinerilor pe piața muncii și a dificultăților cu care se confruntau, au impus necesitatea reglementării legislative a desfășurării *internship*-ului.

În România, în prezent, există o lege specifică care stabilește procedura, precum și drepturile și obligațiile internilor și organizațiilor gazdă. Astfel, sistemul *internship*-ului asigură sprijinul pentru dobândirea abilităților profesionale de către absolvenții de învățământ superior, dar este și o cale de selecție a forței de muncă calificată și formată pe cerințele organizației.

### Bibliografie

- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition, National Bureau of Economic Research, <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>.
- Bolli, T., & Renold, U. (2017). Comparative advantages of school and workplace environment in competence acquisition: Empirical evidence from a survey among professional tertiary education and training students in Switzerland. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(1), 6-29. <https://www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/102455/eth-47900-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunello, G., & Schlotter, M. (2011). Non-cognitive Skills and Personality Traits: Labour Market Relevance and Their Development in Education & Training Systems. *IZA Discussion Paper* (5743). <https://docs.iza.org/dp5743.pdf>
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169-184. <https://doi.org/10.1080/03075070600572041>
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640, [https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/deming\\_socialskills\\_qje.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/deming_socialskills_qje.pdf)
- Dumitru, I. (2019). Despre contractul de *internship*, din perspectiva recente sale legiferări în România. În *Revista Romana de Dreptul Muncii*; București nr. 1, 42-55.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://snap.stanford.edu/class/cs224w-readings/granovetter73weakties.pdf>
- Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 5-20.

- Hancock, P., Howieson, B., Kavanagh, M., Kent, J., Tempone, I., & Segal, N. (2009). *Accounting for the future: More than numbers: A collaborative investigation into the changing skill set for professional accounting graduates over the next ten years and strategies for embedding such skills into professional accounting programs*. Australian Learning and Teaching Council. <https://ltr.edu.au/resources/DS7-619%20Accounting%20for%20the%20future.%20Final%20report%20009.%20Volume%201.pdf>
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19, 451–464. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537112000577>
- Jung, J., Lee, S. J. (2016). Influence of University Prestige on Graduate Wage and Job Satisfaction: The Case of South Korea." *Journal of Higher Education Policy and Management* 38, no. 3: 297-315. DOI:[10.1080/1360080X.2016.1174408](https://doi.org/10.1080/1360080X.2016.1174408)
- Levels, M., van der Velden, R., & Di Stasio, V. (2014). From School to Fitting Work: How Education-To-Job Matching of European School Leavers is Related to Educational System Characteristics. *Acta Sociologica* 57, no. 4, 341-61. <https://doi.org/10.1177/0001699314552807>
- Maertz, C. P., Stoeberl, Ph. A., & Marks, J. (2014). Building Successful Internships: Lessons from the Research for Interns, Schools, and Employers. *Career Development International* 19, no. 1, 123-42. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>
- Matsouka, K., & Mihail, D. M. (2016). Graduates' employability: What do graduates and employers think? *Industry and Higher Education*, 30(5), 321–326. <https://doi.org/10.1177/0950422216663719>
- McMahon, U., & Quinn, U. (1995). Maximising the hospitality management student work placement experience: a case study. *Education and Training*, 37(4), 13-17. <https://doi.org/10.1108/00400919510088870>
- Mihail R., Baroni M., Inegalități de gen și mecanisme discriminatorii pe piața muncii, *Analele Universității Dunărea de Jos Galați, Fasc. XX, Sociologie*, nr. 16, 2021, pp. 5-35, ISSN 1842-6492. <https://www.gup.ugal.ro/ugaljournals/index.php/socio/article/view/5104>
- Mihail, R. (2022). The Relevance of Critical Thinking from the Perspective of Professional Training. *Postmodern Openings*, 13(2), 499-513. <https://doi.org/10.18662/po/13.2/468>
- Negrut, M. L., & Mihartescu, A.-A. (2013). Issues on Improving Internships in Technical Universities in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84, 1757–1762. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.027>

- Pauze, E.F., Johnson, W.A., & Miller, J. L. (1989). Internship strategy for hospitality management programmes. *Hospitality Education and Research Journal*, 13 (3), 301-307.  
<https://doi.org/10.1177/109634808901300330>
- Piva, M., Santarelli, E., & Vivarelli, M. (2003). The skill bias effect of technological and organisational change: Evidence and policy implications. IZA Discussion Paper Series, *Discussion Paper*, 934.  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/20171/1/dp934.pdf>
- Renganathan, S., Abdul Karim, Z.A., & Chong, S. L. (2012). Students' perception of industrial internship programme. *Education and Training*, 54 (2/3), 180-191.  
<https://doi.org/10.1108/00400911211210288>
- Semeijn, J. H., van der Velden, R., Heijke, H., van der Vleuten, C., & Boshuizen, H.P.A. (2005). The Role of Education in Selection and Allocation in the Labour Market: An Empirical Study in the Medical Field. *Education Economics* 13, no. 4, 449-477., DOI:[10.1080/09645290500252084](https://doi.org/10.1080/09645290500252084)
- Schambach, T., & Dirks, J. (2002). Student perceptions of internship experience. *Proceedings of the 17<sup>th</sup> Annual Conference of the International Academy for Information Management* (pp. 1-9).  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED481733.pdf>
- Siebert, S., Wilson, F. (2013). All Work and No Pay: Consequences of Unpaid Work in the Creative Industries. *Work, Employment, and Society* 27, no. 4, 711-721.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/9401878.pdf>
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2018). The million-dollar question: Can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2-21, DOI:[10.1080/03075079.2016.1144181](https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181)
- Taylor, M. S. (1988). Effects of College Internships on Individual Participants. *Journal of Applied Psychology* 73, no. 7, 393-401.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.393>
- Teichler, U. (1999). Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges. *Higher Education Policy* 12, no. 4, 285-312, [https://doi.org/10.1016/S0952-8733\(99\)00019-7](https://doi.org/10.1016/S0952-8733(99)00019-7)
- Wilson, T. (2012). *A review of business-University Collaboration*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy, UK.  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/32383/12-610-wilson-review-business-university-collaboration.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32383/12-610-wilson-review-business-university-collaboration.pdf)

Weible, R. (2009). Are universities reaping the available benefits internship programs offer? *Journal of Education for Business*, 85(2), 59-63. DOI:[10.1080/08832320903252397](https://doi.org/10.1080/08832320903252397)

*Documente oficiale*

Commission Of The European Communities (2007). *Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions. Promoting young people's full participation in education, employment and society*. Brussels, 5.9.2007. COM(2007) 498 final. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:EN:PDF>

European Youth Forum (f.d.): *European Quality Charter On Internships & Apprenticeships*.<https://www.youthforum.org/files/European20Quality20Charter.pdf>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IP0262&rid=8>

Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 189/1 ( 15.6.2017). Rezoluția Consiliului privind dialogul structurat și viitoarea dezvoltare a dialogului cu tinerii în contextul politicilor de cooperare europeană în domeniul tineretului pentru perioada de după 2018 (2017/C 189/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017G0615\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017G0615(01)&from=PT)

Legea nr. 335 din 10 decembrie 2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicat în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013.

Official Journal of the European Union C 351 E/48 (2.12.2011). *Promovarea accesului tinerilor la piața forței de muncă și consolidarea statutului formării profesionale, stagiilor și ucenicilor*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2011:351E:FULL&from=EN>

Program de guvernare 2017-2020 (2017). [http://www.cdep.ro/pdfs/guv201706/Program\\_de\\_Guvernare.pdf](http://www.cdep.ro/pdfs/guv201706/Program_de_Guvernare.pdf)

Rezoluția tinerilor. (2021). Disponibil la: <http://rezolutiatinerilor.ro/wp-content/uploads/2021/01/ANEXA-finala-REZOLUTIA-TINERILOR.pdf>

Secretariatul General al Guvernului (2017). *Memorandum - Tema: Reglementarea programelor profesionale de tip internship în România*. [https://gov.ro/fisiere/stiri\\_fisiere/MEMORANDUM\\_cu\\_tema\\_Reglementarea\\_programelor\\_profesionale\\_de\\_tip\\_internship\\_%C3%AEn\\_Rom%C3%A2nia.pdf](https://gov.ro/fisiere/stiri_fisiere/MEMORANDUM_cu_tema_Reglementarea_programelor_profesionale_de_tip_internship_%C3%AEn_Rom%C3%A2nia.pdf)