



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Formarea profesională în viziunea Codului Muncii și a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

Formarea profesională reprezintă un pilon esențial pentru dezvoltarea competențelor angajaților și creșterea competitivității pe piața muncii. Atât Codul Muncii, cât și Legea nr. 76/2002 reglementează formarea profesională ca un instrument fundamental pentru integrarea profesională și reducerea șomajului.

Reglementări privind formarea profesională în Codul Muncii

Sediul materiei îl regăsim în Titlul VI din Codul Muncii, intitulat „Formarea profesională”, art. 192 – 200:

„Art. 192 . [obiectivele formării profesionale]

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 193 . [tipologia formării profesionale]

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 194 . [obligativitatea programelor de formare profesională]

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 195 . [planul de formare profesională]



(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 196. [reglementarea activității de formare profesională]

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 197. [cheltuielile cu formarea profesională și drepturile salariatului]

(1) în cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, aceasta perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 198. [obligațiile beneficiarilor formării profesionale]

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătura cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătura cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 199. [pregătirea profesională din inițiativa salariatului]

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 200. [avantaje în natură pentru formarea profesională]

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.”

Așadar, potrivit **Codului Muncii**, formarea profesională a salariaților poate fi realizată prin mai multe modalități:

- Cursuri organizate de angajator sau de furnizori de formare autorizați;
- Stagii de adaptare profesională pentru debutanți;



- Stagii de practicare profesională;
- Ucenicie la locul de muncă;
- Formare individuală;
- Alte forme de instruire convenite în contractele colective de muncă.

Angajatorii sunt obligați să asigure periodic formarea profesională a salariaților, iar această obligație este mai strictă pentru cei care au mai mult de 20 de angajați.

Formarea profesională în contextul Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

Legea nr. 76/2002 prevede mai multe măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă prin formare profesională. Principalele prevederi includ:

- Persoanele aflate în șomaj beneficiază gratuit de programe de formare profesională pentru a-și crește șansele de angajare.
- Angajatorii care angajează șomeri și le asigură formare profesională pot primi subvenții.
- Se acordă facilități pentru angajatorii care organizează stagii pentru absolvenți sau ucenicie la locul de muncă.
- Persoanele înregistrate ca șomeri au dreptul să beneficieze de evaluarea competențelor profesionale și consiliere privind formarea profesională.
- Agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot oferi cursuri de recalificare, perfecționare sau specializare, finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.
- Programele de formare trebuie să fie adaptate cerințelor pieței muncii, iar participarea la acestea poate fi condiționată de un plan de reintegrare profesională stabilit de autoritățile competente.
- Formarea profesională poate include stagii de pregătire teoretică și practică, iar la finalizarea cursurilor, participanții primesc certificate de calificare recunoscute la nivel național.
- Există posibilitatea accesării unor scheme de finanțare pentru formare profesională, atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori.

Analizând conceptul de formare profesională din perspectiva angajatorilor, a angajaților, respectiv a statutului, rezultă următoarele:

- Angajatorii:** Sunt obligați prin lege să asigure formare profesională angajaților;
Beneficiază de subvenții și facilități fiscale dacă investesc în instruirea salariaților;
Se confruntă cu provocări precum costurile ridicate și timpul alocat instruirii.
- Angajații:** Au dreptul la formare profesională pentru dezvoltarea carierei;
Pot participa la cursuri organizate de angajator sau finanțate de stat;
Uneori, întâmpină dificultăți în accesarea cursurilor din cauza programului de muncă.
- Statul:** Sprijină formarea profesională prin programe ANOFM și finanțare europeană;
Asigură cadrul legislativ pentru dezvoltarea competențelor forței de muncă;
Se confruntă cu provocări în ceea ce privește alinierea formării la cerințele pieței muncii.
ANOFM joacă un rol esențial în implementarea formării profesionale ca măsură activă pe piața muncii prin organizarea de cursuri gratuite pentru șomeri și persoane vulnerabile; acordarea de subvenții angajatorilor care oferă formare profesională; finanțarea programelor de recalificare și reconversie profesională.



Concluzionând, din perspectiva beneficiilor pe care le aduce, formarea profesională:

- crește competențelor angajaților;
- reduce riscul de șomaj prin recalificare;
- crește productivitatea și competitivitatea angajaților;
- oferă adaptare mai rapidă la cerințele pieței muncii; posibilitate de promovare și dezvoltare a carierei;
- crește gradul de ocupare prin integrarea activă pe piața muncii.

Atât Codul Muncii, cât și Legea nr. 76/2002 pun un accent deosebit pe formarea profesională ca instrument esențial pentru angajatori și salariați. Măsurile prevăzute de legislația muncii încurajează dezvoltarea continuă a competențelor profesionale, contribuind astfel la creșterea gradului de ocupare și la reducerea șomajului. Legea nr. 76/2002 detaliază instrumentele prin care persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pot accesa programe de formare profesională, facilitând astfel integrarea lor în câmpul muncii și reducerea dezechilibrelor de pe piața forței de muncă.