



## EVOLUȚIA PIETEI MUNCII – FACTOR DETERMINANT AL DEZVOLTĂRII ECONOMICE EUROPENE

### 1. PREOCUPĂRI EUROPENE PRIVIND PIAȚA MUNCII

#### 1.1. Obiective ale Uniunii Europene privind evoluția pieței muncii europene

Unul dintre principalele obiective ale politicii de la nivelul Uniunii Europene constă în atingerea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă prin dezvoltarea unei strategii coordonate în acest context, care să promoveze o forță de muncă cu calificări corespunzătoare, instruită și adaptabilă, și piețe ale muncii care să răspundă tuturor schimbărilor economice derivate din contextul european actual sau viitor.

Statele membre ale Uniunii Europene (UE) consideră politicile lor economice și promovarea ocupării forței de muncă ca fiind chestiuni de interes comun și le coordonează împreună. Acest demers include aspecte de coordonare atât la nivel european, cât și național și permite statelor membre UE să discute planurile lor economice și bugetare și să monitorizeze progresele înregistrate în anumite momente din cursul unui an.

Prioritățile pe termen scurt și mediu la nivel european, dar și în statele membre se vor focaliza pe patru dimensiuni prioritare: mediul, productivitatea, stabilitatea și echitatea. Un element de noutate în cadrul acestui proces de coordonare european este faptul că principalul instrument prin care Comisia Europeană stabilește prioritățile economice și sociale generale pentru UE și statele membre oferind orientări politice pentru următoarele douăsprezece luni a fost redenumit - **Strategia Anuală privind Creșterea Durabilă 2020**.

Această strategie reflectă viziunea de creștere economică promovată de Comisia Europeană în **Pactul Ecologic European (European Green Deal)**. Provocările economice pe termen lung (referitoare la schimbările climatice, digitalizarea și evoluțiile demografice) trebuie abordate printr-un nou model de creștere, care să permită menținerea competitivității economice și atingerea obiectivului privind neutralitatea climatică.

Măsurile dezvoltate în cadrul pactului au rolul de a determina o tranziție justă și echitabilă din punct de vedere social, care să nu excludă nicio persoană sau nicio regiune și care să permită cetățenilor și întreprinderilor din UE să beneficieze de tranziția către o economie verde și durabilă. În acest context, se va pune accent pe investițiile în tehnologii ecologice, soluții durabile și dezvoltarea de noi întreprinderi adaptate la noul model de creștere.

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă face parte din pachetul de toamnă, alături de Strategia Anuală privind Creșterea Durabilă, și oferă o imagine de ansamblu anuală asupra principalelor evoluții la nivel social și în domeniul ocupării forței de muncă în Europa, precum și asupra acțiunilor de reformă ale statelor membre, în conformitate cu orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

Orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă prezintă obiective strategice pentru politicile naționale pentru ocuparea forței de muncă și conțin priorități politice în domeniile ocupării forței de muncă, educației și incluziunii sociale. Dintre cele 10 orientări



integrate, patru orientări sunt formulate pentru politicile de ocupare a forței de muncă, restul de șase fiind orientări de politică economică în sens mai larg.

## 1.2. Politici europene ale Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă și a educației

În UE, educația și formarea intră în sfera de competență a statelor membre. În acest context, inițiativele europene pentru competențe urmăresc mobilizarea tuturor părților interesate pentru sprijinirea următoarelor direcții de acțiune: înțelegerea competențelor, dezvoltarea competențelor, asigurarea transparenței și recunoașterii competențelor.

Investițiile în oameni, în special în tineri, reprezintă o prioritate majoră la nivelul uniunii, având în vedere că o educație de înaltă calitate pentru toți cetățenii ajută UE să își atingă obiectivele economice și sociale. În plus, sistemele solide de educație reprezintă punctul de plecare atât pentru o carieră profesională de succes, cât și cea mai bună protecție împotriva șomajului și a sărăciei.

**Educația și formarea profesională** (EFP) reprezintă un element esențial al sistemelor de învățare pe tot parcursul vieții, ajutându-i pe cetățeni să obțină cunoștințele, abilitățile și competențele cerute pentru a avea acces la locurile de muncă disponibile pe piața muncii. EFP răspunde nevoilor economiei, dar, în același timp, le oferă cursanților competențe importante de care au nevoie pentru a se dezvolta pe plan personal și pentru a deveni cetățeni activi. De asemenea, EFP contribuie la creșterea performanței întreprinderilor și a competitivității, susține cercetarea și inovarea și este un element central al politicii sociale și de ocupare a forței de muncă.

Agenda pentru competențe<sup>1</sup> contribuie la realizarea priorităților politice ale Comisiei Europene intitulate „*Un nou impuls pentru crearea de locuri de muncă, creștere și investiții*”, prin abordarea a unor provocări presante ale economiilor actuale:

- lipsa competențelor adecvate pentru a răspunde necesităților de pe piața muncii;
- transparența insuficientă a competențelor și a calificărilor;
- dificultatea de a anticipa și de a determina necesitățile în materie de competențe.

Agenda este construită în jurul a trei direcții principale, fiecare dintre acestea cu direcții specifice de intervenție, astfel:

- îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe;
- sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor;
- promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.

---

<sup>1</sup> COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O NOUĂ AGENDĂ PENTRU COMPETENȚE ÎN EUROPA Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității - COM(2016) 381 final



Pornind de la Agenda pentru competențe adoptată în 2016 și valorificând potențialul Planului de redresare pentru Europa, prin o nouă Agendă pentru competențe<sup>2</sup>, Comisia Europeană a stabilit o abordare nouă și dinamică a politicii în materie de competențe la nivelul UE. Pentru ca acest demers să fie o reușită, învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți trebuie să devină o realitate în Europa, în fiecare stat membru și în fiecare regiune.

### **Politici europene centrate pe promovarea competențelor în rândul tinerilor.**

Consiliul European a încurajat statele membre, Consiliul UE și Comisia Europeană: să continue demersurile din cadrul inițiativelor importante care promovează spațiul european al învățării (precum Programul Erasmus+, universitățile europene, recunoașterea reciprocă a diplomelor etc.); să analizeze provocările legate de competențe digitale și inteligență artificială; să promoveze incluziunea în educație și formare pe tot parcursul vieții, cu accent pe inovație, dezvoltarea industriilor culturale.

Nouă agendă a UE pentru învățământul superior a fost dezvoltată în contextul creșterii cererii de persoane înalt calificate și implicate din punct de vedere social. Până în anul 2025, se preconizează că jumătate din toate locurile de muncă vor necesita calificări de nivel înalt. Reforma învățământului superior este responsabilitatea statelor membre, iar cadrul de coordonare de la nivelul UE poate sprijini statele membre în eforturile lor de reformă educațională.

Noua agendă pentru învățământul superior vizează corelarea inițiativelor UE de sprijin a modernizării învățământului superior cu provocările statelor membre și cu procesul de pregătire a următoarei perioade de finanțare multi-anuală a UE 2021 – 2027. În acest context, agenda pentru învățământul superior se va concentra pe patru priorități corespunzătoare de acțiune, sprijinite prin activități la nivelul UE, respectiv:

1. Combaterea viitoarelor necorelări în materie de competențe și promovarea excelenței în dezvoltarea competențelor;
2. Consolidarea unor sisteme de învățământ superior favorabile incluziunii și conectate;
3. Asigurarea faptului că instituțiile de învățământ superior contribuie la inovare;
4. Sprijinirea unor sisteme de învățământ superior eficiente și eficiente.

### **1.3. Dezvoltarea pieței muncii în România**

Principalele coordonate ale dezvoltării pieței muncii sunt incluse în Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2021 – 2027.

În ultimii 30 de ani, România se confruntă cu un declin demografic puternic determinat în principal de reducerea ratei fertilității totale, de menținerea unor valori mari a mortalității în

---

<sup>2</sup> (COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI

COMITETUL REGIUNILOR European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience COM(2020) 274 final



general și a celei infantile în special, precum și de creșterea migrației externe temporare sau permanente. Declinul demografic și consecințele acestuia se manifestă ca o tendință de durată și vulnerabilizează piața muncii, creând presiuni asupra sustenabilității pe termen lung a sistemelor sociale și de pensii.

Cu toate că scăderea în sine a populației României și a resurselor de muncă din ultimii ani nu a avut efecte economice negative pe termen scurt, continuarea acestei tendințe va genera dezechilibre din ce în ce mai mari ale pieței muncii, afectând totodată și dezvoltarea economică.

În perioada implementării Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, România a înregistrat o evoluție economică pozitivă, fapt resimțit și pe piața muncii printr-o îmbunătățire semnificativă a principalilor indicatori de ocupare și șomaj.

Noul document strategic în domeniul ocupării forței de muncă a fost dezvoltat în contextul în care Comisia Europeană a lansat, propunerea pentru pachetul legislativ privind Politica de Coeziune (PC), aferentă cadrului financiar 2021-2027, cuprinzând Regulamentul privind prevederile comune (CPR), Regulamentul privind Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune (FC), Regulamentul privind cooperarea teritorială, Regulamentul privind mecanismul de cooperare transfrontalieră, Regulamentul privind „Fondul social european plus” (FSE+).

Pentru atenuarea și limitarea efectelor negative determinate de criza economică și socială previzionată, pe termen scurt și mediu este esențial ca instituțiile, autoritățile și partenerii sociali să coopereze și să își coordoneze eforturile pentru relansarea economiei, cu impact direct asupra realizării unui echilibru pe piața muncii, cu accent pe dezvoltarea de programe care să pună bazele unei integrări durabile pe piața muncii a persoanelor inactive apte de muncă.

Eficientizarea intervențiilor și implementarea de măsuri cu un impact pozitiv cuantificabil trebuie să reprezinte obiective esențiale care să ghideze activitățile entităților cu competențe pe piața muncii.

**Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020** și-a propus să impulsioneze eforturile naționale în scopul atingerii țintei de ocupare de 70% stabilită de România pentru anul 2020 pentru populația în vârstă 20-64 de ani. Strategia a avut la bază o viziune integrată asupra politicilor relevante pentru piața muncii, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestionării ofertei de forță de muncă.

**Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018-2025** și Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru locuri de muncă verzi 2018-2025 au fost elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Strategia are fixate trei obiective specifice asociate procesului amplu de tranziție la „economia verde”, respectiv:

**Obiectivul Specific 1** - Stimularea antreprenoriatului și creării de locuri de muncă verzi cu accent pe sectoarele de competitivitate crescută identificate în Strategia Națională pentru Competitivitate 2014 - 2020 și Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014 – 2020;



**Obiectivul Specific 2** - Dezvoltarea competențelor forței de muncă în vederea asigurării unei ocupări de calitate în sectoarele competitive, generatoare de locuri de muncă verzi;

**Obiectivul Specific 3** - Consolidarea cooperării cu actorii relevanți și a dialogului cu partenerii sociali din sectoarele cu potențial pentru crearea de locuri de muncă verzi.

**Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2017-2020<sup>3</sup>** este documentul strategic în domeniul ocupării tinerilor care a continuat măsurile și programele din cadrul Planului de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015, elaborat ca urmare a recomandării menționate anterior.

Garanția pentru Tineret a urmărit să asigure ca toți tinerii sub vârsta de 25 de ani să primească o ofertă de bună calitate de obținere a unui loc de muncă, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal..

ANOFM a implementat măsuri de stimulare a ocupării tinerilor, atât prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, cât și prin Fondul Social European (ucenicie, stagii, prime de mobilitate, prime de activare și subvenționarea locurilor de muncă).

#### 1.4. Cadrul legislativ național

**Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**, cu modificările și completările ulterioare, are ca scop realizarea mai multor obiective pe piața muncii, printre care: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională, precum și protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

**Legea nr.72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare**, reglementează suportul acordat angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor. Astfel, angajatorii beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimul financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință. Stimulul financiar se acordă la cererea angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru o perioadă de maximum 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

**Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare**, reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, prin promovarea de stagii care să le permită absolvenților de studii universitare un prim contact cu piața muncii și sporirea competențelor profesionale în concordanță cu nevoile angajatorilor. Angajatorul care încheie un contract de

<sup>3</sup> Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei Garanții pentru tineret. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\) from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01) from=EN)



stagiu beneficiază, pe perioada derulării contractului de stagiu (6 luni), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună.

**Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare.** Ucenicia la locul de muncă are drept scop creșterea nivelului de competențe pentru forța de muncă prin învățare și practicarea unor ocupații direct la locul de muncă. Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă pentru locurile de muncă declarate vacante și care încheie un contract de ucenicie, beneficiază, la cerere, pe perioada derulării acestuia (între 6 luni și 3 ani, în funcție de nivelul de calificare pentru care se realizează programul), de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie. Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul (6 luni pentru calificări de nivel 1; 12 luni pentru calificări de nivel 2; 24 de luni pentru calificări de nivel 3; 36 de luni pentru calificări de nivel 4).

**Legea nr. 219/2015 privind economia socială, cu modificările ulterioare.** Legea definește economia socială ca fiind ansamblul activităților organizate independent de sectorul public, al căror scop este să servească interesul general, interesele unei colectivități și/sau interesele personale nepatrimoniale, prin creșterea gradului de ocupare a persoanelor aparținând grupului vulnerabil și/sau producerea și furnizarea de bunuri, prestarea de servicii și/sau execuția de lucrări. Aceasta are la bază inițiativa privată, voluntară și solidară, cu un grad ridicat de autonomie și responsabilitate, precum și distribuirea limitată a profitului către asociați.

## **2. FORMAREA PROFESIONALĂ – DIRECȚIE STRATEGICĂ A DEZVOLTĂRII ECONOMICE**

### **2.1. Obiectivul strategic al Uniunii Europene în domeniul formării profesionale**

Opțiunea pentru o societate bazată pe cunoaștere necesită investiții în dezvoltarea resurselor umane pentru a încuraja angajații să dobândească noi competențe și să accepte mobilitatea ocupațională. În același timp, este important să se promoveze calitatea atunci când se fac angajări și să se dezvolte strategii de învățare și de formare profesională pe tot parcursul vieții, în beneficiul cât mai multor oameni.

Strategiile pentru îmbunătățirea accesului efectiv la învățare și la formare profesională pe tot parcursul vieții, în scopul de a elimina deficitele de competență, trebuie să asigure coordonarea responsabilităților partajate ale autorităților publice, ale partenerilor sociali și ale indivizilor, cu contribuția corespunzătoare din partea societății civile. Partenerii sociali sunt solicitați să negocieze măsuri de îmbunătățire a educației și formării profesionale continue, precum și de mărire a capacității de adaptare a acestora.

Învățarea pe tot parcursul vieții devine un imperativ al unei economii și societăți bazate pe cunoaștere iar formarea profesională continuă este destinată să contribuie la creșterea ocupării, a adaptabilității și mobilității forței de muncă în consens cu cerințele de calificare ale economiei și ale companiilor.



Concomitent, acumularea de cunoștințe și abilități permite îmbunătățirea poziției pe piața muncii a diferitelor persoane și categorii de forță de muncă și determină creșterea productivității și a competitivității, aducând beneficii personale și sociale.

Uniunea Europeană a formulat (Consiliul de la Lisabona) un nou **obiectiv strategic** pentru următoarea decadă, și anume: **să devină cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică susținută, cu locuri de muncă mai numeroase și de o mai bună calitate și care să fie capabilă să asigure o mai mare coeziune socială.**

Atingerea acestui obiectiv solicită o strategie globală îndreptată către:

- pregătirea tranziției către o economie și o societate bazată pe cunoaștere, prin politici mai bune privind dezvoltarea societății informaționale, precum și a cercetării și dezvoltării, ca și prin înaintarea în procesul de reformă structurală, pentru asigurarea competitivității și inovării și dezvoltarea pieței interne;
- modernizarea modelului social european, prin investirea în resursele umane și combaterea excluderii sociale;
- susținerea viziunii globale asupra unei economii sănătoase și a unor perspective de creștere favorabile, prin aplicarea unor politici coerente la nivel macro-economic.

Sistemele de formare profesională trebuie să se adapteze atât la cerințele societății cunoașterii, cât și la nevoile de ridicare a nivelului și calității locurilor de muncă. Ele trebuie să ofere oportunități de învățare și formare profesională adaptate diverselor grupuri țintă, aflate în diferite stadii ale vieții lor: tineri, adulți fără un loc de muncă, precum și cei angajați ale căror competențe sunt în pericol de a fi depășite de schimbările rapide intervenite pe piața muncii.

Această nouă abordare ar trebui să aibă ca principale componente: dezvoltarea centrelor locale de învățare, promovarea noilor competențe de bază, în special privind tehnologiile de informare și comunicare, creșterea transparenței calificărilor. Sistemul de învățământ și formare profesională trebuie să fie adaptate pentru a oferi o bază largă de cunoștințe și să dezvolte ocuparea forței de muncă și competențele necesare vieții active.

În viitor indivizii vor fi solicitați să înțeleagă situațiile complexe, care se pot schimba într-un mod imprevizibil, dar pe care progresul științei ar trebui să le facă mai ușor de controlat. De asemenea, ei vor fi confrunțați cu o diversitate de situații sociale și diferite contexte culturale și geografice. În plus, indivizii se vor confrunța cu o mare cantitate de informații fragmentate și incomplete, deschise unor interpretări diferite și analize parțiale. De aceea, în cadrul societății există riscul unei rupturi între cei care pot înțelege și interpreta, cei care pot doar utiliza și cei care sunt împinși în afara societății și se bazează pe sprijin social; cu alte cuvinte între aceia care știu și aceia care nu știu.

Cunoștințele de bază sunt în principal oferite prin sistemele de învățământ și de formare profesională și reprezintă fundamentul pe care se bazează perspectivele de angajare ale individului. Educația de bază ar trebui să mențină un echilibru între dobândirea de **CUNOȘTINȚE** și dobândirea de **COMPETENȚE**, care să le permită indivizilor să învețe singuri.



**CUNOȘTINȚELE TEHNICE** sunt achiziționate parțial în cadrul sistemelor de învățământ și formare profesională și parțial la locul de muncă, permițând o identificare clară cu o ocupație. Ele s-au schimbat substanțial ca rezultat al noilor tehnologii de informare și comunicare și al dispariției liniilor clare de demarcație dintre ocupații, anumite competențe de bază devenind esența diferitelor ocupații.

**COMPETENȚELE SOCIALE** se dobândesc în general într-un mediu de lucru și, în special, la locul de muncă. Acestea se referă în special la competențe interpersonale precum: comportamentul la lucru, asumarea responsabilității, abilitatea de a coopera și de a lucra ca membru al unei echipe, creativitate și abordare a calității.

Posibilitățile de angajare și capacitatea de adaptare a persoanelor sunt legate de modul în care acestea sunt capabile de a combina diferite tipuri de cunoștințe și competențe și de a le valorifica. În acest context, indivizii devin principalii arhitecți ai propriilor abilități și pot combina competențele dobândite prin rutele instituționale tradiționale cu cele dobândite prin experiență la locul de muncă sau prin efort propriu de autoinstruire.

Pentru ca indivizii să-și îndeplinească într-o mai mare măsură responsabilitățile, ei trebuie mai întâi să poată intra în sistemele de formare profesională mai ușor. Acest lucru presupune familiarizarea cu aceste sisteme, lărgirea accesului și o mai bună mobilitate între diferitele cursuri. Două posibile răspunsuri devin evidente : fie nivelul calificărilor este menținut, caz în care numărul persoanelor fără documente privind calificarea crește, fie numărul persoanelor care dețin un document de calificare trebuie crescut, punându-se astfel problema calității acelor calificări.

O nouă soluție adoptată de unele țări este de a nu renunța la documentele de calificare, ci de a recunoaște calificările parțiale și de a-i încuraja pe cei respinși de sistemul formal să-și valorifice și dezvolte competențele pe care le posedă.

Într-o societate a învățării, indivizilor trebuie să li se valideze competențele de bază, tehnice și ocupaționale, indiferent de modalitățile prin care aceștia le-au dobândit. Aceasta se poate aplica unor anumite domenii de cunoștințe fundamentale, care pot fi împărțite relativ ușor pe niveluri, cum ar fi: comunicare, matematică, management, informatică, legislație și economie, unor domenii de cunoștințe tehnice, care sunt evaluate în cadrul companiilor, precum: contabilitate, finanțare, export, sau chiar domeniilor ocupaționale, care întretaie o serie discipline diferite ca: simțul ordinii, anumite domenii privind adoptarea deciziilor.

## **2.2. Conceperea unui cadru comun european al formării profesionale**

Indiferent de diferențele substanțiale dintre sistemele de formare profesională din cadrul statelor membre ale Uniunii Europene și de relativa influență a intereselor implicate, provocarea legată de modul în care se poate răspunde la schimbări este comună tuturor statelor.

Ca urmare, Uniunea Europeană a acționat ca un punct de referință foarte important pentru dezvoltarea politicilor naționale și identificarea unor domenii de cooperare, în scopul de a face față provocărilor comune, incluzând: facilitarea adaptării la schimbări, sprijinirea integrării indivizilor pe piața muncii și promovarea egalității șanselor dintre femei și bărbați.





Opiniile comune ale partenerilor sociali au constituit de asemenea, un punct de referință la nivelul Uniunii Europene, contribuind la dezvoltarea modurilor de abordare a problematicii formării profesionale.

Formarea unei baze largi de cunoștințe și instruirea profesională pentru angajare nu sunt două concepte contradictorii. Există o recunoaștere, care se manifestă din ce în ce mai mult, privind importanța cunoștințelor generale în valorificarea competențelor profesionale.

- Există cerința de a construi punți de legătură între educație, formare profesională și sectorul economic. Provocarea cooperării dintre instituțiile de învățământ și agenții economice este aceea de a accepta întreprinderile ca partener în procesul de formare profesională. Nu mai este posibilă reducerea rolului unui agent economic doar la recrutarea indivizilor calificați sau la furnizarea unei formări profesionale suplimentare. Întreprinderea este acum privită ca un important generator de cunoștințe și tehnologii. Procesul de formare profesională, în special în domenii transversale, sunt însoțite de un parteneriat foarte larg, implicând autorități locale, asociații ale consumatorilor și organisme specializate.
- Drepturile egale la educație sunt privite în contextul asigurării de șanse egale, incluzând discriminarea pozitivă în favoarea celor dezavantajați.
- Societatea informațională dezvăluie noi cerințe din partea sistemelor de învățământ și de formare profesională, reînnoiește abordările privind predarea și învățarea, facilitând în permanență dezvoltarea contactelor și legăturilor între profesori și instituții la nivel european.

Multe din problemele privind dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții afectează conținutul și organizarea formării profesionale, care intră în responsabilitatea statelor membre. Cadrul politicii de formare profesională la nivel european trebuie să ia în considerare faptul că răspunsul la problemele comune poate să difere de la o țară la alta, în funcție de caracteristicile sale istorice, sociale, culturale și economice.

### **2.3. Organizarea formării profesionale în România**

Formarea profesională în diverse forme este reglementată de Codul muncii în vigoare (art. 192 – 200). Conform acestuia, 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.

Angajatorul cu peste 20 de salariați are obligația să elaboreze anual planuri de formare profesională cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. Planul de formare profesională elaborat devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate. Totodată, salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională iar participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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 ori 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.

Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații suportând cheltuielile cu formarea profesională. Însă modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

În general calificare la locul de muncă se poate realiza numai prin încheierea unui contract de calificare profesională sau a unui contract de ucenicie. Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator. Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani. Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației Naționale.

Pregătirea profesională a salariaților este obligatorie. Angajatorii pot organiza programe de formare profesională pentru salariații proprii, în baza cărora eliberează certificate de absolvire recunoscute numai în cadrul unităților respective. Certificatele au recunoaștere națională numai dacă angajatorii sunt autorizați ca furnizori de formare profesională.

Întrucât cursurile organizate de angajator constituie o modalitate de pregătire profesională prevăzută de lege, angajatorul poate asigura participarea salariaților la programe de formare profesională și prin organizarea unor astfel de cursuri. În acest caz, salariatul trebuie să fie de acord cu această formă de pregătire profesională. Ca urmare, se încheie act adițional la contractul de muncă în care vor fi stipulate condițiile formării, la finalizarea formării salariatul va dobândi calificarea și va putea fi modificat contractul de muncă prin act adițional cu noua funcție. Modificarea va fi transmisă și în registrul general de evidență a salariaților, însă certificatul de absolvire a cursurilor are valabilitate numai în cadrul unității.

### **2.3.1. Formarea profesională a adulților în România**

Adulții<sup>4</sup> sunt persoanele care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă și pot participa la programe de formare profesională. Adulții au drepturi egale de acces la formare

---

<sup>4</sup> ORDONANȚĂ nr. 129 din 31 august 2000 (\*\*republicată\*\*) privind formarea profesională a adulților\*\*)



profesională, fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenență politică sau religioasă.

Drepturile și obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în perioada în care salariații participă la programele de formare profesională vor fi prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, împreună cu Ministerul Educației Naționale, Autoritatea Națională pentru Calificări și comitetele sectoriale, elaborează metodologia de implementare a principiilor pentru asigurarea calității, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului

**Formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă** organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ. Formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă. Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional. Competențele profesionale se dobândesc pe cale formală, non formală sau informală.

Formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel:

a) **inițierea** reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

b) **calificarea, respectiv recalificarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

c) **perfecționarea, respectiv specializarea**, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi.

Formarea profesională a adulților se poate realiza, după caz, de persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite în România, în statele membre ale Uniunii Europene sau în statele aparținând Spațiului Economic European, indiferent de forma juridică de organizare a acestora, denumite în continuare **furnizori de formare profesională**.

Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:

a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;



- b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
- c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- d) alte forme de pregătire profesională.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Educației Naționale, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări, în baza planurilor naționale de dezvoltare și de acțiune a programelor de guvernare și a strategiilor sectoriale, elaborează politici și strategii naționale privind dezvoltarea resurselor umane, inclusiv calificările și formarea profesională a adulților, pe care le supun spre aprobare Guvernului

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă îndeplinește următoarele atribuții în domeniul formării forței de muncă:

- a) coordonează la nivel național activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, potrivit legii, pune în aplicare politicile și strategiile privind calificarea și recalificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- b) organizează programe de formare profesională pentru aceste categorii de adulți prin centre proprii, prin centre private sau prin furnizori de formare profesională autorizați;
- c) atribuie programe de formare profesională prin încredințare directă, prin selecție de oferte sau prin licitație, în condițiile legii.

Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională pentru ocupații, meserii, specializări și profesii, denumite în continuare ocupații, cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România - C.O.R. Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională și pentru:

- a) competențe profesionale comune mai multor ocupații;
- b) competențe-cheie;
- c) competențe transversale.

Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale, respectiv standardele de pregătire profesională, recunoscute la nivel național. Standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională, este documentul care precizează competențele profesionale necesare practicării unei ocupații, respectiv specifice unei calificări

**Furnizorii de formare profesională** care organizează programe finalizate cu certificate de calificare recunoscute la nivel național încheie contracte de formare profesională cu participanții la aceste programe. Formarea profesională se poate realiza și prin ucenicie la locul de muncă

Furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională, numai dacă au prevăzut în statut sau, după caz, în autorizația pentru desfășurarea unor activități independente, activități de formare profesională și sunt autorizați în condițiile legii.

Programele postuniversitare de educație permanentă, furnizate de instituțiile de învățământ superior acreditate, precum și alte programe de formare profesională a adulților de nivel universitar, organizate în învățământul superior, se supun numai mecanismelor specifice de autorizare și acreditare academică.



Activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională este coordonată de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, care înființează în subordinea sa comisii de autorizare județene, respectiv a municipiului București, fără personalitate juridică.

Comisiile de autorizare sunt constituite din 5 membri, după cum urmează:

- a) directorul agenției pentru plăți și inspecție socială județene, respectiv a municipiului București, care are calitatea de președinte;
- b) un reprezentant al inspectoratului școlar județean, respectiv al municipiului București;
- c) un reprezentant al agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București;
- d) un reprezentant al asociațiilor patronale reprezentative la nivel județean, propus prin consens;
- e) un reprezentant al organizațiilor sindicale reprezentative la nivel județean, propus prin consens.

În exercitarea atribuțiilor ce le revin, comisiile de autorizare folosesc evaluatori de furnizori și programe de formare. Sediile comisiilor de autorizare se află la agențiile pentru plăți și inspecție socială județene, respectiv a municipiului București

Comisiile de autorizare au următoarele atribuții:

- a) autorizează furnizorii de formare profesională;
- b) oferă consultanță și informații furnizorilor de formare profesională;
- c) monitorizează activitatea furnizorilor de formare profesională și organizarea examenelor de absolvire și, după caz, retrag autorizația acestora;
- d) coordonează organizarea examenelor de absolvire la terminarea cursurilor de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare profesională și alte forme specifice.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de reînnoire la cererea furnizorului, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei de valabilitate a autorizației.

**Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților.** Participanții la programele de formare profesională susțin examene de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică sau practică. Examenul de absolvire reprezintă un set de probe teoretice și/sau practice prin care se constată dobândirea competențelor specifice programului de formare profesională, cu respectarea criteriilor de asigurare a calității.

Metodologia certificării formării profesionale a adulților se aprobă, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări, prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului educației naționale

În funcție de tipul programului și de formele de realizare a formării profesionale, furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera următoarele tipuri de certificate:

- a) pentru cursuri de calificare sau recalificare și pentru ucenicie la locul de muncă, certificat de calificare profesională;



b) pentru cursuri și stagii de inițiere, precum și pentru cursuri și stagii de perfecționare sau de specializare, certificat de absolvire.

Formarea și evaluarea rezultatelor formării profesionale a adulților se finanțează din următoarele surse:

- a) fonduri proprii ale angajatorilor;
- b) bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- c) sponsorizări, donații, surse externe atrase;
- d) taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională.

Pe perioada în care participă la programe de formare profesională finanțate de angajatori salariații primesc drepturile salariale stabilite potrivit contractului individual de muncă pentru program normal de lucru. Angajatorii suportă cheltuielile de deplasare pentru participarea la programele de formare profesională, dacă aceste programe se desfășoară în altă localitate decât cea în care salariatul își are locul de muncă.

Programele de formare profesională organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă se finanțează din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Finanțarea formării profesionale se poate realiza și din sponsorizări, donații sau din surse externe.

### **2.3.2. Formarea profesională a adulților în sistem on-line**

Resursele umane ale programului de formare profesională se referă la persoanele cu atribuții de pregătire teoretică și practică, denumite în continuare formatori. Pentru a fi autorizați pentru organizarea de programe de formare în sistem on-line<sup>5</sup>, furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulților, pregătirea de specialitate corespunzătoare programei de pregătire și care dețin competențe digitale dovedite cu certificate, diplome sau alte documente, inclusiv declarație pe propria răspundere.

Furnizorul de formare profesională trebuie să facă dovada că dispune de baza materială necesară pentru desfășurarea programului de formare profesională în sistem online:

- a) furnizorul de formare profesională trebuie să îi asigure fiecărui participant la programul de formare profesională posibilitatea să își desfășoare activitatea teoretică sau practică și totodată să fie supravegheat și îndrumat de către formator;
- b) fiecărui participant la programul de formare profesională i se asigură echipamentele necesare desfășurării în condiții optime a programului de formare, dacă aceștia declară că nu le dețin;

---

<sup>5</sup> PROCEDURĂ din 16 iulie 2020 pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line



c) fiecare participant la programul de formare profesională are acces individual la suportul de curs/manualul cursantului.

d) după caz, furnizorul de formare profesională pune la dispoziție participanților la programul de formare profesională alte materiale de tipul: materiale documentare, bibliografie, programe informatice.

Baza materială a furnizorilor de programe de formare profesională poate fi deținută în proprietate sau concesionată, închiriată, dobândită prin parteneriat ori alte forme, pe durata programului de formare profesională, fapt dovedit cu documente.

Cererea de autorizare, însoțită de dosarul de autorizare, se depune prin poșta electronică, direct sau prin poștă cu confirmare de primire, la secretariatul tehnic al comisiei de autorizare din județul în care furnizorul de formare profesională are sediul social.

Dosarele de autorizare complete sunt analizate de către comisia de autorizare. Comisia de autorizare verifică îndeplinirea condițiilor de eligibilitate. În cazul în care comisia de autorizare constată că sunt îndeplinite condițiile de eligibilitate, președintele acesteia alege din lista de specialiști aprobată 2 specialiști ale căror pregătire și experiență au legătură directă cu ocupația pentru care se solicită autorizarea și care dețin competențe digitale, dovedite cu certificate, diplome sau alte documente, inclusiv declarație pe propria răspundere.

Fiecare specialist verifică, în mod independent, dacă sunt îndeplinite criteriile de autorizare.

Autorizația se eliberează de către secretariatul tehnic reprezentantului legal al furnizorului de formare profesională, în cel mult 15 zile de la data comunicării deciziei de autorizare. Autorizația este valabilă 4 ani de la data deciziei de autorizare.

### 2.3.3. Calitatea programelor de formare profesională

Funcțiile, sarcinile și activitățile, împreună cu cunoștințele și competențele identificate ca fiind caracteristice unei ocupații sau domeniu ocupațional trebuie translatate în programe de formare profesională. Pentru proiectarea unui program de formare profesională sunt necesare câteva etape, din care esențiale sunt:

- definirea obiectivelor finale ale formării profesionale;
- specificarea cerințelor de participare la program;
- definirea curriculumului;
- precizarea condițiilor necesare unei formări de calitate.

Sistemul de evaluare a formării profesionale va trebui să utilizeze nivelurile de competență stabilite în urma analizei ocupaționale, pentru a se realiza o echivalență între cerințele locului de muncă și cele ale sistemului educațional.

Referitor la structura unui **program de formare profesională a adulților** s-a propus următoarea structură :

- Obiective și finalități ale programului de formare profesională



- Curriculum (incluzând obiective curriculare, teme, concepte, cunoștințe, competențe, activități, resurse)
- Metode și strategii de predare
- Evaluarea cursanților
- Mediul de formare profesională necesar

Identificarea nevoilor de învățare presupune determinarea diferenței dintre o stare de cunoaștere și competență existentă și o stare dorită. Decalajul dintre cele două stări trebuie să reprezinte fundamentul oricărei activități, curs sau program de formare. Pentru identificarea nevoilor este necesar să se apeleze la o varietate de surse de informare, incluzând și potențialii cursanți.

Nevoile pot fi identificate în raport cu o societate, o profesie, o comunitate, o organizație sau un grup de indivizi. Nevoile pot apare din diverse motive cum ar fi: schimbarea legislației sau a unor reglementări, noi așteptări privind performanța sau existența unor deficiențe, schimbări determinate de modernizarea proceselor de producție, utilizarea tehnologiilor de informare și comunicare, modificarea atitudinilor și cerințelor consumatorilor, introducerea unor sisteme noi de management și de organizare a întreprinderilor, evoluția ocupațiilor etc. Procesul de identificare a nevoilor trebuie să precizeze populația țintă afectată, respectiv identificarea cursanților potențiali.

După identificarea nevoilor, acestea trebuie analizate pentru a determina dacă o soluție educațională sau de formare profesională este potrivită. Ca răspuns la nevoile identificate, furnizorul trebuie să precizeze într-un document, clar și concis, rezultatele învățării pe care activitatea, cursul sau programul de formare intenționează să le obțină.

Rezultatele învățării, exprimate prin enunțuri scrise referitoare la obiective centrate pe performanțe sau comportamente ale cursanților, trebuie să aibă următoarele caracteristici:

- să furnizeze un cadru pentru proiectarea activității, cursului sau programului de formare
- să constituie baza pentru definirea conținutului sau a strategiilor de instruire
- să prezinte cursanților în mod precis care sunt cunoștințele, competențele și/sau atitudinile pe care aceștia trebuie să le demonstreze ca urmare a activității, cursului sau programului de învățare
- să reprezinte baza pentru obținerea permanentă de feedback, pentru măsurarea progresului și pentru evaluarea finală
- să precizeze clar ceea ce vor fi în stare absolvenții să realizeze după participarea la activitatea, cursul sau programul de formare.

#### **2.3.4. Utilitatea inspecției muncii pentru siguranța și îmbunătățirea ocupării și formării profesionale**

Atribuțiile specifice Inspecției Muncii<sup>6</sup> includ aplicarea legilor muncii, investigarea sesizărilor și efectuarea inspecțiilor pe teren pentru a se asigura ca angajatorii respectă reglementările.

##### **a. Supravegherea respectării legislației muncii.**

<sup>6</sup> Hotărârea Guvernului nr.488/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii





Inspecția muncii supraveghează conformitatea cu legislația în vigoare, garantând salarii, ore de lucru și contracte echitabile, rezolvând probleme legate de salariul minim, orele suplimentare și drepturile la concediu. Totodată, cercetează accidentele de muncă, coordonează activitățile de pregătire și instruire a angajaților și controlează contractele de muncă.

#### **b. Controlul aplicării normelor de securitate și sănătate în muncă**

Inspectorii monitorizează reglementările privind sănătatea și securitatea la locul de muncă pentru a preveni accidentele, furnizând orientări și impunând sancțiuni în caz de nerespectare.

#### **c. Monitorizarea condițiilor de lucru și asigurarea protecției muncii**

Inspectorii supraveghează condițiile de muncă, evaluează măsurile de siguranță și asigură protecția angajaților, acordând atenție aspectelor cum ar fi folosirea corectă a echipamentului, prevenirea riscurilor și bunăstarea personalului.

### **Legislația românească și directivele europene relevante privind funcționarea Inspecției Muncii**

Inspecția Muncii operează în conformitate cu directivele europene relevante, asigurându-se ca legislația națională privind munca se aliniază cu standardele Uniunii Europene referitoare la drepturile, sănătatea și securitatea lucrătorilor, precum și alte aspecte legate de ocuparea forței de muncă.

Legislația pentru Inspecția Muncii include aspecte legate de anumite cerințe minime referitoare, printre altele, la:

- utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție
- șantierele temporare sau mobile
- regimul materiilor explozive
- manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători
- expunerea la agenți biologici
- expunerea la riscuri generate de câmpuri electromagnetice
- protecția maternității și a tinerilor
- exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri (registru zilieri)

Legislația definește drepturile și obligațiile atât ale angajatorilor, cât și ale angajaților. Angajatorii au obligația de a furniza condiții de muncă sigure, salarii echitabile și beneficii legale, în timp ce angajații au dreptul la un loc de muncă sigur, salariu minim și la negocieri colective. Discriminarea și hărțuirea sunt interzise.

Sancțiunile pentru nerespectarea legislației muncii pot varia în severitate, de la avertismente și amenzi până la suspendarea activităților comerciale. Legislația specifică tipul și gradul de sancțiuni pentru încălcări, subliniind importanța respectării regulilor muncii pentru a proteja lucrătorii și a menține practici de muncă echitabile.



### **Instituții aflate în subordinea Inspecției Muncii**

#### **a). Inspectorate Teritoriale de Muncă**

Inspectoratul Teritorial de Muncă este o componentă esențială a Inspecției muncii. Rolul acestor inspectorate este de a monitoriza și implementa legislația muncii în diferite regiuni, asigurând respectarea reglementărilor și standardelor de muncă.

#### **b). Centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional**

Centrul pentru Monitorizarea Riscurilor Profesionale are expertiza necesară pentru evaluarea și reducerea riscurilor privind sănătatea și securitatea în muncă, oferind îndrumări întreprinderilor pentru a proteja lucrătorii și preveni accidentele la locul de muncă.

#### **c). Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională al Inspecției Muncii – Botoșani**

Centrul de Formare și Dezvoltare Profesională al Inspectoratului de Muncă din Botoșani joacă un rol important în pregătirea inspectorilor de muncă, îmbunătățirea competențelor și cunoștințelor acestora și asigurându-se că aceștia rămân actualizați cu cele *mai recente evoluții în legislația și reglementările muncii.*

Mihai Constantin Șeitan

Expert lobby si advocacy

August 2024