FORMAREA PROFESIONALĂ

PROFESSIONAL TRAINING

CZU: 349.2:331.108.45:349.2(478)(094.4) **https://doi.org/10.59295/spd2025j.52**

Felicia PĂSCĂLUȚĂ
ORCID: 0000-0003-2901-1259
E-mail: feliciapascaluta79@mail.ru
Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova

Summary. *Personal and professional training is required to increase the level of a person's qualifications. Vocational training means any training process whereby an employee acquires a qualification, attested by a certificate or diploma issued in accordance with the law. It must meet certain conditions: it must be planned in advance; it must be financed; and its main objective must be to improve knowledge. Employers may also organize courses in their own establishments or in institutions specialized in vocational training; courses and programmes for upgrading or retraining; internships and specialization in establishments in the country or abroad; seminars, conferences, round tables, workshops. In the choice and use of different forms of vocational training, a number of factors need to be taken into account, namely: there must be a clear relationship between what is learned and what needs to be applied in practice.*

Key words: *continuous professional training; technical training; continuous professional training contract.*

INTRODUCERE

Noțiunea de formare face referire la ansamblul cunoştinţelor generale, tehnice şi practice, legate de exercitarea unei meserii, dar şi la comportamente şi atitudini care permit integrarea într-o profesie şi, în general, în ansamblul activităţilor sociale.

În ceea ce privește formarea profesională a salariaților, sediul materiei îl constituie dispozițiile art. 212-221 din CM al RM.

Potrivit art. 212 alin. (1) din Codul muncii al RM [1], prin *formare profesională* înţelegem orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândeşte o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate în condiţiile legii.

Legislaţia muncii a Republicii Moldova relevă încă două categorii de formare profesională:

- *formarea profesională continuă*, care rezidă în orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale prin aprofundarea cunoştinţelor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialităţii respective;

- *formarea tehnică*, care constă în orice sistem de instruire prin care un salariat însuşeşte procedeele de aplicare în procesul muncii al mijloacelor tehnice şi tehnologice.

Ca exemplu, angajatorul este obligat să creeze condiţiile necesare şi să favorizeze formarea profesională şi tehnică a salariaţilor; să realizeze instruirea în baza planurilor de formare profesională; să stabilească condiţiile, modalităţile şi durata formării profesionale, drepturile şi obligaţiile părţilor, precum şi volumul mijloacelor financiare alocate etc.

Pentru a atinge acest scop, angajatorul în comun cu reprezentanții salariaților trebuie să întocmească și să aprobe anual planurile de formare profesională.

În plus, problematica formării profesionale în unitate, condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității) poate fi supusă unor reglementări prin intermediul negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă.

În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acţiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menţinerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depăşeşte 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă în temeiul art. 77 lit. b) din CM al RM, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

Specificul formării profesionale îl găsim și în art. 35 al Constituției RM [2], dreptul la învățătură este asigurat prin învățământul general obligatoriu, prin învățământul liceal şi prin cel profesional, prin învățământul superior, precum şi prin alte forme de instruire şi de perfecţionare.

Formarea profesională este un proces care are două faze: *prima* se derulează în timpul şcolarizării, în cadrul sistemului naţional de învăţământ, conform prevederilor Codului educaţiei [3], al Republicii Moldova, iar *cea de a doua* are loc în timpul activităţii profesionale. Această din urmă fază, reglementată de legislaţia muncii, prezintă o importanţă deosebită în condiţiile actuale, când procesele tehnologice şi ştiinţifice cunosc o dezvoltare accentuată, ceea ce are ca efect şi necesitatea perfecţionării, recalificării şi adaptării salariaţilor la noile condiţii de muncă [4, p. 291].

De menționat că *Nomenclatorul domeniilor de formare profesională se aprobă de Guvern* la propunerea Ministerului Educației de comun acord cu ministerele de resort.

În materia formării profesionale salariatul beneficiază de dreptul la pregătire profesională, inclusiv obţinerea unei profesii sau specialităţi noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unui contract special, adiţional la contractul individual de muncă (de exemplu, contractul de formare profesională continuă) [5, p. 99]. Reieşind din prevederile art. 214 alin. (2) din CM al RM, salariatul care a beneficiat de un curs sau stagiu de formare profesională nu poate demisiona în perioada stabilită de contractul de formare profesională decât în cazurile prevăzute de acestea.

Conform practicii cele mai multe probleme sau neclarități se ivesc față de modul de acoperire a cheltuielilor suportate de părți (de o parte) pentru achitarea costului formării profesionale.

Soluționarea acestei probleme va depinde de faptul care dintre părțile contractante (angajatorul sau salariatul) a înaintat propunerea privind participarea salariatului la o formă de formare profesională [6, p. 419]. Art. 213 alin. (4) din CM al RM, în cazul în care participarea salariaţilor la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către acesta. Însă în cazul când salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unităţii, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanţii salariaţilor. În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiţii poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) şi dacă va suporta, integral sau parţial, costul acesteia.

Astfel, sensul normei cuprinse în art. 214 alin. (4) din CM al RM duce la ideea că, totuși angajatorul este obligat să suporte, cel puțin parțial, costul formării profesionale cu scoaterea din activitate, chiar dacă inițiativa îi aparține salariatului.

Problema formării profesionale a salariaților poate fi tranșată prin încheierea unui contract de calificare profesională (art. 215 din CM al RM), de ucenicie sau de formare profesională continuă (art. 216-217 din CM al RM). Astfel, partenerii sociali au recomandat tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, să utilizeze, la negocierea și încheierea contractelor de formare profesională continuă, modelul aprobat prin Convenție colectivă generală nr. 17/2018 „Cu privire la modelul Contractului de formare profesională continuă”.

Formarea profesională la nivel de unitate se realizează de un instructor sau maistru de instruire numit de angajator, salariat calificat cu experienţă profesională şi autorizat în modul prevăzut de lege.

Formele principale ale pregătirii şi instruirii profesionale sînt:

a) *iniţierea* – dobândirea unor cunoştinţe, priceperi şi deprinderi minime necesare pentru desfăşurarea unei anumite activităţi;
b) *calificarea* – dobîndirea unui ansamblu de cunoştinţe, priceperi şi deprinderi profesionale care permit persoanei să desfăşoare activităţi specifice unei meserii sau profesii;
c) *recalificarea* – obţinerea cunoştinţelor, priceperilor şi deprinderilor specifice unei alte meserii sau profesii, diferite de cele dobândite anterior;
d) *perfecţionarea* – dezvoltarea cunoştinţelor, priceperilor şi deprinderilor profesionale în cadrul aceleiaşi meserii sau profesii;
e) *specializarea* – obţinerea de cunoştinţe, priceperi şi deprinderi într-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupaţii.

Formarea profesională continuă are drept scop dezvoltarea generală a personalităţii şi respectiv, a membrilor societăţii, sprijinirea şi asimilarea valorilor culturale, promo-

varea educaţiei morale, civice, diminuarea şi lichidarea deficienţelor de instruire, actualizarea cunoştinţelor ce vor permite perfecţionarea profesională şi reprofesionalizarea în vederea integrării active în piaţa muncii.

Ca urmare, instruirea poate fi realizată la locul de muncă; în centre de instruire abilitate cu așa drepturi; în centre de instruire în afara țării; în baza Acordurilor încheiate la nivel de Guvern, Minister cu diverse state. Pentru realizarea prevederilor Constituției, Moldova a adoptat Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin intermediul căreia se elaborează politici de învățare pe tot parcursul vieții în corelare cu evoluțiile pieței muncii, prin consultarea partenerilor sociali, a mediului de afaceri, a instituțiilor publice implicate în sistem.

Contractul de formare profesională continuă poate cuprinde şi alte clauze determinate de părţi, care nu contravin legislaţiei în vigoare.

Termenul contractului de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical şi în alte cazuri prevăzute de contract.

Pe durata formării profesionale continue se aplică legislaţia muncii, inclusiv legislaţia privind protecţia muncii (art. 219 CM al RM).

Contractul de formare profesională continuă poate înceta în temeiurile prevăzute de CM al RM (art. 220) pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

Așa dar, normele CM al RM au forță juridică asupra tuturor formelor de dezvoltare profesională continuă indiferent de faptul că evaluează în sectorul public sau privat.

Formarea profesională este prevăzută în diferite acte normative și aplicată pentru anumite categorii de salariați.

În acest domeniu a fost adoptată și Hotărârea Parlamentului nr.253-XV din 19 iunie 2003 pentru aprobarea Concepției privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane [7]. Prezenta Concepţie va sta la baza elaborării strategiilor şi programelor în domeniul orientării profesionale şi susţinerii psihologice a populaţiei în probleme ce ţin de cariera, de instruirea, recalificarea şi perfecţionarea profesională a tinerilor şi adulţilor, inclusiv a şomerilor, în concordanţă cu problemele-cheie existente pe piaţa muncii, ceea ce va permite tuturor persoanelor, pe principii de egalitate şi fără discriminare, să-şi dezvolte şi să-şi aplice capacităţile de muncă în interesele proprii şi în conformitate cu aspiraţiile lor, ţinând cont de necesităţile societăţii.

Concepţia a fost elaborată în conformitate cu prevederile Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.142 privind orientarea profesională şi pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane (Geneva, 23 iunie 1975), ratificată de Republica Moldova la 28 septembrie 2001.

O categorie aparte de salariați care necesită perfecționarea continuă sunt funcționarii publici. Pentru ei, perfecţionarea continuă a pregătirii profesionale reprezintă atât un drept, cât şi o obligaţie [8]. Astfel, conform Hotărârii Guvernului nr. 201 din 11.03.2009 [9], Anexa nr.10 prevede Regulamentul cu privire la dezvoltarea profesională continuă a

funcționarilor publici. Astfel, dezvoltarea profesională continuă a funcţionarilor publici se realizează prin activităţi de instruire de diferite tipuri şi forme în vederea aprofundării şi actualizării cunoştinţelor, dezvoltării abilităţilor şi modelării atitudinilor/comportamentelor necesare pentru exercitarea eficientă a atribuţiilor de serviciu. Însuși procesul de dezvoltare profesională continuă este organizat și desfășurat în baza următoarelor principii:

respectarea dreptului funcționarului public la dezvoltarea profesională –asigurarea unor oportunități egale de instruire fiecărui funcționar public, în țară și peste hotare, fără niciun fel de discriminare pe motive de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu;

obligativitatea dezvoltării profesionale – fiecare funcţionar public trebuie să fie conştient de necesitatea actualizării cunoştinţelor şi abilităţilor proprii, menţinerii prin instruire profesională continuă a experienţei şi calificării sale la nivelul necesar pentru realizarea eficientă a atribuţiilor de serviciu;

orientarea spre necesităţile de instruire – programele de instruire trebuie să fie orientate, în mod obligatoriu, spre satisfacerea necesităţilor de dezvoltare individuale (la nivel de funcţionar public), de grup (la nivel de subdiviziune) şi celor organizaţionale (la nivel de autoritate publică);

descentralizarea procesului de dezvoltare profesională continuă – autorităţile publice au deplina competenţă în planificarea activităţilor de dezvoltare profesională, achiziţionarea serviciilor de instruire, monitorizarea şi evaluarea instruirii funcţionarilor publici;

liberalizarea serviciilor de instruire – activităţile de dezvoltare profesională continuă se organizează în condiţiile liberei cereri şi oferte; fiecărui prestator al serviciilor de instruire i se asigură acces liber şi oportunităţi egale de participare la procedura de achiziţie a serviciilor de instruire.

Principiile folosite în procesul de dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici pot fi folosite și aplicate în toate domeniile de activitate.

În procesul de dezvoltare profesională, autoritatea publică are obligația de a asigura diverse activități de formare și dezvoltare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual. Realizarea obiectivelor specifice funcţiei publice, inclusiv formarea continuă a funcţionarilor publici creează premisele realizării obiectivelor legate de reforma administraţiei şi creşterea capacităţii administrative prin componenta de resurse umane.

Nevoia de instruire este aceea de a stabili o abordare a activităţii de instruire, cât şi un cadru general de realizare a activităţii de educare şi formare profesională sistematică, în domeniul administraţiei publice. Aceasta înseamnă dezvoltarea unui sistem de instruire realist, a unei structuri instituţionale, precum şi politicile în domeniul personalului.

Până a intra într-un raport juridic de dreptul muncii depistăm o categorie aparte de persoane și anume „adulții", care la fel necesită o pregătire profesională pentru a obține un loc de muncă. Conform Hotărârii Guvernului nr. 222 din 26.03.2024 [10], prin „adult" se înțeleg persoane care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă și/sau pot participa la programe de formare profesională, în condițiile legii. Educația adulților include:

1) educația generală, prin care se asigură dezvoltarea generală a adulților sub aspect civic, cultural, socioeconomic, tehnologic, ecologic;

2) formarea profesională inițială, prin care se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un adult care nu deține o calificare beneficiază de pregătirea corespunzătoare pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă;

3) formarea profesională continuă, prin care se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un adult, având deja o calificare, își completează competențele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor în domeniul specialității de bază sau prin deprinderea unor noi metode ori procedee aplicate în cadrul specialității respective.

CONCLUZII

În concluzie, pentru a crește nivelul de pregătire a persoanei se necesită o pregătire personală și profesională. Formarea profesională fiind procesul de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau diplomă eliberată în condițiile legii. Aceasta trebuie să întrunească câteva condiții: să fie planificată din timp; să fie finanțată; obiectivul principal să fie, îmbunătățirea cunoștințelor. La fel pot fi organizate de angajatori cursuri în cadrul unităţii proprii sau de instituţiile specializate în formarea profesională; cursuri şi programe de perfecţionare sau recalificare; stagii de practică şi specializare în unităţi din ţară sau din străinătate; seminare, conferinţe, mese rotunde, ateliere. În alegerea şi utilizarea diferitelor modalităţi de formare profesională trebuie să se ţină seama de unii factori, şi anume: trebuie să existe o relaţie clară între ceea ce se învaţă şi ceea ce trebuie să se aplice în practică.

REFERINȚE:

1. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr. 159-162
2. Constituţia Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994. Chişinău: Moldpresa, 1997.
3. Codul educației al Republicii Moldova, nr. 152 din 17.07.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24-10-2014 nr. 319-324
4. Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Marioara Ţichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ţinca. Dreptul muncii, Editura Rosetti, Bucureşti, 2004.

5. Nicolae Romandaş, Eduard Boişteanu, Dreptul colectiv şi individual al muncii. Chişinău, 2003.
6. Boişteanu E., Romandaş N., Dreptul muncii. Manual. Chişinău: Tipografia Centrală, 2015.
7. Hotărârea Parlamentului nr.253-XV din 19 iunie 2003 pentru aprobarea Concepției privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane, În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 25.07.2003, nrr. 155-158
8. Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158 din 4 iulie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 230-232/840 din 23.12.2008.
9. Hotărîrea Guvernului nr. 201 din 11.03.2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 17.03.2009, nr. 55-56
10. Hotărîrea Guvernului nr. 222 din 26.03.2024, cu privire la aprobarea Regulamentului privind educația adulților. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 09.04.2024, nr. 141-143.