

## Cum pot companiile sa lupte cu „Marea Demisioneala”: formarea profesionala continua, apreciata de peste 40% dintre angajați



**Flexibilizarea programului de lucru și posibilitatea muncii de la distanța generate de contextul pandemic au remodelat perspectiva salariaților asupra propriului loc de munca, determinându-i să-și reconsidere prioritățile.**

Specialiștii în domeniu anticipează ca trendul global pe piața muncii marcat de numărul foarte mare de demisii, fenomen cunoscut și în România sub numele de „Marea Demisioneala”, va continua, iar angajatorii trebuie să aibă în vedere noi stimulente pe care să le ofere angajaților pentru a-i fideliza, precum adaptarea pachetelor de beneficii extrasalariale, posibilitatea de dezvoltare personală, dar și de formare profesională continuă.

Acest lucru este cu atât mai important cu cât, studiile recente arată că 70% dintre angajații între 35 și 54 de ani ar alege un pachet cu beneficii extrasalariale mai atractiv decât o majorare de salariu.

### **Formarea profesională inițiată de angajator – care sunt obligațiile legale ale companiilor**

Formarea profesională a angajaților reprezintă principala modalitate prin care salariații își pot perfecționa competențele în domeniu sau pot dobândi noi aptitudini ce pot sta la baza avansării la locul de muncă sau a îmbunătățirii performanței de lucru.

În situația în care angajatorul inițiază formarea profesională pentru salariații săi, unul dintre aspectele importante de care trebuie să țină cont este clasificarea timpului petrecut de angajat pentru formare profesională, mai exact dacă acesta este considerat timp de lucru sau nu, în funcție de perioada în care salariatul urmează o formă de educație continuă.

„În ceea ce privește timpul petrecut de salariat pentru formarea profesională din inițiativa angajatorului, Codul Muncii nu definește acest timp ca fiind timp de muncă sau timp de odihnă, precizând doar faptul că dacă aceasta are loc pe durata programului normal de lucru, pentru această perioadă salariatul va beneficia de drepturile salariale deținute, va beneficia de vechime la locul de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat. Nici Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru nu face o încadrare clară a acestui timp de formare profesională în timp de lucru sau timp de odihnă. Această situație a fost analizată în practică în Cauza C-909/19, prin care Curtea de Apel Iași a solicitat Curții Europene de Justiție să stabilească dacă articolul 2, punctul 1 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că «perioada în care un lucrător urmează cursurile de formare profesională impuse, după efectuarea

programului normal de lucru, la sediul prestatorului de servicii de formare, în afara locului sau de munca și fara a realiza atribuțiile de serviciu, constituie timp de lucru?». Curtea Europeană de Justiție s-a pronunțat în această cauză în data de 28 octombrie 2021, precizând ca o astfel de perioadă constituie «timp de lucru», în sensul acestei dispoziții”, a spus **Luminița Obaciu**, *Senior Payroll Partner, Soter & Partners*.

De asemenea „art. 13 din Directiva 1152/20-iun-2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de munca în Uniunea Europeană prevede în mod clar ca timpul de formare profesională reprezintă timp de munca, în situația în care formarea profesională este inițiată de angajator. Însa, această directivă nu este încă transpusă în legislația națională, având termen de transpunere data de 1 august 2022”, a mai explicat Luminița Obaciu, *Senior Payroll Partner, Soter & Partners*.

### **Alte zile libere pentru angajații care urmează cursuri de formare profesională în week-end**

Ținând cont de faptul ca multe cursuri de formare profesională se desfășoară în afara programului de lucru săptămânal sau chiar în week-end, angajatorii trebuie să analizeze cu atenție dacă respectă prevederile legale referitoare la repausul zilnic și repausul săptămânal.

„În situația în care cursurile de formare profesională sunt efectuate în zilele de sâmbătă și duminică, este necesar ca programul de lucru al salariatului să fie organizat astfel încât acesta să beneficieze de cele 48 de ore consecutive de repaus săptămânal. De asemenea, dacă formarea profesională inițiată de angajator este organizată după programul zilnic de lucru al salariatului, trebuie ținut cont de prevederile Codului Muncii care stabilesc ca după 12 ore de muncă salariatul are dreptul la un repaus de 24 de ore, dar și de prevederile legale referitoare la durata maximă a programului de lucru”, a adăugat **Luminița Obaciu**.

Posibilitatea accesului la programe de formare profesională, alături de sporirea pachetului de beneficii salariale și flexibilitatea programului de lucru reprezintă elemente de care angajații vor ține cont atunci când vor opta pentru un nou loc de muncă, dar și măsuri prin care angajatorii își pot fideliza salariații în contextul economic actual. Acest aspect este cu atât mai important cu cât, un studiu recent realizat de platforma de recrutare BestJobs arată ca, în 2022, peste 41% dintre angajați se așteaptă ca angajatorii să îi sprijine în dezvoltarea profesională.