

1.

PUBLICATIE: MEDIAFAX

DATA: 09.08.2010

WEB: <http://www.mediafax.ro/>

Pregatirea profesionala, obligatorie prin codul muncii, se face greu din cauza crizei financiare

BUCUREȘTI (MEDIAFAX) - Firmele ar putea fi sustinute prin acordarea unor facilitati fiscale sa organizeze programe de formare profesionala, obligatorii prin codul muncii, potrivit companiei de consultanta R&M Audit.

"Adaptarea Codului Muncii si acordarea unor facilitati fiscale pentru implementarea programelor de pregatire profesionala ar fi extrem de utile, ar ajuta firmele si ar creste competitivitatea lor pe termen lung", a declarat, intr-un comunicat, Mirela Serban, directorul companiei de consultanta fiscala si audit R&M Audit.

Conform Codului Muncii, angajatorii au obligatia de a asigura participarea tuturor salariatilor la programe de formare profesionala cel putin o data la doi ani daca au minim 21 de salariatii si cel putin o data la trei ani, daca au sub 21 de salariatii, cheltuielile aferente fiind suportate de catre angajatori. Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin participare la cursuri organizate de catre compania angajatoare sau de catre diferiti furnizorii de servicii de profil, stagii de practica sau ucenicie la locul de munca.

In cazul in care participarea la programele de pregatire profesionala presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai mica de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta. Daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai mare de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia de salariul de baza si, dupa caz, de sporul de vechime, iar daca participarea la programele de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate a unui angajat, contractul individual de munca respectiv se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator, prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca.

"Toate companiile si-au redus cheltuielile in 2009 si in acest an, cele mai vizate cheltuieli fiind cele cu personalul, peste 20% din totalul reducerilor de cheltuieli, in unele cazuri acestea ajungand si pana la 50%. In aceste conditii, cu forta de munca dimensionata astfel incat sa asigure la limita desfasurarea activitatii, implementarea programelor de pregatire profesionala este extrem de ingreunata", a mai spus Serban.

Directorul companiei de audit a precizat ca in cazul companiilor medii si mari care au intret in programe de pregatire profesionala in 2008, ar trebuie sa reintre in acest an, ceea ce va fi foarte greu din cauza situatiei economice, cea mai buna masura fiind acordarea unor facilitati fiscale pentru a stimula firemele sa organizeze astfel de programe.

Codul Muncii nu prevede sanctiuni materiale in cazul nerespectarii prevederilor privind formarea profesionala, dar "trebuie sa plecam de la premisa ca fiind o lege, aceasta trebuie respectata", a mai explicat Serban.

In cazul unor controale de la Inspectoratele Teritoriale de Munca pe aceasta tema, inspectorii pot impune masuri care trebuie respectate, fiind posibila acordarea unei constrangeri de 10 zile in acest sens.

2.

PUBLICATIE: WALL- STREET

DATA: 09.08.2010

WEB: <http://www.wall-street.ro/articol/Companii/90652/Obligatorie-prin-Codul-Muncii-pregatirea-profesionala-se-face-greu-din-cauza-crizei.html>

Obligatorie prin Codul Muncii, pregatirea profesionala se face greu din cauza crizei

Prin acordarea unor facilitati fiscale, firmele ar putea fi sustinute sa organizeze programe de formare profesionala, potrivit companiei de consultanta R&M Audit.

Aflati deja in cel de-al doilea an de criza, angajatorii se afla adesea in situatia de nu se mai putea conforma unora dintre prevederile cuprinse in legislatia muncii, precum este cea privind obligativitatea de a asigura formarea profesionala a tuturor angajatilor, potrivit companiei R&M Audit.

“Utilitatea acesteia pentru mentinerea sau cresterea performantelor economice ale firmelor este indiscutabila, fireste, doar ca fondurile disponibile sunt din ce in ce mai putine, iar personalul este in majoritatea cazurilor cu mult redus, asa incat companiilor le este din ce in ce mai greu sa se conformeze legii, mai ales atunci cand formarea profesionala presupune scoaterea din [activitate](#) a angajatilor pe o anumita perioada din ziua de munca si plata integrala a salariului”, spune Mirela Serban, Managing Partner R&M Audit.

In opinia acesteia, adaptarea Codului Muncii si, in plus, acordarea unor facilitati fiscale pentru implementarea programelor de pregatire profesionala ar fi extrem de utile, ar ajuta firmele si ar creste competitivitatea lor pe [termen](#) lung .

Conform Codului Muncii, angajatorii au obligatia de a asigura participarea tuturor salariatilor la programe de formare profesionala cel putin o data la 2 ani daca au minim 21 de salariati si, respectiv, cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariati, cheltuielile aferente fiind suportate de catre angajatori.

Formarea profesionala a salariatilor se poate [realiza](#) prin mai multe forme: participare la cursuri organizate de catre compania angajatoare sau de catre diferiti furnizorii de servicii de profil, stagii de practica, ucenicie la locul de munca etc. Daca participarea la programele de pregatire profesionala presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai mica de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta.

Daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai [mare](#) de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia de salariul de baza si, dupa caz, de sporul de vechime. In cazul in care participarea la programele de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate a unui angajat, contractul individual de munca respectiv se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator, prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, de la caz la caz.

„Toate companiile si-au redus cheltuielile in 2009 si in anul curent; dintre cheltuieli, cele mai vizate au fost cele cu personalul- peste 20% din totalul reducerilor de cheltuieli, in unele cazuri acestea ajungand si pana la 50%. In aceste conditii, cu forta de munca dimensionata astfel incat sa asigure la limita desfasurarea activitatii, implementarea programelor de pregatire profesionala este extrem de ingreunata”, a subliniat Mirela Serban.

In cazul companiilor medii si mari, potrivit R&M Audit, angajatii care au intrat in programe de pregatire profesionala in 2008, ar trebui sa reintre in astfel de programe in acest an, ceea ce va fi foarte greu. „Evident, cea mai buna masura ar fi acordarea unor facilitati fiscale pentru a stimula firmele sa organizeze astfel de programe, acestea fiind direct interesate sa isi creasca performantele; castigul este evident atat pe termen scurt, cat si pe termen mediu si lung”, a aratat Mirela Serban.

Codul Muncii nu prevede sanctiuni materiale in cazul nerespectarii prevederilor privind formarea profesionala, dar „trebuie sa plecam de la premisa ca fiind o lege, aceasta trebuie respectata”. In cazul unor controale de la Inspectoratele Teritoriale de Munca pe aceasta tema, inspectorii pot impune masuri care trebuie respectate, fiind posibila acordarea unei constrangeri de 10 zile in acest sens.

3.

PUBLICATIE: BURSA

DATA: 10.08.2010

WEB: http://www.bursa.ro/on-line/criza-ii-impiedica-pe-angajatori-sa-respecte-codul-muncii-r&m-audit-ar-fi-nevoie-de-facilitati-fiscale-pentru-programele-de-formare-profesionala-92281&s=autenticare&s_a=companii_afaceri&a_articol=92281.html

CRIZA ÎI ÎMPIEDICĂ PE ANGAJATORI SĂ RESPECTE CODUL MUNCII

"R&M Audit": Ar fi nevoie de facilități fiscale pentru programele de formare profesională

Companii-Afaceri - 10.08.2010

Aflați deja în cel de-al doilea an de criză, angajatorii sunt adesea în situația de nu se mai putea conforma unora dintre prevederile cuprinse în legislația muncii, precum este cea privind obligativitatea de a asigura formarea profesională a tuturor angajaților, apreciază "R&M

Audit".

"Utilitatea acesteia pentru menținerea sau creșterea...



4.

PUBLICATIE: JURNALUL NATIONAL

DATA: 09.08.2010

WEB: <http://www.jurnalul.ro/stire-economic/companiile-au-oprit-angajati-cat-sa-functioneze-la-minim-551602.html>

Companiile au oprit angajați cât să funcționeze la minim



Jurnalul foto

Firmele se plâng că nu-și mai permit să asigure formarea profesională a angajaților, deși această prevedere este cuprinsă în legislația muncii. Sub presiunea crizei, angajatorii fac disponibilizări pe bandă rulantă, iar numărul joburilor postate pe site-urile de angajare este în scădere drastică.

"Fondurile disponibile sunt din ce în ce mai puține, iar personalul este în majoritatea cazurilor cu mult redus, așa încât companiilor le este din ce în ce mai greu să se conformeze legii, mai ales atunci când formarea profesională presupune scoaterea din activitate a angajaților pe o anumită perioadă din ziua de muncă și plata integrală a salariului", a arătat Mirela Șerban, Managing Partner R&M Audit. Ea a adăugat că adaptarea Codului Muncii și acordarea unor facilități fiscale pentru implementarea programelor de pregătire profesională ar fi extrem de utile, ar ajuta firmele și ar crește competitivitatea lor pe termen lung. Conform Codului Muncii, angajatorii au obligația de a asigura participarea tuturor salariaților la programe de formare profesională cel puțin o dată la doi ani dacă au minimum 21 de salariați și, respectiv, cel puțin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariați, cheltuielile aferente fiind suportate de către angajatori.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin mai multe forme: participare la cursuri organizate de către compania angajatoare sau de către diferiți furnizori de servicii de profil, stagii de practică, ucenicie la locul de muncă etc. Dacă participarea la programele de pregătire profesională presupune scoaterea din activitate a salariaților pentru o perioadă mai mică de 25% din durata zilnică a timpului de lucru, aceștia vor beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta. Dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariaților pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului de lucru, aceștia vor beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime. În cazul în care participarea la programele de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate a unui angajat, contractul individual de muncă respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de

muncă, de la caz la caz.

Pe de altă parte, numărul total de anunțuri online de angajare, în luna iulie 2010, a fost de 16.777, în scădere cu 12,5% față de luna iunie 2010, se arată într-un comunicat al site-ului de căutare de locuri de muncă balaur.ro. Față de luna iulie 2010, numărul total de anunțuri a scăzut cu 2.402. Dintre anunțuri postate online în iulie 2010, 2.224, reprezentând 13,26% din numărul total, sunt duplicate conform sistemului de detecție a anunțurilor duplicate balaur.ro. Din totalul anunțurilor unice, 1.762 sunt oferte de muncă pentru străinătate.

5.

PUBLICATIE: Business Adviser

DATA: 09.08.2010

WEB: <http://www.business-adviser.ro/comunicate-de-presa/comunicate/obligatorii-prin-codul-muncii-dar-tot-mai-greu-de-implementat-in-criza.html>

Programele de pregatire profesionala: Obligatorii prin Codul Muncii, dar tot mai greu de implementat in criza

Prin acordarea unor facilitati fiscale, firmele ar putea fi sustinute sa organizeze programe de formare profesionala

Bucuresti, 9 august [2010](#)

- "Aflati deja in cel de-al doilea an de criza, angajatorii se afla adesea in situatia de nu se mai putea conforma unora dintre prevederile cuprinse in legislatia muncii, precum este cea privind obligativitatea de a asigura formarea profesionala a tuturor angajatilor. Utilitatea acesteia pentru mentinerea sau cresterea performantelor economice ale firmelor este indiscutabila, fireste, doar ca fondurile disponibile sunt din ce in ce mai putine, iar personalul este in majoritatea cazurilor cu mult [reducus](#)

, asa incat companiilor le este din ce in ce mai greu sa se conformeze legii, mai ales atunci cand formarea profesionala presupune scoaterea din activitate a angajatilor pe o anumita perioada din ziua de [munca](#) si plata integrala a salariului", a aratat Mirela serban, Managing Partner R&M Audit, unul dintre liderii pietei de contabilitate, consultanta fiscala si audit. "Adaptarea Codului Muncii si, in plus, acordarea unor facilitati fiscale pentru implementarea programelor de pregatire profesionala ar fi extrem de [utile](#), ar ajuta firmele si ar creste competitivitatea lor pe termen lung", a precizat Mirela Serban.

Conform Codului Muncii, angajatorii au obligatia de a asigura participarea tuturor salariatilor la programe de formare profesionala cel putin o data la 2 ani daca au minim 21 de salariatii si, respectiv, cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariatii, cheltuielile aferente fiind suportate de catre angajatori. Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin mai multe forme: participare la cursuri organizate de catre compania angajatoare sau de catre diferiti furnizorii de servicii de profil, stagii de practica, ucenicie la locul de munca etc. Daca participarea la programele de pregatire profesionala presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai mica de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta. Daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai mare de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia de salariul de baza si, dupa caz, de sporul de vechime. in cazul in care participarea la programele de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate a unui angajat, contractul individual de munca respectiv se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator, prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, de la caz la caz.

„Toate companiile si-au redus cheltuielile in 2009 si in anul curent; dintre cheltuieli, cele mai vizate au fost cele cu personalul- peste 20% din totalul reducerilor de cheltuieli, in unele cazuri acestea ajungand si pana la 50%. in aceste conditii, cu forta de munca dimensionata astfel incat sa asigure la limita desfasurarea activitatii, implementarea programelor de pregatire profesionala este extrem de ingreunata”, a subliniat Mirela serban. „in cazul companiilor medii si mari, angajatii care au intrat in programe de pregatire profesionala in 2008, ar trebui sa reintre in astfel de programe in acest an, ceea ce va fi foarte

greu. Evident, cea mai buna masura ar fi acordarea unor facilitati fiscale pentru a stimula firmele sa organizeze astfel de programe, acestea fiind direct interesate sa isi creasca performantele; castigul este evident atat pe termen scurt, cat si pe termen mediu si lung”, a aratat Mirela Serban.

Codul Muncii nu prevede sanctiuni materiale in cazul nerespectarii prevederilor privind formarea profesionala, dar „trebuie sa plecam de la premisa ca fiind o lege, aceasta trebuie respectata”. in cazul unor controale de la Inspectoratele Teritoriale de Munca pe aceasta tema, inspectorii pot impune masuri care trebuie respectate, fiind posibila acordarea unei constrangeri de 10 zile in acest sens.

6.

PUBLICATIE: BizLawyer

DATA: 09.08.2010

WEB: <http://www.bizlawyer.ro/stiri/juridice/obligatiile-din-codul-muncii-dar-tot-mai-greu-de-implementat-in-criza>

Obligatiile din Codul Muncii, tot mai greu de implementat în criză

Conform Codului Muncii, angajatorii au obligația de a asigura participarea tuturor salariaților la programe de formare profesională cel puțin o dată la 2 ani dacă au minim 21 de salariați și, respectiv, cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați, cheltuielile aferente fiind suportate de către angajatori.



Sursa: Financiarul

“Aflați deja în cel de-al doilea an de criza, angajatorii se află adesea în situația de nu se mai putea conforma unora dintre prevederile cuprinse în legislația muncii, precum este cea privind obligativitatea de a asigura formarea profesională a tuturor angajaților. Utilitatea acestora pentru menținerea sau creșterea performanțelor economice ale firmelor este indiscutabilă, firește, doar că fondurile disponibile sunt din ce în ce mai puține, iar personalul este în majoritatea cazurilor cu mult redus, așa încât companiilor le este din ce în ce mai greu să se conformeze legii, mai ales atunci când formarea profesională presupune scoaterea din activitate a angajaților pe o anumită perioadă din ziua de muncă și plata integrală a salariului”, a arătat Mirela Șerban, Managing Partner R&M Audit, unul dintre liderii pieței de contabilitate, consultanță fiscală și audit. “Adaptarea Codului Muncii și, în plus, acordarea unor facilități fiscale pentru implementarea programelor de pregătire profesională ar fi extrem de utile, ar ajuta firmele și ar crește competitivitatea lor pe termen lung”, a precizat Mirela Șerban.

Conform Codului Muncii, angajatorii au obligația de a asigura participarea tuturor salariaților la programe de formare profesională cel puțin o dată la 2 ani dacă au minim 21 de salariați și, respectiv, cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați, cheltuielile aferente fiind suportate de către angajatori.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin mai multe forme: participare la cursuri organizate de către compania angajatoare sau de către diferiți furnizorii de servicii de profil, stagii de practică, ucenicie la locul de muncă etc. Dacă participarea la programele de pregătire profesională presupune scoaterea din activitate a salariaților pentru o perioadă mai mică de 25% din durata zilnică a timpului de lucru, aceștia vor beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta. Dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariaților pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului de lucru, aceștia vor beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime. În cazul în care participarea la programele de

formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate a unui angajat, contractul individual de muncă respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, de la caz la caz.

„Toate companiile și-au redus cheltuielile în 2009 și în anul curent; dintre cheltuieli, cele mai vizate au fost cele cu personalul- peste 20% din totalul reducerilor de cheltuieli, în unele cazuri acestea ajungând și până la 50%. În aceste condiții, cu forța de muncă dimensionată astfel încât să asigure la limită desfășurarea activității, implementarea programelor de pregătire profesională este extrem de îngreunată”, a subliniat Mirela Șerban. „În cazul companiilor medii și mari, angajații care au intrat în programe de pregătire profesională în 2008, ar trebui să reintre în astfel de programe în acest an, ceea ce va fi foarte greu. Evident, cea mai bună măsură ar fi acordarea unor facilități fiscale pentru a stimula firmele să organizeze astfel de programe, acestea fiind direct interesate să își crească performanțele; câștigul este evident atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu și lung”, a arătat Mirela Șerban.

Codul Muncii nu prevede sancțiuni materiale în cazul nerespectării prevederilor privind formarea profesională, dar „trebuie să plecăm de la premisa că fiind o lege, aceasta trebuie respectată”. În cazul unor controale de la Inspectoratele Teritoriale de Muncă pe aceasta temă, inspectorii pot impune măsuri care trebuie respectate, fiind posibilă acordarea unei constrângeri de 10 zile în acest sens.

Înființată în anul 2000, compania R&M Audit a devenit lider în soluții fiscale și contabile inteligente, care au la bază competența în domeniul financiar, completată de o viziune avangardistă asupra mediului de business.

R&M Audit oferă servicii de audit, consultanță fiscală și financiară, contabilitate, salarizare, controlling și arhivare.

Cu un portofoliu de peste 200 de clienți, care cumulează 300 de puncte de lucru, R&M Audit a avut prilejul de a cunoaște particularitățile companiilor din majoritatea sectoarelor de activitate: agricultură, asigurări, brokeraj, comerț, construcții, farmaceutic, fonduri structurale, import-export, IT, media, producție, publicitate, turism etc.

R&M Audit este certificată de Camera Auditorilor Financieri din România, Camera Consultanților Fiscali, precum și de către Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR). În anul 2008, R&M Audit a urcat pe locul 6 în topul CECCAR după cifra de afaceri.

7.

PUBLICATIE: AvocatNet

DATA: 09.08.2010

WEB: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_20681/Competitivitatea-firmelor-ar-creste-in-cazul-unor-facilitati-fiscale-pentru-formarea-profesionala-a-angajatilor.html

Competitivitatea firmelor ar creste, in cazul unor facilitati fiscale pentru formarea profesionala a angajatilor

Adaptarea Codului Muncii si, in plus, acordarea unor facilitati fiscale pentru implementarea programelor de pregatire profesionala ar fi extrem de utile, ar ajuta firmele si ar creste competitivitatea lor pe termen lung", considera Mirela Serban, Managing Partner R&M Audit.

"Aflati deja in cel de-al doilea an de criza, angajatorii se afla adesea in situatia de nu se mai putea conforma unora dintre prevederile cuprinse in legislatia muncii, precum este cea privind obligativitatea de a asigura formarea profesionala a tuturor angajatilor. Utilitatea acesteia pentru mentinerea sau cresterea performantelor economice ale firmelor este indiscutabila, fireste, doar ca fondurile disponibile sunt din ce in ce mai putine, iar personalul este in majoritatea cazurilor cu mult redus, asa incat companiilor le este din ce in ce mai greu sa se conformeze legii, mai ales atunci cand formarea profesionala presupune scoaterea din activitate a angajatilor pe o anumita perioada din ziua de munca si plata integrala a salariului", a aratat Mirela serban.

Conform Codului Muncii, angajatorii au obligatia de a asigura participarea tuturor salariatilor la programe de formare profesionala cel putin o data la 2 ani daca au minim 21 de salariati si, respectiv, cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariati, cheltuielile aferente fiind suportate de catre angajatori.

Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin mai multe forme: participare la cursuri organizate de catre compania angajatoare sau de catre diferiti furnizorii de servicii de profil, stagii de practica, ucenicie la locul de munca etc. Daca participarea la programele de pregatire profesionala presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai mica de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta. Daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatilor pentru o perioada mai mare de 25% din durata zilnica a timpului de lucru, acestia vor beneficia de salariul de baza si, dupa caz, de sporul de vechime.

in cazul in care participarea la programele de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate a unui angajat, contractul individual de munca respectiv se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator, prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, de la caz la caz.

„Toate companiile si-au redus cheltuielile in 2009 si in anul curent; dintre cheltuieli, cele mai vizate au fost cele cu personalul- peste 20% din totalul reducerilor de cheltuieli, in unele cazuri acestea ajungand si pana la 50%. in aceste conditii, cu forta de munca dimensionata astfel incat sa asigure la limita desfasurarea activitatii, implementarea programelor de pregatire profesionala este extrem de ingreunata”, a subliniat Mirela serban.

„in cazul companiilor medii si mari, angajatii care au intrat in programe de pregatire profesionala in 2008, ar trebui sa reintre in astfel de programe in acest an, ceea ce va fi foarte greu. Evident, cea mai buna masura ar fi acordarea unor facilitati fiscale pentru a stimula firmele sa organizeze astfel de programe, acestea fiind direct interesate sa isi creasca performantele; castigul este evident atat pe termen scurt, cat si pe termen mediu si lung”, a aratat Mirela serban.

Codul Muncii nu prevede sanctiuni materiale in cazul nerespectarii prevederilor privind formarea profesionala, dar „trebuie sa plecăm de la premisa ca fiind o lege, aceasta trebuie respectata”.

In cazul unor controale de la Inspectoratele Teritoriale de Munca pe aceasta tema, inspectorii pot impune masuri care trebuie respectate, fiind posibila acordarea unei constrangeri de 10 zile in acest sens.