

FORMAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR, ÎN CONTEXTUL APARIȚIEI NOILOR TEHNOLOGII

Drd. Alina TEACĂ

*Universitatea „Titu Maiorescu” București
Școala Doctorală Drept*

Abstract

Technological innovations are fundamentally transforming the labor market worldwide, and professional training is the tool to ensure equal access to the labor market.

For several years, we have been witnessing a process of a profound transformation of the socio-economic system generated by new technologies, an aspect that has led to new occupations, new needs, and aspirations, questioning human potential.

The opinion of traditionalists is that the process of transforming the labor market, also called the Industrial Revolution 4.0, could have as consequences mass unemployment, professionalism and skills issues, problems between labor supply and demand.

Our view is that the emergence of new technologies should not be seen as a competitor to human activity or a threat, but as a way to support conscious and operational human manifestations, as an opportunity to facilitate the activity, and as a vector for job transformation.

Thereby, through this approach we will make brief references to the most important step in this transition process to new ways of looking at work: professional training.

At the same time, we will present how new technologies can be a real support in a forensic identification activity, taking into account the fact that, at an international level, the technical means imposed by technological evolution have proved their usefulness and recognized their advantages in criminal proceedings.

Keywords: *technological innovations, digitization, three-dimensional technology, professional training.*

Introducere

De la începutul Revoluției Industriale, inovația tehnologică, pe lângă faptul că a făcut ca activitatea umană să fie mai sigură și a crescut productivitatea, a făcut, în același timp, să dispară mai multe îndeletniciri.

Cu toate acestea, în mod neașteptat, rata generală de ocupare a forței de muncă a crescut¹.

¹ Pietro Ichino, „Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro”, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2017, pp. 548-549.

Revoluția Industrială 4.0. nu este, așadar, sfârșitul muncii, ci o perioadă de tranziție către noi moduri de a privi munca, care trebuie să treacă, în același timp, și printr-o schimbare de mentalitate.

Aceste transformări, dacă sunt gestionate în mod corespunzător, pot conduce la îmbunătățirea muncii, a condițiilor de muncă și a calității vieții angajaților, iar dacă sunt gestionate în mod neadecvat, pot conduce la ceea ce economistul John Maynard Keynes, deja, în anii 1930, a menționat: „șomajul tehnologic”, cu efect în lărgirea diviziunii sociale și sporirea inegalității pe piața muncii.

Șomajului tehnologic, ca fenomen tranzitoriu, caracteristic oricărei tranziții de la structurile vechi la cele noi, aduce în discuție capacitatea sistemului de a asigura sprijinul fiecărei persoane care își pierde locul de muncă sau decide să-și schimbe locul de muncă, într-un proces de recalificare sau chiar reconversie, care să le permită să răspundă la o cerere nouă și foarte diferită, comparativ cu trecutul.

Conform raportului *Future of Jobs*, publicat, în anul 2018, de Forumul Economic Mondial (WEF)², până în anul 2022 se așteaptă la o pierdere de aproximativ 75 de milioane de locuri de muncă, în timp ce 133 de milioane ar fi numărul noilor locuri de muncă, generate de evoluția tehnologică.

În acest sens, este evidentă necesitatea unei transformări a muncii și a mediului de lucru care să reflecte evoluția tehnologiilor, evoluție ce afectează nu doar nivelul ocupării forței de muncă, ci și securitate socială, o preocupare importantă, legată de posibila înlocuire a angajaților cu noile tehnologii noi și neplata contribuțiilor de asigurări sociale.

Cel mai importat pas în această tranziție, către noi moduri de a privi munca, este, în opinia noastră, inovarea sistemului educațional și a celui de formare profesională, ținând seama de faptul că activitatea viitorului nu va mai putea fi repetitivă și procedurală, ci se va baza pe creativitate, inventivitate, planificare și adaptabilitate.

1.1. Formarea profesională a salariaților, în contextul apariției noilor tehnologii

Dacă ne dorim să ne asigurăm că efectele evoluției tehnologice asupra formele de muncă sunt pozitive, strategică este și va fi formarea profesională a salariaților.

Dreptul la pregătire profesională este un drept derivat din dreptul fundamental al cetățeanului la educație, care, în dreptul muncii, se concretizează în dreptul la formare profesională³.

² A se vedea, Raport *Future of Jobs* 2018. Pagina web a Forumului Economic Mondial: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

³ M. Volonciu, *Support de curs. Dreptul Muncii*, disponibil aici: <https://ro.scribd.com/document/459515777/SUPPORT-DE-CURS-DREPTUL-MUNCII-SEMESTRUL-pdf>.

Formarea profesională este o „instituție juridică complexă, fiind reglementată de mai multe ramuri: drept administrativ⁴, drept fiscal⁵, drept civil⁶, dreptul muncii”⁸.

Acesteia, i s-a acordat o atenție deosebită, prin Decizia 63/266 a Consiliului Europei, care a stabilit dreptul fiecărei persoane de a-și alege în mod liber profesia și instituția în care va fi pregătită, de a primi pregătirea profesională adecvată, de a se perfecționa și readapta profesional ori de câte ori este necesar, dar și de Tratatul de la Maastricht, care i-a rezervat un capitol, făcând referire la aplicarea unei politici de formare profesională, care să sprijine și să completeze acțiunile statelor membre, cu menținerea responsabilității acestora pentru conținutul și organizarea formării profesionale.

„Prin Decizia nr. 94/819 din 1994, a Consiliul Europei s-a urmărit adaptarea la mutațiile industriale, în special prin formare și reconversie profesională, facilitarea formării profesionale inițiale și continue în scopul inserției și a reinserției profesionale pe piața muncii, favorizarea mobilităților formatorilor și a persoanelor în formare, stimularea cooperării între instituțiile de învățământ sau de formare profesională și întreprinderi, dezvoltarea nivelului de informații și experiență în domeniu între statele membre”⁹.

Potrivit art. 192 alin. (1) din Codul muncii, formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

În conformitate cu art. 193 din Codul Muncii, 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;

⁴ Reglementează înființarea, organizare și funcționarea unităților de învățământ și formare profesională.

⁵ Constituirea, repartizarea și utilizarea fondurilor bănești necesare funcționării acestor unități.

⁶ Raporturile juridice dintre formatori și cei ce se formează, în special în cazul entităților private, precum și răspunderea absolvenților pentru nerespectarea obligațiilor asumate prin convenția de școlarizare.

⁷ Raporturile juridice sunt, în principiu, conexe raporturilor juridice de muncă.

⁸ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2007, p. 255.

⁹ A. Țiclea, *op. cit.*, p. 254.

- 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.

„Înainte de apariția actualului Cod al muncii, perfecționarea profesională era mai mult o obligație decât un drept, salariații fiind nevoiți să țină pasul cu schimbările, angajații neavând o obligație *expressis verbis* în actele normative”¹⁰.

În prezent, salariații au drept de acces la formarea profesională în conformitate cu dispozițiile art. 39 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Codul muncii stabilește și faptul că participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului, iar 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 muncă¹¹.

De asemenea, în art. 201 Codul muncii sunt prevăzute contractele speciale de formare profesională organizate de angajator, contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Pe lângă aceste prevederi legale, mai trebuie să avem în vedere și dispozițiile O.G. nr. 129/2000 *privind formarea profesională a adulților*, republicată în Monitorul Oficial nr. 110/13.02.2014 și Legea nr. 76/2002 *privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, publicată în Monitorul Oficial nr. 103/06.2.2002 cu modificările și completările ulterioare.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligația salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă¹².

Formarea profesională a salariaților poate fi inițială, „necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime pentru obținerea unui loc de muncă și continuă, pentru dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, sau obținerea de competențe noi”¹³.

¹⁰ M.C. Drumea, *Curs de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 175.

¹¹ Art. 196 Codul muncii.

¹² A. Țiclea, *op. cit.*, p. 254.

¹³ S. Panaite, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 232.

Scopul formării profesionale este ca angajatul „să își poată desfășura activitatea în mod corespunzător, în concordanță cu evoluția procesului de muncă și progresele științifice din domeniul său de specialitate”¹⁴.

În formarea profesională, ca și în economie sau societate, în general, noile tehnologii, respectiv, digitalizarea, duce la nesiguranță și presupune, printre altele, și o nouă configurație a sistemului de predare-învățare-evaluare.

Conținutul educațional trebuie să poată fi adaptat, rapid, la noile dezvoltări pentru că fiecare schimbare socială, fiecare inovație tehnologică, creează probleme și, în același timp, oportunități, produce victime, dar permite, în același timp, progresul, în ceea ce privește condițiile de viață și de muncă.

Educația și formarea se desfășoară în strânsă legătură cu politicile de ocupare a forței de muncă care constituie, de altfel, o prioritate pentru Uniunea Europeană.

Noua piață a muncii va impune ca toate activitățile educaționale și de formare trebuie să fie supuse monitorizării periodice și supusă evaluării, pentru a verifica eficacitatea acestora prin rezultate concrete, în acord cu evoluției tehnologice.

Schimbările în formele de muncă sunt consecința evoluției tehnologice, dar principala cauză a schimbărilor în modelele organizaționale este reprezentată de aderarea la comportamente și alegeri economice, politice și etice de către actorii sociali care se confruntă pe piață și în societate.

Este suficient să observăm nesiguranța muncii, la care am asistat în ultimele decenii, care nu a fost generată de introducerea masivă a tehnologiilor, ci de concurența cu privire la costurile forței de muncă, respectiv, căutarea celui mai mic cost, adică rezultatul globalizării.

România nu a început, încă, tranziția către o economie bazată pe cunoaștere.

Rezultatele țării în materie de inovare sunt, oricum, foarte slabe, România ocupând, în anul 2019, ultimul loc din Uniunea Europeană, în Tabloul de bord european privind inovarea, iar investițiile în formarea angajaților și în soluțiile T.I.C. sunt mai mici decât media din Uniunea Europeană.

„Deși România a lansat, în anul 2016, Manifestul pentru România Digitală, care a stabilit obiective pentru un viitor digital, nu a fost încă elaborată o abordare mai cuprinzătoare și încă o cincime dintre români nu au utilizat niciodată internetul și mai puțin de o treime au competențe digitale de bază.

În ceea ce privește integrarea tehnologiei digitale, întreprinderile din România se situează cu mult sub media Uniunea Europeană.

Cu toate acestea, în ceea ce privește programele coordonate de Uniunea Europeană, România este membră a întreprinderii comune EuroHPC73 și a semnat Declarația Parteneriatului european privind tehnologia blockchain și Declarația privind cooperarea în domeniul inteligenței artificiale. În perioada 2014-2020, în temeiul Fondului european de dezvoltare regională, România investește, de asemenea, peste 75 de milioane Euro, în sectorul inovării T.I.C., iar pentru perioada

¹⁴ *Ibidem.*

de programare a fondurilor UE, după 2020, intenția este de a pune un accent mai mare pe digitalizare și inovare”¹⁵.

Progresul științei și al tehnologiei obligă salariații la adaptare, întrucât unele instrumente tehnologice se află în linie discontinuă cu trecutul și sunt necesare măsuri adecvate de formare profesională pentru a facilita accesul la activități relevante, cu scopul de a sprijini această schimbare socială.

1.2. Inovația tehnologică în activitatea de identificare criminalistică. Oportunitate sau amenințare?

Prin progresul științei și al tehnologiei, atât dreptul public, cât și dreptul privat dobândesc noi dimensiuni.

În prezent, oamenii legii au posibilitatea de a folosi tehnologia tridimensională pentru căutarea, descoperirea și ridicarea urmelor infracțiunii și a celor lăsate de autor, dar și pentru metodele experimentale integrate expertizelor criminalistice judiciare¹⁶.

Înfăptuirea justiției penale fără utilizarea unor mijloace tehnico-științifice criminalistice eficiente și adecvate progresului continuu al științei și al tehnologiei nu poate fi concepută, fiindcă metodele și mijloacele tehnico-științifice care contribuie efectiv la căutarea, descoperirea și ridicarea urmelor infracțiunii și a celor lăsate de autor, joacă un rol foarte important în sistemul măsurilor de combatere al criminalității, doar dacă sunt adaptate necesităților societății, în contextul actual.

În contextul actual al digitalizării și al exploziei de instrumente tehnologice avansate este important de stabilit în ce măsură metodele și mijloace tehnico-criminalistice de documentare a locului faptei servesc la obținerea unei reprezentări corecte și obiective a câmpului infracțional, ținând cont de faptul că documentarea superficială a locului faptei are efect ireversibil.

Reținând faptul că orientarea fundamentală a procesului penal o constituie aflarea adevărului, considerăm că descoperirea și administrarea probelor trebuie să asigure o cunoaștere obiectivă și verificabilă a realității.

Obiectivitatea impune organelor de urmărire penală să folosească cu bună-credință multiplele posibilități oferite de tehnica, tactica și metodologia criminalistică, urmând a fi „evitate orice acte care ar putea constitui o piedică în aflarea adevărului, iar atunci când astfel de acte s-au întocmit, acestea trebuie să fie înlăturate, invocarea lor neputând servi la soluționarea cauzei penale”¹⁷.

¹⁵ Raportul de țară al Comisiei Europene din 26.02.2020, *op.cit.*, disponibil aici: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-romania_ro.pdf.

¹⁶ G. Popa, A. Teacă, *Experimental methods based on three-dimensional technology, a new paradigm in judicial forensic expertise*, publicat în Revista Analele Universității Titu Maiorescu, Seria Drept, An XIX, Ed. Hamangiu, 2020, pp. 90-101.

¹⁷ V. Dongoroz, *Explicații teoretice ale codului de procedura penală română. Partea generală*, vol. V, ed. a II-a, Ed. Academiei Române și Ed. All Beck, București, 2003, *op. cit.*, p. 45.

Luând în considerare aceste aspecte, opinia noastră este că, deși tehnologia necesită o regândire a tuturor sistemelor, la un nivel global și impune, într-adevăr, crearea de noi locuri de muncă, în aceeași măsură, aceasta aduce și o serie de avantaje, pe care le putem adapta la necesitățile proprii, în fiecare domeniu.

De exemplu, în cadrul activității de cercetare la fața locului, utilizarea instrumentelor tehnologice avansate au capacitatea de a schimba semnificativ fizionomia sistemului de identificare criminalistică, cu impact direct asupra drepturilor fundamentale ale omului.

Apariția unor mijloace tehnice inovative precum scanner-ul laser sau noi metode de documentare a locului faptei, precum metoda fotogrammetrică cu ajutorul căroră, pe lângă, reprezentarea obiectivă a locului faptei, pot fi obținute imagini în timp real, dar și reprezentate tridimensional (vizualizarea și explorarea întregului câmp infrafracțional), nu se pot compara cu mijloacele tehnice utilizate în prezent.

Metodele și mijloace tehnice tradiționale de documentare fotografică a câmpului infrafracțional, nu vor putea concura sub aspectul obiectivității și eficienței, cu metodele și mijloace tehnice moderne impuse de fenomenul digitalizării.

La fel, nici sub aspectul timpului de lucru, deoarece o cercetare la fața locului poate dura, în mod obișnuit, între 2-6 ore sau mai mult, în timp ce o scanare, în funcție de arealul determinat, poate dura între 10-20 de minute.

Rezultatul obținut prin scanare este o reprezentare obiectivă a locului faptei și înregistrarea, într-un mod obiectiv, a obiectelor principale cu posibilitatea de vizualizarea și explorarea a întregului câmp infrafracțional, oricând și nelimitat.

De asemenea, „cu ajutorul scanner-ului operațiunea de «înghețare» a locului faptei este realizată în doar câteva minute și constituie un aspect deosebit de important pentru identificarea criminalistică și aflarea adevărului judiciar, influențând, de altfel, în mod direct, activitatea expertul criminalist independent în procesul penal, respectiv posibilitatea acestuia de a asigura echilibrul în administrarea dovezilor”.

Sintetizând, apreciem că noile tehnologii reprezintă o modalitate de a sprijini a manifestărilor umane conștiente și operaționale, de facilitare a activității și nu un concurent al activității umane sau o amenințare.

Numai că, recunoscând importanța și aplicabilitatea acestor mijloace tehnice apar, însă, și probleme precum:

Diviziunea socială. Conflictul dintre generații.

Pe fondul apariției noilor tehnologii, tinerii se vor situa în avantaj substanțial, față de cealaltă categorie, care va refuza acceptarea unor astfel de instrumente, privindu-le cu scepticism și negându-le importanța, dar și aplicabilitatea imediată.

Formarea profesională

Mijloacele tehnice impuse de fenomenul digitalizării necesită un sistem special de formare, diferit față de cel existent și care trebuie regândit.

Concluzii

Formarea profesională este influențată de evoluțiile societății și piața muncii.

Noile tehnologii și transformările impuse de acestea, dacă sunt gestionate în mod corespunzător, pot conduce la îmbunătățirea muncii, a condițiilor de muncă și a calității vieții angajaților și pot reprezenta o modalitate de sprijin a manifestărilor umane conștiente și operaționale, ca oportunitate de facilitare a sarcinilor și ca un vector pentru transformarea locului de muncă.

Pentru ca aceste tehnologii să constituie o oportunitate de facilitare a sarcinilor, înainte de toate, este necesară inovarea sistemului educațional și de formare profesională.

Astfel, formarea profesională nu face parte din problemă, ci, dimpotrivă, reprezintă o componentă de prevenire a polarizării pieței de muncă, pentru că dezvoltarea generală a abilităților operaționale, inclusiv a cunoștințelor, este relevantă în procesul de adaptare la noile provocări tehnologice.

Bibliografie:

Codul muncii;

Codul de procedură penală;

Dongoroz V., *Explicații teoretice ale codului de procedura penală română. Partea generală*, vol. V, ed. a II-a, Ed. Academiei Române și Ed. All Beck, București, 2003;

De Massi D., *Il lavoro nel XXI secolo*, Ed. Einaudi, Roma, 2018;

Drumea M. C., *Curs de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2015;

Ichino P., „Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, disponibil aici: <https://www.pietroichino.it/?p=46233>;

Panaite S., *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017;

Popa G., Teacă A., *Experimental methods based on three-dimensional technology, a new paradigm in judicial forensic expertise*, publicat în *Revista Analele Universității Titu Maiorescu, Seria Drept, An XIX*, Ed. Hamangiu, 2020, pp. 90-101;

Report Future of Jobs 2018, disponibil pe pagina web a Forumului Economic Mondial: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf;

Raportul de țară al Comisiei Europene din 26.02.2020, disponibil aici: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-romania_ro.pdf;

Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, 2007;

Volonciu M., *Suport de curs. Dreptul Muncii*, disponibil aici: [https://ro.scribd.com/document/459515777/SUPPORT-DE-CURS-DREPTUL-MUNCII-SEMESTRU L-pdf](https://ro.scribd.com/document/459515777/SUPPORT-DE-CURS-DREPTUL-MUNCII-SEMESTRU-L-pdf).

Alte surse:

O.G. nr. 129/2000 *privind formarea profesională a adulților*, republicată în Monitorul Oficial nr. 110/13.02.2014;

Legea nr. 76/2002 *privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*, publicată în Monitorul Oficial nr. 103/06.2.2002 cu modificările și completările ulterioare.