

**DIFERENȚIEREA INSTITUȚIONALĂ ÎN CADRUL
COMPLEXULUI INTERRAMURAL AL ȘTIINȚELOR MUNCII.
PARADIGMA JURĂMÂNTULUI**

Nicolae SADOVEI

Catedra Dreptul Muncii

L'auteur aborde la différenciation institutionnelle dans le complexe scientifique intersectoriel des sciences du travail dans le paradigme du serment. L'institution interdisciplinaire peut servir l'entité du serment. Dans le contexte de l'approche différenciée de cette institution, les éléments internes du serment restent les mêmes, il n'ya que leur contenu qui se modifie.

Preliminarii. Raporturile juridice de muncă nu poartă caracter instituțional închis și singular. Atât epistemologia dreptului muncii, cât și praxiologia relațiilor de muncă ne direcționează spre o singură și indiscutabilă concluzie posibilă: raporturile de muncă sunt raporturi cu caracter instituțional pluridimensional, existând *varia* abordări ale acestora, atât de ordin teoretic (inclusiv tehnico-normativ), cât și de ordin practic. Fiind una dintre instituțiile cele mai teoretizate în cadrul științei „Dreptul muncii”, instituția raportului juridic de muncă este – sub aspectul realităților practice cotidiene – una dintre cele mai flexibile, care reacționează imediat la orice schimbare a pieței, în general, și a pieței forței de muncă, în special. În condițiile globalizării pieței și eliminării granițelor pentru libera circulație a capitalurilor, în cadrul economiilor liberalizate la maxim are loc un proces de ștergere, de „vegetalizare” a raporturilor juridice de muncă, în calitatea acestora de însoțitoare indispensabile ale capitalurilor investiționale. Acest lucru conduce, inevitabil, la suprimarea percepției tradiționaliste a conceptului *raport juridic de muncă*, ca și instituție cercetabilă prin mecanismele științelor juridice, așa că o abordare în stil tradițional a acestui raport este una deja depășită.

Potrivit regulii generale, contractul individual de muncă servește în calitate de izvor al apariției raportului juridic de muncă. În acest sens, existența raportului respectiv este percepută ca imposibilă (cel puțin la nivel teoretic) în lipsa contractului respectiv sau în lipsa unui alt fapt juridic materializat, de natură convențională. Dar, totodată, ce ne facem cu acele situații juridice și faptice când raportul de muncă există, dar nu există un contract individual de muncă, cum ar fi binecunoscuta situație (larg dezbătută în doctrina de specialitate, inclusiv la nivel comunitar și interesantă pentru abordarea doctrinară) a activității funcționarilor publici? Ce ne facem cu cazurile demnitarilor, cum ar fi situațiile judecătorilor, care se află într-un raport juridic, inclusiv cu elemente de drept al muncii, dar a căror activitate se desfășoară în lipsa unui fapt juridic de natură convențională? Ce ne facem cu marea armată a liber profesioniștilor, aflată în plin avânt de creștere, cum ar fi cazul avocaților, notarilor, contabililor autorizați, auditorilor profesioniști, experților în diferite domenii etc., care se află, prin exercițiul profesiei pe care o au și licenței pe care o dețin, în plină muncă și, deci, în raporturi de muncă *de facto*? Având un anumit regim de muncă, regim al timpului de odihnă, beneficiind de dreptul la asigurări sociale și de sănătate etc., – toate fiind instituții juridice pe care le considerăm a fi entități clasice ale dreptului social *par excellence*, – liberii profesioniști nu au și nici nu este posibil să aibă un contract individual de muncă și nici un angajator *visibilis*. Dar, totuși, au unul de ordin *invisibilis*, aproape că virtual, care le oferă și le garantează drepturile respective și sub autoritatea căruia își prestează munca. Întrebări posibile sunt o mulțime, stări *de facto* – și mai multe, răspunsuri și abordări *de iure* – diferite și adesea contradictorii și incompatibile ca esență și tratament conceptual. Praxiologia judiciară în domeniu este una destul de timidă și, de asemenea, contradictorie, ceea ce face ca aceste situații să producă, cumulativ, o eroziune serioasă a conceptului tradiționalist de abordare a raportului juridic de muncă. În fapt, ne aflăm în faza care solicită o abordare diferențiată a conceptului raportului în cauză, atât în calitate de instituție autonomă în cadrul dreptului muncii, cât și în cadrul sistemului dreptului în general. În acest context, abordarea doctrinară nu este una univocă, existând mai multe încercări de disecare a raporturilor respective pentru a putea palpa elementele ascunse ochiului liber al cercetătorului interesat, dar sincer și cât mai puțin părtinitor posibil.

Primul lucru necesar de a fi efectuat implică determinarea criteriilor de diferențiere a raporturilor juridice de muncă și a instrumentelor utilizate în acest scop. Diferențierea respectivă, în calitate de proces prin care se realizează analiza trăsăturilor deosebite ale raportului de muncă în cadrul intradisciplinar al dreptului muncii, poate fi efectuată numai după separarea raportului în cauză de alte raporturi juridice, operabile în imediata apropiere a acestora și adesea confundabile cu raporturile juridice de muncă. Astfel, este necesar a determina câmpul epistemic și praxiologic al raportului juridic de muncă prin prisma trăsăturilor sale caracteristice. Scopul determinării trăsăturilor caracteristice ale raportului în cauză constă în fundamentarea axiologică a acestui raport ca și valoare incontestabilă a științei dreptului muncii, datorită existenței căruia este posibilă și funcționarea autonomă a științei respective în cadrul științelor juridice.

În contextul în care cunoaștem deja că faptul juridic materializat sub forma unui contract individual de muncă tipic nu mai este singura sursă generatoare a unui raport juridic de muncă, se pune problema dacă locul pe care-l ocupă instituția contractului respectiv în cadrul sistemului dreptului muncii – cel de a fi *primus inter pares* – instituție primară, fundamentală și întemeietoare a dreptului muncii, „miez” al ramurii de drept al muncii, susținut de cea mai mare parte a teoreticienilor științei dreptului muncii, a cărei chintesență se rezumă la binecunoscuta aserțiune *dreptul muncii este dreptul contractului individual de muncă*, nu necesită a fi reabordat, cel puțin la nivel de discuție academică. În virtutea faptului că există deja suficiente raporturi de muncă fundamentate pe alte fapte juridice materializate, diferite de contractul individual de muncă, considerăm că locul ocupat anterior de acest contract – cel de instituție centrală a dreptului muncii – necesită a fi cedat instituției raporturilor juridice de muncă, în calitatea acesteia de entitate fundamentală și animatoare a dreptului muncii, ca și ramură autonomă a sistemului modern al dreptului.

Stabilirea trăsăturilor raportului juridic de muncă face posibilă și necesară, în anumite cazuri, intervenția legiuitorului pentru a elimina situațiile de confuzie juridică în ceea ce ține de aplicabilitatea practică a normelor juridice în materia raporturilor de muncă. În lipsa unui mecanism care ar face posibilă aplicarea experimentului ca și etapă fundamentală obligatorie în cadrul cercetărilor în materie de științe juridice (cu foarte mici excepții, în privința cărora ne-am expus deja) [1], legiuitorul trebuie să intervină, aproape întotdeauna, doar după sesizarea existenței *de facto* a unor realități de ordin practic pentru a oferi suport normativ necesar încadrării juridice a acestora. Acest fapt constituie un argument suplimentar, favorabil afirmației noastre, potrivit căreia raporturile juridice de muncă servesc în calitate de izvor al dreptului muncii, iar actele normative în materie, emise de către organele abilitate, reprezintă doar „haina juridică” pe care o poartă acestea.

Abordarea raporturilor de muncă în cadrul complexului științific interramural al științelor muncii. Abordarea interdisciplinară presupune inițial cunoașterea domeniilor științifice, în cadrul cărora raporturile respective apar în calitate de entități cercetabile sub aspect epistemologic, dar și sub aspect aplicativ praxiologic. Astfel, dat fiind faptul că raporturile de muncă sunt raporturi sociale, aceasta presupune în primul rând determinarea câmpului epistemic al științelor în cadrul cărora raporturile de muncă sunt entități care pot fi cercetate cu ajutorul instrumentelor științifice, specifice domeniului concret al științelor. Raporturile de muncă poartă caracter complex și din aceste considerente ele pot fi abordate fiind pasibile de cercetare ca și entități din cadrul unor științe diferite: din cadrul științelor juridice, economice, tehnice, sociologice, medicale, psihologice, antropologice, politice etc. Acest fapt ne face să afirmăm că se poate vorbi despre un *complex științific inerramural – științele muncii*, în cadrul acestor științe existând suficiente raporturi interne și puncte de referință comune. Pentru eficientizarea activității de muncă se impune o abordare complexă și integrală a problemelor raporturilor de muncă, ceea ce și determină apariția și dezvoltarea unei științe intradisciplinare a relațiilor de muncă.

Sub acest aspect, raporturile de muncă sunt raporturi care pot fi vizualizate și cercetate în cadrul economiei muncii, psihologiei muncii, pedagogiei muncii, sociologiei muncii, antropologiei muncii, dar și în cadrul unor științe exacte, cum ar fi științele matematice (teoria sistemelor, teoria informațională, teoria automatizării și ciberneticii, teoria algoritmilor), științele tehnicii (tehnica securității, protecția mecanică a muncii etc.), științele medicale (medicina muncii, igiena muncii, fiziologia muncii etc.). Evident, abordarea raporturilor respective în contextul complexului interdisciplinar al științelor muncii poate fi percepută ca atare numai prin intermediul sesizării entităților operabile în cadrul epistemic respectiv – al instituțiilor formatoare. Spre deosebire de instituțiile disciplinare (ramurale) interne, care sunt majoritare, cele care operează interdisciplinar sunt întotdeauna minoritare și nu pot fi cercetate fără a fi abordate ca un tot inseparabil. În calitate de

exemplu de astfel de instituție interdisciplinară poate servi *entitatea jurământului*. În contextul abordării diferențiate a acestei entități, elementele interne ale jurământului rămân aceleași, modificându-se, de la caz la caz, doar conținutul acestora. În această situație cercetătorul conceptului de jurământ trebuie să abordeze elementele acestuia într-un mod mai flexibil, pentru a putea diseca conținuturile elementelor respective ca parte a unui întreg. În acest caz, diferențierea, ca concept general, nu se produce la exteriorizarea entității jurământului, ci la nivelul intern al componentelor elementelor constitutive ale acestuia, care pot avea dimensiuni diferite: psihologice, etice, filosofice, antropologice etc., și care sunt, de regulă, net diferite față de componentele de ordin juridic. Acestea pot fi percepute prin intermediul respectivelor dimensiuni – psihologice, sociologice, economice etc. – ale raporturilor de muncă, operabile în cadrul complexului științific interramural al științelor muncii.

Dimensiunea psihologică a raporturilor de muncă. Dimensiunea în cauză implică analiza componentelor psihologice ale activităților de muncă, precum și a factorilor psihologici care contribuie la sporirea productivității și a satisfacției de muncă [2]. Dimensiunea dată se manifestă prin procesul de recrutare și selecție a personalului pentru diferite organizații, prin evaluarea psihologică a salariaților, analize ale posturilor de muncă și proiectarea fișelor de post pentru acestea, prin evaluări ale posturilor de muncă în vederea practicării unei retribuții și politici de recompense echitabile, prin proiectarea de programe de instruire profesională prin studiul cauzelor fluctuației personalului și găsirea remediilor aferente, prin investigarea cauzelor stresului ocupațional și proiectarea de programe de management al stresului. Entitatea jurământului este, prin excelență, o instituție care are valențe psihologice incontestabile, acestea manifestându-se, în primul rând, asupra comportamentului social al prestatorului în momentul depunerii jurământului.

Dimensiunea sociologică a raporturilor de muncă. Această dimensiune vizează studiul comportamentelor umane care se manifestă cu ocazia constituirii diferitelor grupuri sau colectivități de muncă, precum și studiul diferitelor aspecte ale tuturor colectivităților umane care se formează pentru muncă, incluzând analiza motivației și satisfacției persoanei de pe urma prestării muncii. Sociologia muncii este o ramură a sociologiei care are drept obiect de cercetare procesele sociale tipice ce se manifestă prin atitudinea persoanei față de muncă, activitatea socială a acesteia, relațiile oamenilor și a grupurilor sociale în mediul de muncă [3]. Ca știință, sociologia muncii are tangențe directe cu științele economice (economia întreprinderii, statistica, organizarea muncii), precum și cu discipline sociologice ramurale – sociologia organizațiilor, sociologia managementului întreprinderii, sociologia economiei etc. Actul de depunere a jurământului, fiind un act social public, se produce în cadrul unor grupuri sau colectivități umane – al colectivelor de muncă, fiind, totodată, și un act eminent de ordin ritualic.

Dimensiunea filosofică a raporturilor de muncă. Dimensiunea dată se manifestă în studiul activității conștiente specifice omului, îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia ființa umană efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre ea și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale [4]. Entitatea jurământului a fost, este și va fi întotdeauna și o entitate de ordin filosofic, asupra acesteia pronunțându-se, într-o formă sau alta, majoritatea filosofilor care au abordat aspectele filosofice ale comportamentului uman.

Dimensiunea antropologică a raporturilor de muncă. Aceasta abordează cercetarea muncii ca activitate tipic umană în dimensiunea omului drept *homo faber*, activitate de transformare a naturii, activitate prin intermediul căreia s-au dezvoltat facultățile intelectuale ale omului, s-a produs diferențierea comportamentului uman vis-à-vis de comportamentul animal și prin intermediul cărora (a raporturilor de muncă) se determină viitorul cultural și istoric al ființei umane. Abordarea antropologică a raporturilor de muncă este strâns legată de viziunea creaționistă sau evoluționistă asupra originii ființei umane; astfel, concluziile antropologilor specializați în domeniu sunt, adesea, contradictorii. Știința antropologiei muncii se ocupă, inclusiv, cu studierea rolului muncii în apariția unor trăsături fundamentale ale omului care îl deosebesc de lumea animală, cum sunt limbajul, existența în societate, capacitatea de a stăpâni natura, precum și rolul muncii în formarea particularităților anatomo-fiziologice distinctive ale omului. Sub aspect antropologic, entitatea jurământului a fost cunoscută în mod practic în cadrul tuturor societăților umane, aceasta regăsindu-se în diferite elemente cu caracter antropologic, dar și religios.

Dimensiunea etică a raporturilor de muncă. Această dimensiune constă în studiul setului de valori obținute ca rezultat al procesului muncii, credinței că relațiile de muncă produc un beneficiu moral persoanei și au capacitatea de a întări caracterul persoanei, incluzând inițiativa și menținerea aptitudinilor sociale ale

omului [5, 6]. Cel mai cunoscut studiu asupra eticii muncii se consideră a fi opera fundamentală a economistului politic și sociologului german Max Weber – *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, lucrare care a servit drept piatră de temelie în studiile sale de sociologie a religiilor, totodată fiind prima lucrare științifică care abordează conceptul de etică a muncii [7]. În această lucrare Weber a subliniat importanța protestantismului ascetic care a condus la nașterea capitalismului, a birocrăției și a statului rațional-legal din Vest. Dimensiunea etică a jurământului abordată prin prisma raporturilor de muncă are mai multe aspecte, unele dintre acestea ținând de libertatea de conștiință a persoanei. În acest context este necesar a menționa și faptul că obligativitatea depunerii jurământului pentru ocuparea anumitor funcții poate veni în contradicție cu viziunile etico-morale ale individului, de aceea legiuitorul ar trebui să ofere persoanei dreptul de alege: sau să depună jurământul, sau să facă o declarație solemnă în calitate de *actum substitutio* a jurământului.

Referințe:

1. Pentru detalii, *a se vedea*: Sadovei N. Dimensiuni comunicative în cadrul instruirii juridice // Revista Națională de Drept, 2009, nr.10-12, p.52-54.
2. Pentru detalii, *a se vedea*: Bogathy Z. Obiectul, sarcinile și istoria psihologiei muncii și organizaționale. - În: Manual de psihologia muncii și organizațională / Volum coordonat de Zoltan Bogathy. - Iași: Polirom, 2004.
3. Pentru detalii, *a se vedea*: Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Современная экономика и социология труда. - Москва: Экон-Информ, 2003.
4. «Философско-политэкономическая категория – труд – , Окак абстракция сама по себе, без воплощения его (труда) в себе и через себя человеческим субъектом, есть не что иное как действительность. Эта действительность становится истинной при воплощении трудового гения человеком в самом себе посредством себя, при этом ничуть не отчуждаясь, а утверждая себя для самого себя, в первую очередь, и для окружающего социума, благодаря последнему. Именно так следует понимать феномен труда, трудовой гений вообще». Pentru detalii, *a se vedea*: Парцвания В.В. Отчуждение человека в перспективе глобализации мира: Сборник статей. Выпуск I / Под редакцией Маркова Б.В., Солонина Ю.Н., Парцвания В.В. - Санкт-Петербург: Петрополис, 2001, с.262-273
5. Pentru detalii, *a se vedea*: Somerville R. Ca pentru Domnul. O perspectivă creștină asupra eticii muncii. - Cluj: Logos, 1999.
6. Pentru detalii, *a se vedea*: Jugaru E. Etica muncii la Jean Calvin // Plērōma (București) 2007, anul IX, nr.1, p.71-98.
7. Pentru detalii, *a se vedea*: Weber Max. Etica protestantă și spiritul capitalismului. - București: Humanitas, 2007.

Prezentat la 14.03.2012