

DOI: 10.47743/jss-2021-67-4-2

Munca și noile ei contururi

Labour and Its New Contours

Raluca Dimitriu¹

Rezumat: Doctrina caută de decenii separarea raporturilor de muncă de muncă de alte tipuri de raporturi juridice, cu scopul identificării obiectului dreptului muncii. Prezentul studiu merge un pas mai departe, încercând să identifice o definiție a muncii însăși. Asemeni universului în care trăim, și universul digital este în expansiune, iar munca tinde să se disipeze în sutele de activități pe care le desfășurăm zilnic, fără a mai exista o barieră fermă între ce anume este și ce anume nu este propriu-zis muncă. Iar uneori considerarea unei activități ca nefiind muncă poate constitui o formă subtilă de exploatare. Nu mai este necesar ca beneficiarul muncii să îl plătească prost sau să nu îl plătească deloc pe cel care muncește, nu mai este necesar să deghizeze contractul de muncă într-un alt contract; este suficient să îl convingă pe lucrător că, de fapt, ceea ce face el nu e muncă deloc. Voi încerca să explic această mutație și să definesc câteva criterii de identificare a muncii.

Cuvinte-cheie: lucrător; dreptul muncii; digitalizare; istoria muncii

Abstract: The doctrine has been trying for decades to separate labour relations from other types of legal relations, with the purpose of identifying the object of Labour Law. Through the present study, we take a step forward, trying to identify a definition of labour itself. Similar to the universe we live in, the digital environment is also expanding, and „labour” tends to dissipate in the hundreds of activities we carry out every day, without any firm barrier between what is and what is not labour in itself. Moreover, sometimes, considering an activity as „not labour” can be a subtle form of exploitation. It is no longer necessary for the beneficiary of work to underpay or not to pay at all the person who is working; it is not necessary for the beneficiary of work to disguise the employment contract in another legal figure; it is sufficient to persuade the worker that, in fact, what she does is not work at all. I will attempt to explain this alteration, contouring at the same time several criteria for the identification of work.

Keywords: worker; labour law; digitization; the history of work

1. Introducere. Munca – un construct cultural

La prima vedere, munca pare un concept peren. Schimbătoare sunt raporturile juridice în baza cărora se prestează aceasta, dar actul în sine de a munci pare clar delimitat de orice altă activitate. De aceea, majoritatea cercetătorilor s-au

¹ Profesor univ. dr., Academia de Studii Economice, București, e-mail: raluca.dimitriu@drept.ase.ro

concentrat mai ales asupra diferențierii muncii prestate într-un raport de subordonare de cea prestată în temeiul unui contract civil, în încercarea de identificare a granițelor dreptului muncii. Aceste granițe sunt în mișcare, dreptul muncii pierzând adesea teren prin falsa etichetare a unora dintre lucrători ca fiind „independenți”, ceea ce a generat o extinsă literatură de drept al muncii menită tocmai să identifice criteriile muncii dependente și să recupereze raporturile contractuale pierdute prin astfel de contracte deghizate. Tehnologia informațiilor și a comunicațiilor este doar o unealtă, așa cum multe unelte s-au succedat în timp. Indiferent de uneltele folosite, s-a spus, munca rămâne muncă, astfel încât interesul cercetătorului ar trebui să fie concentrat asupra raportului contractual în baza căruia este aceasta prestată.

Dar dacă nu numai munca dependentă, ci munca însăși ar fi în schimbare? Dacă tehnologia nu ar fi doar un adjuvant, o modalitate în care munca se prestează, diferit doar formal de instrumentele folosite până acum, ci ar constitui sursa unei mutații esențiale în însăși definiția muncii? Mai corespund definițiile tradiționale ale muncii contextului tehnologic și social actual? Pentru a răspunde – fie și parțial – la astfel de întrebări, vom trece în revistă diferitele etape istorice în definirea muncii și raportarea socială la aceasta. Nu o vom face sistematic și aplicat, ci pasager, doar cu scopul de a dovedi faptul că munca este un construct cultural, și că nici definiția acesteia, nici percepția socială asupra muncii nu sunt constante în timp. Deși în toate vremurile, în mentalul colectiv hărnicia a fost valorizată pozitiv, prin opoziție cu trândăvia, ce anume, în mod concret, constituie muncă – a suferit schimbări continue. Vom vedea astfel că religia, revoluția industrială și, acum, cea digitală – au avut un anume impact asupra acestui construct. Vom căuta tot astfel unele criterii în funcție de care să deosebim munca, în contextul actual, de alte activități. Și vom semnala unele dintre efectele juridice ale acestor evoluții.

2. Inițial...

În societățile timpurii, munca nu era foarte clar separată de celelalte sfere ale vieții private. Nu se produsese încă divorțul dintre muncă și viața de familie sau viața religioasă² iar activitățile necesare obținerii de resurse nu erau privite ca fiind diferite de celelalte interacțiuni sociale³. Munca se desfășura în comun, iar refuzul de a munci era sancționat cu ostracizarea. Oamenii nu erau plătiți pentru a munci; munca era o activitate naturală și inevitabilă.

Odată cu apariția societăților organizate mai complex, munca a început să se separe de celelalte activități, și chiar tipurile de muncă au început să fie prestate de oameni diferiți. A apărut specializarea muncii.

² H. Applebaum, *The Concept of Work. Ancient, Medieval, and Modern*, State University of New York Press, 1992, pp. 9-10.

³ S. Zuboff, *The Work Ethic and Organization*, în J. Barbash, R.J. Lampman, S.A. Levitan, G. Tyler (coordonator), „The Work Ethic: A Critical Analysis”, Industrial Relations Research Association, Madison, WI, 1983, p. 153.

Cu timpul însă, munca a început să fie disociată de activitățile superioare, cele dedicate gândirii și filosofiei. Aristotel, la fel ca mulți dintre gânditorii greci, considera că munca interferează cu îndatoririle cetățenilor și îi distrage de la activități mai virtuozose precum politica, arta și filozofia⁴. Acestea nu puteau fi stăpânite decât printr-o educație îndelungată care necesită timp și – firește - timp liber.

O lungă perioadă de timp, munca plătită a avut caracter ocazional și marginal, societățile întemeindu-și necesarul de producție pe munca sclavilor, devenită o parte importantă a economiei (mai ales în sec. V – III î.Hr. pentru Grecia și sec. I î. Hr – sec. II d. Hr. pentru Roma), și merită subliniat că munca lor nu era numai necalificată sau grea: sclavii desfășurau și activități intelectuale sau administrative. Astfel încât percepția asupra muncii (de toate felurile) a devenit – prin contaminare - negativă; munca a început să fie privită cu un anume dezgust. Războiul și politica erau îndeletniciri legitime ale cetățenilor, dar asta deoarece ele nu erau percepute ca muncă; munca în sine era însă rezervată sclavilor și necetățenilor⁵. Munca îl coboară sau chiar îl înjosește pe om, credeau romanii în perioada imperiului, și cred că aceștia ar fi fost foarte mirați de valoarea pozitivă care avea ulterior să îi fie asociată muncii. În mod deosebit, a munci pentru altul era degradant și umilitor. Pentru Cicero, munca plătită are vulgară și nepotrivită pentru un cetățean; plata muncii nu este altceva decât o formă de sclavaj. Iar Seneca spunea că, dacă printr-o neferită împrejurare a sorții, ar ajunge să muncească, n-ar face o dramă din asta. Doar s-ar sinucide...⁶

3. Impactul religiei asupra muncii

Percepția socială asupra muncii avea să fie ulterior puternic influențată de religie. În creștinism, munca este blestem originar (“În sudoarea frunții tale îți vei mânca pâinea ta, până te vei întoarce în pământul din care ești luat; căci pământ ești și în pământ te vei întoarce” - Facerea 3:19), dar și datorie creștină; Sfântul Apostol Pavel spune de exemplu că „dacă cineva nu vrea să lucreze, acela nici să nu mănânce” (II Tes. 3, 10). În Evanghelia după Matei, Isus li se adresează în mod direct celor ce muncesc: „Veniți la Mine, toți cei trudiți și împovărați, și Eu vă voi da odihnă” (Matei, 11:28).

Aceasta este o schimbare notabilă, care a dus la reconsiderarea muncii și a celor ce o prestează. Deși există un imens univers de nuanțe. În Calvinism, munca este o formă de glorificare a lui Dumnezeu, în timp ce Ortodoxia menține o anume

⁴ P.D. Anthony (coordonator), *The Ideology of Work*, Tavistock Publications, 1977, p. 17.

⁵ Și aici nu intră doar munca manuală, ci chiar și activitățile intelectuale. Pentru Cicero, chiar și ocupații ca cea de doctor, arhitect sau profesor erau considerate nepotrivite pentru un cetățean. Singura excepție o formau juriștii, datorită legăturii cu activitatea politică, socotită onorabilă. H. Applebaum, *op. cit.*, p. 96.

⁶ După cum arată cu umor E. Carrère, în *Împărăția cerurilor*, Editura Trei, București, p. 205.

distanțare față de aceasta⁷, esența umană fiind socotită a fi mai curând contemplativă, „duminicală”⁸.

În Islam, devotamentul religios nu scutește credinciosul de muncă. Munca este considerată în centrul vieții religioase⁹, fiind considerată concordantă cu comportamentul spiritual prescriș și privită uneori chiar ca formă de rugăciune (*ibadah*)¹⁰, atâta timp cât nu este prestată pentru faimă sau autoafirmare.

Raportarea la muncă se face în mod diferențiat, în funcție de ocupație.

Astfel, religia dictează tipul de muncă pe care fiecare individ are posibilitatea de a o presta, iar sistemele religioase au introdus obstacole diverse în practicarea anumitor meserii. În hinduism, de exemplu, castele sunt grupări ierarhice rigide, fiecareia fiindu-i destinată o ocupație specifică: Brahmanii sunt preoți și învățați, Kshatriyas sunt militari și administratori, Vaishyas sunt comercianți și artizani, iar Shudras sunt muncitori manuali. Ca urmare, multe dintre profesii sunt inaccesibile castelor inferioare. Fiecareia dintre caste – cărora li se adaugă „cei de neatins”, în afara sistemului – îi corespunde așadar un anumit tip de muncă, iar alegerea liberă a profesiei este chiar și astăzi, în unele regiuni, deși posibilă juridic, imposibilă din cauza restricțiilor culturale.

În religia creștină, cele mai multe meserii și ocupații sunt ocrotite de câte un sfânt (spre exemplu, arhitecții și constructorii sunt protejați de către Sfântul

⁷ Părintele Serghie Sevici (1903-1987) afirma: „Nu-i rău că truda nu-ți aduce nicio bucurie. Că n-am venit pe lume ca sa ne desfătăm. Ci suferința-i zestrea noastră pământescă. Ba, rău este să-ți placă munca ta, să-ți faci din ea un idol, să-i dai tot sufletul tău, lăsând de o parte ce e cu adevărat de preț. Veselie să-ți aducă lucrarea celor duhovnicești. Iar munca să-ți fie nevoie, spre încercare, cum este pentru călugăr ascultarea care-l rupe de la rugăciune și slujbe. Socotește-o uneltitoarea răbdării, că multă răbdare cere munca.”, [Online] la <https://www.crestinortodox.ro/editoriale/munca-este-nefireasca-140821.html>, accesat 1.10.2021.

Munca poate fi un mijloc, dar niciodată un scop în sine: „Apoi, când m-am uitat cu băgare de seamă la toate lucrările pe care le făcusem cu mâinile mele și la truda cu care le făcusem, am văzut că în toate este numai deșertăciune și goană după vânt și că nu este nimic trainic sub soare.” (Eclesiastul, 2:11).

⁸ V. Mureșan, *Muncă și libertate*, în România culturală, anul 4, numărul 73, 16-30 noiembrie 2009, [Online] la <http://www.romaniaculturala.ro/images/articole/muresan73verso09.pdf>, accesat 1.10.2021: „Noi suntem oferiți unei «Duminici» a libertății contemplative”, arată autorul. Munca „ne decade din vocația noastră supremă: contemplația”.

Această reticență față de valoarea spirituală a muncii poate fi întâlnită și la autori aparținând altor spații și epoci, cum ar fi Henry David Thoreau, care spunea în 1837, în *Commencement Essay* că „ar trebui ca ordinea lucrurilor să fie răsturnată; o zi pe săptămână să fie cea de trudă, prin care omul să-și câștige traiul cu sudoarea frunții, iar celelalte șase să fie Sabat, în care omul să se bucure de revelațiile Naturii” (Bloom’s Literary Criticism, 2008, p. 75).

⁹ A.J. Ali, A. Al-Owaihian, *Islamic work ethic: a critical review*, Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 No. 1, 2008, pp. 5-19, <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>, p. 7, accesat 1.10.2021.

¹⁰ I. Ahmad, *Islamic Labour Code*, [Online] la <https://islamiclabourcode.org/work-ethic-and-islam/>, accesat 1.10.2021.

Apostol Toma, minerii – de către Sfânta muceniță Varvara, lucrătorii în piatră de către Sfântul Clement, doctorii de către Sfinții Cosma și Damian, pictorii de către Sfântul evanghelist Luca, meșteșugarii de către Sfântul Iosif etc.)

Cât privește însă obligația de plată a muncii, aici întâlnim abordări similare în marile religii. Profetul Mohamed afirma că va pleda personal împotriva celui care a beneficiat de munca unui lucrător, fără a-l plăti, recomandând, într-un *hadis* foarte expresiv, „Plătește-i lucrătorului salariul înainte ca transpirația să i se usuce”. În creștinismul ortodox, „oprirea plății lucrătorilor” este un păcat „strigător la cer”.

În întreaga perioadă pre-industrială, munca este prestată în familia largită, în comunitate; este prin ea însăși un mod de comunicare și socializare.

4. După revoluția industrială

O mutație esențială în ceea ce privește munca este adusă cu sine de revoluția industrială, cu care conceptul de „etică a muncii” și modul ulterior de raportare la muncă este cel mai adesea asociat. Etica muncii are înțelesul de „atitudine pozitivă față de muncă”¹¹ și a fost deplin potențată de etica protestantă. Munca a fost întotdeauna un mijloc pentru obținerea celor necesare traiului, dar nu a avut până acum o valoare intrinsec morală.

A existat însă de la început o anumită ipocrizie în spatele de noțiunii de etică a muncii, mai ales în ceea ce privește marea masă a lucrătorilor săraci, pentru care munca era singurul mijloc de subzistență, astfel încât a apărut ca fiind necesară, cum s-a arătat¹², construcția unui sistem de valorizare a muncii, cu tonuri teologice, pentru „justificarea” muncii.

În societatea occidentală, probabil cel mai important moment din perspectiva modului social de raportare la muncă l-a constituit Reforma. Ea adus cu sine conceptul de „etică a muncii”, pe care îl întâlnim și astăzi, deși secularizat.

Dreptul tradițional al muncii s-a construit pe fundamentul *fordist* al raportului de muncă. Este vorba despre construcția juridică în temeiul căreia lucrătorul investește cea mai mare parte a vieții sale adulte în întreprindere, care devine un element al identității sale. El lucrează pe parcursul unui program determinat, la sediul unității angajatoare, alături de colegii săi, cu care constituie sindicate și alte modalități de organizare, participând astfel la negocierea colectivă, la greve și acțiuni sociale. Acesta este contextul în care s-a creat dreptul muncii, alcătuit din dispozițiile contractelor colective de muncă astfel încheiate și din legislația standardelor minime, de protecție a lucrătorului dezavantajat de subordonarea în care se găsește în raport cu angajatorul său. În acest context, lucrătorul ajunge să se identifice în societate prin profesia sa, prin locul său de muncă – pe

¹¹ D.J. Cherrington, *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*, New York: Amacom (1980), p. 19.

¹² G. Tyler, *The Work Ethic: a union view*, în J. Barbash, R.J. Lampman, S.A. Levitan, G. Tyler (coord.), *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Association, Madison, WI, (1983), p. 198.

care le percepe ca atribute generatoare de mândrie sau, dimpotrivă, de resentimente ori frustrare¹³.

Observăm așadar că societatea s-a raportat în timp în moduri diferite la muncă; sclavii nu aveau nevoie de motivații ideologice pentru a munci, fiind supuși constrângerii fizice pentru a o face. În timp, constrângerea fizică a fost înlocuită cu cea religioasă și, mai apoi, cu cea moral-seculară.

5. Astăzi...

Astăzi, societatea poziționează munca drept determinantă pentru împlinirea personală. Întrebarea „ce vrei să te faci când vei fi mare?” pe care o aude astăzi aproape fiecare copil, ar fi surprins un observator provenit din secolele trecute, când ideile de „carieră” și „succes profesional” nu-și făcuseră încă loc în sfera preocupărilor cotidiene. Capacitatea de muncă și angajabilitatea sunt scopurile principale ale sistemului de educație, ale oricărui tip de tratament medical, ale politicilor sociale, ale sistemelor de reintegrare socială din penitenciare sau ale programelor de compensare a șomajului¹⁴. Ceea ce urmărește societatea de la individ este ca acesta să fie apt de muncă.

Bineînțeles, activitățile necesare pentru susținerea vieții sunt fundamentale (omul întotdeauna a trebuit să mănânce). Dar munca, așa cum o înțelegem astăzi, abstractizată, independentă de formele ei particulare (arat, construit, vânat, gătit) are origini moderne. Până acum câteva secole, aspirațiile, succesul, scopul în viață sau sentimentul de identitate erau regăsite în tradiții și credință, nu în muncă¹⁵.

Schimbarea accentului de pe muncă – în sensul de mijloc de asigurare a resurselor necesare traiului, pe muncă – în sensul de izvor de dezvoltare personală a modificat semnificativ percepția socială generală asupra muncii. Protestantismul și, cu deosebire Calvinismul, a sanctificat munca, socotind-o un ideal spiritual prin ea însăși. Iar societatea de astăzi, centrată cumva în jurul muncii, nu face decât să urmeze acest model. El a pătruns din spațiul occidental influențând etica muncii și în țările care, pe fondul tradițional ortodox, nu valorizau munca în context spiritual.

Tradițional, dreptul muncii se ocupă de reglementarea muncii – a activității prestate în raport de subordonare. Scapă normelor de drept al muncii activitatea prestată în raporturi de egalitate juridică, care formează obiect al dreptului civil. Dar ne găsim astăzi pe teritoriul unui conflict negativ de competență: munca prestată de ne-salariați, care nu se găsesc însă în relații juridice de egalitate cu beneficiarul muncii nu este guvernată de dreptul muncii, nefiind prestată de salariați, dar nici propriu-zis dreptului civil, nefiind o muncă real independentă. Singura formulă juridică prin care aceste activități ar fi re-apropiate de dreptul

¹³ R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Editura Rentrop și Straton, București, 2016, p. 18.

¹⁴ N. Glazer, *Women's Paid and Unpaid Labor: The Work Transfer in Health Care and Retailing* (Women in the Political Economy), Philadelphia: Temple University Press, 1993, p. 33.

¹⁵ B. Hunnicutt, *Work Is Our Religion And It's Failing Us*, Huffpost, 18 mai 2018, [Online] <https://www.huffpost.com>, accesat 1.10.2021.

muncii ar fi cea a simulației, atunci când se poate proba că în realitate contractul de muncă a fost deghizat într-un contract civil.

Problema este că există o serie de activități care nu sunt supuse niciunei reglementări. Ele nici nu sunt percepute ca fiind muncă, deși produc profit unei anumite entități, iar la baza prestării lor se găsește – uneori bine ascuns - un contract. Unele astfel de activități sunt sporadice, incidentale, astfel încât lipsindu-le elementul de repetabilitate care caracterizează îndeobște munca, trec „pe sub radarul” analizei juridice. Altele sunt mai importante cantitativ, dar sunt de asemenea nereglementate mai curând din cauza dificultății de identificare a părților contractului pe baza căruia sunt prestate. În sfârșit, altele sunt nereglementate din cauza noutății lor, constituind expresia unor evoluții tehnologice la care dreptul nu a reușit încă să se adapteze.

6. Cum a schimbat digitalizarea conceptul de muncă

Cum arătam, conceptul modern de muncă a apărut odată cu revoluția industrială, ca activitate plătită ce se desfășoară într-un spațiu diferit de propria gospodărie și care este ferm separată de viața privată. Lucrătorul pleacă de acasă ca să muncească; în spațiul destinat muncii dezvoltă relații sociale care sunt diferite de cele de familie, iar apoi se întoarce acasă pentru a-și petrece timpul de repaus – un mod de organizare a vieții ce nu exista înainte de revoluția industrială.

Digitalizarea a adus însă cu sine o nouă mutație asupra modului de raportare la muncă. Aceasta nu mai este neapărat o experiență colectivă, ci solitară. Granițele dintre viața privată și cea profesională sunt blurate, deja lucrătorul digital a încarnat activitatea productivă în programul petrecut cu familia și puțini sunt cei care mai reușesc să traseze limite ferme între aceste două universuri.

Asemeni lui Benjamin Button, cu trecerea timpului, munca pare a se întoarce spre propria sa copilărie.

Într-adevăr, iată că astăzi munca prestată în cadrul familiei, în propria gospodărie, a început să aibă o relevanță pe care nimeni nu bănuia că o va recăpăta în contextul societății moderne. Depărtarea fizică de colegii săi, fenomen preexistent, dar fără îndoială accentuat de criza Covid 19, metodele manageriale contemporane, orientate spre autonomie, ca și relația tot mai directă cu clientul, au transformat lucrătorul într-un lup singuratic, ce își obține resursele într-un context universal concurențial și căruia i se pretinde o atitudine mai curând antreprenorială. Aproape nimic din ceea ce era definitoriu pentru munca prestată în cuprinsul marilor companii industriale, care a prilejuit geneza dreptului muncii pe fundamentul solidarității dintre lucrătorii ce lucrau umăr lângă umăr, nu mai este indispensabil astăzi. Dacă privim de exemplu *Recomandarea* (nr. 198) din 2006 a OIM privind *relațiile de muncă*, ca și indicatorii socotiți a fi determinanți pentru identificarea unei relații de muncă, putem observa cât de mult s-a schimbat munca dependentă în ultimii 15 de ani.

Digitalizarea a schimbat nu numai modul în care munca este efectiv prestată, dar și modul în care o percepem. Desprinderea de un spațiu fizic de prestare a muncii poate conduce spre re poziționarea muncii în întreaga noastră viață. Deja

generațiile cele mai recent intrate pe piața muncii nu mai valorizează munca așa cum o făceau părinții lor, ci tind să așeze în centrul existenței lor timpul liber și experiențele de viață (nu neapărat profesională).

7. Criterii de distingere a muncii de alte activități

Literatura abundă de definiții date muncii¹⁶. În psihologia muncii, munca reprezintă totalitatea manifestărilor umane conștiente, mentale și/sau operaționale, prin care omul acționează asupra mediului, asupra lui însuși și a celorlalți oameni în vederea satisfacerii trebuințelor, intereselor, aspirațiilor, realizării unor scopuri. Caracteristicile muncii sunt: „(a) munca este o activitate învățată: munca nu este un simplu răspuns al organismului la stimuli de moment sau la solicitări ale instinctului, ci o activitate de îndeplinire a unor sarcini; (b) prin muncă omul își produce bunurile materiale necesare subzistenței și pe cale spirituale, deci în consecință ea este un factor esențial în procesul de umanizare, socializare și culturalizare a ființei umane; (c) este o activitate deliberată întrucât atât produsul, rezultatul muncii cât și scopul sarcinii de muncă au fost construite mai întâi în plan mental, cu participarea întregului sistem psihic uman. Scopul este elementul esențial care declanșează, susține și determină felul activității de muncă”.¹⁷

Dar care sunt elementele unei definiții a muncii, în contextul de astăzi, marcat de evoluțiile tehnologice pe care le aminteam?

Voi începe prin a preciza care sunt elementele pe care nu cred că ar trebui să le cuprindă o astfel de definiție.

Tradițional, când ne gândim la muncă, avem în vedere o activitate mai curând grea, care durează o perioadă îndelungată, care are caracter repetitiv, pe care o prestăm cel mai adesea nu din plăcere, ci din necesitatea de a obține resursele necesare existenței. Tindem să asociem așadar munca efortului și neplăcerii, excluzând activitățile pe care le desfășurăm din pasiune. Cu toate acestea, munca creativă nu este cu nimic mai puțin muncă. Faptul că resortul principal al desfășurării unei munci îl constituie pasiunea permite uneori beneficiarilor muncii creative să profite de efortul lucrătorilor (care nici nu percep activitatea depusă de ei ca pe un efort, ci ca pe o necesară formă de expresie). Excluderea acestor activități din sfera muncii constituie în fond o formă de exploatare. De aceea, în definiția muncii, aș elimina aspectele ce țin de modul de raportare psihologică la aceasta și aș spune că e nerelevant dacă e grea sau ușoară, plăcută sau neplăcută, sau dacă se confundă sau nu cu pasiunea celui care o prestează. Cu atât mai mult cu cât tehnologia eli-

¹⁶ Potrivit dicționarului explicativ al limbii române, munca este „desfășurare a unei activități fizice sau intelectuale îndreptată spre un anumit scop; activitate prin care omul modifică și adaptează lucrurile din natură pentru satisfacerea trebuințelor sale”. Tot astfel, munca este definită ca fiind „activitatea specifică, manuală și/sau intelectuală, prin care oamenii își utilizează aptitudinile fizice și spiritual în scopul producerii bunurilor, prestării serviciilor și executării lucrărilor cerute de trebuințele lor”. A se vedea, I.T. Ștefănescu, „Munca”, în *Dicționar de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2014, pp. 250-251.

¹⁷ A se vedea A. Tabachiu, *Psihologia muncii* (curs), Editura Universității Politehnice, București, 1997.

mină cele mai multe din atributele negative care au caracterizat în mod tradițional munca.

În al doilea rând, munca trebuie diferențiată de ocupație. Ea are o sferă mult mai largă, și nu încorporează doar activitățile destinate obținerii de venituri necesare traiului. O activitate nu încetează a fi muncă doar pentru că nu este prestată cu regularitate.

Nerelevantă este și măsura în care munca este sau nu plătită. Munca prestată în baza unui contract de muncă voluntară este numaidecât muncă, iar caracterul gratuit al contractului nu îi poate schimba această calitate.

Apoi, munca nu ar trebui opusă odihnei. Multe activități, deși obositoare, intră totuși în sfera recreativă sau de divertisment. Așa a apărut noțiunea de „odihnă activă”, care presupune „desfășurarea unor activități cu valențe revitalizante sau alternarea unui fel de activitate cu altul”¹⁸.

În sfârșit, nu cred că referire la „mijloace de producție” mai este obligatorie în definirea muncii astăzi, când digitalizarea a permis detașarea acesteia de cele mai multe elemente materiale și deplasarea ei în sfera exclusiv virtuală.

Dimpotrivă, în definirea muncii cred că ar trebui cuprinse ca elemente definitorii:

a) Munca este o activitate învățată. Ea nu este prestată pe baze instinctive. Cu toate acestea, procesul de învățare nu intră în conceptul de muncă, constituind o etapă preliminară muncii propriu-zise. În mod ideal, munca fructifică învățarea. Cu toate acestea, în cazuri speciale, cum ar fi cel al artiștilor învățarea (studiul la instrument, de exemplu) poate fi cu greu separată de procesul de fructificare a acestui efort, astfel încât aici granițele pot deveni invizibile.

b) Munca presupune o alocare deliberată a energiei¹⁹...

c) orientată către un scop. Scopul ar trebui să fie diferit de prestarea propriu-zisă a activității respective.

d) Munca se prestează în baza unui act juridic (adesea, un contract)...

e) și este solicitată de o altă persoană sau folositoare unei alte persoane (nu numai lucrătorului). Cu privire la acest element putem însă întâlni excepții, deoarece uneori munca nu este nici solicitată, nici folositoare la momentul la care este prestată, dar poate deveni astfel în timp. De exemplu, munca creativă este uneori prestată ca activitate voluptorie, din simpla dorință a artistului, fără să aibă la bază o ofertă contractuală. Ea va fi însă reconsiderată retroactiv, odată ce produsul muncii va forma obiect al unei astfel de oferte.

Aceste elemente vor putea sta la baza unei definiții – fie și provizorii – a muncii. Dar pornind de aici ne putem întreba: de ce ar fi necesar, din punct de vedere juridic, să definim munca? Să fie acesta un exercițiu steril și abstract?

Dimpotrivă. Definirea muncii și determinarea granițelor dintre aceasta și alte tipuri de activități constituie o întreprindere fundamentală, mai ales în contextul

¹⁸ G.M. Hosu, *Odihna activă*, [Online] la <http://www.psihologsportiv.ro/recuperarea/odihna-activa/> accesat 1.10.2021

¹⁹ J. Suzman, *Munca. O istorie a modului în care ne petrecem timpul* (trad. de Iulia Berteana-Nani), Editura Publica, București, 2021, p. 18.

celor mai recente evoluții tehnologice. Pentru că în realitate definițiile tradiționale țin foarte puțin cont de aceste evoluții.

Nu e vorba numai despre faptul că au apărut noi profesii, ci despre modul însuși în care aceasta se prestează în prezent: crearea de conținut online, activitatea desfășurată de influenceri, recenziile la produsele cumpărate, activitățile desfășurate în industria de jocuri – pot să constituie activități lucrative, care pot fi monetizate, chiar dacă cel mai adesea nu sunt monetizate chiar de lucrătorul însuși. De altfel, uneori considerarea unei activități ca nefiind muncă poate constitui o formă subtilă de exploatare. Nu mai este necesar ca beneficiarul muncii să îl plătească prost sau să nu îl plătească deloc pe cel care muncește, nu mai este necesar să deghizeze contractul de muncă într-un alt contract; este suficient să îl convingă pe lucrător că, de fapt, ceea ce face el nu e muncă deloc.

Să luăm de exemplu munca consumatorului. Ideea de „a-l pune pe consumator la muncă” nu este nouă: restaurantele McDonald’s au transferat de mult clienților o parte din sarcinile de chelner²⁰, iar la Ikea încă de decenii obiectele de mobilier sunt asamblate de către cumpărători. Dar tehnologizarea a permis o amplificare a acestui mod al companiilor de a extrage muncă gratuită din partea clienților, prin cele mai diverse modalități: citirea codului de bare de pe produse și plata fără ajutorul casierilor, achiziționarea online de bilete de transport, de spectacol, de spații de cazare, self check in-ul în aeroport și multe altele. Acest proces a permis producătorilor să reducă cheltuielile cu personalul și a atras disponibilizări masive. Munca prestată de consumator conduce la crearea unei anume relații personale cu producătorul, mai ales atunci când consumatorul este implicat nu numai în prestații necalificate, ci chiar în elaborarea de strategii, în furnizarea de idei pentru viitoare produse ale firmei sau pentru căi de îmbunătățire a celor existente. Consumatorul este implicat și în politicile de personal ale producătorului, solicitându-i-se feedback după aproape fiecare interacțiune cu personalul acestuia.

Nu ne preocupă la acest punct dacă efectul s-a resimțit și în scăderea prețului produselor și serviciilor, altfel spus, dacă clienții au și fost recompensați în vreun fel pentru munca depusă: uneori da, alteori nu. Chiar dacă aportul clienților nu duce la scăderea prețului, acest fapt nu e neapărat relevant în sine: nu ar fi primul caz de muncă neplătită. Dar chestiunea esențială, din perspectiva pe care o avem aici în vedere este că adesea clienții nici nu percep aceste operații ca fiind muncă. Și aici e problema: avem de a face cu un tip de prestație ce nu numai că nu face obiectul unei înțelegeri contractuale distincte de achiziționarea efectivă a produsului sau a serviciilor, dar – poate și pentru că vorbim despre activități ușoare, de scurtă durată, chiar agreabile – nici nu poate fi pusă în discuție ca „muncă”. Totuși, dacă luăm în considerare criteriile pe care le-am propus la început – vom afirma fără tăgadă că activitățile consumatorului trebuie să intre în sfera

²⁰ D. Zwick, S.K. Bonsu, A. Darmody, *Putting Consumers to Work: ‘Co-creation’ and new marketing govern-mentality*, Journal of Consumer Culture, 2008; 8(2), pp. 163-196, <https://doi.org/10.1177/1469540508090089>, p. 166, accesat 1.10.2021.

conceptului de muncă. După cum s-a arătat, „the ‘free labor’ of consumers is simultaneously voluntarily given and unwaged, enjoyed and exploited”²¹.

Implicarea consumatorului în procesul de elaborare, asamblare sau desfacere a bunurilor și serviciilor pe care le achiziționează, este, pe fond, o formă de exploatare²² nedeclarată și neconștientizată ca atare.

Așadar, o primă utilitate a definirii muncii este tocmai conștientizarea celui care o prestează cu privire la faptul că activitatea sa este producătoare de valori, care probabil sunt monetizate de către un beneficiar ce exploatează fie caracterul plăcut, fie durata scurtă, fie componenta de notorietate pe care o prezintă, fie componenta ludică a muncii, cu scopul obținerii unui profit.

O a doua utilitate privește identificarea muncii dependente. Este cu neputință să vorbim despre distincția muncii dependente de munca independentă fără a stabili mai întâi care sunt granițele muncii înseși. Abia apoi vom putea aplica criteriile de identificare a unei munci subordonate, ce interesează dreptul muncii, de munca guvernată de contractele de drept civil. Și menționăm în treacăt că aceste criterii ar trebui, la rândul lor revizitate, deoarece schimbarea de paradigmă adusă cu sine de digitalizare a făcut ca multe dintre criteriile consacrate (dintre cele prevăzute, de exemplu, de Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii, pe care o aminteam mai sus) să cadă în desuetudine.

În sfârșit, a identifica munca poate produce consecințe și în ceea ce privește delimitarea timpului de muncă de timpul de odihnă. Sub aspect juridic, perioada de repaus nu are o definiție, fiind un concept rezidual: constituie timp de repaus tot ceea ce nu cade sub definiția timpului de muncă. Este desigur firesc ca o normă juridică de drept al muncii să se preocupe de timpul de muncă, nu de timpul de repaus, și să decurgă doar pe cale de consecință care ar putea constitui timpul de odihnă, prin scăderea din zi a timpului de muncă. Dar acest mod de normare produce anume consecințe și în plan psihologic, întreaga existență a persoanei active fiind centrată pe timpul de muncă.

8. Concluzii

Nu numai prestarea muncii este diferită în fiecare etapă istorică, nu numai profesiile se schimbă de la o generație la alta, nu numai percepția socială asupra muncii este în continuă mobilitate, dar munca însăși, adică activitatea pe care o valorizăm social ca fiind „muncă” – reprezintă un construct cultural, specific unui anumit moment și unei anumite regiuni.

De-a lungul istoriei au existat o serie de momente cheie, care au modificat definiția muncii: de la descoperirea agriculturii la influența religiei și de la revoluția industrială la războaiele mondiale. Trăim astăzi de asemenea un astfel de moment, prin digitalizarea muncii, care a adus cu sine noi valențe ale muncii creative, o estompare a graniței între muncă și divertisment, dar și moduri fără precedent de

²¹ T. Terranova, *Network Culture: Politics for the Information Age*, London and Ann Arbor, MI: Pluto Press, 2004 p. 73.

²² D. Zwick, S.K. Bonsu, A. Darmody, *op. cit.*, p. 177.

exploatare a activităților productive, prin deghizarea muncii în „non-muncă”. Este vital așadar să identificăm o serie de repere de natură să ne permită să o definim. Am socotit astfel că munca reprezintă o activitate învățată ce presupune o alocare deliberată a energiei, care este orientată către un scop, se prestează în baza unui act juridic și este solicitată de o altă persoană sau folositoare unei alte persoane decât lucrătorul însuși.

Definirea muncii nu prezintă utilitate numai din punct de vedere social, psihologic sau antropologic, ci și juridic. Ea face posibilă limitarea ipotezelor de exploatare a muncii, prin conștientizarea celui care o prestează cu privire la posibilitatea ca activitatea sa, deghizată adesea în divertisment, să fie de fapt muncă. Deși conștientizarea nu pune capăt exploatării, ea constituie totuși un prim pas în această direcție. Definirea muncii este tot astfel utilă și pentru demersul ce preocupă autorii de drept al muncii de astăzi, anume diferențierea muncii subordonate de cea independentă. Și este poate utilă și pentru clarificarea limitelor (între care, cum arăta Curtea de Justiție a Uniunii Europene, „nu există zonă gri”) dintre timpul de muncă și timpul de repaus.

Referințe

- Ali A.J., Al-Owaihian A., *Islamic work ethic: a critical review*, în *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, 2008, pp. 5-19, <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Anthony P. (ed.), *The Ideology of Work*, Tavistock Publications, 1977
- Applebaum H., *The Concept of Work. Ancient, Medieval, and Modern*, State University of New York Press, 1992
- Barbash J., Lampman R.J., Levitan S.A., Tyler G. (coord.), *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Association, Madison, WI, 1983
- Cherrington D.J., *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*, New York: Amacom, 1980
- Dimitriu R., *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Editura Rentrop și Straton, București, 2016
- Glazer N., *Women's Paid and Unpaid Labor: The Work Transfer in Health Care and Retailing* (Women in the Political Economy), Philadelphia: Temple University Press, 1993
- Hunnicut B., *Work Is Our Religion And It's Failing Us*, Huffpost, 18 mai 2018
- Iftichar A., *Islamic Labour Code*, Online
- Ștefănescu I.T. (coord.), *Dicționar de dreptul muncii*, Editura Universul juridic, București, 2014
- Suzman J., *Munca. O istorie a modului în care ne petrecem timpul* (traducere de Iulia Berteana-Nani), Editura Publica, 2021
- Tabachiu A., *Psihologia muncii* (curs), Editura Universității Politehnice, București, 1997
- Terranova T., *Network Culture: Politics for the Information Age*, London and Ann Arbor, MI: Pluto Press, 2004
- Zuboff S., *The Work Ethic and Organization*, în J. Barbash, R.J. Lampman, S.A. Levitan, G. Tyler (coord.), *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Association, Madison, WI, 1983
- Zwick D., Bonsu S.K., Darmody A., *Putting Consumers to Work: 'Co-creation' and new marketing govern-mentality* în *Journal of Consumer Culture*, 2008; 8(2) pp. 163-196, <https://doi.org/10.1177/1469540508090089>