

UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA
FACULTATEA DE ȘTIINȚE SOCIALE
CATEDRA DE ȘTIINȚE POLITICE

REVISTA DE ȘTIINȚE POLITICE
REVUE DES SCIENCES POLITIQUES

Nr. 26 • 2010



-REFERENCES-

GHEORGHE VLĂDUȚESCU (Romanian Academy), ALEXANDRU BOBOC (Romanian Academy), FLORIN CONSTANTINIU (Romanian Academy), CRISTIAN PREDA (University of Bucharest), LAURENTIU VLAD (University of Bucharest), VLADIMIR OSIAC (University of Craiova), CĂTĂLIN BORDEIANU („Petre Andrei” University of Iași)

-INTERNATIONAL ADVISORY BOARD-

MICHAEL RADU,

Senior Fellow, Foreign Policy Research Institute, Co-Chairman, FPRI's Center on Terrorism, Counter-Terrorism and Homeland Security, Philadelphia, USA

MIHAI CIMPOI

President of the Academy of the Republic of Moldavia

YOHANAN MANOR,

Professor, University de Jerusalem, Israel

President, Center for Monitoring the Impact of Peace (CMIP)

JOZE PIRJEVEC,

Professor, University of Trieste, Italy

PATRICIA GONZALEZ-ALDEA

Professor, University Francisco de Vitoria, Madrid, Spain

OLIVER FRIGGIERI,

Professor, University of Malta

CRISTINA BEJAN,

Wadham College, Oxford, Great Britain

SLAVCO ALMÁJAN,

Professor, University of Novi Sad, Serbia

President, „Argos” Center for Open Dialogue, Novi Sad, Serbia

NICU CIOBANU

President, „Libertatea” Publishing House, Novi Sad, Serbia

SANDOR RICHTER

Senior Economist, Vienna Institute for International Economic Studies (WIIW)

JUNE TEUFEL DREYER

Professor, Department of Political Science, University of Miami, USA

-EDITORIAL BOARD-

Editor in chief: AUREL PIȚURCĂ

Deputy editor in chief: ION DEACONESCU

Editorial board: CEZAR AVRAM, VLADIMIR OSIAC, MIHAI COSTESCU, ANCA PARMENA OLIMID, COSMIN LUCIAN GHERGHE, CĂTĂLIN STĂNCULESCU, CĂTĂLINA GEORGESCU, TITELA VÎLCEANU, MIHAI GHIȚULESCU

NOTE of the EDITORIAL BOARD

Revista de Stiinte Politice. Revue des Sciences Politiques was evaluated and authorized by the National Council of Scientific Research in Superior Education (CNCSIS) in the B+ category – periodical publications indexed in international databases (May 2009) *Revista de Stiinte Politice. Revue des Sciences Politiques* is indexed by Proquest, Index Copernicus, Georgetown University Library, DOAJ, Elektronische Zeitschriftenbibliothek EZB, Journal Seek, Intute Social Sciences.

ADDRESS

University of Craiova, 13 A. I. Cuza Street, Craiova, 200585, Dolj, Romania, Tel/Fax: +40251418515.

© 2009- Editura Universitaria

All rights reserved. All partial or total reproduction without the author's written agreement is strictly forbidden.

ISSN: 1584-224X

<http://cis01.central.ucv.ro/revistadestiintepolitice/>

Cuprins

RELAȚII INTERNAȚIONALE

- Ion DEACONESCU, *Considerații geopolitice și geostrategice ale zonei Mării Negre sau politica regională în devenire* 7
- Cristina OTOVESCU-FRĂSIE, Gabriela MOTOI, *Egalitatea de șanse și reprezentarea femeilor în politică la nivel global* 11
- Ramona GRUESCU, *European context regarding equal opportunities between men and women* 20

TEORIE POLITICĂ

- Cătălina Maria GEORGESCU, *Raporturile mediului organizațional politic cu managementul organizațiilor publice* 26
- Mihai Ovidiu CERCEL, *Rolul leadershipului în modelarea culturii organizaționale* 33

POLITICĂ ȘI RELIGIE

- Anca Parmena OLIMID, *The theoretical and methodological basis for analysis of the religious liberty and the regime of cults in the European law systems. Notes towards an European Code of Law and Religion (ECLR)* 55
- Ovidiu Mihail CĂLINESCU, *Divine will compared to the legal will* 61
- Anca Parmena OLIMID, *Modelul Simonist al libertății religioase. Evoluții normative și mecanisme sociale privind locul Statului și al Bisericii în context european* 70
- Veronica ION, *Modernizare și religie în societatea contemporană* 75

POLITICĂ ȘI DREPT

- Roxana RADU, *Les atteintes à la dignité humaine au lieu du travail* 79
- Irina Olivia POPESCU, *Modalitatea de exteriorizare a voinței de a produce efecte juridice* 95
- Mihai GHIȚULESCU, *Despre instituția ministerială în România (1859-1918). Norme și „uzuri” constituționale* 100

STUDII MEDIA

- S. Abdallah SCHLEIFER, *Media and Religion in the Arab/Islamic World* **107**
- Xenia NEGREA, *Criza financiară în presa culturală românească. „Dilema veche”* **117**

Considerații geopolitice și geostrategice ale zonei Mării Negre sau politica regională în devenire

Ion DEACONESCU

Abstract: *The relative decline of the United States in several regions of the world, as well as the more and more visible role of the European Union, have lately favoured new types of approaches to continental geopolitics, of adaptation to the differentiated growth of power among states and of real modification of the present international system. This article discusses the place occupied by Romania within the new regional politics in the context of the new opportunities of entering to the area energy mechanism, becoming a regional power, edifying and consolidating its position within the process of regional cooperation, and increasing economic competitiveness.*

Keywords: *Black Sea, energy, geopolitics, geostrategy, regional politics.*

De obicei, geografia se află într-o permanentă metamorfoză cu schimbări și condiționări spectaculoase când periferia săracă înfruntă centrul bogat ori enclavele dețin puterea politică și economică în general. Diversi factori structurali determină, într-o măsură considerabilă, mediul înconjurător și social, printr-o politică internă și externă vizând asumarea unui rol important într-o realitate cât mai corespunzătoare prin deținerea unei puteri importante, capabilă tehnologic, economic și uman să controleze efectiv și să neutralizeze politica în aceste spații.

Acești factori formali și informali generează o diversitate optimă pentru câteva entități politice într-o anumită perioadă, ce se ambiționează în trasarea

unor noi vectori ai expansiunii, sporind supremația asupra acestor teritorii, precum și influența în ceea ce privește balanța puterii internaționale.

În ultima vreme, după căderea Zidului Berlinului și implozia sistemului comunist, cele mai importante spații geopolitice considerate primordiale cândva au fost uitate de Washington și Moscova, diminuându-se presiunile la care fuseseră supuse. Acum, sunt urmărite interesele strategice directe, în zone de impact major, miza fiind dezintegrarea și fragmentarea politică, organizându-și puterea și influența pe teritorii cât mai extinse. Doctrina puțin expusă la 9 octombrie 2003 se constituie într-un exemplu al expansiunii declarate prin acumularea excesivă de putere politică și economică, agresivă și riscantă. Conform acestei doctrine, Moscova își rezervă dreptul de a

intervenii militare în soluționarea oricărui diferent dintre statele vecine, înaintarea frontierelor rusești devenind un gest de ripostă la avansarea frontierei euro-atlantice spre est, din așa-zisele rațiuni politice strategice și economice pentru apărarea intereselor „Noii Rusii”.

Declinul relativ al SUA în mai multe zone ale lumii, ca și rolul din ce în ce mai vizibil al Uniunii Europene, au favorizat, în ultima perioadă, altfel de abordări ale geopoliticii continentale, de adaptare la creșterea diferențială a puterii dintre state și de modificare reală a sistemului internațional actual.

România, Marea Neagră și noua politică regională

După 1990 politica externă a României s-a axat în special, către formarea unei relații privilegiate cu SUA, considerate ca pilon de securitate și stabilitate pe vaste spații geografice, emanând autoritate și control relativ. La un moment dat, România și-a orientat politica externă către zona Mării Negre prin revigorarea legăturilor economice bilaterale și ale relațiilor politice cu statele din perimetrul geopolitic și geostrategic al acesteia. După încheierea unor tratate de bază cu Ucraina, Rusia și Moscova, și îndeosebi, din postura de membru al UE, România s-a implicat în mecanismul energetic zonal, îndeosebi al petrolului, prin poziția sa geografică oferind cea mai scurtă rută de tranzit : Constanța – Trieste.

O altă oportunitate pentru România a constituit-o proiectul conductei de gaz Nabucco, lungă de 3300 de km, ce ar urma să transporte gaz din Azerbaidjan și Iran pentru statele Europei, traversând Turcia, Bulgaria, România și Ungaria. Acest deziderat ambițios, promovat de un consorțiu al companiilor de gaz din Turcia, Bulgaria, România, Ungaria și Austria

continuă însă să-și amâne finalitatea din rațiuni multiple.

Vizând să devină o putere regională recunoscută, după admiterea în NATO (2004) și UE (2007), România și-a modificat politica externă în această zonă turbulentă și însemnată de ortodoxism și musulmanism, cât și de influențe maxime și momente conflictuale extreme.

În aceste condiții România s-a trezit în „jocul” energetic al unor puteri, cu o Rusie pragmatică ce știe să-și impună un prim rol în domeniul resurselor, cu o Ucraină slăbită de noile ritmuri politice, cu Franța și Germania visând să ajungă noii actori principali ai relațiilor internaționale, în special în zona Mării Negre, multă vreme ignorată chiar de SUA, care, în aceste momente, luptă pentru o poziție privilegiată în regiune. Astăzi mai mult ca oricând atât Moscova, cât și Washington-ul își dispută în geopolitica Mării Negre centrul de putere, ca o condiție obligatorie de a echilibra și tempera relațiile cu statele din restul Europei, tot mai interesate de accesul la Marea Neagră. Să nu uităm că SUA au folosit baza militară românească, iar instalarea unor dispozitive ale scutului antirachetă e o problemă doar de timp. Din poziția sa geografică, România a devenit un partener interesant pentru UE, ca și pentru Alianța Nord-Atlantică, aflându-se la confluența unor culoare cu semnificații strategice deosebite mai ales cu cel al ieșirii la Marea Neagră, cât și la Gurile Dunării, căci cine le posedă și le controlează, devine o forță reală în această regiune.

Prin conceptul de „Politică europeană de vecinătate (PEU),” generat de Parlamentul European, se urmărește o altfel de politică, prin modificarea noțiunii de *graniță* într-un perimetru al colaborării, cooperării și al relațiilor de bună vecinătate economică, politică și socială.

PEU este axată pe patru paliere: Rusia, statele independente (Belarus, Moscova, Ucraina), Caucazul de Sud (Armenia, Azerbaidjan, Georgia) și statele din sudul Mediteranei (Algeria, Egipt, Israel, Liban, Libia, Siria, Tunisia), vizând crearea „unui spațiu comun european”. În 2007, granița UE se întindea de la Marea Barent, în nord, la Marea Neagră, iar în sud, cu o lungime de 5000 km, traversa întinderi geografice diferite din punct de vedere economic, politic și social, interesul tot mai crescând al UE pentru zona Mării Negre reiese și din faptul că în iulie 2003 se desemnează un reprezentant special pentru Caucazul de sud, iar în decembrie, din același an, Consiliul European adoptă „strategia de securitate europeană” prin care regiunea Caucazului de sud este declarată regiune pentru care UE are „un interes puternic și activ.” În mai 2004 Comisia Europeană recomandă cooptarea Armeniei, Azerbaidjanului și Georgiei în PEU.

Așadar, în ultima vreme, cooperarea regională este promovată de câteva structuri politice europene semnificative: procesul de cooperare în Europa de Sud-Est (SEECP), Organizația Cooperării Economice a Mării Negre (OCEMN), Inițiativa de cooperare în Europa de sud-est (SECI), Inițiativa central europeană (ICE), Pactul de stabilitate pentru Europa de Sud-Est (PSESE) urmărindu-se o angajare mult mai activă a unor state din zonă în asigurarea stabilității economice și politice în regiunea Mării Negre.

Un rol important pentru demersurile de edificare și consolidare a poziției sale în amplul proces de cooperare regională l-a avut România la summit-ul SEECP, din 12 februarie 2000, ținut la București, cu participarea șefilor de stat și de guvern din Albania, Grecia, Macedonia, România și Turcia, moment în care s-a adoptat „Carta bunei vecinătăți, stabilității, securității și

cooperării în Europa de Est”, document important care stipulează asigurarea unei platforme de relații de bună vecinătate care să favorizeze reforme democratice economice și politice în această regiune. În baza *Cartei de la București*, statele participante au parafat mai multe înțelegeri, cum ar fi, de exemplu: „Declarația comună privind lupta împotriva terorismului” ori cea în legătură cu acțiuni împotriva criminalității și corupției, eliminarea armelor mici și armamentului ușor, ca și promovarea și susținerea investițiilor și organizarea pieței regionale a energiei.

În plus, în perioada aprilie 2004-aprilie 2005 România a deținut „Președinția în exercițiu a SEECP” când a făcut eforturi susținute în vederea realizării cooperării regionale ale unei colaborări efective între țările din Balcanii de Vest în concordanță cu directivele *Agendei de la Salonic* prin implementarea conceptelor de „regional ownership” și „regional leadership”.

Trebuie menționat că țara noastră este fondatoare a cooperării economice la Marea Neagră prin semnarea *Declarației de la Istanbul*, din 25 iunie 1992. La 5 iunie 1998, a fost semnată „Carta pentru cooperarea economică la Marea Neagră”, iar la 5 iunie 1998, la Yalta, această structură de cooperare se transformă într-o organizație internațională, devenită funcțională la 30 aprilie 1999.

Cu ocazia Summitului aniversar al OCEMN se adoptă la 25 iunie 2002, *Declarația Decenială*, care fixează o agendă bazată pe obiective în concordanță cu progresele obținute la majoritatea statelor semnatare, România angajându-se într-un proces complex de acțiuni și inițiative favorizate de proximitatea geografică și amplificarea structurilor regionale.

O activitate susținută desfășoară România în cadrul ICE (Inițiativa Central Europeană) creată în anul 1989, care reunește 17 state membre: Albania, Austria, Belarus, Bosnia și Herțegovina, Bulgaria, Republica Cehă, Croația, Italia, Macedonia, Republica Moldova, Polonia, România, Serbia, Slovacia, Slovenia, Ungaria și Ucraina. În acest organism internațional, țara noastră este angajată în derularea unor proiecte de formare profesională a viitorilor funcționari politici, în concordanță cu normele și criteriile UE, ca și de transmitere a experienței în domeniul managementului post-privatizare și de accesare a fondurilor de dezvoltare.

Liant real între Estul și Centrul Europei și partener eficient în dialogul cu UE, România consideră creșterea competitivității economice o obligație comună tuturor statelor din zona Mării Negre, ca și amplificarea rețelei de infrastructuri de energie și de transport, mai ales în ceea ce privește Coridorul european Nord-Sud

Importanța acordată de statele din regiunea Mării Negre, dar și de cele

membre ale UE problemelor majore din acest perimetru s-a materializat prin Declarația privind „*Pactul de stabilitate pentru Europa de Sud-Est*” (PSESE), adoptată la 10 iunie 1999, la Koln, când 40 de țări și-au declarat sprijinul față de Europa de Sud-Est în asigurarea democrației, a păcii și colaborării, a stabilității în zonă. Pentru prima oară majoritatea comunității internaționale – Comisia Europeană și Banca Mondială și-au manifestat disponibilitatea de a se implica în derularea unor ample proiecte în Balcani, dar din păcate, realitatea ulterioară a demonstrat că fondurile compensatorii destinate României, Bulgariei și Macedoniei pentru pagubele suferite de intervenția militară în fosta Iugoslavie nu au fost accesate în suficientă măsură.

Aceste reproșuri adresate țării noastre se referă la neîndeplinirea în totalitate a obiectivelor asumate în cadrul Inițiativei de Cooperare în Europa de Sud-Est, privind procedurile vamale și de transport, simplificarea și facilitarea procedurilor de trecere a frontierei pentru mijloacele de transport comerciale.

Egalitatea de șanse și reprezentarea femeilor în politică la nivel global*

Cristina OTOVESCU-FRĂSIE, Gabriela MOTOI

Abstract: *The purpose to the this study is to analyse how is respected the equal chances in politics, not only in Romania, but all over the world. In the first part of the study, we have presented some general aspects regarding equal chances between women and men, and the most important documents in which is presented this right. During the time politics represented a field exclusively for men, women being excluded. But, starting with XX th century, in civilized countries, women gained first the right to vote, and then the right to be involved in politics.*

Keywords: *gender discrimination, human rights, equal chances, politics.*

1. Aspecte generale privind egalitatea de șanse

În *Convenția Eliminării tuturor Formelor de Discriminare împotriva femeii*, expresia discriminare față de femei vizează orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are drept efect sau scop să compromită ori să anihileze recunoașterea, beneficiul și exercitarea de către femei, indiferent de starea lor matrimonială, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural și civil sau în orice alt domeniu.

Pentru a se realiza egalitatea în domeniile precizate anterior, statele trebuie să ia toate măsurile corespunzătoare, inclusiv prin dispoziții legislative, pentru a

asigura deplina dezvoltare și progresul femeilor, în scopul de a le garanta exercitarea și beneficiul drepturilor omului și libertăților fundamentale, pe baza egalității cu bărbații¹.

Statele părți trebuie să ia toate măsurile necesare pentru eliminarea discriminării față de femei în viața politică și publică a țării și, în special, pentru a le asigura, în condiții de egalitate cu bărbații²:

a) dreptul de a vota la toate alegerile și referendumurile publice și de a fi alese în toate organismele eligibile în mod public;

b) dreptul de a lua parte la elaborarea politicii statului și la punerea acesteia în aplicare, de a ocupa funcții publice și a exercita toate funcțiunile publice la toate eşaloanele de guvernământ;

c) dreptul de a participa în organizațiile și asociațiile

neguvernamentale care activează în viața publică și politică a țării.

Unul dintre cele mai importante documente în care este prezentată egalitatea în drepturi este *Constituția României*. Astfel, statul are ca fundament unitatea poporului român și solidaritatea cetățenilor săi. România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială³. Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. Nimeni nu este mai presus de lege. Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități⁴.

*Legea nr 202/2002 republicată în 2007, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*⁵ reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România⁶.

În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora⁷.

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii,

precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale⁸.

În ceea ce privește drepturile omului, se poate observa că nu există egalitate în viața socială, deoarece în sferile decizionale politice de nivel înalt, structurile de partid sau instituțiile administrației publice, femeile nu au acces în aceeași măsură ca și bărbații.

2. Considerații istorice cu privire la dreptul la vot și participarea la alegeri a femeilor

De-a lungul istoriei, politica a fost considerată un domeniu exclusiv masculin, în care femeile nu aveau ce căuta, fiind considerate ființe prea slabe, emotive, lipsite de autonomie și chiar lipsite de raționalitate. Femeile nu au putut participa la luarea deciziilor nici în ceea ce privește societatea în care trăiau, nici în ceea ce privește propria lor viață, teoriile de gen ale politicianilor vremii făcând o distincție clară între sfera publică, a politicii și culturii și sfera privată, a familiei și gospodăriei.

La sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea doar în câteva țări femeile aveau drept de vot și de a participa la toate alegerile. Este vorba, în primul rând de S.U.A. și de statele scandinave Finlanda, Norvegia și Islanda.

Partidele politice sunt interesante din două puncte de vedere: în primul rând, ele au un rol de instrument în recrutarea și pregătirea femeilor pentru a ocupa poziții în cadrul procesului decizional. În ultimă instanță, ele ajută femeile să fie alese prin selectarea și promovarea echilibrului între sexe pe buletinele de vot. Sprijinul intelectual, emoțional și financiar al partidului este foarte important pentru alegeri și pentru o viitoare performanță mai bună în posturile publice. În al doilea rând, organizațiile politice înseși trebuie să fie luate în considerare ca organizații. În ce

măsură au reușit în propria lor casă, să atingă o reprezentare democratică a sexelor pe care poate încercă să o promoveze publicului larg? Sunt organele procesului decizional din interiorul partidelor, ca de exemplu consiliul executiv, echilibrate din punct de vedere al egalității între sexe? În ce măsură sunt interesele femeii integrate în politica partidului și activitatea de pregătire a platformei partidului?⁹.

În țara noastră, femeile le-a fost recunoscut dreptul de a vota după încheierea celui de-al doilea război mondial, prin intermediul Legii Electorale din anul 1946.

Revoluția din anul 1989 a condus la redobândirea drepturilor și libertăților fundamentale. Din păcate, femeile nu se găsesc în primele locuri ale vieții politice și civice. Femeile din electoratului român au o rată de participare mică. Parlamentele, guvernele, administrațiile locale, partidele și sindicatele - toate aceste organizații și instituții au reprezentat deficitar în activitatea lor proporția și rolul femeilor. În România, bărbații ocupă pozițiile politice cu cea mai mare influență și cu cea mai mare putere; apoi, pentru femei, rămân pozițiile cu influență mai mică: pozițiile de primar în zonele rurale, candidate ale partidelor mai mici. Femeile reprezintă un procent mai mare dintre primarii independenți, în comparație cu primarii aleși pe listele de partid; prin acest fapt se constată că partidele românești nu sunt deja instrumente eficiente de promovare a femeii¹⁰.

În țara noastră, femeile sunt slab reprezentate în funcțiile de conducere a țării, estimându-se că mai puțin de 10% dintre parlamentarii români și 19% dintre miniștri fiind femei. Conform datelor din

sondajul Agenției Naționale pentru Egalitatea Șanselor (ANES), în anul 2009, situația s-a schimbat în bine, deoarece România are patru miniștri femei, față de anul precedent, când nici o femeie nu a reușit să ajungă la acest nivel decizional, însă procentul de 19% astfel obținut se situează în continuare sub media europeană de 25%. "Media europeană, în rândul miniștrilor din guvernele naționale, arată că proporția bărbaților în raport cu cea a femeilor este de aproximativ trei la unu (25% femei, 75% bărbați). Singurele ministere în care reprezentarea este echilibrată (50%) sunt Ministerul Educației, Ministerul pentru Relația cu Parlamentul și Ministrul IMM-urilor", se precizează în studiul ANES¹¹. Conform rezultatelor alegerilor parlamentare din 2008, comparativ cu media parlamentelor statelor UE (24%) și cu procentul din Parlamentul European în legislatura 2004-2009 (31%), România deține o reprezentare a femeilor parlamentar de doar 9,76%; cea mai importantă funcție obținută până acum de o româncă este președinția Camerei Deputaților, câștigată de Roberta Anastase¹².

Partidele care au inclus în statut sau programe principiul egalității între femei și bărbați, din nefericire, nu au adoptat și strategii adecvate de punere în practică. Lumea politică este dominată de bărbați, deși există legislație în care sunt precizate drepturi politice egale pentru toți cetățenii.

3. Reprezentarea a femeilor în politică la nivel global

După anii 1970, reprezentarea femeilor în posturile politice s-a schimbat semnificativ în Europa. Ca bază de recrutare pentru posturile politice, partidele politice au un rol important în determinarea acestei schimbări. Partidele politice sunt benefice pentru schimbarea echilibrului între sexe, acest fapt putându-

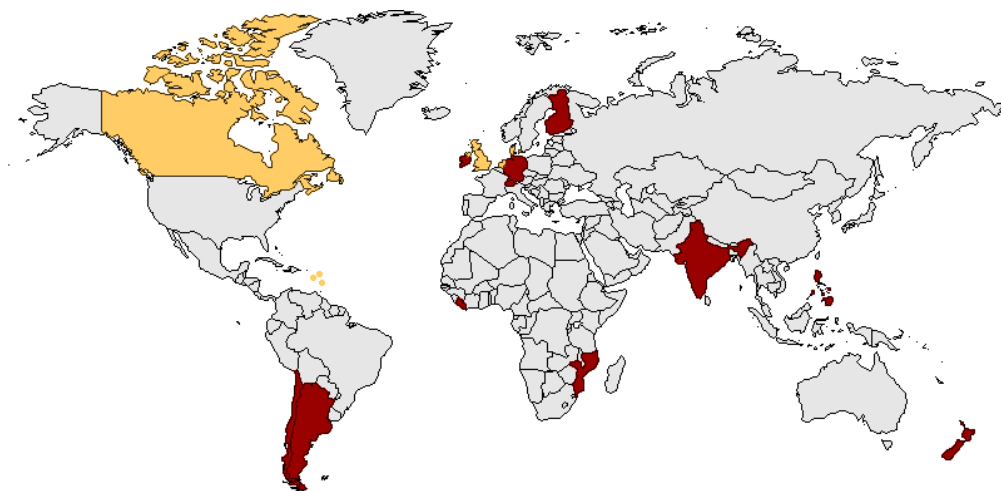
se observa în acele țări care au utilizat legile referitoare la cotele electorale pentru a determina schimbarea obligatorie în reprezentarea partidelor alese. Aici, analiștii menționează dificultatea de determinare a echilibrului între sexe în interiorul organizațiilor politice, ca unul dintre obstacolele în creșterea numărului de femei nominalizate și, mai apoi alese, astfel încât autoritățile au fost forțate să se orienteze spre măsuri mai puternice. Analiștii constată dificultatea de determinare a echilibrului între sexe în cadrul organizațiilor politice, ca unul dintre obstacolele în creșterea numărului de femei nominalizate și, mai apoi, alese, astfel încât autoritățile au fost forțate să se orienteze spre măsuri mai puternice¹³.

Rezultatele a numeroase studii și reuniuni interparlamentare relevă că în calea participării femeilor la viața politică

stau numeroase obstacole de ordin social, cultural, economic, juridic, politic¹⁴.

Factorii cei mai importanți pentru care femeile sunt adesea discriminate în politică sunt factori de ordin cultural. În societățile tradiționale, femeile care sunt "în căutarea puterii" nu au o imagine prea bună: politica este considerată ca un domeniu masculin în care sunt utilizate toate mijloacele posibile, cum ar fi: violența, intimidarea, loviturile "sub centură" etc. Mai mult, numeroși electori consideră că bărbații sunt conducători și ei au abilități mai bune de a conduce, decât femeile. În anul 2007, harta reprezentării femeilor în politică la nivel global includea doar câteva zone de pe glob în care reprezentantele "sexului slab" se situau pe poziții importante din punct de vedere politic.

Harta femeilor în politică (2007)



Sursa : <http://www.populationdata.net/cartes/actus/femmes-dirigeantes-monde-2007.php>

Legenda :

- Cu negru închis : țările în care femeile conduc executivul (Președinte, Prim-ministru)
- Cu gri : țările în care femeile sunt în

În anul 2008, la nivel global, media procentajului femeilor din politică era de

fruntea statului, fără a avea o funcție executivă (Regină, Guvernator general)

- Cu alb : țările conduse de către bărbați

21,5% în America, 20,9% în Europa, 14,8% în Africa Sub-sahariană, 18,1% în

Asia, 15,2% în zona Pacificului și 9,1% în țările arabe. Aceste procente, care sunt inferioare celui recomandat de Organizația Națiunilor Unite (30%), ascund numeroase disparități între țările din diferitele regiuni ale globului. Per ansamblu, Rwanda este pe primul loc, cu un procent de 56,3% dintre femei implicate în viața politică, fiind urmată de Suedia cu 47%, Cuba – 43,2% și Finlanda – 41,5%. La nivelul anului 2008, doar șapte șefi de stat din 150 (un procent de 4,7%) erau femei. În rândul șefilor de guverne, proporția este mult mai slabă: 8 femei din 192 membri (un procent de 4,2%)¹⁵.

În ultima perioadă, experții au constatat lipsa de interes a femeilor europene pentru politică, iar o mare parte dintre acestea se declară mai puțin informate și interesate de Uniunea Europeană și politică și au o imagine mai proastă despre Uniune decât bărbații. În alegerile europene din anul 2009, potrivit cifrelor demonstrate de Susan Balducci de la Universitatea din Exeter, femeile au reprezentat 35% dintre candidați, 34% pe listele celor mai mari trei grupuri politice (cu excepția Greciei și Danemarcei) și reprezintă 34% din eurodeputații aleși. Candidatele au obținut numai 19% din acoperirea presei. Vizibilitatea redusă a femeilor în politică conduce la interesul redus al acestora în politică și invers: astfel apare un cerc vicios care trebuie distrus. În context politic, mai mulți deputați europeni au constatat că Parlamentul European și Uniunea Europeană, în general, ar trebui să pună mai mult accentul pe chestiunile „sociale”, care atrag interesul femeilor. În acest mod, Uniunea Europeană devine mai relevantă pentru femei, care vor arăta mai mult interes politicii și vor participa în număr mai mare la alegeri¹⁶.

Conform *Raportului Comisiei privind Egalitatea între femei și bărbați*

(2009), în sfera politică, în majoritatea statelor UE au avut loc evoluții pozitive în ultimul deceniu, dar progresele sunt lente și cifrele generale rămân scăzute. Pondere medie a femeilor în rândul membrilor parlamentelor naționale a crescut de la 16% la 24% între 1997 și 2008, dar cifrele de la nivel național sunt cuprinse între 9% și 46%. Unsprezece state membre au o pondere de peste 30%, considerată a fi nivelul minim necesar pentru ca femeile să exercite o influență semnificativă în politică. În guvernele naționale, doar unul dintre patru miniștri importanți este femeie, dar diferențele între statele membre sunt cuprinse între 0% și 60% femei miniștri. În instituțiile europene s-au manifestat unele progrese, dar femeile sunt încă insuficient reprezentate la nivel superior. Doar trei din zece membri ai Parlamentului European sunt de sex feminin¹⁷.

Comisia a continuat să colecteze date comparabile la nivelul UE privind participarea femeilor și bărbaților la procesul decizional, iar un raport recent a confirmat că, în ciuda evoluțiilor pozitive, femeile rămân considerabil sub-reprezentate¹⁸.

Câteva state membre au pus în aplicare măsuri de promovare a unui mai bun echilibru între participarea femeilor și bărbaților la pozițiile de conducere (de exemplu, Spania, Finlanda, Franța, Portugalia, Austria, Danemarca, Polonia și Cipru). O rețea UE de promovare a femeilor în funcții economice și politice de decizie a fost lansată în 2008, fiind urmărită asigurarea unei platforme pentru schimbul de bune practici între rețelele existente la nivelul UE. Participarea egală a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic a constituit un subiect prioritar în timpul președinției slovene, fiind parte a continuării Platformei de acțiune de la Beijing. În iunie 2008,

Consiliul de Miniștri a adoptat concluziile privind participarea femeilor la procesul decizional politic și eliminarea stereotipurilor masculine și feminine din societate; aceasta a fost o temă prioritară a programului troicii prezidențiale (Germania, Portugalia și Slovenia). La sfârșitul lui 2007, Comisia a lansat o inițiativă de formare și sensibilizare menită să informeze societățile, în special întreprinderile mici și mijlocii, în privința beneficiilor combaterii stereotipurilor de gen. De asemenea, Comisia conduce o campanie pentru atragerea tinerelor și menținerea femeilor în profesiile din sectorul TIC¹⁹.

În pofida acestor procente care ne indică o participare și o implicare slabă a femeilor în viața politică, trebuie să ținem cont de faptul că în ultimele decenii au existat numeroase exemple de femei care au cunoscut succesul în viața politică: Angela Merkel în Germania, Margaret Thatcher în Marea Britanie, Benazir Bhutto în Pakistan, Tansu Ciller în Turcia, Indira Gandhi în India, sau Condoleezza Rice și, mai recent, Hillary Clinton în Statele Unite ale Americii.

4. Reprezentarea femeilor în politica românească

În România, politica a fost în mare măsură ” un domeniu monopol masculin (o afacere masculină) la care femeile nici nu au participat și nici nu a constituit politici (nu au determinat agenda politicii, nici sensurile ei, nici alocarea resurselor publice)”²⁰.

Chiar dacă reprezentarea femeilor în politica românească a fost una dintre cele mai importante idei ale ideologiei comuniste, de fapt, regimurile comuniste din țările Europei de Est nu au reușit să promoveze și să mențină egalitatea de șanse în nici un domeniu al vieții sociale, inclusiv în politică. De regulă, în perioada

pre-decembristă, femeile nu vedeau în politică un mod de a-și împlini viața, cele mai multe dintre obiectivele lor personale fiind orientate în direcția vieții de familie²¹. Apoi, imaginea femeii în politică era legată, prin analogie, de imaginea soției lui Nicolae Ceaușescu, ”care a creat imaginea incompetenței și a răutăților în politică”²².

Imediat după căderea regimului comunist, odată cu perioada tranziției, s-a produs o criză care a generat devalorizarea statutului economic și social al femeii din România. În acest sens, costurile sociale ale tranziției (de exemplu, șomajul sau sărăcia) au afectat în special femeile, care de cele mai multe ori, au rămas fără un loc de muncă, fără nici un fel de venit personal, pierzându-și astfel independența economică. Prin urmare, participarea lor la viața politică era un lucru mai dificil de realizat, mai ales că pe agenda publică nu se regăseau chestiuni de gen, și erau neglijate politicile pentru familii, considerându-se că existau alte priorități.

În plus, chiar dacă numeroase femei din România aveau un nivel de instrucție destul de ridicat (de cele mai multe ori liceal și superior), integrarea lor profesională era totuși, problematică, pentru că, de cele mai multe ori, erau nevoite să aleagă între viața de familie și viața profesională

Ideea implicării mult mai pregnante a femeilor în viața socială și politică, în procesul decizional a început să prindă contur, în jurul anului 2000, atunci când perspectiva aderării țării noastre la Uniunea Europeană devenise mai tangibilă și când trebuiau îndeplinite toate cerințele acquis-ului comunitar. Astfel, în anul 2000, în urma alegerilor parlamentare, procentul femeilor ministru a crescut la 18%, față de 3,5% cât era în 1992, iar numărul femeilor care făceau parte din cele două camere ale Parlamentului se triplase – de la 3% la 10%²³.

În anul 2004, după alegerile din noiembrie, în Parlamentul României erau 469 de locuri, dintre care 50 erau ocupate de către femei, ceea ce înseamnă că femeile reprezentau 10.66% din totalul parlamentarilor. În ceea ce privește structura pe sexe a parlamentarilor din cele două Camere, femeile din Camera Deputaților aveau o pondere de 11.2%, în timp ce în Senat, ponderea acestora era relativ mai mică – de 9.5%. Acest procent era foarte scăzut în comparație cu media de la nivelul Uniunii Europene (24%).

Situația nu s-a schimbat foarte mult după alegerile din noiembrie 2008, dacă ținem cont că procentul femeilor din Camera Deputaților a rămas la fel, iar cel al femeilor din Senat a înregistrat chiar o scădere de 3,7%. Pentru o imagine mai bună, prezentăm în tabelele de mai jos, atât datele absolute cât și valorile procentuale ale femeilor din Parlamentul României, în perioada 2004-2008:

2004

Camera Deputaților				Camera Senatului			
Data alegerilor	Locuri	Femei	% F	Data alegerilor	Locuri	Femei	% F
11.2004	332	38	11,4%	11.2004	137	13	9,5%

2008

Camera Deputaților				Camera Senatului			
Data alegerilor	Locuri	Femei	% F	Data alegerilor	Locuri	Femei	% F
11. 2008	334	38	11,4%	11 2008	137	8	5,8%

În ceea ce privește participarea femeilor la primul nivel de luare a deciziei în cadrul ministerelor, posturile publice de conducere care sunt politice (secretar de stat și subsecretar de stat) ocupate de femei, sunt slab reprezentate. Astfel, dacă pentru anul 2007, la primul nivel de decizie după cel de ministru (secretar de stat, secretar general), doar 27,8% dintre poziții erau ocupate de femei, în anul 2009, procentul acestora este de 25% din total (în 12 din cele 19 ministere existente, femeile nefiind reprezentate deloc la acest nivel)²⁴.

***Acknowledgment**

„Această lucrare a fost finanțată din contractul POSDRU/89/1.5/S/61968, proiect strategic ID 61968(2009), cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.”

Note:

¹ Art. 3, *Convenția Eliminării tuturor Formelor de Discriminare împotriva femeii*

² Art. 7, *Ibidem*

³ Art. 4, *Constituția României*

⁴ Art. 16, *Ibidem*

⁵ Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 150 din 01/03/2007

⁶ Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice.

⁷ Art1, *Legea nr 202/2002 republicată în 2007, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*

⁸ Art. 2, *Ibidem*

⁹ Alison E. Woodward, *Ghid de practici corecte pentru realizarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și social*, Editura Punct, București, 2001, p. 44

¹⁰ E. Blaga (coord.), *Politici privind egalitatea de șanse*. București, 2006, p. 254-255

¹¹ De asemenea, femeile au fost slab reprezentate și în posturile din primul eșalon decizional, din cadrul ministerelor, fiind prezente în doar 7 din cele 19 ministere existente

¹² <http://www.ziare.com/articole/femei+viata+politica>

¹³ Alison E. Woodward, *Ghid de practici corecte pentru realizarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și social*, Editura Punct, București, 2001, p. 43-44

¹⁴ Massan d'Almeida, *Genre et Pouvoir Politique*, AFARD Togo, 2006 <http://www.afard.org/docs/togogen.pdf>

¹⁵ Uniunea Interparlamentară (2008), *Femeile în Parlamentele naționale: Situația la 30 noiembrie 2008*, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

¹⁶ http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/014-69679-060-03-10-902-20100226STO69651-2010-01-03-2010/default_ro.htm

¹⁷ Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor,

Egalitatea între Femei și Bărbați— 2009, Comisia Comunităților Europene, Bruxelles, 27.II.2009, p.6

¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

¹⁹ *Ibidem*, p.7-8

²⁰ V. Paști, *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*, Editura Polirom, Iași, 2003, p. 241

²¹ G. Ghebre, *Regim social-politic și viață privată*, Editura Universității din București, București, 2000, p. 53

²² E. Blaga (coord.), *Politici privind egalitatea de șanse*. București, 2006, p. 230

²³ G. Ghebre, M. Tătăram, I. Crețoiu, *Enlargement, Gender and Governance: Analysis Female Visibility in Romania*, Editura Meridiane, București, 2004, p. 11

²⁴ Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (2009-2012), cap. *Promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul procesului decizional*, ANES, București, 2009.

Bibliografie selectivă:

1. Woodward, Alison E., *Ghid de practici corecte pentru realizarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și social*, Editura Punct, București, 2001
2. Blaga, Eugen (coord.), *Politici privind egalitatea de șanse*. București, 2006
3. d'Almeida, Massan, *Genre et Pouvoir Politique*, AFARD Togo, 2006 <http://www.afard.org/docs/togogen.pdf>
4. Paști, Vladimir, *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*, Editura Polirom, Iași, 2003
5. Ghebre, G., *Regim social-politic și viață privată*, Editura Universității din București, București, 2000
6. Ghebre, G.; Tătăram, M.; Crețoiu, I., *Enlargement, Gender and Governance: Analysis Female Visibility in Romania*, Editura Meridiane, București, 2004
7. Zamfir, Catalin and Zamfir Elena, *Politici sociale. Romania in context european*, editura Alternative, București, 1995

8. *** Uniunea Interparlamentară (2008), *Femeile în Parlamentele naționale: Situația la 30 noiembrie 2008*, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
9. *** Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (2009-2012), cap. *Promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul procesului decizional*, ANES, București, 2009.

European context regarding equal opportunities between men and women*

Ramona GRUESCU

Abstract: *Both women and men have a stake in all EU policies. Those policies must serve the interests of both sexes, and help to promote equality. European strategy for increasing work forces recognizes contribution of chances equality between women and men at realization of objectives from Lisboa. That legislation now encompasses, not just equal pay and equal treatment at work, but also equal treatment in social security and the access to goods and services. Today, European families benefit from the minimum standards we have set in the area of maternity leave and parental leave. This acquis continues to evolve.*

Keywords: *European Strategy for Occupation, social policy, work market, equality of chances.*

European society is changing, influenced by different factors such as technological progress, the globalisation of trade and an ageing population. European employment, social affairs and equal opportunities policies contribute to improving people's living conditions with a view to sustainable growth and greater social cohesion. The European Union plays the role of a trigger in social change. It has introduced a protective legal framework for European citizens. It fosters the cooperation of Member States, the coordination and harmonisation of national policies, and the participation of local authorities, unions, employers' organisations and other stakeholders involved.

Each European state adapted the common European legislation depending

on specific legislative frame, by specific culture and support that population gives to a certain type of measures. More, component countries of European Union have adhered to the Union having „different sets of interests and expectations, in the term of political culture and political environment, fact that influenced the treatment of problems of this type at over-national level". So, not only European Union realises through the agency of legislation adopted, influences on states and those that candidate to adhesion, but also these have a specific contribution to politics adopted by the Union.

The principle of *equality in chances between women and men* started to be transposed in legislation and in politics of UE, attending the settlement of the social life of the Member States from economic

perspective. So, equality in chances between women and men on work market proved to be of a crucial importance in communitarian space, positioning the problem of equality in chances in the centre of the *European Strategy for Occupation*.

The Communitarian Strategy pursues to combine the integration of the gender perspective in all politics and programs of the European Community concomitant (complementary) with the promotion of the specific action in favour of women.

As part of the negotiation process for adhesion to UE of the problematic of gender equality, recognised as a reality at European level, it is integrated in juridical and social space by countries that are candidate from Central and Eastern Europe, to realise adhesion criteria (criteria from Copenhagen).

The European strategy of promotion of gender equality stipulates that, as especially important objective the development of the collaboration with social partners, increasing their role in application of measures form realization of facto of the equality between women and men, in all fields of activity and at all decisional levels.

In UE, chances equality between women and men was marked by two major events in 2006: adoption by the Commission of a Road Record for equality in the period 2006-2010 and adoption by the European Council of the Agreement for equality of chances between women and men. These two key - initiatives are a testimony for the active agreements of UE in reaching the objective to reach effective equality of chances between women and man.

The equality politics appears as a guiding wire for two working spaces situated in the centre of preoccupation: the

one of increasing and occupation of work force and the one of demographic exchange, UE will need total support of the cohesion politics, whose new periods of programming started in the year 2007.

Women employment started to progress significant during the last years, including in which concerns the older ones. Still, this fact should not put into a shadow the situation of women on the market of work force, clearly unfavourable in comparison with men. Distances remain important and are always in the disadvantage of women. Differences in work modality and discrimination of market of work force will not be reduced, which will be reflected in an important and stabile difference of remuneration.

In March, the European Council agreed a set of headline targets for the Europe 2020 strategy. One of those targets is that 75% of women and men aged 20-64 should be employed. This goal is a concrete acknowledgement of the importance of equality on the labour market for the EU economy. The Member States will set their national targets based on their different starting positions, but it is clear that we need to boost women's employment in particular. Here, education is key. Already, more women than men in Europe complete university degrees.

The Europe 2020 Strategy is our response to a daunting list of global challenges. We must ensure Europe's competitiveness in a rapidly changing world. The environment is in peril and we need to ensure energy security while reducing emissions. Our population is ageing. In addition, we have faced a rapid succession of crises -- a global financial crisis, a recession and a public debt crisis. We need more structural growth to safeguard our European way of life.

The engine of occupation the work force in Europe remains feminine work

force. Since launching the Strategy of Lisbon in 2000, six of the eight millions of work places created in UE have been occupied by women. The positive evolution of occupation of the working force by women is reflected in their decline of the **unemployment rate**, proportionally faster.

Despite this positive evolution of women to **conciliate professional life with private life** and the lack of equilibrium of repartition of household and familial duties remains very significant. It is astounding to observe that the percentage of occupation of working force for women between 20 and 49 years, decreases with 15 points when they have a child, meanwhile the percentage of men increases with 6 points. More, requests for a flexible work force, in continuous increasing, affect mainly women. Almost a third of women works in partial time regime in comparison with 7,7% from men; 14,8% from employed worked with work contract on undetermined basis, that is a percentage higher than the proportion of men employees. Recurrence to flexible work modalities can reflect personal preferences, but the significant difference between types underlines the lack of equilibrium between men and women in using time.

On the other side, working force market remains segment, to a great extent. The evolution of the occupational and sector's **segregation index** depending on gender does not show a sign of significant decrease. In conclusion, it seems that the development of occupation of the working force for women will be realised mainly in activity sectors and professions already preponderant feminine. Almost four employee's works in public administration, education, health and social actions, meanwhile half of the

employees are hired in administration or sellers or less skilled or unskilled workers.

Moreover, there is a persistent lack of balance between women and men concerning occupation of **decision positions**, as well political as economical. This way, less than a third of cadres are women, and the rapport concerning their presence, in comparison with men was of 1:10 in the year 2005 as part f borders of administration of the 50 European companies quoted on the Market. In national Parliaments, average proportion of women is of only 24%. In European Parliament this is of 33%.

Segregations can be found in **education system**. Even in the future, women will represent the majority of new graduates from superior education (59%), studying fields are registered in a justificative manner in certain patterns. Education, human and artistically sciences, health contains almost half of graduate women, but less than a quarter of graduate men. On the contrary, technical studies bring on only one-graduated women out of ten and four from ten graduated men.

One of the consequences of these differences and inequalities affecting women on the market of work force is reflected in maintaining **remuneration difference** between women and men. Women gain in an average with 15% less than men for each worked hour.

In **social** matter, women present a higher risk of excluding and poverty, especially for older persons and separated parents. The risk of poverty of women over 65 years is of 20%, which is 5 points more than men; meanwhile the risk of single-parent families is of 34%. On the other side, long time unemployment affects 4,5% of women, that is 1 points more than in case of men. Women are also the majority of inactive persons, being especially vulnerable at poverty risk.

European Council from the spring of 2006 underlined the fact that politics of chances equality are essential instruments for economical increase, for prosperity and competitiveness. Also, European strategy for increasing work forces recognizes contribution of chances equality between women and men at realization of objectives from Lisbon. To fully exploit the potential of productivity of European work force, it is essential to promote participation and permanence of women on work market and to eliminate differences between men and women in all fields. To face these challenges, equality politics will need active support of the cohesion politics and effective application of the legislation of equal treatment. The Commission will support the action for member states in certain key fields in which, important progresses must be accomplished, in agreement with priorities underlined in the Road record for equality.

The Roadmap for equality between women and men 2006-2010 defines some existing areas and proposes new areas of action. Six priority areas have been selected: equal economic independence for women and men, reconciliation of private and professional life, equal representation in decision-making, eradication of all forms of gender-based violence, elimination of gender stereotypes and promotion of gender equality in external and development policies.

The European inclusive social model requires support through all relevant policies. We must help both women and men to balance work and family life. The EU is playing its part. The social partners and the Council have been negotiating proposals to raise the EU-wide minimum standards for parental leave and maternity leave. There are extending the social protection of self-employed

workers, in order to encourage more women to be entrepreneurs .

1. Elimination of differences between genders on market of work force

Access to a remunerated and quality work place is the guarantee of the economical independence of women and men. But, between women and men persists very important differences, especially concerning work modalities (work in a partial time system, temporary contracts) or in which concerns occupied sectors and functions. It is absolutely necessary to be analysed and approached in a correct manner all factors situated at the origin of differences.

- Should be rebutted in an active modality the causes of segregation of work force, which has origins in stereotype selection of the educational filial, of formation and professional orientation;
- It is necessary the intensification of efforts due to eliminate obstacles which prevents access of women to decisional and framing jobs;
- Should be continued efforts submitted to reduce the difference of remuneration between women and men, in collaboration with all involved parts. There should be granted a special attention to decreased level of wages from professions and sectors that are powerfully womanized and the reasons which lead to a decrease of salaries from professions and sectors that womanizes them;
- Elaboration, application and monitoring of the flexicurity politics should take into account their differentiated impact on women and men and to avoid that this affects especially women in which concerns “flexibility” and men, in which concerns “security”.

- Politics and measures aiming the increase of occupation of work forces as part of specified target groups, young, old persons, persons that are in unemployment from a long period of time, ethnical minorities, immigrant workers or handicapped person, should take into account situations and obstacles that are specific for women and men in these groups.
 2. *Encouraging a better equilibrium between women and men by separation of private and familial responsibilities.*

Numerous constraints bounds free selection of persons in conciliation of professional life with private one, for example the lack of maintenance services and of supervising children, financial aspects, penalty of the career, risk of losing competences, difficulties in returning to work place pr stereotype pressure. Holliday modalities should be reexamined to contribute to a better separation of private and familial responsibilities between men and women and to encourage this way the quality of life and welfare of children.
- It is necessary to ensure parent's holidays for men and women and must especially be guaranteed that these are individual (non transferable), attractive from financial point of view, fractional, and their duration should not be an obstacle in returning to the working place;
- Taking into account the ageing of the population of UE, it is necessary the continuation of the development of accessible and approachable services of assistance for persons in the care of employees. It might be taken into consideration also the realization of "filial holidays" attractive both for men and woman, which should allow then to take care of older parents
- It is proper to promote paternity holidays which allows the involvement of fathers in household and familial responsibilities from the birth of the child;
- This fight against stereotypes should be intensified at all levels by gathering involved parts and this fight should aim especially men and enterprises;
- It is important to maintain the employment of employees in parental holiday by measures of assistance during the holiday and at return from the holiday. These include measures which must ensure the maintenance of competences of the employee and his access at formation possibilities, but also the guarantee of carrier continuation;
- Units, especially SME should be assisted at putting into service of conciliation measures between professional, social and family life.
 3. *Guarantee of full support of politics of chances equality between women and men through politics of cohesion and rural development.*

2007 is the first year from the new period of programming politics of rural cohesion and development. Politics should be re-orientated so that to contribute more at objectives fixed for Lisboan and to promote this way the economical increase, productivity, creation of work places. It is necessary to fully exploit the potential of funds as catalyser of politics of equality of chances between women and men.

 - Member states should ensure the facilitation of equality of chances between women and men but also the integration from the perspective of gender difference in each stage of putting into services the funds, especially through association as partners of the organisms responsible with promotion of chances equality women - men.

- Documents of programming funds should promote and put into application the dual approach of the politics of equality by adopting specific measures which will aim the promotion of equality by taking into a more attentive consideration the modality in which, women and men can be affected by the other projects of administration and management of funds.
- Funds should contribute at the improvement of the access at the working place, to increase participation and advancement of women at working place, but also to support the realization of the objectives regarding structures of care and supervising children and at the development of other structures of care and to facilitate the access to this. Also, funds should support the feminine entrepreneurship, including by services for enterprises and by access to financing;
- Actions of dissemination and exchange of good practices should be promoted, as well as campaigns of sensibility in matter of equality men-women, and the dialogue between involved parts should be consolidated.

4. *Guarantee of effective application of the legislative frame*

Communitarian “acquis” concerning equality women - men, contributed enormously to progresses realized in the past 50 years and continues to improve and update itself to make more clear and efficient the legislative frame. Still, it is important to guarantee an effective application of the legislation exceeding simple transposition of “acquis”. To guarantee a complete application of the right, the responsibility of supporting in an

active manner putting into application this legislation is due to national actors.

- It is important to be taken measures aiming the intensification of the capacities concerning chances equality between women and men and of actors from judicial system, especially lawyers and advocates, so that they have a formation and technical assistance that are necessary for treatment of equality problems of men-women, in their activity;

Member states and social partners should support in an active manner the effective application of the legislation of equal treatment between women and men and to create conditions that should allow respecting it.

***Acknowledgment:**

„This work was supported by the strategic grant POSDRU/89/1.5/S/61968, Project ID 61968 (2009), co-financed by the European Social Fund within the Sectorial Operational Program Human Resources Development 2007 – 2013.”

Bibliography:

1. Hantrais L. (coord.), *Gendred Policies in Europe – Reconciling Employment and Family Life*, Macmillan Press – London, St. Martin’s Press, New York, 2000, pag. 19
2. Council for European Union, Report of tehcnical Commision to the Board, regarding equality of chances between women and men – 2007
3. PE requires equal changes between women and men, European Romania, 13 March 2007, http://www.euractiv.ro/uniuneauropeana/articles%7CdisplayArticle/articleID_9678/PE-cere-sanse-egale-pentru-femei-si-barbati.html
4. Speech by Herman Van Rompuy, President of the European Council, on the occasion of the 10 years of the European Women Lawyers Association, march 2010
5. Roadmap for equality between women and men 2006-2010.

Raporturile mediului organizațional politic cu managementul organizațiilor publice

Cătălina Maria GEORGESCU

Abstract: *The relations between the management of public organizations and the political sphere have been discussed and analysed by a rich literature, researchers striving to identify the challenges that the management of public organizations faces with the external political environment and to articulate the necessity of changes within this relationship. The dynamics of political control was thus discussed and analysed through numerous theoretical and empirical studies. The management of human resources lies at the bedrock of many researches on the influence of politics over the administration. Some researchers follow a managerial approach to organizational structures from the perspective of communication and information system and study political influences exerted upon them.*

Keywords: *communication, public administration, organization, political environment, theory.*

Sectorul public este alcătuit din ansamblul de operații publice create pentru a răspunde necesităților generale ale societății ca întreg. Generic, prin sectorul public se înțelege totalitatea serviciilor și autorităților cu caracter de stat, alimentate de la bugetul central sau local. Sectorul public cuprinde o mulțime de organizații cu proiectări diferite, create pe baza a diverse instrumente legale, cu regimuri financiare și bugetare diferite¹.

Caracterul specific al organizațiilor din sectorul public, precum și factorii determinanți în cadrul relației cu sfera politică au fost discutate de un corp de

literatură impresionant pe care îl vom prezenta în rândurile care urmează.

Cercetătorii au încercat să explice diferențele din rândul organizațiilor publice făcând apel la modul în care acestea reacționează la provocările mediului în care sunt nevoite să activeze. Cercetătorii au încercat astfel să demonstreze faptul că organizațiile publice reacționează în mod diferit la complexitatea mediului extern. Concluzia cercetătorilor a fost aceea că succesele și/sau eșecurile unor politici publice sau activități ale managementului public pot fi explicate uitându-ne la cadrul general oferit de mediul extern organizațional. Mai mult, mediul înconjurător al unei organizații publice oferă atât oportunități,

cât și provocări pentru managerii din sectorul public², aflați în postura de a lua decizii pentru interesul public general.

Hal G. Rainey, de asemenea, a explorat influența mediului politic și instituțional asupra organizațiilor publice, considerând-o un concept de bază în studiul acestora³. Cu toate acestea, Rainey consideră că deși a fost studiat intens, din cauza complexității, complicațiilor și dificultății sale, datorită structurilor guvernamentale în care se regăsesc organizațiile publice, și luându-se în calcul și factorul uman, nu s-a conturat încă o știință exactă în cadrul managementului pentru studiul mediului organizațional⁴. Ca atare, pentru a elucida o parte semnificativă a complexității analizei asupra mediului organizațional, Hal G. Rainey (2009) propune gruparea factorilor care influențează activitatea organizației în condiții tehnologice, legale, politice, economice, ecologice, demografice și culturale.

În cadrul unei cercetări empirice, Hal G. Rainey și Barry Bozeman au încercat să demonstreze faptul că managerii publici nu diferă de managerii din sfera privată în ceea ce privește percepțiile asupra formalizării organizaționale, în ciuda mai multor voci care afirmă că agențiile guvernamentale au mai multe reglementări decât organizațiile private. Totuși, managerii publici prezintă diferențe acute în ceea ce privește răspunsurile la întrebările despre constrângerile legate de reglementările cu personalul și achizițiile⁵.

Una din cele mai puternice influențe rezultă prin constrângerile bugetare. Fiecare organizație publică reacționează în mod diferit la limitarea bugetului care îi este alocat, de obicei prin restructurări la nivelul resurselor umane. Constrângeri financiare, de data aceasta provenind din afară (FMI, Banca

Mondială, UE) pot determina numărul de structuri și numărul salariaților din domeniul public⁶. Organizațiile publice se pot afla și sub influența mass media, a opiniei publice, și a altor autorități ale statului.

Lakhdar Sekiou, Louise Blondin, Bruno Fabi, Mohammed Bayad, Jean-Marie Peretti, David Alis, Françoise Chevalier au identificat sursele de influență ale mediilor înconjurătoare asupra managementului resurselor umane. Aceștia au operat o distincție între natura internă și cea externă a influențelor. Mai mult, a fost catalogată o altă sursă de influențe sub forma presiunilor venite din partea consumatorilor/cetățenilor⁷. Mediul intern organizațional a fost analizat conform modelului sistemic⁸ al managementului organizației, input-urile și output-urile fiind analizate în termeni de orientări generale (misiune, obiective, strategii, politici, proceduri, programe), management general (conducător, echipă de conducere, stil de leadership), cultură organizațională (valori și norme, orientări specifice), resurse umane (personal, grupe, sindicat). Influențele mediului extern organizațional au fost identificate după următoarele criterii: economice (contextul economic, rata inflației, rata șomajului, rata dobânzii, concurența, fiscalitatea), socio-culturale (status, gen, impactul schimbărilor demografice, sistemul de valori, atitudini și convingeri), politico-juridice (legile și reglementările guvernamentale, contractele cu salariații, rolul statului), tehnologice (statutul inovației și cercetării, difuziunea progresului, efectele automatizării), etice (normele de conduită personală, normele de conduită organizațională, normele de conduită socială)⁹.

O altă concluzie asupra căreia au căzut de acord cercetătorii este că mediul politic organizațional se reflectă și asupra comunicării organizaționale. Explicația acestei afirmații ar putea veni din faptul că factorii mediului politic au o importanță majoră în determinarea priorităților și stabilirea direcțiilor de urmat de către organizațiile din sectorul public, în acest sens, comunicarea organizațională oferă suportul necesar unei astfel de abordări, contribuie la ușurarea întregului proces.

În timp ce majoritatea cercetătorilor au căzut de acord asupra faptului că mediile înconjurătoare influențează puternic comportamentul organizațional, s-au format mai multe definiții și concepții asupra mediilor înconjurătoare în literatura de specialitate¹⁰. Teoreticienii prezintă, într-o abordare sistemică, modul în care mediile politico-juridice, sociale, economice, tehnologice, etice înconjurătoare influențează managementul resurselor umane în organizațiile publice.

Richard Scott nota în 1998 faptul că între organizații și mediile înconjurătoare se stabilesc relații de interdependență în mai multe sensuri, input-urile venite din partea mediilor influențând acțiunile și funcționarea organizațiilor, în timp ce output-urile organizațiilor influențează mediul organizațional¹¹.

În literatura despre sectorul privat, Mark P. Sharfman și James W. Dean, Jr.¹² au analizat influențele mediului extern asupra managementului organizațiilor propunând noi dimensiuni descriptive și analitice ale mediilor organizaționale pe baza celor construite de Aldrich (1979) și Dess și Beard (1984). Mark P. Sharfman și James W. Dean, Jr., ale căror idei au pus bazele concepției asupra mediului organizațional

în literatura despre sectorul privat¹³, critică într-o lucrare dimensiunile descriptive și analitice ale mediilor organizaționale propuse de către Aldrich (1979), și de către Dess și Beard (1984). Dimensiunile construite de Aldrich în 1979 ca variabile pentru a cerceta influența mediului organizațional au în vedere capacitatea mediului, gradul de omogenitate-heterogenitate, gradul de stabilitate-instabilitate, nivelul de concentrație-dispersie, existența consensului sau, dimpotrivă, a disensiunilor în domeniu și turbulența¹⁴. Variabile pentru studiul impactului mediului extern organizațional au construit și Dess și Beard care în 1984 le reduceau la trei: generozitate, complexitate și dinamism¹⁵.

În timp ce majoritatea cercetătorilor au căzut de acord asupra faptului că mediile înconjurătoare influențează puternic comportamentul organizațional, s-au format mai multe definiții și concepții asupra mediilor înconjurătoare în literatura de specialitate¹⁶ și s-au creat scheme pentru evaluarea și explicarea influențelor mediilor organizaționale politice, sociale și economice, influențe explicabile prin mai multe tipuri de factori¹⁷. Influența mediului organizațional determină schimbări și în structura organizatorică rezultând astfel o relație de dependență directă justificată între autonomia administrativă și calitatea organizațiilor publice¹⁸.

Variațiile din structura organizatorică în sectorul public au fost analizate prin cercetări asupra impunerii de dimensiuni și măsuri ale structurii¹⁹, analiza complexității²⁰, abordările diferite concentrându-se asupra organizațiilor publice prin prisma sistemelor deschise²¹. Principiul ierarhiei se întinde mai mult, la nivelul fiecărei structuri organizatorice,

distingându-se astfel între diferitele servicii, departamente și birouri la nivel de instituție²².

În ceea ce privește comunicarea managerială și sistemul informațional în organizațiile publice, teoreticienii au căzut de acord asupra importanței analizei acestor două elemente în structura managementului acestui tip de organizații. Din cauza diferitelor abordări în studierea comunicării, încercările de a defini comunicarea au fost numeroase și, nu de puține ori, încercările s-au soldat cu definiții care s-au modificat în timp. Studiul comunicării în cadrul organizațiilor publice a depășit cadrul de abordare a principiilor clasice de management conceput de Taylor, referitoare la formalism în comunicare²³ și accentuează mai nou rolul schimbului de informații și al managementului acestora în creșterea eficienței²⁴.

Cu toate acestea, puține sunt lucrările care abordează influențele politicului asupra comunicării organizaționale²⁵. Testele empirice au validat ipoteze precum aceea care afirmă că există diferențe demonstrabile între managementul sistemelor informaționale din organizațiile private și cele publice, acestea din urmă fiind expuse birocratizării (fenomen întâlnit în literatură sub denumirea de “red tape” – reguli formale dure, reglementări excesive care împiedică acțiunea și procesul de luare a deciziei) și controlului²⁶, dar și politicilor organizaționale/interne și externe²⁷.

În literatura de specialitate se recunoaște existența influenței mediilor sociale și politice asupra organizațiilor publice, în general²⁸ și asupra comunicării organizaționale din organizațiile publice, în particular²⁹. În literatura despre sectorul privat, comunicarea instituțională este văzută ca strategie de poziționare a

companiei în raport cu mediul organizațional și instituțiile politice³⁰. Astfel, putem vorbi despre o abordare comunicațională a interacțiunii dintre organizațiile publice și mediile înconjurătoare.

O adevărată colecție de studii au surprins relația dintre politicieni și administratorii din vârful ierarhiei³¹ sau relația dintre politică și administrație³², și raportul dintre birocratie și democrație³³. Alte studii empirice asupra rolului leadership-ului organizațiilor publice în cadrul procesului politic au abordat procesul de reformă administrativă și Noul Management Public³⁴, instituționalizarea discreției politice în cadrul serviciilor publice³⁵, raportul dintre expertiza tehnică și puterea politică³⁶, preferințele politicienilor și ale administratorilor de cheltuire ale banilor publici analizate din perspectivă comparativă³⁷, sau dacă putem vorbi de o relație conflictuală între politicieni și manageri publici³⁸ și propunerea logicii conflictului în relațiile dintre aceștia³⁹.

James H. Svava și Patrick Overeem⁴⁰ au intrat într-o polemică privind relația dintre politică și administrație. Cei doi autori se situează pe poziții opuse, primul etichetând dihotomia dintre politică și administrație drept “aberație ideologică” și construind un model al “complementarității”, cel de-al doilea prețuind dihotomia pentru neutralitatea politică pe care o promovează⁴¹.

Dinamica controlului politic a fost studiată de mai mulți specialiști. Într-o altă cercetare realizată de B. Dan Wood și Richard W. Waterman au fost evaluate numirile, construirea bugetelor, reorganizările și legislația pentru controlul pe care îl exercită asupra birocrăției în Statele Unite ale Americii⁴².

Percepția asupra influențelor exercitate de către mediul politic din afara organizației a fost analizată prin numeroase studii empirice care au surprins detalii semnificative⁴³. Managementul resurselor umane este un domeniu de bază în cercetarea asupra influenței politicului asupra administrației, mulți cercetători oprindu-se asupra acestui domeniu de studiu.

Cercetările asupra influenței factorului politic asupra administrației au rezultat în evidențierea “caracterului politic al managementului public”⁴⁴ prin cel puțin două aspecte: influențarea politicilor și practicilor din organizațiile publice de către reprezentanții politici și ocuparea unor posturi și funcții publice de către indivizi selectați pe criterii politice⁴⁵.

Percepția organizațiilor publice ca dinamici complexe, sisteme deschise cu structuri adaptabile continuu la cererile mediului organizațional este un deziderat pentru ameliorarea calității serviciilor publice. Cu alte cuvinte, flexibilitatea, abilitatea organizației de a învăța din experiență și de a introduce schimbarea și inovațiile, odată ce circumstanțele interne și externe suferă schimbări, sunt elemente vitale pentru îmbunătățirea eficienței organizațiilor publice. Una din provocările majore care afectează organizațiile publice fiind răspunsul la un mediu în continuă schimbare și adaptarea la presiunile externe, schimbarea este percepută ca un element care obligă organizațiile să acționeze datorită interdependenței dintre mediul extern și organizația publică.

Note:

¹ OCDE, *Guidelines on corporate governance of state-owned enterprises*, December 2004, Kutsal Yesilkagit, Sandra von Thiel, „Political Influence and Bureaucratic Autonomy”, *Public Organizations Review*, 2008, Nr. 8, p. 138.

² Lakhdar Sekiou, Louise Blondin, Bruno Fabi, Mohammed Bayad, Jean-Marie Peretti, David Alis, Françoise Chevalier, *Gestion des ressources humaines*, Edition: 2, De Boeck Université, 2001, p. 451; Fred A. Kramer, *Dynamics of public bureaucracy: an introduction to public management*, Cambridge, Mass, Winthrop., 1981, pp. 7-15.

³ Hal G. Rainey, *Understanding and managing public organizations*, John Wiley and Sons, 2009, p. 89.

⁴ Ibidem, pp. 89-90.

⁵ Hal G. Rainey, Barry Bozeman, „Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 10, No. 2, 2000, pp. 447-470.

⁶ Vezi spre exemplu Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional.

⁷ Lakhdar Sekiou et al., *op. cit.*, p. 59.

⁸ Modelul sistemic al managementului resurselor umane a fost reprezentat grafic de către Lakhdar Sekiou et al., 2001, p. 21.

⁹ Lakhdar Sekiou et al., *op. cit.*, p. 15.

¹⁰ Fred A. Kramer, *op. cit.*, p. 7; Ion Petrescu, Emanoil Muscalu, *Tratat de management public*, Sibiu: Editura Universității „Lucian Blaga”, 2003, pp. 93-96.

¹¹ Richard Scott, *Organizations: rational, natural, and open systems*, Prentice Hall International, Englewood Cliffs, 1998.

¹² “Conceptualizing and Measuring the Organizational Environment: A Multidimensional Approach”, în *Journal of*

Management, vol. 17, no. 4, 1991, pp. 681-700.

¹³ Mark P. Sharfman, James W. Dean, Jr., "Conceptualizing and Measuring the Organizational Environment: A Multidimensional Approach", în *Journal of Management*, vol. 17, no. 4, 1991, pp. 681-700.

¹⁴ Aldrich 1979 apud Hal G. Rainey, *op. cit.*, p. 95.

¹⁵ Dess, Beard 1984 apud Hal G. Rainey, *op. cit.*, p. 95.

¹⁶ Hal G. Rainey, *Understanding and managing public organizations*, John Wiley and Sons, 2009; Richard Scott, *Organizations: rational, natural, and open systems*, Prentice Hall International, Englewood Cliffs, 1998; Berman, Evan M., James S. Bowman, Jonathan P. West, Montgomery van Wart, *op. cit.*

¹⁷ Lakhdar Sekiou et al., *op. cit.*; Fred Kramer, *Dynamics of public bureaucracy: an introduction to public management*, Cambridge, Mass, Winthrop, 1981; Hal G. Rainey, *op. cit.*

¹⁸ Nicholas Henry, *Administrație publică și afaceri publice*, Chișinău: Editura Cartier, 2005.

¹⁹ Edward R. Maguire, *Organizational Structure in American Police Agencies Context, Complexity and Control*, Suny Press, 2003; Richard Scott, *op. cit.*

²⁰ Robert M. Freeman, *Correctional Organization and Management: Public Policy Challenges, Behavior and Structure*, Elsevier, 1999.

Section 1.01 ²¹ Gareth Morgan, *Images of Organization*, Sage Publications, 2006, pp. 38-42; Edward R. Maguire, *Organizational structure in American police agencies: context, complexity and control*, State University of New York Press, 2003, p. 134; Nicholas Henry, *op. cit.*

²² Ministerul de Interne și al Reformei Administrative, *Planul Strategic al Ministerului de Interne și Reformă Administrativă, Anexa la Ordinul Ministrului de Interne și al Reformei Administrative*, nr. 297 din 21.09.2007, sursa: http://www.mie.ro/_documente/plan_strategic/mediu_intern.pdf.

²³ Fred A. Kramer, *op. cit.*

²⁴ Vasile Tran, Irina Stănciugelu, *Teoria comunicării*, comunicare.ro, București, 2003

²⁵ Armenia Androniceanu, *Noutăți în managementul public*, ediția a 3-a, București: Editura Universitară, 2008.

²⁶ Stuart Bretschneider, "Management Information Systems in Public and Private Organizations: An Empirical Test", *Public Administration Review*, Vol. 50, No. 5 (Sep. - Oct., 1990), Blackwell Publishing, pp. 536-545.

²⁷ Bruce Rocheleau, "The political dimensions of information systems in public administrations", în G. David Garson, *Information Technology and Computer Applications in Public Administration: Issues and Trends*, Idea Group Publishing, 1999, p. 23.

²⁸ Fred A. Kramer, *op. cit.*, p. 7, Ion Petrescu, Emanoil Muscalu, *Tratat de management public*, Sibiu: Editura Universității „Lucian Blaga”, 2003, pp. 93-96.

²⁹ Dayna Finet în Fredric M. Jablin, Linda L. Putnam (editori.), *The new handbook of organizational communication. Advances in theory, research, and methods*, Thousand Oaks, California, Sage Publications, 2001, p. 278.

³⁰ Tugrul Atamer, Roland Calori, *Diagnostic et décisions stratégiques*, Ediția a II^a, Dunod, Paris, 2003.

³¹ Poul Erik Mouritzen, James H. Svava, *Leadership at the apex: politicians and administrators in Western local governments*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh, 2002, B. Guy Peters, Jon Pierre, (editori), *Politicians, Bureaucrats and Administrative Reform*, Routledge, 2001.

³² Kutsal Yesilkagit, Sandra van Thiel, *op. cit.*; David Giauque, Fabien Resenterra și Michaël Siggen, "La relation entre les acteurs politiques et les gestionnaires publics: complémentarité ou séparation? Le constat dans trois cantons suisses", *Télescope*, hiver 2009, pp. 103-117; James H. Svava, "Complementarity of Politics and Administration as a Legitimate Alternative to the Dichotomy Model", *Administration and Society*, Vol. 30, No. 6, 1999; James H.

Svara, "The Myth of the Dichotomy: Complementarity of Politics and Administration in the Past and future of Public Administration", *Public Administration Review*, Vol. 61, No. 2, 2001.

³³ Kenneth J. Meier și Laurence J. O'Toole Jr., *Bureaucracy in a Democratic State: A Governance Perspective*, Baltimore, MD, The Johns Hopkins University Press, 2006.

³⁴ B. Guy Peters, Jon Pierre (editori), *Politicians, Bureaucrats and Administrative Reform*, Routledge, 2001.

³⁵ Jan-Hinrik Meyer-Sahling, „The institutionalization of political discretion in post-communist civil service systems: the case of Hungary”, *Public Administration*, Oxford: Blackwell Publishing, Vol. 84, Nr. 3, 2006, pp. 693–716.

³⁶ Ella Batten et al., "Expertise and policy-making: legal professionals in local government", *Public Administration*, Oxford: Blackwell Publishing, Vol. 84, Nr. 3, 2006, pp. 771–781, Carolyn Bourdeaux, „Politics versus Professionalism: The Effect of Institutional Structure on Democratic Decision Making in a Contested Policy Arena”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Oxford University Press, Nr. 18, 2007, pp. 349–373.

³⁷ Dag Ingvar Jacobsen, „Public sector growth: comparing politicians' and administrators' spending preferences”, *Public Administration*, Oxford: Blackwell Publishing, Vol. 84, Nr. 1, 2006, pp. 185–204.

³⁸ Miro Hacek, „The relationship between civil servants and politicians in a post-communist country: a case of Slovenia”, *Public Administration Review*, Oxford: Blackwell Publishing, Vol. 84, Nr. 1, 2006, pp. 165–184.

³⁹ Kasper M. Hansen, Niels Ejersbo, "The relationship between politicians and

administrators – a logic of disharmony”, *Public Administration Review*, Oxford, Blackwell Publishing, vol. 80, no. 4, 2002, pp. 733-750.

⁴⁰ Patrick Overeem își afirmă opiniile privind relația dintre politică și administrație și neutralitatea politică a administratorilor în articolul "The Value of The Dichotomy: Politics, Administrators, and The Political Neutrality of Administrators", *Administrative Theory and Praxis*, Vol. 27, Nr. 2, 2005.

⁴¹ B. Douglas Skelley, „The Persistence of the Politics-Administration Dichotomy: An Additional Exlanation”, *Public Administration Quarterly*, Winter 2008, pp. 549-570.

⁴² B. Dan Wood, Richard W. Waterman, "The dynamics of political control of the bureaucracy", *American Political Science Review*, Volume 85, No. 3, 1991, Dan B. Wood and Miner P. Marchbanks III, „What Determines How Long Political Appointees Serve?", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Oxford University Press, Nr. 18, 2007, pp. 375–396; B. Guy Peters, Jon Pierre, op. cit.

⁴³ Vedeți, spre exemplu, Kaifeng Yang și Sanjay K. Pandey, „How Do Perceived Political Environment and Administrative Reform Affect Employee Commitment?", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2009, vol. 19, nr. 2, pp. 335–360; vedeți, de asemenea, Marius Profiroiu (coord.), Tudorel Andrei, Marius Dincă, Radu Carp, *Reforma administrației publice în perspectiva integrării României în Uniunea Europeană*, București: Institutul European din România, 2006.

⁴⁴ Armenia Androniceanu, op. cit., p. 26.

⁴⁵ Ibidem, pp. 26-27.

Rolul leadershipului în modelarea culturii organizaționale

Mihai Ovidiu CERCEL

Abstract: *This article constitutes a theoretical, conceptual and empirical approach of the organizations with a performance-oriented culture and the role of leadership in the modeling of organizational culture. The study discusses the influence of culture over strategy, the change of organizational culture. Also, the paper approaches the models of organizational culture assessment and identifies the characteristics of organizational culture in Romania. The actual research has several phases: determining cultural dimensions according to Hofstede's model for Romanian and foreign employees within the chosen sample, determining cultural dimensions according Denison's model for the chosen sample and measuring the efficiency of the process of redefining the company's values.*

Keywords: *organizational culture, employee, company, model, research.*

I. Organizațiile cu o cultură orientată către performanță și rolul leadershipului în modelarea culturii organizaționale

1.1. Cultura organizațională orientată către performanță – Organizația eficientă

În ciuda concurenței din ce în ce mai puternice pe piața mondială, observăm că anumite companii reușesc să rămână în top și să performeze cu mult peste media sectorului de activitate în care acționează. Întrebarea firească pe care trebuie să ne-o punem este: cum fac acest lucru? Prin ce se

deosebesc aceste companii de concurența lor?

În opinia noastră, factorul de succes, ceea ce le deosebește de ceilalți din piața în care acționează este tocmai cultura organizațională. Aceste companii și-au dezvoltat de-a lungul timpului o cultură organizațională puternică, fiind capabile să se adapteze cu ușurință la schimbările din ce în ce mai rapide din mediul extern, bizuindu-se pe o echipă bine integrată intern, care deține capacitățile și aptitudinile necesare unei performanțe superioare în acel segment de activitate și care împărtășește aceleași valori cu organizația.

Accesul aproape liber la o piață globală, evoluțiile tehnologice și

dezvoltarea explozivă a mijloacelor de comunicare produc schimbări rapide atât în mediul extern al organizației, cât și în relația angajat-angajator. Noile paradigme ale lumii contemporane impun identificarea de soluții de reproiectare a culturii organizaționale: *cultura organizațională orientată către performanță*. Acest nou concept impune companiilor „nu între a se schimba sau nu, ci cum trebuie să se schimbe și să se adapteze pentru a supraviețui (...) și cum trebuie să se organizeze pentru a atinge înaltă performanță” (Abrudan D., 2007, p. 21).

Cultura organizațională orientată către performanță înseamnă, pe de-o parte, un suport pentru managementul performanței¹ și, în al doilea rând, respectarea unui set de principii:

- Definirea unor standarde cheie de performanță („key performance standards”), utilizând apoi, de exemplu, Balanced Scorecard pentru translatarea obiectivelor strategice până la nivelul fiecărui angajat;
- Orientarea către acțiune prin asumarea de către membrii echipei de roluri active în activitatea organizației și nu doar de simpli executanți de ordine;
- Practicarea unui model de comunicare care să asigure informații corecte și accesibile tuturor în scopul conștientizării fiecărui membru al echipei asupra impactului pe care îl are acțiunea fiecăruia asupra rezultatelor organizației;
- Creșterea performanțelor prin atragerea și păstrarea talentelor;
- Dezvoltarea unei culturi a învățării, permanente și inovatoare, prin training-uri regulate;

- Orientarea către client
- Căutarea permanentă a inovării
- Orientarea către excelență în fiecare departament sau compartiment de lucru

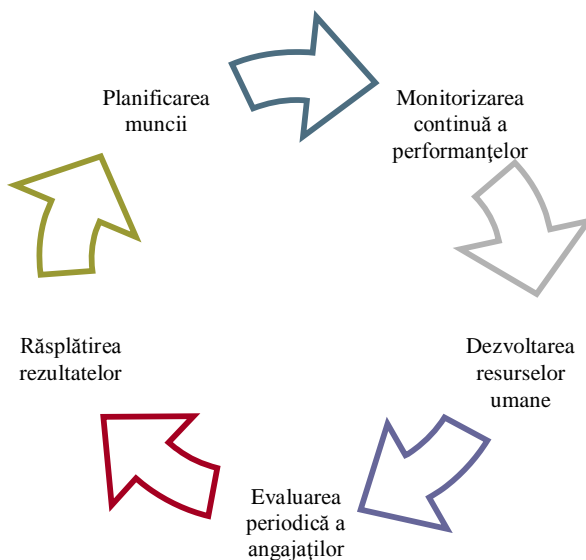
În acest sens, vom defini organizația eficientă ca fiind acea organizație în care munca este planificată și așteptările shareholderilor sunt definite clar, performanțele organizației sunt urmărite continuu, dezvoltarea capacității angajaților de a performa este evaluată și recunoscută drept un obiectiv esențial de către management, performanța angajaților este măsurată în mod regulat, iar succesele angajaților sunt răsplătite pe măsură. Într-o organizație eficientă managerii și angajații practică un management al performanței în mod natural, fiecare persoană executându-și munca în mod constant la cele mai înalte standarde.

Gradul de îndeplinire a obiectivelor este permanent măsurat pentru fiecare angajat și fiecare angajat primește cu regularitate feed-back.

Organizația își stabilește standarde înalte, dar aloacă resursele necesare și dezvoltă abilitățile de care are nevoie pentru a le atinge.

Răsplătirea rezultatelor se face atât formal, cât și informal. Recompensarea și stimulentele sunt importante în companiile performante, însă scopul nu este de a se obține comportamentul corect din partea angajaților nepotrivii, ci pentru a păstra în organizație oamenii potriviți. (Collins, J., 2007)

Figura 3
Componentele procesului de management al performanței într-o organizație eficientă



Organizația eficientă are caracteristici culturale distincte:

- Este Adaptabilă – are capacitatea de a primi semnale din mediul extern, de a le interpreta și de a se schimba pentru a răspunde acestor semnale;

- Misiunea sa este bine definită și clară - angajații înțeleg misiunea organizației și cum contribuie fiecare dintre ei, zilnic, la îndeplinirea acesteia;

- Este Implicată - prin încurajarea dezvoltării capacităților resurselor umane și crearea în cadrul organizației a sentimentului de responsabilitate;

- Este Consistentă – prin crearea unei culturi organizaționale puternice bazată pe un sistem comun de convingeri, valori și simboluri înțelese și împărtășite de toți membrii organizației.

1.2. Rolul leadershipului în dezvoltarea unei culturi organizaționale orientată către performanță

Managementul modern pune accentul pe constituirea unei culturi organizaționale axate pe integritate, stimularea performanței, a competenței, a inițiativei și a spiritului inovator. Evoluțiile sistemelor informaționale solicită managementului organizațiilor să se concentreze mai ales pe formarea resurselor umane, dezvoltarea de noi abilități, o atenție specială fiind acordată creșterii coeziunii și dezvoltarea spiritului de echipă. Organizația performantă presupune o schimbare radicală a atitudinii managerilor față de subordonați, recunoașterea aportului fiecăruia la obținerea rezultatelor, încurajarea angajaților să își asume riscuri, împuternicirea lor să ia decizii în domeniilor lor de competență.

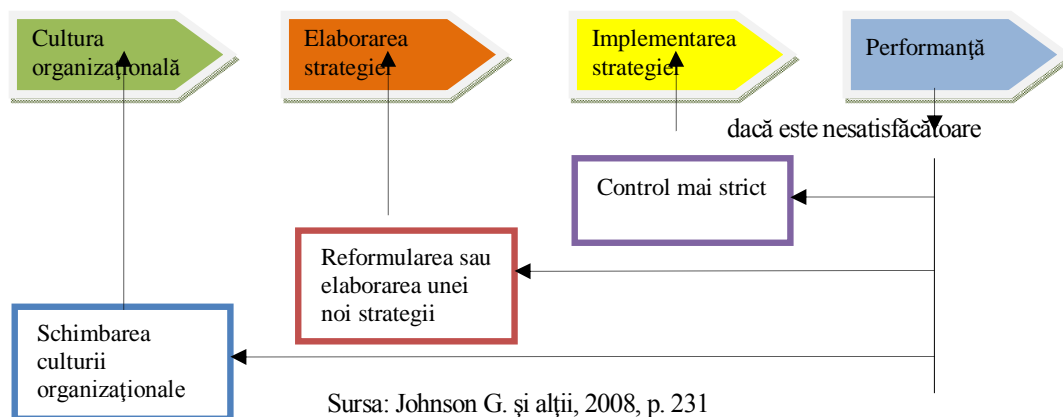
Cercetările evidențiază faptul că, în general, oamenii tind să acționeze și să ia decizii în conformitate cu felul lor de a percepe realitatea, iar problemele apar tocmai din cauza faptului că această percepție diferă de la individ la individ.

Realitatea este percepută prin prisma propriilor presupoziii, atitudini și valori. Schimbarea mediului în care își desfășoară activitatea organizația implică schimbarea percepțiilor, a valorilor, credințelor. La nivel organizațional, schimbarea de paradigmă se referă, în primul rând, la strategia întreprinderii, stilul de conducere, structura organizației, la schimbările privind personalul, competențele, abilitățile și valorile împărtășite, sursa de putere și leadership-ul.

1.3. Influența culturii organizaționale asupra strategiei

Natura implicită a culturii îi oferă un rol strategic în cadrul organizației. Cultura poate fi un motor al strategiei sau o frână. Organizațiile care sunt captive propriului model cultural nu vor reuși niciodată să elaboreze strategii care ar fi în contradicție cu valorile culturii organizaționale existente (Johnson G. și alții, 2008, pp.229-232). În acest caz, confrunțați cu un mediu în schimbare, managerii vor încerca să interpreteze situația în conformitate cu propria lor cultură, iar acțiunile lor vor fi limitate, inerțiale și previzibile.

Figura 4
Influența culturii asupra strategiei



Sursa: Johnson G. și alții, 2008, p. 231

1.4. Schimbarea culturii organizaționale

Dificultățile schimbării culturii organizaționale țin de caracterul mecanismelor informale care se creează în oricare organizație (intangibilitatea, internalizarea mecanismelor de control) și de dificultatea coordonării acestora.

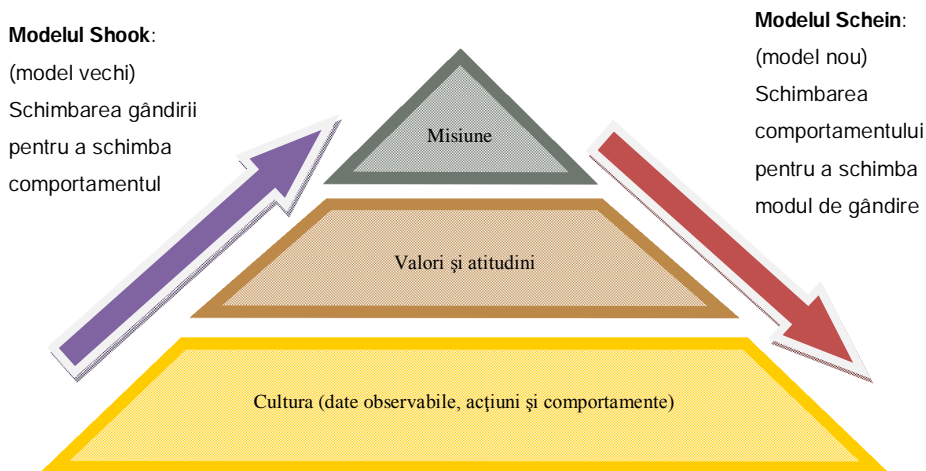
Nu poți schimba „un individ sau o organizație până când individul sau organizația acceptă necesitatea schimbării” (Prebble R.²). Este motivul pentru care intervenția managementului în schimbarea structurilor formale, a regulamentelor organizaționale este mult mai simplă în comparație cu schimbarea structurilor

informale (statut, roluri, identități, valorilor de grup). Intervențiile asupra culturii organizaționale ar trebui să se realizeze prin acțiuni simbolice care să vizeze valorile simbolice, normele și convingerilor (Dygert C.B., Jacobs R.A). Resursele umane necesare pentru realizarea strategiei de schimbare nu pot fi create peste noapte. Sintagma „omul este cea mai importantă resursă a unei organizații” a condus la transformarea avantajului competitiv susținut într-un real coșmar pentru manageri. (Șchiopoiu-Burlea A., 2008, p.6).

Schimbarea culturii va necesita definirea unei strategii complexe care să pornească de la acțiunile și comportamentele care se cer modificate, trecând prin redefinirea proceselor de

muncă și ajungând la o schimbare a culturii organizaționale. Această strategie va porni de la definirea misiunii organizației („what we do”), cum vrem să reacționeze organizația („how we want to behave”) și fiecare membru al său în parte, asigurând training-ului necesar atingerii acestor obiective. Într-o etapă ulterioară se vor consolida acele comportamente dobândite pe care organizația dorește să le păstreze. Schimbarea culturii organizației va rezulta de la sine în urma aplicării acestei strategii. Esența schimbării constă în arta evitării înlocuirii culturii mamă cu o cultură locală sau dezvoltarea unor culturi paralele.

Figura 5
Mecanismele de schimbare a culturii organizaționale



Sursa: Shook, 2010, p. 66

1.5. Ipoteze de lucru

La acest moment pot fi formulate următoarele ipoteze de lucru:

1. Cultura organizațională influențează performanțele managementului companiilor,

întrucât are efecte direct asupra gradului de satisfacție al angajaților, permite optimizarea resurselor și prin urmare acționează asupra performanțelor economico-financiare și a capacității concurențiale a organizației ;

2. Pornind de la analiza celor șapte dimensiuni culturale ale organizației (Hofstede, 2010) vom încerca să demonstrăm că, în cazul eșantionului ales, cultura organizațională este o rezultantă a interacțiunii dintre modelele culturale ale angajaților provenind din culturi diferite.

3. Vom analiza această relație de influență mutuală utilizând comparativ diferite modele de evaluare a culturii organizaționale pentru a crea un model intern de cultura organizațională a companiilor multinaționale incluse în eșantion, model condiționat de cultură, în general, și de valorile economice și sociale ale angajaților, cu scopul de a determina comportamentul organizațiilor și mijloacele lor de acțiune.

4. Ca o continuare a acestor ipoteze și prin prisma aceluiași argumente ne așteptăm ca identificarea unui specific organizațional cultural autohton al acestor companii să conducă la necesitatea definirii unor strategii de schimbare a culturii organizaționale în scopul îmbunătățirii performanțelor în sens larg ale organizațiilor (indicatori economico-financiari, capacitate concurențială, responsabilitate socială, atractivitate). Rezultatele cercetării vor putea fi folosite atât pentru a măsura succesul procesului de schimbare a culturii organizaționale, dar și pentru a înțelege mai bine dimensiunile culturii organizaționale românești de care trebuie să țină seama o companie străină care intenționează să intre pe piața românească pentru a putea adapta cu succes comportamentele, valorile și tradițiile angajaților români la cultura organizațională a companiei mamă.

II. Evaluarea culturii organizaționale

Studii recente arată că există anumite modele culturale care caracterizează diferitele națiuni (Hofstede, 2001), modele care reflectă modul de gândire, de raportare la mediu social și economic, evidențiază percepția persoanelor asupra valorilor organizației. Thomas Peters și Richard Waterman

(2004), cercetători care au contribuit substanțial la studierea culturii organizaționale, au observat că cele mai performante organizații acordă o importanță deosebită resurselor umane. Cea mai eficientă cultură organizațională se bazează pe încurajarea, prețuirea și motivarea salariaților. Valorile asociate acestui tip de cultură sunt echitatea, cinstea, siguranța locului de muncă, implicarea și asumarea responsabilității.

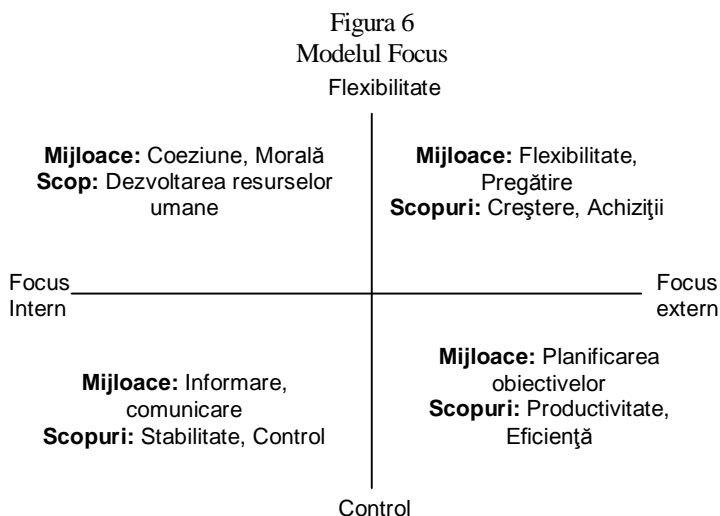
În cadrul studiului au fost identificate opt principii de excelență:

- orientarea spre acțiune - acțiune și luare a deciziilor chiar și în lipsa tuturor datelor;
- contactul permanent cu clienții - atenție față de serviciile către clienți;
- autonomie și antreprenoriat - asumarea riscului, împărțirea pe mici companii și gestionarea lor independentă;
- productivitate prin oameni - demnitate și respect pentru angajați;
- linie constantă în afaceri - cunoașterea proceselor de bază ale organizației;
- consecvență - susținerea aceluiași individ în care individul este calificat;
- formă simplă, personal de conducere minim;
- gestionarea abilă a resurselor - controlul flexibil al resurselor.

(Peters, Waterman, 2004, pp. 89-306)

II.1. Modele de evaluare a culturii organizaționale

R. E. Quinn și J. Rohrbaugh (1983) au construit un model de evaluare a organizațiilor bazat pe patru factori distribuiți pe două axe care se intersectează: control-flexibilitate și focus intern-focus extern. Această teorie stă la baza instrumentului de evaluare a culturii organizaționale numit FOCUS (Quinn, Rohrbaugh, 1983, p. 369-373).



Sursa: Quinn, Rohrbaugh, 1983:367

Diversele combinații ale acestor trăsături, în diferite grade, ne oferă orientarea culturii organizaționale (idem), ca rezultat a acestor factori spre:

- *Suport - Flexibilitate și Focus Extern* – organizația se sprijină pe valori precum: cooperarea, participarea, implicarea, asumarea responsabilității, coeziunea, încrederea reciprocă, umanismul și dezvoltarea personală. Scopul organizației este creșterea și dezvoltarea afacerii;

- *Inovație - Flexibilitate și Focus Intern* - organizația promovează valori precum: asumarea riscurilor, creativitatea, experimentarea, inițiativa, anticiparea și autogestionarea. Scopul organizației este să își dezvolte capitalul de resurse umane;

- *Reguli-Control și Focus Intern* – organizația are drept valori: formalismul, standardizarea și raționalizarea sarcinilor, respectul pentru autoritate. Scopul este de a obține o organizație stabilă ;

- *Scopuri - Control și Focus Extern* - organizația apreciază: performanța,

eficiența, managementul prin obiective, planificarea, clarificarea obiectivelor individuale și organizaționale. Scopul organizației este de a-și îmbunătăți eficiența și productivitatea.

Robert A. Cooke, fondatorului modelului psihometric de evaluare a culturii organizaționale Human Synergistics, a analizat cultura organizațională în companii din Australia și Noua Zeelandă identificând atât factorii care contribuie la construirea culturii (stilurile constructive), cât și factorii care sabotează aceste aspirații, creând astfel organizații agresiv-defensive sau pasiv-defensive. Profesorul Cooke a identificat 31 de astfel de factori cauzali pe care i-a clasificat în 5 categorii: misiunea și filosofia, structurile, sistemele, tehnologiile, aptitudinile și calitățile. Aceste cinci categorii stau la baza sistem de evaluare a culturii organizaționale – modelul Human Synergistics (Jones Q. și alții, 2006).

Daniel Denison (2006) a dezvoltat modelul FOCUS și a propus un model de

analiză a culturii organizaționale ca rezultată a patru trăsături ale organizațiilor: *Adaptabilitate*, *Misiune*, *Implicare* și *Consistență*, fiecăruia corespunzându-i trei subfactori, intitulăți indecși. (Denison și alții, 2006).

Cu toate că studiul are unele limitări - eșantionul ales de companii este reprezentativ numai pentru piața americană -, datele empirice obținute sugerează ideea conform căreia cultura organizațională este o formă de capital în sens social al oricărei companii. Resursele umane, dezvoltate sau dobândite în cadrul companiei, luate în considerare și prin dimensiunea lor culturală, arată că pot avea un impact semnificativ asupra performanțelor organizației și pot crea avantaje competitive semnificative. Profilurile culturii organizaționale rezultante majoritar pe una dintre cele patru componente fundamentale reprezintă tipuri distincte de cultură organizațională.

II.2. Studiul Globe – caracteristicile culturii organizaționale din România

Caracteristicile culturii organizaționale din România se bazează pe cercetarea GLOBE Project România realizată în anul 2006 de un consorțiu format din 12 universități românești (Bibu N., Brancu L., 2008). Profilul culturii societale a fost calculat pe baza modelului de cultură GLOBE care cuprinde nouă variabile: 1. Distanța față de putere, 2. Evitarea incertitudinii, 3. Colectivism

instituțional, 4. Colectivism de grup, 5. Egalitatea între sexe, 6. Afirmarea fermă a opiniilor, 7. Orientare către oameni, 8. Orientare către performanță și 9. Orientare către viitor. (House, R. J. și alții, 2004).

Rezultatele studiului GLOBE, similare cu cele găsite de cercetătorul olandez Geert Hofstede, arată că, din punctul de vedere al culturii organizaționale, Europa poate fi decupată în două zone: spațiul nordic care include statele aflate deasupra unei linii imaginare care unește Marea Britanie cu Austria și spațiul sudic care include tot sudul continentului, începând din Portugalia și până în Georgia, incluzând în acest subspațiu și țările Europei Centrale și de Est. Următorul nivel de diferențiere, în interiorul acestor spații, arată existența unor așa numite „clustere” prin gruparea țărilor pe baza proximității culturale, fiind identificate următoarele clustere: britanic, est-european, germanic, latin, nordic.

Profilul cultural românesc³ pentru practicile societale este destul de diferit față de cel al valorilor societale (tabelul 2). România se distinge printr-o distanță mare față de putere, orientare puternică de grup, tolerarea incertitudinii, încurajează individualismul și agresivitatea în relațiile sociale, este slab orientată către performanță și focalizată mai degrabă către prezent decât către viitor. (Bibu, Petrisor, și alții, 2007).

Tabelul2: Rezultatele studiului GLOBE pentru România

Variabilele GLOBE	Minimum	Maximum	Medie	Deviația standard	Poziționare în clasamentul GLOBE
Distanța față de putere <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	3.4 1.00	7.00 5.20	5. 6263 7771	.8 079 835	întă medie
Evitarea incertitudinii <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	1.0 2.75	6.25 7.00	3. 6601 3922	.9 601 390	relativ joasă întă
Colectivism instituțional <i>Cum este</i> <i>um și-ar dori</i>	1.5 2.50	5.75 7.00	3. 7484 9773	.8 481 673	relativ joasă întă
Colectivism de grup <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	2.6 3.25	7.00 7.00	5. 4322 1223	.8 025 051	întă foarte întă
Egalitatea între sexe <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	1.6 2.40	5.80 6.20	3. 8815 6285	.7 085 840	întă relativ întă
Afirmarea fermă a opiniilor <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	1.5	6.75	4. 1396 5300	.8 160 000	medie întă
Orientare către oameni <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	1.0 3.00	7.00 7.00	4. 0938 2958	.9 343 327	relativ joasă joasă
Orientare către performanță <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	1.0 2.50	7.00 6.33	3. 5080 9240	1. 0719 008	foarte joasă joasă
Orientare către viitor <i>Cum este</i> <i>Cum și-ar dori</i>	1.0 2.75	5.60 7.00	5. 5605 5605	.8 755 904	destul de joasă întă

Sursa: Bibu N, Brancu L., 2008, p. 4

Rezultatele cercetării arată că, cultura societală, se schimbă greu, fiind evidente diferențele între valorile către care tinde societatea și realitățile sociale. Practicile societale ale culturii organizaționale românești sunt foarte apropiate de clusterul est-european⁴, în timp ce valorile societății migrează de la

clusterul est-european către clusterul latin și chiar cel britanic. Explicația similitudinilor cu clusterul est-european rezidă în apropierea geografică și istoria comună, în timp de diferențierile se datorează unicității originii latine a limbii (“o insulă de latinitate într-o mare slavă”) și religiei majoritar ortodoxe într-un spațiu

geografic (Europa Centrală și de Est) în care catolicismul și protestantismul sunt mai bine reprezentate.

II.3. Modelul Hofstede

În opinia lui cercetătorului olandez Geert Hofstede, culturile naționale diferă mai ales la nivelul valorilor, în general, inconștiente ale membrilor culturii respective. Hofstede (2001) a arătat că fiecare organizație își creează propriul sistem cultural în care se regăsesc structuri remanente ale culturii naționale. Dimensiunile culturilor naționale, definite în cadrul modelului Hofstede, sunt înrădăcinate adânc în valorile inconștiente ale oamenilor. Aceste valori sunt dobândite în copilărie, prin educația primită acasă și apoi la școală, și din acest motiv sunt extrem de stabile în timp. Schimbarea valorilor naționale se poate petrece numai de-a lungul mai multor generații. În urma cercetărilor făcute în cadrul companiei IBM (la nivel global), Hofstede a definit patru dimensiuni culturale: *distanța mică sau mare față de putere, colectivism versus individualism, feminitate versus masculinitate, nivel scăzut versus nivel ridicat de evitare a incertitudinii*. Michel Harris Bond va completa modelul adăugând *dimensiunea orientare pe termen lung versus orientare pe termen scurt*. Model Hofstede a suferit noi modificări, cel mai recent, intitulat VDM 08, a adăugat două noi dimensiuni: *indulgență versus constrângere și monumentalism versus auto-dizolvare*.

Indicii modelului Hofstede VDM 08 sunt:

1. Indicele *Distanță față de putere* (*Power Distance Index - PDI*) indică măsura în membrii unei societăți acceptă faptul că puterea este distribuită inegal. Putem spune că indicele PDI măsoară acceptarea inegalității de jos în sus. În acest sens, ca și în societate, puterea și inegalitatea sunt factori fundamentali ai

oricărei organizații. Parametrii care determină indicele PDI sunt: frica angajatului de a-și exprima opinia, autocrația și preferințele pentru mediul de muncă. (Hofstede G., 1996, pp.40-44)

2. Indicele *Individualism (IDV) versus Colectivism*, este un indice care măsoară gradul în care indivizii sunt integrați în grupuri. Vom spune că individualismul este mare în acele societăți în care legăturile sociale sunt minime, membrii societății așteptându-se ca fiecare să își poarte de grijă sieși și familiei sale. Invers, un indice de colectivism mare caracterizează acele societăți în care membrii ei sunt integrați încă de la naștere în grupuri sociale cu o coeziune puternică, de cele mai multe ori familia în sens extins, așteptând în schimbul acestei protecții o loialitate naturală. Individualismul este asociat cu importanța relativă acordată următorilor parametrii: timp personal, libertate, opțiune. Colectivismul este asociat cu parametrii precum: perfecționare, condiții fizice pentru muncă și folosirea calificărilor. (Hofstede G., 1996, pp. 69-80)

3. Indicele *Masculinitate (MAS) versus feminitate*, este un indice care arată distribuția rolurilor între bărbați și femei. Studiile efectuate de Hofstede la IBM au arătat că (a) valorile femeilor variază mai puțin decât valorile bărbaților de la o cultură la alta; (b) valorile bărbaților în diferite culturi pot varia de la foarte încrezător în ei înșiși, competitivi cu valori complet diferite de valorile femeilor din aceeași țară, până la modestie și grijă față de ceilalți și similare cu valorile femeilor din aceeași țară. Hofstede asociază masculinitatea cu parametrii precum câștigul, recunoașterea, avansarea și provocarea la întreceri, iar feminitatea cu parametrii cum ar fi management, cooperare, sferă de viață și siguranța serviciului. (HofstedeG., 1996, pp.99-111)

4. Indicele *Evitarea incertudinii* (*Uncertainty Avoidance Index- (UAI)* arată gradul de toleranță al societății la nesiguranță și ambiguitate. Acest indice variază cel mai mult de la o țară la alta. Este un indice care măsoară cât de mult membrii unei societăți se simt confortabil sau nu în situații noi, necunoscute, surprinzătoare, diferite de ceea ce au întâlnit până atunci. Culturile care au un grad ridicat al acestui indice se feresc de situațiile ambigue și încearcă să minimalizeze această aversiune prin organizarea de structuri clare, impunerea de reguli și legi stricte. În mod paradoxal, culturile cu grad ridicat de aversiune pentru incertitudine se angajează în comportamente riscante tocmai pentru reducerea ambiguității. De cealaltă parte, culturile care acceptă nesiguranța sunt mult mai tolerante și încearcă să aibă cât mai puține reguli. (HofstedeG., 1996, pp. 131-142).

5. Indicele *Orientare pe termen lung* (*Long-Term Orientation - LTO*) versus *Orientare pe Termen Scurt* (*Short-Term Orientation – STO*): valorile asociate cu *orientarea pe termen lung* sunt prudența și perseverența, în timp ce valorile asociate

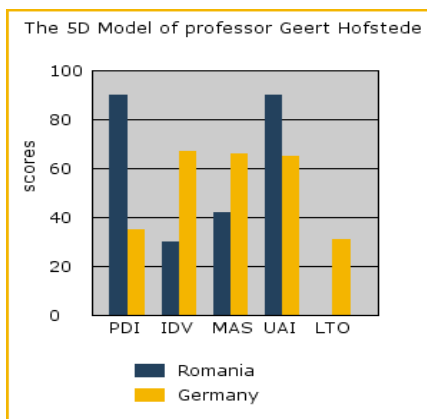
cu *orientarea pe termen scurt* sunt respectul pentru tradiții, îndeplinirea obligațiilor sociale și grija pentru felul în care sunt percepuți în grupul din care fac parte. Această dimensiune poate fi folosită pentru a caracteriza oricare cultură, fiind un rezultat al istoriei, religiei și tradițiilor culturii respective.

6. Indicele *Indulgență versus Constrângere* caracterizează în ce măsură societatea permite satisfacerea, cu relativă libertate, a anumitor sentimente și dorințe, în special a celor legate de: loisir, căsătorie, prietenie, cumpărături și sex. Un indice de constrângere mare caracterizează o societate care controlează satisfacerea dorințelor membrilor săi și în care oamenii se simt mult mai puțin capabili să se bucure de viață.

7. Indicele *Monumentalism versus Auto-dizolvare* arată gradul în care o societate îi prețuiește pe aceia care sunt văzuți, metaforic, drept monumente: mândri și impenetrabili. Invers, auto-dizolvarea este tipică societăților în care este prețuită umilința și flexibilitatea.

Figura 7

Exemplu de interacțiune între dimensiunile culturale ale spațiului românesc și germanic calculate în conformitate cu modelul Hofstede cu 5 dimensiuni



Sursa: Hofstede, 2010, http://www.geert-hofstede.com/hofstede_dimensions.php

II.4. Modelul Denison

Modelul Denison de evaluare a culturii organizaționale se bazează pe cele patru trăsături culturale ale organizației eficiente. Ceea ce deosebește acest model de altele asemănătoare este modalitatea prin care sunt integrate dimensiunile și indecșii culturali cu indicatori de performanță într-un singur circumplex, asigurându-se astfel un cadru comun pentru evaluarea culturii organizaționale

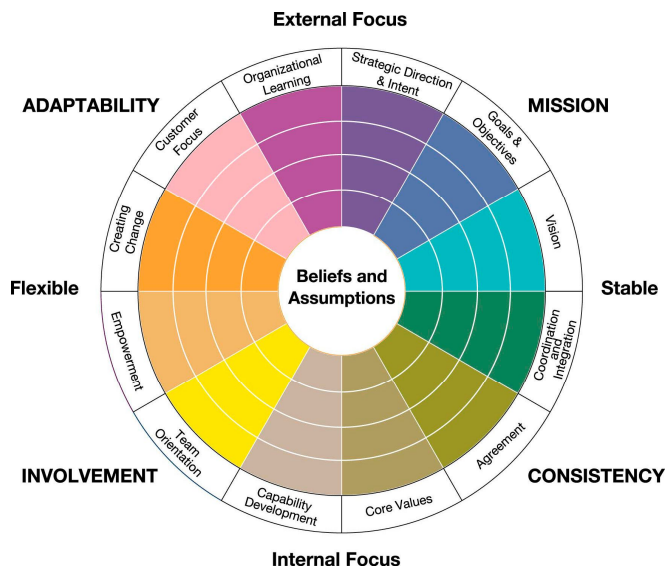
Cele patru trăsături culturale măsurate în cadrul modelului Denison sunt: Misiunea, Consistența, Implicarea și Adaptabilitatea.

Fiecare dintre aceste trăsături este împărțită în trei diviziuni – indecși

culturali. În raport cu dimensiunile și indecșii calculați se pot identifica convingeri și credințe specifice, modelul fiind orientat global pe două axe: stabilitate/flexibilitate și focus intern/focus extern.

Rezultatele cercetărilor desfășurate în circa 1700 de companii din întreaga lume arată că adaptabilitatea și implicarea contribuie pe termen lung la performanțele financiare ale organizației și pe termen scurt la creșterea cifrei de afaceri

Figura 8
Dimensiunile fundamentale ale culturii organizaționale conform modelului Denison



Sursa: Denison Daniel și alții, 2006

a. *Adaptabilitatea* reliefează semnale din mediul extern, de a le capacitatea unei organizații de a primi interpreta și de a le transforma în

schimbări ale comportamentului intern în scopul creșterii capacității de răspuns a organizației. Pentru măsurarea adaptabilității organizației, vom urmări să determinăm: 1. Capacitatea firmei de a prelua idei noi și de a încerca noi căi (Crearea schimbărilor), 2. Recunoașterea de către angajați a nevoii de a servi clienții interni și externi ai organizației (Focalizarea pe client) și 3. Capacitatea de a învăța atât din reușite, cât mai ales din erori (Învățarea organizațională).

b. *Misiunea* arată în ce măsură angajații știu „de ce” fac ceea ce fac și cum contribuie ei în fiecare zi la acest „de ce”. În cadrul studiului vom urmări modificarea în timp a celor trei subfactori: 1. Capacitatea organizației de a stabili obiective strategice astfel încât să își atingă „viziunea” (Direcția strategică și intențiile), 2. Capacitatea organizației de a stabili obiective specifice pe termen scurt capabile să orienteze angajații și să le arate cum se conectează ceea ce fac ei zilnic cu „viziunea” companiei și 3. Definirea unei „viziuni” – ca scop fundamental al organizației.

c. *Implicarea* înseamnă încurajarea dezvoltării capacităților umane, crearea în cadrul companiei a sentimentului de responsabilitate și a ideii că bunul mers al organizației va îmbunătăți viața fiecăruia dintre angajați. Prin determinarea celor trei subfactori ai vom urmări: 1. Ariile de responsabilitate în care angajații pot lua singuri decizii pe baza datelor la care au acces și acelea în care nu au acest drept (Împuternicirea „informată”), 2. Modul în care munca în echipă este încurajată, 3. Dezvoltarea capacităților prin training, coaching și oferirea de noi roluri și responsabilități.

d. *Consistența* creează o cultură organizațională puternică bazată pe un sistem comun de convingeri, valori și simboluri care sunt înțelese și împărtășite de toți membrii organizației. În cadrul cercetării vom cuantifica dinamica celor trei sub-factori ai consistenței: 1. Capacitatea de a se asigura că munca pe care o desfășoară angajații servește întreaga organizație (Coordonare și integrare), 2. Capacitatea organizației de a defini un set de valori și principii care să îi orienteze pe angajați și pe manageri să ia decizii și să se comporte în felul în care organizația se așteaptă să o facă (Valorile fundamentale) și 3. Capacitatea de a angaja un dialog și de a accepta mai multe puncte de vedere atunci când apar probleme dificile de rezolvat (Acord);

Misiunea se referă la orientarea pe termen lung a organizației, acceptarea și însușirea ei de către angajați jucând un rol esențial. *Consistența* definește valorile care reprezintă baza unei culturi organizaționale puternice: coeziunea, coordonarea și controlul. *Implicarea* permite dezvoltarea capacităților resurselor umane, a simțului responsabilității, a devotamentului și a autonomiei. *Adaptabilitatea* permite traducerea cererilor mediului extern și intern în eforturi de acțiune.

Fiecare pereche de factori are efecte distincte asupra performanțelor organizației (Denison D., Haaland S., Goelzer P., 2004). Astfel, **misiunea și consistența** pot îmbunătăți semnificativ performanțele financiare ale organizației, **consistența și implicarea** cresc satisfacția angajaților și motivarea lor, **implicarea și adaptabilitatea** contribuie la dezvoltarea capacităților de inovare, dezvoltarea produselor și serviciilor, iar **adaptabilitatea și misiunea** influențează creșterea vânzărilor, a cotei de piață.

III. Contribuții proprii

III.1. Metodologia cercetării

Studiul nostru își propune o abordare transversală analizând cultura organizațională atât din perspectiva teoriilor de management, cât și prin luarea în considerare a unor elemente indispensabile de psihologie organizațională. Ne interesează să identificăm și să definim un anumit specific cultural-organizațional, precum și să evaluăm gradul de întrepătrundere a structurilor formale cu cele informale sau rolul structurilor informale în dezvoltarea și performanțele organizației.

Aplicarea riguroasă a metodologiei cercetării impune proiectarea studiului pe mai multe nivele: nivelul selectiv, nivelul proiectiv și nivelul constructiv (Mărginean I., 2000).

În cadrul **nivelului selectiv** cele mai multe etape au fost deja parcurse (*Stabilirea temei de cercetare, Documentarea preliminară*), iar alte sunt dezvoltate chiar în cadrul acestui proiect de cercetare științifică (*Elaborarea obiectivelor cercetării, Formularea ipotezelor și Selectarea surselor de informare*). O etapă importantă care urmează să fie abordată în al doilea raport de cercetare este *Stabilirea universului populației și tipului de eșantionare*, etapă în care în funcție de obiectivele cercetării și de resurse se vor stabili natura, caracterul și volumul populației care va fi investigată. Ne propunem realizarea unui eșantion probabilistic pentru a asigura reprezentativitatea statistică a datelor pentru populația aleasă și pentru calcularea erorii de eșantionare.

În cadrul **nivelului proiectiv** vom operaționaliza conceptele prin stabilirea unei relații între simbolurile care apar la nivel teoretic și elementele direct observate în cadrul cercetării. În ceea ce

privește alegerea metodelor de cercetare vom utiliza *metoda anchetei prin intermediul chestionarelor* și *metoda focus-grupurilor* combinată cu *metoda interviului semistructurat* în scopul clarificării unor rezultate obținute din analiza chestionarelor. În cadrul chestionarelor, se vor utiliza cu precădere *întrebările închise* (sau precodificate) care prezintă câteva avantaje (Chelcea S., 2004):

- facilitează analiza statistică a răspunsurilor;
- sprijină memoria celui anchetat;
- permit aplicarea unor chestionare cu mulți „itemi”;
- servesc ca „filtru” pentru întrebările următoare;
- sporesc anonimatul și securitatea celui anchetat;
- înlesnesc „angajarea” în răspunsul la chestionar a persoanelor.

S-a constatat că există o conexiune între întrebările închise și „atracția răspunsurilor pozitive” (*Da, De acord* etc.). Cercetările experimentale au evidențiat tendința populației de a răspunde pozitiv la întrebările închise din chestionare. În literatura de specialitate se apreciază valoarea atracției răspunsurilor pozitive este de 8-12 % în cadrul oricărui chestionar cu întrebări închise. Analiza răspunsurilor va ține cont de aceste distorsiuni (Chelcea S., 2004).

Paul F. Lazarsfeld (apud Chelcea S., 2004) preciza că întrebările închise sunt adecvate studierii fenomenelor simple, iar întrebările deschise – de preferință studierii fenomenelor foarte complexe, problemelor delicate. Din acest motiv chestionarul Denison lasă cercetătorului posibilitatea adăugirii și a unor întrebări deschise, pentru a permite persoanei anchetate libertatea unei exprimări individualizate a răspunsurilor.

În investigarea ipotezelor vom utiliza utilizând chestionarul VDM 08 (vezi anexa 1) pentru definirea

dimensiunilor culturale conform modelului Hofstede și chestionarul Denison pentru trasarea circumplexului dimensiunilor culturii organizaționale și a indecșilor. Evaluarea culturii organizaționale se va face atât dinamic prin aplicarea succesivă a chestionarului Denison cu o periodicitate de circa 6 luni, cât și prin compararea rezultatelor cu benchmark-ul Denison.

Ca metodă de selecție a eșantionului vom utiliza metoda selecției sistematice astfel încât să asigurăm fiecărui membru șansa egală de a fi ales. În ceea ce privește dimensiunea eșantionului, pentru asigurarea unui nivel de încredere⁵ de 95% și a unei erori de eșantionare (interval de încredere)⁶ de $\pm 5\%$, calculele probabilistice arată că, pentru o populație totală de 500 de angajați, acesta trebuie să fie de 217 respondenți aleși probabilistic.

În cadrul nivelului constructiv are loc culegerea și validarea datelor, iar ulterior prelucrarea și analiza lor. În această etapă se va verifica exactitatea și completitudinea datelor, apoi acestea vor fi prelucrate în mod unitar și analizate pentru a se stabili frecvența de producere a unor fenomene sau a distribuției acestora la nivelul populației, validarea eșantionului sau studiul gradului de reprezentativitate, validarea instrumentelor de lucru și eventual elaborarea de noi modele de evaluare a culturii organizaționale. Acest nivel se concretizează prin redactarea celui de-al treilea raport de cercetare.

III.2. Etapele cercetării

III.2.1. Determinarea dimensiunilor culturale conform modelului Hofstede pentru angajații români și străini din cadrul eșantionului ales

Un prim chestionar (vezi anexa 1) va porni de la ipotezele emise de Hofstede și va urmări să identifice cum este influențat comportamentul organizațional și managerial al companiei de către

interacțiunea dintre culturile existente în cadrul organizației.

Această anchetă va identifica dimensiunile culturilor naționale prezente în cadrul organizației. Măsurarea acestor variabile și compararea lor cu rezultatele GLOBE ne va permite să anticipăm comportamentul organizației, atât în ceea ce privește adaptabilitatea externă și integrarea internă, cât și percepțiile culturale care influențează managementul organizației și, prin urmare, are consecințe asupra performanțelor.

Chestionarul va fi completat cu interviuri cu manageri, atât români, cât și străini, aflați pe diferite poziții în cadrul companiei Henkel România și va urmări clarificarea următoarelor teme:

- În ce măsură istoria, tradițiile, valorile companiei mamă, cultura din care provine managementul influențează performanța?
- Determinarea limbajului, limitelor, puterii, recompense/sanctiuni, răspunsul la incidente critice, credințe, tradiții, valori, rezistență la schimbare, percepția asupra timpului, spațiului, relațiilor interumane;
- Cum promovează compania valorile pozitive și cum le descurajează pe cele negative;
- Cum se raportează organizația la mediul înconjurător (clienți, furnizori, concurență, CSR, etc.);
- Există valori și convingeri care aparțin societății mamă și au fost impuse companiei din România?;
- Este cultura organizațională percepută drept componenta a strategiei de business sau este lăsată să se dezvolte reactiv?
- Există în cadrul companiei subculturi ale culturii organizaționale? Care este rolul lor?

III.2.2. Determinarea dimensiunilor culturale conform modelului Denison pentru eșantionului ales și măsurarea eficienței procesului de redefinire a valorilor companiei

Intr-o a doua etapă vor fi măsurate, la interval de un an, trăsăturile culturale ale organizațiilor conform modelului Denison (2006) în scopul definirii unui sistem de referință al organizației studiate, care să cuprindă reguli și obișnuințe, mituri, ceremonii, simboluri, standarde sociale. În cadrul cercetării, va fi evaluată dinamica în timp a celor patru trăsături ale culturii organizaționale și a sub-factorilor corespunzători, în conformitate cu metodologia modelului sus-menționat. Rezultatele evaluării vor putea fi folosite și pentru inițierea unui proces de schimbare a culturii organizaționale în scopul unei mai bune alinieri a acesteia cu misiunea și scopurile organizației. Chestionarul (vezi anexa 2) este bazat pe modelul Denison (Denison, Janovics, Young, Hee, 2006) și conține 60 de întrebări grupate în 12 indecși de cultură organizațională. Chestionarul va fi urmat de discuții în cadrul unor focus-grupuri care au drept obiective lansarea în dezbateri dirijate asupra conceptelor de cultură organizațională și relevanța lor pentru performanța organizației. Denison va oferi o radiografie a culturii organizaționale a companiei Henkel România la momentul t și la momentul $t+1$ an. Din analiza rezultatelor vom defini valorile Henkel, încercând să le identificăm pe cele care provin de la compania mama, atât pe cele care au fost adaptate mediului românesc, cât și pe cele care au fost impuse angajaților români).

Rezultatele obținute vor fi, de asemenea, comparate cu catalogul Denison, catalog care cuprinde 176 de companii din întreaga lume.

Concluzii

În cadrul acestui capitol vom detalia rezultatele cercetărilor practice și le vom analiza în scopul determinării interacțiunilor și influențelor mutuale dintre angajații aparținând culturilor diferite din cadrul companiei Henkel România.

Din analiza celor două modele vom determina modul în care conlucrează angajații provenind din culturi diferite ai Henkel România, identificând astfel factorii de succes care modelează cultura organizațională performantă în condițiile mediului economico-social din România. Măsurarea influenței acestora în definirea profilului culturii organizaționale a companiei analizate ne va permite determinarea relațiilor de cauzalitate între cultura organizațională și performanță.

Studiul va încerca să definească un model intern de cultura organizațională a companiei Henkel România, model condiționat de cultură, în general, și de valorile economice și sociale ale angajaților în scopul determinării comportamentului organizației și mijloacele ei de acțiune.

Rezultatele cercetării vor putea fi folosite atât pentru a măsura succesul procesului de schimbare a valorilor companiei, dar și pentru a înțelege mai bine dimensiunile culturii organizaționale românești de care trebuie să țină seama o companie străină care intenționează să intre pe piața românească pentru a putea adapta cu succes comportamentele, valorile și tradițiile angajaților români la cultura organizațională a companiei mamă.

Note:

¹ Managementul performanței este un proces sistematic prin care organizația implică angajații săi, atât în mod individual, cât și în grup, în îmbunătățirea eficienței

organizaționale în scopul îndeplinirii optime a misiunii și obiectivelor (Abrudan D., 2007).

² Richard Prebble este personalitatea care a schimbat cultura organizațională în administrația publică din Noua Zeelandă, transformând cultura unei administrații cu mii de angajați cu o cultură negativă într-o cultură orientată către performanță (Prebble R.)

³ Metodologia urmărită în studiul GLOBE măsoară cele 9 variabile în două ipostaze: cum sunt ele în realitate (practicile societale) și așa cum și-ar dori societatea să fie (valorile societale).

⁴ Clusterul est-european se caracterizează prin tolerarea incertitudinii, coeziune puternică de grup, respectarea ierarhiei și egalitate între sexe. Pentru mai multe detalii, poate fi consultat articolul *Eastern European cluster, tradition and tranzition*, Gyula B., Takacs S., Karacsonyi A., Imrek V., 2002, Journal of World Business, nr. 37

⁵ Nivelul de încredere măsoară probabilitatea ca valoarea reală a unui indicator să se găsească în intervalul de încredere

⁶ Eroarea de eșantionare (intervalul de încredere) reprezintă intervalul de valori (eroarea) în care se încadrează un procent calculat pe baza esantionului în Populatia Totala

Referințe bibliografice:

1. Abrudan D. (2007). *Managementul participativ, o soluție pentru atingerea performanței în organizații*, Editura Mirton, Timișoara
2. Abrudan D. (2009). *Exceleța în managementul resurselor umane*, Editura Eurobit, Timișoara
3. Bibu N., Petrișor I. și alții. (2007). *Romanian Societal Culture: a Culture towards Westernization?*, Universitatea de Vest, Timișoara
4. Bibu N., Brancu L. (2008). *Convergences of the Romanian Societal Culture with European Culture Clusters in the Process of European Integration - The Role of*

Intercultural Teams Management in Increasing European Cohesion, *Societal Science Research Network*, disponibil online la <http://ssrn.com/abstract=1156343>

5. Collins J. (2007). *Exceleța în afaceri*. Editura Curtea veche, București

6. Constantinescu D. (2008). *Management – Funcții, Structuri, Procese*. Editura Universitaria, Craiova

7. Constantinescu D., Nistorescu T. (2009). *Economia întreprinderii*. Editura Sitech, Craiova

8. Chelcea S. (2004). *Inițiere în cercetarea sociologică*. Editura Comunicare SNSPA, București

9. Clarke L. (1998). *Managementul schimbării – Ghid practic privind producerea și controlul schimbării într-o firmă sau organizație*. Editura Teora, București

10. Denison D. R., Haaland S., Goelzer P. (2004). "Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia different from the rest of the world", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Nr. 1

11. Denison D., Janovics J., Young J., Hee J.C. (2006) "Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method", *Working Paper*, International Institute for Management Development, Lausanne, January 2006

12. Dygert C. B., Jacobs R.A. (2006). *Managementul culturii organizaționale*. Editura Polirom, Iași

13. Gyula B., Takacs S., Karacsonyi A., Imrek V. (2002). *Eastern European cluster, tradition and tranzition*, *Journal of World Business*, nr. 37

14. Jones Q., Dunphy D., Fishman R., Larne M și Canter C. (2006). *In great company*. Human Synergetics Australia Pty Ltd., Melbourne VIC, Australia

15. Hofstede G. (1996). *Software-ul gândirii. Managementul structurilor multiculturale*. Editura Economică, București

16. Hofstede G. (2001). *Culture's consequences - Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, editura Sage Publications, Thousand Oaks, SUA

17. House R. J., Hanges P. J., Javidan M., Dorfman P. W., Vipin G. (2004). *Culture*,

Leadership, And Organizations: The Globe Study Of 62 Societies. Editura Sage Publications, Thousand Oaks, SUA

18. Johnson G., Scholes R., Fréry F., (2008). *Stratégique*, Ed. Pearson Education France, ediția a 8-a, Paris

19. Mancini M., (2003). *Time management*, Editura McGraw-Hill, New York, SUA

20. Mărginean I. (2000). *Proiectarea cercetării sociologice*, Editura Polirom, Iași

21. Năstase M. (2004). *Cultura organizațională și managerială*. Curs digital, Biblioteca digitală ASE, București

22. Nicolescu O., Verboncu I. (2001). *Fundamentele managementului organizației*. Editura Tribuna Economică, București

23. Peters T.J., Waterman R.H. (2004) *In Search of Excellence: Lessons from America's best run companies*, Editura Harper Business Essentials, New York, SUA

24. Prebble R. (2006). *Out of the red*. The Letter Limited, Rotoma (New Zealand)

25. Quinn R.E., Rohrbaugh J. (1983) "A special model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis", *Management Science*, vol 29, nr. 3

26. Schein E.H. (1984). "Coming to a New Awareness of Organizational Culture", *Sloan Management Review*, vol. 25, nr. 2

27. Schein E.H. (1996-a). *Organizational culture and Leadership*. Jossey-Bas Publisher, ediția a 2-a San Francisco, SUA

28. Schein E.H. (1996-b). "Three Cultures of Management: The Key to Organizational Learning", *Sloan Management Review*, Vol. 38, nr. 1

29. Schermerhorn J., Hunt J., Osborn R. (2002). *Organizational Behavior*. Editura John Wiley New York, SUA

30. Șchiopoiu-Burlea A. (2008). *Managementul resurselor umane*. Editura Universitaria, Craiova

31. Shook J. (2010). "How to change a Culture: Lessons from NUMMI", *Sloan Management Review*, Vol. 51, no. 2

Anexa 1

Chestionarul Hofstede VDM 08 MODULUL VALORI 2008

Vă rugăm să vă imaginați locul de muncă ideal pentru dumneavoastră, făcând abstracție de locul de muncă actual.

Definind acest loc de muncă ideal, ce importanță acordați să ...

(Vă rugăm să încercuiți o singură variantă pe fiecare rând):

1 = de cea mai mare importanță

2 = foarte important

3 = de importanță moderată

4 = de mică importanță

5 = de importanță foarte mică sau deloc

1. aveți suficient timp liber pentru viața personală sau familie

1 2 3 4 5

2. aveți un șef direct pe care să îl puteți respecta

1 2 3 4 5

3. obțineți recunoașterea performanțelor

1 2 3 4 5

4. aveți siguranța locului de muncă

1 2 3 4 5

5. să munciți alături de colegi agreabili

1 2 3 4 5

6. să îndepliniți sarcini interesantăe

1 2 3 4 5

7. să fiți consultat de șeful dumneavoastră în privința deciziilor legate de munca desfășurată de dumneavoastră

1 2 3 4 5

8. să locuiți într-o zonă bună

1 2 3 4 5

9. să aveți o muncă respectată de familie și prieteni

1 2 3 4 5

10. să aveți șanse de promovare
1 2 3 4 5

În viața privată, ce importanță acordați:
(încercuiți un singur răspuns pe fiecare
rând):

11. timpului liber pentru distracție
1 2 3 4 5

12. moderației ; să aveți puține dorințe
1 2 3 4 5

13. generozității față de celelalte
persoane
1 2 3 4 5

14. modestiei ; să păreți umil și
neimpunător
1 2 3 4 5

15. Dacă doriți cu adevărat să
cumpărați ceva scump, dar nu aveți suficienți
bani, ce faceți?

- a. întotdeauna economisiți înainte
de a cumpăra
- b. de obicei, întâi economisiți
- c. uneori faceți economii, alteori
împrumutați pentru a cumpăra
- d. de obicei împrumutați și
rambursați ulterior
- e. întotdeauna cumpărați atunci
când vreți și rambursați împrumutul ulterior

16. Cât de des vă simțiți nervos sau
tensionat?

- a. întotdeauna
- b. de obicei
- c. uneori
- d. rareori
- e. niciodată

17. Sunteți un om fericit?

- a. întotdeauna
- b. de obicei
- c. uneori
- d. rareori
- e. niciodată

18. Sunteți aceeași persoană la locul de
muncă și acasă?

- a. aproape același
- b. mai degrabă același

- c. nu știu
- d. mai degrabă diferit
- e. destul de diferit

19. Alte persoane sau circumstanțe vă
împiedică să faceți ceea ce vreți cu adevărat?

- a. da, întotdeauna
- b. da, de obicei
- c. uneori
- d. nu, foarte rar
- e. nu, niciodată

20. În general, cum ați descrie starea
dumneavoastră actuală de sănătate?

- a. foarte bună
- b. bună
- c. echilibrată
- d. proastă
- e. foarte proastă

21. Cât de importantă este religia în
viața dumneavoastră?

- a. de maximă importanță
- b. foarte importantă
- c. de o importanță moderată
- d. de mică importanță
- e. de nici o importanță

22. Cât de mândru sunteți că sunteți
cetățean al acestei țări?

- a. deloc mândru
- b. nu foarte mândru
- c. oarecum mândru
- d. destul de mândru
- e. foarte mândru

23. Din experiența dumneavoastră, cât
de des le este frică subordonaților să își
contrazică șeful ?

- a. niciodată
- b. rareori
- c. uneori
- d. de obicei
- e. întotdeauna

În ce măsură sunteți de acord sau nu cu
fiecare dintre următoarele afirmații?

(Vă rugăm să încercuiți un răspuns pe
fiecare rând):

- 1 = total de acord
- 2 = de acord
- 3 = indecis
- 4 = nu sunt de acord
- 5 = dezacord puternic

24. Cineva poate fi un bun manager chiar dacă nu are un răspuns precis la orice întrebare pe care un subordonat i-o adresează în legătură cu munca sa

1 2 3 4 5

25. Eforturile persistente sunt cea mai sigură cale de a obține rezultate

1 2 3 4 5

26. O structură organizatorică în care unii subordonați pot avea doi șefi direcți ar trebui să evitată cu orice pret

1 2 3 4 5

27. Regulile unei organizații nu trebuie să fie încălcate – nici măcar atunci când angajatul crede că încălcarea regulii ar fi în interesul organizației

1 2 3 4 5

28. Ar trebui să ne cinstim eroii din trecut

1 2 3 4 5

Câteva informații despre dumneavoastră (în scopuri statistice):

29. Sunteți de sex:

- a. masculin
- b. feminin

30. Ce vârstă aveți?

- a. Sub 20
- b. 20-24
- c. 25-29
- d. 30-34
- e. 35-39
- f. 40-49
- g. 50-59
- h. 60 sau peste

31. Care este ultima școală pe care ați absolvit-o?

- a. Școala primară
- b. Liceul
- c. Studii postliceale
- d. Licență
- e. Master
- f. Doctorat

32. Care este postul pe care îl ocupați ?

- a. Muncitor necalificat
- b. Funcționar administrativ, secretariat, alt tip de funcționar cu studii medii,
- c. Angajat cu pregătire de specialitate medie - mecanic, tehnician, operator IT sau echivalent
- d. Angajat cu studii superioare (dar fără funcție de conducere)
- e. Manager cu unul sau mai mulți subordonați fără funcții de conducere
- f. Manager peste unul sau mai mulți manageri

33. Care este naționalitatea dvs.?

.....

.

34. Care a fost cetățenia dvs. la naștere (dacă este diferită de cea actuală)?

.....

Vă mulțumesc foarte mult pentru colaborare

Anexa 2 Chestionarul Denison

Vă rugăm să citiți cu atenție aceste instrucțiuni înainte de a trece la completarea chestionarului.

Acest chestionar este anonim și se realizează prin accesarea link-ului indicat în emailul pe care l-ați primit. Completarea chestionarului se poate face de pe orice calculator conectat la internet, însă vă rugăm să țineți cont că accesarea link-ului nu se va putea face decât o singură dată. Vă rugăm să vă asigurați că puteți aloca circa 30-40 de minute completării lui. Atenție, testul trebuie terminat într-o singură etapă.

Chestionarul cuprinde 60 de întrebări care descriu diferitele aspecte ale culturii organizaționale ale companiei în care vă desfășurați activitatea.

Pentru a răspunde la întrebări vă rugăm să vă gândiți la întreaga companie în care lucrați (și nu numai departamentul sau subunitatea din care faceți parte) și la modalitățile în care sunt făcute lucrurile în mod obișnuit.

Utilizați scala de răspunsuri pentru a indica în ce măsură sunteți de acord sau nu cu fiecare afirmație care urmează. Vă rugăm să alegeți "Neutru" atunci când nu sunteți nici în acord, nici în dezacord cu vreuna dintre afirmațiile chestionarului. În cazul în care vreuna dintre afirmații considerați că nu se aplică atunci vă rugăm să alegeți N/A

După ce ați terminat de răspuns la toate întrebările puteți revedea și, eventual, recorecta răspunsurile. Odată apăsat butonul SEND nu se mai poate reveni asupra răspunsurilor.

Dacă aveți dificultăți în completarea chestionarului sau veți nevoie de lămuriri suplimentare, vă rugăm să vă adresați domnului Mihai Cercel, telefon....., email

Pentru a incepe sondajul, va rugam sa accesati urmatorul link:.....

Vă mulțumim pentru participare

În această organizație:

1. Majoritatea angajaților sunt foarte dedicați muncii lor.
2. Deciziile se iau, în general, la acel nivel care deține cea mai bună informație necesară.
3. Informațiile sunt larg comunicate în interiorul organizației, astfel încât oricine poate obține informația de care are nevoie, atunci când are nevoie.
4. Fiecare crede despre sine însuși că poate avea un impact pozitiv asupra activității organizației.
5. Planificarea afacerii este o activitate curentă și toți angajații sunt implicați, într-o măsură mai mică sau mai mare, în acest proces.

6. Cooperarea între diferitele departamente ale organizației este încurajată în mod activ.
7. Oamenii lucrează ca și cum ar fi parte dintr-o echipă.
8. Munca în echipă este cea utilizată pentru îndeplinirea unei lucrări, mai degrabă decât ierarhia.
9. Echipele reprezintă fundația organizației noastre.
10. Munca este organizată în așa fel încât fiecare persoană poate vedea legătura dintre ceea ce face el/ea și obiectivele organizației.
11. Autoritatea este delegată, astfel încât oamenii să poată acționa pe cont propriu.
12. Competențele angajaților se îmbunătățesc în mod constant.
13. Se investește continuu în dezvoltarea aptitudinilor angajaților.
14. Capacitățile oamenilor sunt privite ca o sursă importantă de avantaj competitiv.
15. Problemele apar deoarece de multe ori nu avem abilitățile necesare pentru a îndeplini munca respectivă.
16. Liderii și managerii "practică ceea ce predică."
17. Există un stil caracteristic de management și un set distinct de practici de management.
18. Există un set clar și coerent de valori care guvernează felul nostru de a face afaceri.
19. Dacă un angajat ignoră valorile fundamentale ale organizației, atunci va avea probleme.
20. Există un cod etic care ne ghidează comportamentul și ne ajută să deosebim binele de rău.
21. Atunci când apar dezacorduri, lucrăm din greu pentru a ajunge la o soluție de tip "win-win" (din care toată lumea are de câștigat).
22. Există o cultură "puternică".
23. Este ușor să se ajungă la un consens, chiar și atunci când sunt probleme dificile.
24. De multe ori, avem dificultăți în a ajunge la un acord atunci când discutăm probleme importante.
25. Există un acord clar cu privire la modalitățile corecte și cele incorecte prin care o sarcină poate fi dusă la îndeplinire.
26. Abordarea noastră de a face afaceri este consistentă și predictibilă.
27. Angajații din diverse departamente ale organizației împărtășesc o viziune comună.
28. Este ușor să coordonezi proiecte în care sunt implicate departamente diferite ale organizației.
29. Să lucrezi cu cineva dintr-un alt departament este ca și cum ai lucra cu cineva de la o altă organizație.
30. Există o bună aliniere a obiectivelor organizației între diferitele niveluri ierarhice.

31. Modul în care lucrurile sunt făcute este foarte flexibil și ușor de schimbat.
32. Răspundem bine acțiunilor concurenței și celorlalte schimbări din mediul de afaceri.
33. Se adoptă continuu noi modalități îmbunătățite de îndeplinire a muncii.
34. De obicei, încercările de introduce schimbări sunt întâmpinate cu rezistență.
35. Diferite departamente ale organizației cooperează adeseori la crearea schimbărilor.
36. Comentariile și recomandările clienților conduc adesea la schimbări.
37. Opiniile clienților influențează în mod direct deciziile noastre.
38. Toți membrii au o înțelegere aprofundată a nevoilor și dorințelor clientului.
39. Interesele clientului sunt adesea ignorate în deciziile noastre.
40. Încurajăm contactul direct al angajaților noștri cu clienții.
41. considerăm eșecul ca pe o oportunitate de învățare și perfecționare.
42. Inovarea și asumarea riscurilor sunt încurajate și răsplătite.
43. ne scapă o mulțime de lucruri
44. Învățarea este un obiectiv important în activitatea noastră zilnică.
45. Ne asigurăm că "mâna dreaptă știe ce face mâna stângă".
46. Există un scop pe termen lung și o direcție.
47. Strategia noastră determină celelalte organizații să își schimbe modul în care concurează în sectorul de activitate.
48. Există o misiune clară care dă sens și direcție activității noastre.
49. Există o strategie clară pentru viitor.
50. Direcția noastră strategică îmi este neclară.
51. Există un acord larg răspândit cu privire la obiectivele pe care trebuie să le atingem.
52. Liderii stabilesc obiective ambițioase, dar realiste.
53. Conducerea a făcut publice obiectivele pe care încercăm să le îndeplinim.
54. Moonitorizăm în permanență progresele noastre în raport cu obiectivele asumate.
55. Oamenii înțeleg ce trebuie făcut pentru ca organizația să poată să performeze pe termen lung.
56. Avem o viziune comună asupra a ceea ce va fi organizația în viitor.
57. Liderii au vederi pe termen lung.
58. Adesea, gândirea pe termen scurt compromite viziunea noastră pe termen lung.
59. Viziunea noastră creează provocare și motivație pentru angajații noștri.
60. Suntem capabili să îndeplinim obiectivele pe termen scurt, fără a compromite viziunea noastră pe termen lung.

The theoretical and methodological basis for analysis of the religious liberty and the regime of cults in the European law systems. Notes towards an *European Code of Law and Religion (ECLR)**

Anca Parmena Olimid

Abstract: *The question of religious liberty is not the same in every case. Failure to make this distinction results in confusion, we should be prepared to deal with complexities, ambiguities religious and ethical convictions. In the 2000's, the problem of regime of cults is still cautious; its initiative reflected a fundamental rethinking of national interests and ideology. For E.U., the religious freedom's advantage, its flexibility and tolerance for change, does not ensure that this integration will be long and satisfying. These questions complicated an already complex transition, adding a new difficulty to reform program. There is in fact a common perception of political transition: a growing sense of vulnerability and fear, dreams of new European religious policy. In such a volatile atmosphere, events and possible scenarios for the coming year could go in any number of directions.*

Keywords: *European Union, religious freedom, law, regime of cults, tolerance.*

The European integration, the adopting of the sole currency, the reform of the European institutions that took place in the European countries in the last few decades have lead to a diminution of the part played by religion in the social life. Challenged by some, supported by others, the **thesis of adopting an *European Code of Law and Religion (ECLR)*** has become one of the most vivid and **important themes of debate** within the European space, being strongly supported by the recent research regarding religious behaviour.

After at least five decades of “perversion” and “Gnostic” consternation of the community personalism, Europe must reassume, solitarily and together, its Christian origin, in a theological-philosophical as well as a political-legal perspective, through the choice of a communion in the spirit of community personalism of the relationship between the state and the cults.

A recent research subject, the theme of religious freedom and the regime of the cults in the European law systems, demands knowledge of the specificities of Western and Eastern

Europe (culture, identity, religion, law) and a theoretical specialisation which requires the use of key-concepts in the field of political and legal sciences in the modern era. The historical research in the field of religious freedom and the regime of the cults in the European law systems remain a major resource for the specialised literature, which is in search of criteria and theories, as well as for the states interested in identifying the autonomous principles of action and control of the trust capital of the cults.

In these circumstances, **the present historical stage of research in this field** is focused almost exclusively on the following *patterns*:

(1) although the relationship between the state and the cults has been the main research subject for a series of jurists and political commentators, most of the times they have focused their attention on a region, country without trying the comparative perspective of the European law systems;

(2) the case studies in the field of religious freedom and the regime of the cults are absolutely necessary for knowing and appreciating the various national and regional realities, but in this context the generalisations and theorising, which are lacking from the research done in the specialised literature;

(3) the paradox of the dialogue between the state and the cults has caused the comparative research, if it has been done, to often report the autonomy of the cults to the principle of the sovereignty of the state. Nevertheless, there are many themes and work hypothesis not yet explored. Assessing the stage

of the field research, we notice the lack of analysis, in the center of attention being the methodological, theoretical and empirical aspects. Appreciating the existence of unresolved issues in the present stage of the field research, we can assess:

(1) the tendency of diffusion of the concepts between disciplines with philological, anthropological, political, sociological, cultural, historical. One of the reasons for this polysemy is pointed out by Anthony Bradney. Another important reason stems from the borrowing of the concepts from one discipline to the next. Thus, the concepts of “religious freedom” and “regime of the cults” needed a certain amount of adaptation to the context of the new field of research of law and religion. We must show both sides of the phenomenon:

(1.1.) the fragmentation into *special thematic areas of the rapport between the state and the church*;

(1.2.) *the specialisation by borrowing and loaning the concepts between the subjects.* It would be enough to notice here that, while for the entire period the fundamental element of the construction of a dialogue between the state and the church has been the rapport between the state and the cults, in recent years, the terminological clarifying of the terms “cults”, “religious freedom and religious autonomy” has become more significant. In this situation, the term of “cults” is used to refer to groups of people preoccupied by their own spiritual values and who through their activity pursue the manifestation of

religious feelings, the religious freedom being conceived as an individual right recognised without exception and in its entirety in all member states of the European Union.

In such an assessment, it has been pointed out that in the international legal language, the universal definition of the terms church, cults and religious freedom could lead to confusion, a natural consequence of **the strictly historical, legal or sociological approach.**

It is easy to object against such an identification based on the construction of a theoretical system concerning the religious freedom and the regime of the cults, assessing that the conceptual levels are different and differently shaped in various compartments and stages.

To be more precise, the increased attention given by most of the studies and research to a linguistic-semantic system, through the denotation and extension of a term from one subject to another must be understood in the spirit of a common agreement of the Eastern and Western Christianity in the direction of a conceptual vivid dialogue of complementarity.

Moreover, the terminological approach is **a general strategy which fundamentals the political theory as well as the legal one**, but there is a problem stemming from its constitutive criterion: the terminological aspects must be reported to the facts, meaning that they must be confirmed by the regional experience;

(2) the attempt to legally mix the historical and the political in a “sui generis” combination of secularised religion and sacred politics taken from the social doctrine of the papal authoritarianism and ultramontanism

whose **theoretical and empirical pivot is the principle of subsidiarity.**

The central stake of such an approach is the reconstruction of the relationship between the state and the cults stemming from the mention of article 36 of the **Maastricht Treaty (1992)**, in which the principle of subsidiarity expresses a certain conception regarding the authority-individual relationship, invoking the superiority of the society over the state.

(3) The strictly legal perspective through the analysis and the presentation of the international norms and the decisions of the European Court of Human Rights. In such an approach, the issue of the relationship between the state and the cults is absorbed by the legal field (the opinion adopted by the legal-institutional language for the term “church” comes, for instance, from a decision of the European Court of Human Rights which mentioned on 8 March 1976 that a “church” is a religious community founded on an identity and a partial similarity of faith (D7374/76 X c, Denmark 8 march 1976 DR 5/160).

It has also been thought that the notions of “freedom of religion” and “religious autonomy” are used for a logical connection with the notion of “religious freedom”, as a right of free and public expression, an act of personal faith, which refers to the freedom of religion and the supreme deity.

It is easy to notice that, on the basis of such studies and research, the religious freedom is conceived as an ensemble of rights relating to the religious actions of a person, on the individual and community levels.

This is the starting point here: “**the monopoly of the politics**” is *doubly conditioned*:

-in *the first thesis* by the identity direction and

-in *the second thesis* by the way in which the state knows how to use the benefit of unity and religious stability guaranteed by a regime of the cults based on the obligatory equality of all cults.

This direction of research does not exclude the discussion tied to the neutrality of the state, treating the cults within the principles of subsidiarity and proportionality. In this context, we must make a mention.

The institutional subject, the state, which has the responsibility of forming and exercising the public force, is *ab initio* (through the social contract) the holder of the right to guarantee the general interest as superior to the particular interests of each group.

What is common, and thus characterises the European law system, is that, even though the state proclaims its sovereignty, in reality, it's the cults who take part in the law-making process (especially when the issue concerns the legal status of the cults).

By precaution, the state is autonomous, but by virtue of the *idea of the common good*, of that *idem sentire de re publica* (and not in power), not necessarily neutral, even in the societies where there is a strict regime of separation between the state and the cults.

Thus, it is obvious that there are reasons in the principle of the common good for the more or less disinterested intervention of the state on the **equation freedom-autonomy-state intervention**, tending towards a fragile balance in the various systems of European law.

Without regards to the issue of the autonomy of the state, we can notice that

this interaction is related to the action of the intentionality of the authority with the ties resulting from the relationship between state power and church power, creating, at first, in the Western Europe countries, a current of mistrust and anti-clerical.

In this context, the issue of the autonomy of the cults is influenced by the apparition and establishment of a new type of report of institutional influence over the cults which opens the perspective towards the crisis of the paradigm of the relationship state-church.

On the other hand, in the Eastern Europe countries, the case of the Orthodox Church has several special characteristics:

(1) because of the historical and political circumstances, the orthodox tradition took on the role of an “ad extra” figure, engendering an **identity Christianity** and an orthodoxy of the people. In the case of Romania, the presence of Orthodoxy manifested itself from a temporal perspective, and cannot be falsified, being tied to the “Romanian law”. Taking into consideration the conditional basis of the relationship between the state and the cults, we notice that, usually, the establishing of the regime of the cults must be integrated into the poly-conditional system of the socio-cultural reality of each country. Consequently, the creation of a scenario or a unitary work perspective must take into consideration the influence of the majority religion on establishing the relationship between the state and the cults;

(2) we will add the fact that every democratic country

recognises the fundamental right to a private religious life, and the differences are based on observation, description, individualisation, the specific means of acquiring this basic legal capacity.

Such an approach is relevant because it can:

- **2.a.** have a **role of corroborating the theories** concerning the regime of the cults in the European law systems;
- **2.b.** show any **deviant cases of the means of classification** for the types of reports, especially in Eastern Europe countries, where the Orthodox Church is in the majority and in the new legal context, after the communist dictatorship, the cults have restated their autonomy in front of the state, *de facto* demanding the legal recognition of this autonomy;
- **2 c.** generate a **new work hypothesis** which would take into consideration the socio-cultural and religious reality of each state;
- **2 d.** To stress **the existence of a situation** which can be seen in the logic of the individual and community differences as a **crucial experiment of the fusion and homogenising of the various systems of European law**. As such, the complexity of the research and interdisciplinary character shows the **vital connection between the knowledge in the political, legal, historical, philosophical fields** etc., expressed on the level of the

approach thematic outlined by the area of research of religious freedom and the regime of the cults, as well as on the level of the used methodology through the extension and, at the same time, the borrowing of different concepts.

The apparition of a *religious law* is a clear proof of the special significance of the relationship between the law and the religion in the present time.

*Acknowledgement

„This work was supported by the strategic grant POSDRU/89/1.5/S/61968, Project ID 61968 (2009), co-financed by the European Social Fund within the Sectorial Operational Program Human Resources Development 2007-2013.”

Bibliography:

1. ÁGH A., *The politics of Central Europe*, London, Sage, 1998
2. ALLOTT P., *Fundamental Rights in the EU* in “Cambridge Law Journal”, Volume 55, Issue 03, November 1996
3. ANDERSON J., *Religion, state and politics in the Soviet Union and successor states*, New York, Cambridge University Press, 1994
4. BEETHAM D., *Defining and Measuring Democracy*, Sage, 1994
5. BERGER P. L. (ed.), *The Desecularization of the World*, Washington DC, Ethics and Public Policy Center, 1999
6. BEYER P., *Religion and globalization*, London, Sage, 1994
7. BOCIURKIE B. R., STRONG J. W. (eds.), *Religion and atheism in the USSR and Eastern Europe*, London, Macmillan, 1975

8. BOROWIK I., *The Roman Catholic Church in the Process of Democratic Transformation: The case of Poland* in "Social Compass", Vol. 49, no. 2/2002
9. BOROWIK I., *Between orthodoxy and eclecticism: On the religious transformations of Russia, Belarus and Ukraine* in "Social Compass", Vol. 49, no. 4/2002
10. BROUGHTON D., TEN NAPEL H.-M. (eds.), *Religion and Mass Electoral Behavior in Europe*, London, Routledge, 2000
11. BUERRGENTHAL T., *The Contemporary Significance of International Human Rights Law?* in "Leiden Journal of International Law", Volume 22, Issue 02, June 2009
12. CARTABIA M., *Europe and Rights: Taking Dialogue Seriously* in "European Constitutional Law Review (EuConst)", Volume 5, Issue 01, February 2009
13. CHIROT D., *A clash of civilizations or of paradigms? Theorizing progress and social change* in "International Sociology", Vol. 16, no. 3/2001
14. CHAVES M., GORSKI P. S., *Religious pluralism and religious participation* în "Annual Review of Sociology", no. 27/2001
15. CICHOWSKI R. A., *Western Dreams, Eastern Realities. Support for the European Union in Central and Eastern Europe* în "Comparative Political Studies", Vol. 33, no. 10/2000, Decembrie 2000
16. CINI M., *European Union politics*, New York, Oxford University Press, 2006
17. COLLINS H., SWATOS JR. W. H. (ed.), *Politics and religion in Central and Eastern Europe: Traditions and Transitions*, Westport, Praeger, 1994
18. CRUMLEY B., *Showing faith in France* în "Time", Septembrie 2004
19. DEEGAN-KRAUSE K., *New Dimensions of Political Cleavage* in Russell J. Dalton, Hans-Dieter Klingemann, *The Oxford Handbook of Political Behavior*, Oxford, Oxford University Press, 2007
20. DELANTY G., *Europeanization and democracy: the question of cultural identity*, in Joan DeBardeleben, Achim Hurrelmann (eds), *Democratic Dilemmas of Multilevel Governance: Legitimacy, Representation and Accountability in the European Union*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2007
21. ESPOSITO J. L., VOLL J. O., *Democracy and Islam*, New York, Oxford University Press, 1996
22. ESPOSITO J. L., *Political Islam: Revolution, Radicalism or Reform?* Boulder, CO, Lynne Rienner, 1997
23. FISHER L., *Religious Liberty in America: Political Safeguards*, University Press of Kansas, 2002
24. FULLER G. E., *The Future of Political Islam* in "Foreign Affairs", Vol. 81, No. 2/2002
25. FULLER G. E., *And Now, The Turkish Model* in "Newsweek", October 11, 2004.

Divine will compared to the legal will

Ovidiu Mihail CĂLINESCU

Abstract: *One can say without any doubt, that the will is the main phenomenon which is to be observed in the world that surrounds us. This capacity of expressing the will, regardless from what perspective is seen, may amount to the engine power required to trigger the universe and make all things happen. Regarding our brief overview of the comparison between divine will and legal will, you can see, at first sight, the inseparability of the two discussed ways and thus the many similarities between them. The main point of departure for this presentation is the origin of the will, widely recognized by all religions and civilizations past and existing, as having divine origin. In what follows, we will discuss in separate chapters the defining characteristics of both types of will that make up the subject of the present essay, to conclude with the presentation of the main similarities and differences between them.*

Keywords: *Church, Christian doctrine, divine will, legal will, Civil Code.*

1. Manifestations of divine will throughout church history I. Biblical age

First and most important manifestation of divine will is to create an entire universe. Creating the world is the attribute of divinity in all major religions, even if there are different ways of achieving effective creation, depending on the doctrine regarding the genesis of each religion.

Focusing on Christian doctrine in general and on the Orthodox in particular, we observe that "In the beginning God made heaven and earth" (Genesis 1:1). With this simple statement, it is noted the demiurgic manifestation of God, who by

His mere will, without any other manifestation seen or understandable to humans, produces the world we live in today. In other words, "the divine spirit can not only produce much larger changes of energy forms that make up the world, but to produce this energy, as a result of his spiritual energy, printing the potential forms that will update at their time"¹.

Following the above, we see that God's will is manifested consistently throughout the creative process, bringing the cosmos in the final stage of its evolution. Divine will to create the world and its inhabitants is generated by God's absolute goodness and kindness that we will find that is the source of all manifestations of the will of God for salvation throughout human history.

Another important feature of the divine manifestation is that it is not influenced by any external factor to the being of God, being His own act, flawless and unaltered; it is this characteristic of the will of God that makes it pure, the basis of all future rules established afterwards as God's laws, governing man and universe.

Subsequently to the act of creation as the primary manifestation of divine will appears the first deviation from fulfilling the will of the Creator, meaning the original sin of Adam and Eve. In this case, God's will was expressed imperative, clearly, by words addressed to the first people, and concentrated into the prohibition of eating from the tree of knowledge of good and evil. The fall into sin thus becomes the first violation of a law kept in writing, whereas in this case, the will of God in the form of a command, a mandatory rule showing in its continuation the penalty imposed for its violation: "But the fruit of the tree one in the middle of heaven God said to us: You shall not eat of it nor touch it, lest you die."(Genesis 3:3).

Failure of this command was inevitably discovered by the Creator, who also applied the penalty which Adam and Eve had been informed about at the time they were put in charge for the Garden of Eden. The consequence of disregarding God's will and, by default, His law, was the death penalty, according to biblical quotation. The death sentence actually means the loss of immortality that people have enjoyed since the time of their creation and the perversion of human nature and development of all evils and misfortunes unknown to man. In this regard, the following words are very eloquent and contain the entire understanding of the failure of obeying the will of God: "Christian doctrine thought that by falling into sin, creation became

transparent from the loss of love between us and God, a wall to a certain extent opaque between us and between us and God, so why not only the union between us, but also of separation and strife between us. The earth was defiled by the sin of Adam and his descendants, sometimes even with blood staining from the crimes, the war raised by selfishness, greed and envy of them"².

The Holy Scripture, as a whole, presents the evidence of the manifestations of the will of God; each of His interventions in the human life on earth is generated by the divine will set in motion by love and goodness of God for His creation.

Divine will was seen when mixing the languages in the Tower of Babel, in guiding the Jewish people to the Promised Land, in instilling the Old Testament prophets to tell people about God and His plan for salvation and culminated in sending His Son to earth as supreme means of expression of His goodness to the people.

The sacrifice on the Cross of Jesus Christ, the second person of the Holy Trinity, so the sacrifice of God Himself, is the most important and selfless expression of divine will in fulfilling his plan to liberate mankind from the consequences of the first violation of his will: "It may say directly that human ascension to God in Christianity is possible precisely because God, through the incarnation of the Son, came into the world to restore the former relationship between Himself and man"³.

Of all the examples of manifestation of the will of God presented through the sacred writings, the writings of church fathers or those recorded by the Christian tradition, emerge three basic characteristics of the will: first, the divine will is normative, is the law for people to whom it was revealed and to which it was

addressed. Second, the respect for the will of God generated many benefits, both in material terms, but especially spiritually. Finally, the third feature is the penalty imposed for violation or disregard of the will of God as the basic rule for behavior and coexistence between people; the coercive force of God's intervention is meant to be, on none hand, the just payment man inflicted upon himself due to his own disobeying, and on the other hand, the best way God teaches him not to make the same mistake again, bringing him back to the right path: "The tragic condition that the world is in after the fall is not the result of any act of God, but only the result of Adam's offense ... his pain is the physiological result of his own traumatizing actions by diverting from his path and death and is the result of his detachment from God"⁴.

II. Post biblical age. How the will of God is perceived in modern times

Apart from the documented depictions of the divine will, as shown in the Holy Bible, in every man's daily life are signs showing that the Maker of all things on earth is involved, by the means of His will, in the process of living.

As a first example, we would take an atheist, a non-believer, who has never read a sacred text, regardless its religious origins. This atheist, having in his mind the strong belief that the world appeared as the result of hazard and that there isn't a supreme being to guide us all, can still feel an outer intervention during all the daily events, more or less important, that mark his life. Even if such a person can call this outer immixture in many different ways, such as chance, good luck, faith, destiny, misfortune, hazard or such like these, is clear that a will, much stronger than his, is

felt on various occasions and circumstances.

At the opposite pole, we have the believers, and again we must emphasize the fact that in this part of the chapter, when we speak about believers, we refer to all people who embrace a religion, no matter which one is that. The believers have their strong faith emerging firstly from the acceptance of the fact that God created mankind and by this creative act, we are due the respect for God as we are due the respect for our earthly parents.

For all believers exists "the fear of God", a native feeling emerging from two different sources. This fear is described in the following phrases by the means of the duty we have towards God and thus, to fulfilling His will: "In terms of Christian faith, moral obligation has its source in God. Man is the creature of God's and his moral obligation for the law cannot be designed independently of the will of God. Law is the expression of divine will and is imprinted in human nature. The law is showing what should be done and what shouldn't, that showing that God's will is the foundation of moral obligation"⁵.

The first source of following God's will is the human's disposition towards all that is good, disposition implanted by God in every living human since the creation of our forefather, Adam. This disposition towards good is also recognized by all ethics systems around the world, having been known also by the names of *moral thing*, *ethic deed* or *just behaviour*. The second source emerges from living the religion, from being part of a community having in its centre the divinity. All the sacred books (the Holy Bible, the Koran, the Torah and so on) speak about the way God is teaching man to reach the heavenly state, by following the provisions of divine law and basically by fulfilling God's will.

Apart from what they learn in churches, the believers feel the life different from the atheists. Conducted both by *the moral things to do* and by *the fear of God*, believers experience different situations that occur in their lives as true interventions of God, the guiding hand which show them either if they are on the correct path or if they made a wrong turn off that path. This guiding hand is nothing but God's will, will that is focused totally in looking after His children, just as a loving father takes care of his children.

II. The legal will

1. The legal act and the required legal will to conclude legal civil documents

The juridical literature uses the notion of *legal act* in two different manners, having two understandings. The first of them designates as *legal act* any juridical operation, while the second defines the *legal act* or the *act* as the written proof of the manifestation of will. In conclusion, the document or the legal document is the material support which records the juridical operation made according to the will of the party/parties⁶.

The legal document, as described above, represents the basic and most important manifestation of legal will. Its widely accepted definition says as follows: "Civil legal document means the manifestation of will clearly intended to produce legal effects, meaning to give birth, modify or end a definite civil juridical relationship"⁷.

As we can clearly see from the above definition, the manifestation of will is required in order to have a legal act, both in oral and written form. The legal will, as a form of expression of desires, conducts to all actions made by man during his interaction with others.

Another definition of the legal act comes to complete the above mentioned definition: "Civil legal document means the manifestation of will – unilateral, bilateral or multilateral, made intending to create, modify or end, according to the objective law, juridical relationships, only if the production of juridical effects depend on the existence of this intention"⁸.

The basic component of the juridical civil act is the juridical will. Seen both from the psychological point of view and as a notion of law, juridical will represents a complex process which gathers both the consent and the cause of the juridical civil act.

Just like any other psychological phenomena, the will represents a subjective display of the world, of the objective reality⁹.

2. The formation and the principles of juridical will

1. Formation of legal will

The foundation of the process of legal will development is consisted in the existence, seen from an objective point of view, of needs which man is willing to satisfy. The reflections in man's conscience of material or spiritual needs which must be satisfied represent the first stage in this process.

After this first stage, there are some further stages, as follows:

- a) designation – under impulse of those needs – of the reasons which determine the action;
- b) deliberation, analysis or mental weighing of the reasons and means for meeting those needs, but also for the advantages and disadvantages faced;
- c) the intervention of the determining reason, no more than intellectual awareness of the aims pursued;
- d) the exteriorized decision to conclude the

legal document required for the intended purpose, meaning the formation of consent.

All these phases of the psychological process of creating the legal will have an internal nature; for the psychological fact to become social fact is necessary to externalize the decision taken, so that other people to be able to know it.

In the process of forming the legal will, are of interest only the last two stages, namely, the intervention of the decisive reason and the determination to conclude the legal act, steps which, in fact, constitute the two elements of the legal will:

- a) consent, or manifestation of the decision to conclude the legal act;
- b) cause, meaning the purpose actually followed by the conclusion of the abovementioned act.

2. Principles of legal will

The Civil Code establishes by default, but undoubtedly, two legal principles that will govern the legal will:

- a) the principle of autonomy of will (the principle of freedom of legal documents);
- b) the principle of genuine will (internal will).

A. The principle of freedom of civil legal acts

This principle formed progressively from one historical period to another. Roman Law did not recognize this principle merely because of its formalist character that could not recognize the power of the will to produce legal effects without respecting the formalities prescribed by law¹⁰.

The formalism of Roman Law continues also in the Middle Age and

switches from an external formalism to an internal formalism. The abovementioned principles did not acquire the same meaning as today. Through a pledge, God was valued both as an essential witness of the contractual relationship and as the principal creditor of the contract. In this way, the failure to fulfil the legal obligations was sanctioned as an offense to Divinity¹¹.

The principles of freedom of civil legal acts results from the provisions of Article 969, 1st align. of the Civil Code, according to which, "conventions legally concluded have the force of law between contracting parties", as well as those of Article 5 of the Civil Code which says "is not possible to derogate by agreement or special provisions from the laws which concern public order and morality". *Per a contrario*, Parties may conclude between themselves any agreements with the force of law, to derogate from other laws.

Analytically, the contents of the presented principle can be expressed by the following ideas:

- the subjects of civil law, within certain limits, may conclude any legal documents;
- in case of concluding a civil document, civil law subjects may give it the content they desire, other than that covered by the law;
- parties are free, through their agreement, to amend or terminate the legal act that was done previously. The basis of this principle is the recognition by the law of the power generating legal effects of the will of the legal subjects. The limits of the principle of freedom of legal acts are: mandatory rules, rules of social coexistence and rules for the political, economic and social order.

The penalty to intervene if the legal act is concluded in excess of such limits is its invalidity.

B. Principle of real will

Will includes an internal element (psychological) and an external element (social). If there is consistency between internal and social element, so when there is identity between internal will and externalized will, there aren't any problems on determining the principle applicable, since there is practically a single will. There are however situations where the two elements of the legal will can disagree, thus putting the question which of two wills should be given priority¹².

Solving this problem is based on the adopted conception of the relationship between internal desire and the declared will.

C. Subjective conception

In this view it is argued that priority should be given to internal or real will, since it is a constituent of the legal act, the declaration of will is merely the means of exteriorization of internal will. The advantage of this design is that it ensures static security of the civil circuit, as it may call into question the validity of the legal act by which was transmitted the subjective civil right, on grounds of inconsistency between internal and expressed willingness.

D. Objective conception

It argues that the will should be given declared primacy, because as long as internal will is not externalized, it does not have utility or relevance for law; the declaration of will becoming a social fact should be the element that prevails. This approach meets the need for *dynamic security* of the civil circuit because, after

being exteriorized, the legal will creates effects that cannot be removed on the grounds that the declared will does not correspond to the internal will.

The Romanian Civil Code established, even if not explicitly, the principle of internal or real will. This follows from the following considerations:

a) Art. 977 Civil Code provides that the interpretation of contracts is made by the common intention of the parties and not by the literal meaning of words;

b) Art. 1175 Civil Code provides that if simulated acts, the parties will act legal effect only real (secret) document, not the apparent, which do not express their real intention¹³;

c) Art. 953 Civil Code provides that "the consent is not valid when given in error, torn by violence or taken by fraud, which means that the expression of will is producing legal effects only if it was free and conscious, meaning real, and not when it was altered by a defect of consent.

It should be noted however that in some cases, Civil Code derogates from the principle of real will¹⁴:

a) for simulation (Art. 1175 Civil Code), third parties can not be opposed to the legal document that corresponds to the real will of the contracting parties, but only to the apparent legal act, since only it could be known by others;

b) in matters of evidences (Article 1191 Civil Code) provides that it cannot be proved with witnesses against or over what comprises the act, although the act may not express the internal will.

III. What is alike and what is different

The first thing that should be mentioned in this final chapter is the fact that the source of will, no matter which kind of will we are speaking about, is the will of God. Since is generally accepted that God created everything, so is also generally accepted that the divine will is the root of all other manifestations of will. It represents a basic attribute of mankind, planted in everyone at birth, as the main proof that we are alike our Creator, such as the Holy Bible says: “and God said: Let us make man in Our image and likeness” (Genesis 1:26).

After this departing point, we can easily discover the wide range of similarities in the characteristics of will, either divine or legal. The most important common characteristic is the attribute of freedom of will, present both in God as the symbol of absolute freedom and in legal field, where freedom of expressing the will is a condition of its validity.

Alike is also the way the will is expressed towards others. This part creates both a similarity and a difference, due to the fact that God’s will is manifested both directly and hidden. Since God expresses Himself in different ways, many of them incomprehensible to man, we have proof of the two ways of will expression, meaning direct presentation and indirect (hidden) presentation. The similarity appears only in case of direct presentation, where it is required in case of the legal will as a condition of validity. The hidden manifestation of will is perceived in the legal field as a manner of deceiving the contracting party or parties and thus it represents a reason to claim the invalidity of a legal act or document.

Another resemblance between divine and legal will is seen in its declared purpose, that it will produce effects. Even

if in the case of divine will we speak in a general way about effects, it is clear that the intended purpose of expressing the will of God is the production of effects, creating new circumstances and modifying situations according to God’s point of view. Therefore, this purpose of will expression in the legal field, just as described before in the definitions of the legal act and the legal document, is just the same to the purpose of the divine will.

Divine and legal will have uniformity also from the obligation point of view, as it is unmistakably described in the extract hereafter: “By the obligation of law we must understand the necessity and internal constraints that we are imposed by law. Moral obligation will deepen our understanding and will manage it towards consciousness. The person suffers this moral and legal obligation in the so-called sense of obligation or debt. The duty towards law maintains its imperative nature even if it contradicts in fact the will of that person. From the perspective of morality, the sense of moral obligation remains dogged in conscience and maintains itself also after committing the crime against the law. He causes, sometimes strong remorse, because that person disobeyed the law imperatives. Moral and legal obligations have a mandatory character.”¹⁵ The two kinds of will are alike also from the benefits and penalties point of view. Obeying the divine will grants benefits, just as obeying the agreed will of contracting parties generates benefits for both of them. By contrast, penalty occurs both from God and the legislator if a deed is made violating the expressed will.

To conclude, we present another resemblance between the two types of will, this time shown in a more common perspective, that of the every day life. A very important step in a person’s existence

is marriage, institution put in force by God Himself, thus, an expression of His will. The wedding ceremony is in fact the publicity of the agreement between man and woman who express their will in coexisting, creating a family and helping each other throughout life. The consent of the two parties, expressing their combined wills, is given in front of an official who has the right to ratify their agreement. By the means of this official who celebrates their union comes the similarity between divine will and legal will. It is widely known that in many states of the world, the consent of the marrying couple is given in front of a clerical person, a representative of God on earth, thus fulfilling the will of God. The wedding ceremony held in front of a priest (regardless its confession) has all the effects of a wedding ceremony held in front of a public servant, meaning the representative of the state authorities and of the law itself. We see by all this that the two types of will are combined in this kind of ceremony, being both religious and legal, the divine will uniting with legal will to form a single will, a will with all the characteristics of a law and acting like one.

Notes:

¹ Patrick J. Mc. Laughlin, *The Church and Modern Science*, London, 1957, p.33, in Pr. Prof. Dumitru Stăniloae, *Orthodox DogmaticTheology, Vol. 1*, Publishing House of the Romanian Orthodox Church Biblical and Missionary Institute, 1996

² Pr. Prof. Dumitru Stăniloae, *Orthodox DogmaticTheology, Vol. 1*, Publishing House of the Romanian Orthodox Church Biblical and Missionary Institute, Bucharest, 1996, p.331.

³ Pr. Dr. Alexandru Stan, Dr. Remus Rus, *History of Religions*, Publishing House of the Romanian Orthodox Church Biblical and Missionary Institute, Bucharest, 1991, p.335.

⁴ Pr. Prof. Dumitru Stăniloae, *Orthodox DogmaticTheology, Vol. 1*, p.333.

⁵ Irineu Ion Popa, *Moral substance of Law*, Universul Juridic Publishing House, Bucharest, 2009, p. 345

⁶ Gh. Beileu, *Romanian Civil Law*, Universul Juridic Publishing House, Bucharest, 2005, p. 134;

See also art. 1175, 1189 from the Romanian Civil Code

⁷ Gabriel Boroii, *Civil Law. General part. Persons*, p. 185

⁸ A. Pop, Gh. Beileu, *Civil Law. General view regarding the Civil Law*, University of Bucharest, Law Faculty, 1976, p. 258

⁹ I. Dogaru, N. Popa, D.C. Danisor, S. Cercel, *Basis of Civil Law, Part I*, C.H. Beck Publishing House, Bucharest, 2008, p. 442.

¹⁰ V. V. Popa, *Civil Law. General Part. Legal Persons*, C. H. Beck Publishing House, Bucharest, 2005, p. 90.

¹¹ V. Popa, V. Bejan, *Romanian political and legal institutions*, C. H. Beck Publishing House, Bucharest, 2005, p. 42.

¹² I. Dogaru, N. Popa, D.C. Danisor, S. Cercel, *Basis of Civil Law*, p. 443.

¹³ For further details, Fl. A. Baias, *Simulation. Study regarding the doctrine and the jurisprudence*, Rosetti Publishing House, Bucharest, 2003.

¹⁴ I. Dogaru, N. Popa, D.C. Danisor, S. Cercel, *Basis of Civil Law*, p. 443.

¹⁵ Irineu Ion Popa, *Moral substance of Law*, p. 343.

Bibliography:

1. The Holy Bible, Publishing House of the Romanian Orthodox Church Biblical and Missionary Institute, Bucharest, 1982.
2. Pr. Prof. Dr. Dumitru STĂNILOAE, *Orthodox Dogmatic Theology, Vol. 1*, Publishing House of the Romanian Orthodox Church Biblical and Missionary Institute, Bucharest, 1996.
3. Pr. Prof .Dr. Isidor TODORAN, Arhid. Prof. Dr. Ioan ZĂGREAN, *Orthodox*

- Dogmatics*, Renașterea Publishing House, Cluj – Napoca, 2007
4. Pr. Conf. dr. Alexandru STAN, Prof. Dr. Remus RUS, *History of Religions*, Publishing House of the Romanian Orthodox Church Biblical and Missionary Institute, Bucharest, 1991.
 5. Jean Delumeaux, *Le fait religieux*, Librairie Arthème Fayard, 1993
 6. Irineu Ion Popa, *Moral substance of Law*, Universul Juridic Publishing House, Bucharest, 2009
 7. Fl. A. Baias, *Simulation. Study regarding the doctrine and the jurisprudence*, Rosetti Publishing House, Bucharest, 2003
 8. A. Pop, Gh. Beleiu, *Civil Law. General view regarding the Civil Law*, University of Bucharest, Law Faculty, 1976
 9. V. V. Popa, *Civil Law. General Part. Legal Persons*, C. H. Beck Publishing House, Bucharest, 2005
 10. I. Dogaru, N. Popa, D.C. Danisor, S. Cercel, *Basis of Civil Law*, C.H. Beck Publishing House, Bucharest, 2008
 11. Romanian Civil Code in force at 01.09.2010.

Modelul Simonist al libertății religioase. Evoluții normative și mecanisme sociale privind locul Statului și al Bisericii în context european*

Anca Parmena Olimid

Abstract: *This article provides significant insights into the relative politicization of the Simonist model of religious liberty in modern Europe. Furthermore, the present paper takes initiative in the wish to contribute to understanding the spirituality characterizing this period and this territory. In the preliminary stage, the purpose of the paper is to offer to those who study the problem of institutional relations between Church and State in Europe the possibility to come back to the nineteenth century, suggesting as working hypothesis a new interpretation: analyzing the religious liberty and the regime of cults starting from the political and legal context of the period and the philosophical teachings of Saint-Simon.*

Keywords: *religious liberty, cults, modernity, Saint-Simon, state.*

Până în ziua de astăzi, reputația deținută de doctrina simonistă era legată în mod exclusivist de încrederea oarbă pe care Claude-Henri de Rouvroy, conte de Saint-Simon (1760-1825), o acordase ascensiunii industriale și consecințelor politice cauzate de evoluția și transformările economice ale secolului al XIX-lea.

Orientarea simonistă favorabilă mișcării istorice (ce influențează toate societățile indiferent de structură și satdium de dezvoltare) a condus la formularea unui nou sistem social și economic, organizat fundamental pe producția de bunuri. Noul sistem își are originalitatea în legătura ce se stabilește

între eliberarea gândirii filosofice de fostele clase conducătoare (nobilimea și clerul) și ascensiunea dominantă a clasei industriașilor. Convingerea de bază a doctrinei simoniste este că organizarea unui regim nu are o altă sarcină decât aceea de a ameliora situația claselor modeste cu administrarea lucrurilor.

Pornind de la această teorie aparent modestă, Saint-Simon angajează o nouă atitudine ce va constitui filozofia noii elite conducătoare capabilă să formeze noile conștiințe și să proiecteze temeiul federator al “noului creștinism”. Paradoxal, spre sfârșitul vieții sale, Saint-Simon asociază spiritualitatea coeziunii și gestionării colectivității.

Discret, Saint-Simon pretinde că, în condițiile noii ordini morale, noul creștinism se eliberează de teologia Vechiului Regim și se adaptează sistemului industrial. Deși idealistă, gândirea simonistă a scos în evidență trei trăsături esențiale de natură să evidențieze caracterul excepțional al societății industriale:

1. conceptul de *mișcare a istoriei* este, fără îndoială, o contribuție interesantă și inovatoare în ceea ce privește dezbaterile filozofice dintre materialism și idealism și, prin urmare, pentru o Europă marcată de suprapunerea de structuri economice și sociale vechi și noi, ideea simonistă ridică anumite probleme.

După cum autorul însuși susține, noua realitate politică este pentru el produsul interacțiunii dintre unitățile unui sistem în care ascensiunea societății industriale ne orientează către miezul problemei. Practic, schimbările politice sunt expresia unei sistem fracționalizat de competiția între puterile din Europa.

Întrucât pentru cercetătorul francez, *mișcarea istoriei* se definește în termenii progresului tehnicii și al competiției pentru putere a burgheziei, constatăm în realitate prezența unui element puternic (reminiscențele gândirii raționaliste a Secolului Luminilor) pentru care "legile politice" și "legile științifice" capătă trăsături și caracteristici de dogmatism, iar perspectiva negociativă se va situa de-a lungul unui continuum la nivelul întregii umanități marcând maximul de intensitate la nivelul societăților europene și maximul de ideologizare și receptivitate la nivelul restului lumii;

2. în virtutea celor expuse mai sus, orice analiză a tezei simoniste trebuie să țină cont, în mod organic, atât

de caracteristicile dezvoltării, fără precedent a industriei cât și de caracteristicile funcționale ale noii organizări sociale, politice și juridice. În acest sens, am putea invoca că, în viziunea simonistă, rezultatul mobilizării capacităților de producție afectează *echilibrul social*. Cât privește modurile în care se stabilesc raporturile de dominație politică, Saint-Simon face o distincție între concentrarea de forțe specifică sistemului feudal și dimensiunea integratoare pe care se fondează noua societate.

Teza lui Saint-Simon accentuează faptul că afirmarea principiilor reciprocității și complementarității sunt două condiții esențiale ce facilitează amplificarea și răspândirea unor relații sociale pașnice.

Polivalența marcantă a termenului de "dominație", aplicat unor realități socio-politice diferite implică afirmarea unor trăsături specifice și realizarea unor schimbări structural-organizatorice, determinate atât de scenariul de oportunități ale noii elite conducătoare, cât și de presiunile ideologice și funcționale pe care le exercită asupra științelor și tehnicii.

Investigația pe care Saint-Simon o întreprinde asupra noii societăți industriale reprezintă o *suma divisio* dintre certitudinile religioase ale secolului al XIX-lea și condițiile specifice ale legilor științifice ale societății industriale;

3. este limpede că putem aprecia, cel puțin sub aspect teoretic, că, sub aspectul analizei structurale, doctrina simonistă încearcă să observe dinamica noii societăți fundamentată pe ansamblul cunoștințelor pozitive acumulate de-a lungul secolelor trecute și pe observarea configurației

unității social-politice pe care autorul o numește *“fiziologie socială”*.

În ceea ce privește teoria “noului creștinism”, s-a arătat că Saint-Simon, combinând tradiția teologiei clasice cu perspective reînnoirii morale a sistemului industrial, a elaborat o nouă filosofie moral-filosofică în care spiritualitatea deține o contribuție consensuală majoră în cazul în care elita conducătoare ar mobiliza voințele în sensul promovării unui program federator.

Ori, în asemenea condiții, în propagarea noii spiritualități și a normelor religioase ale noii “fiziologii sociale”, raportul individului cu religia devine mai personal, eliberat de imixiunea și acumulările religioase ale Vechiului Regim. În concepția noii teorii, această logică de diferențiere între teologia clasică și noua spiritualitate permitea propagarea și dezvoltarea unor energii noi, ca mijloc de garantare a păcii și solidarității între oameni. Societatea simonistă se baza pe principiile ierarhiei motrice a istoriei adaptată la necesitățile sistemului industrial.

Mesajul doctrinei simoniste nu este prioritar rațional, ci unul de mobilizare în vederea asocierii energiilor, prin apelul la resursele emoționale și afective. Așadar, odată constatat faptul că, sub aspect funcțional, teoria simonistă își asumă sarcina de a elabora prima doctrină a societății industriale, vom remarcă faptul că ceea ce caracterizează perioada simonistă nu este elogiul libertății religioase prin înțelegerea fundamentului și naturii socialului, ci începutul unei noi epoci și al adaptării la noua situație.

Teoria noului creștinism transformă radical societatea europeană

puternic ierarhizată și impune o structură predominant verticală a cărei ascensiunea este incontestabilă și care cuprinde: antreprenori, finanțiști, meșteșugari, agricultori, muncitori etc.

Această interpretare individualizează doctrina simonistă, al cărui statut epistemologic este mai degrabă complex (teologic, filozofic, doctrinar etc.).

Pornind așadar de la necesitatea stabilirii unor noi raporturi de dominație, teoria noului creștinism impune diferite interpretări (teologică, filozofică, juridică, socială, politică, culturală, religioasă etc.). pentru a ajunge la afirmația cu caracter moral și revelator a autorului: “Cel mai bun teolog este acela care generalizează principiul fundamental al moralei divine; cel mai bun teolog este veritabilul papă, el este vicarul lui Dumnezeu pe pământ”.

La baza acestei convingeri stă izvorul “noului creștinism”, spiritualitatea, care promovează în virtutea unei logici de redistribuție, o atitudine existențială și perpetuă pe care se întemeiază “universalismul” teoriei.

Având în vedere că întotdeauna este posibil să verificăm sub aspect funcțional modul în care noua teorie a articulat teologia clasică și magisteriul social al secolului al XIX-lea, este dificil, sub aspect ideologic, să încercăm să înțelegem înlocuirea „guvernarea oamenilor” cu „administrarea bunurilor”. Nu vom încerca să reconstruim ansamblul interacțiunii dintre natura umană și teoria “noului creștinism”, însă vom aprofunda conținutul unor aspecte definitorii ale libertății religioase, examinând ca titlu de exemplu două teme importante abordate de teza saint-simonistă și anume: opțiunea

declarativă și preferențială pentru existența morală și fizică a săracilor și tema binelui comun.

Faptul că vechile doctrine și filosofii creștine nu reprezintă o ideologie, ci o teologie a spiritului, evidențiază preocuparea lui Saint-Simon pentru afirmarea și consacrarea unei gândiri teoretice și practice înrădăcinată în realitatea fizică și naturală a secolului al XV-lea o dată cu “disoluția puterii spirituale europene, rezultat al insurecției lui Luther”.

De aici trebuie concluzionat că în jocul contingent al identității religioase și al intereselor politice, individul a devenit exponentul unui sistem închis și autoreferențial, rezultat al unei deducții de principii și cunoștințe particulare. Fiind o reacție la realizările recente ale științei și tehnicii, această perspectivă de abordare a interesului individual a contribuit în mod esențial la edificarea unei noi teorii științifice și raționale asupra evaluării particulare a spiritului uman aflat, începând cu secolul al XV-lea în opoziție cu principiile gândirii sociale creștine.

Astfel, prin teoria simonistă se înțelege un punct de vedere rațional asupra realității sociale, traductibil dintr-o perspectivă filozofică la interfața dintre hermeneutica unei realități centrate pe abandonul de sine și angajamentele valorice și juridice ale doctrine sociale europene.

Rămânând în vigoare faptul că, de obicei, contextul dialogului simonist ne permite să înțelegem dacă termenul “Europa” este înțeles în sens empiric sau în sens simbolic, ca un ansamblu de idei, norme și teorii. Sub aspect conceptual, Saint-Simon formulează următoarea concluzie: teza pe care Saint-Simon o propune este aceea că gândirea socială europeană, departe de

a fi un reziduu al Vechiului Regim sau doar o instanță non-științifică, reprezintă reflectia progresului civilizației. Pe de altă parte, societatea europeană era carectrizată de un radical curent de redefinire a libertății individuale, în termeni funcționali în direcția unui liberalism ce înțelege să semnaleze revirimentul puterii opiniei publice.

Dar pentru ce era nevoie de o atare stare de “moralizare” a întregului domeniu al vieții sociale? Refuzând magisteriul bisericii, Europa sfârșitului secolului al XIX-lea trebuia să-și reasume atât noua doctrină a creștinismului din perspectivă teologică-filozofică, cât și noua doctrină socială prin revendicarea virtuților și valorilor morale ale industriei, științei și comerțului: cooperarea, buna înțelegere, pacea, comuniunea, solidaritatea etc. Prin funcționarea instituționalizată și expansiunea noului sistem se ajunge la ameliorarea stării morale și psihice a clasei sărace, dar, mai ales, libertatea în relația cu axul divin.

În această dinamică a crizei subiectului religios în perioada modernă, disprețul relației personale a individului cu divinitatea este supusă unui sistem triun de condiționări plurale (social-moral-religios, politic, juridic). Ca atare, concluzionează Saint-Simon, Europa trebuie să opteze pentru un sistem a cărui provocare frontală o reprezintă facilitarea înțelegerii între toți creștinii.

Noua tendință combătea ideile milenare ale Bisericii de exercitare a autorității și își argumenta teoria pe două caractere generale: unul *teoretic* ce vede ființa umană negând relația sa cu axul divinului o dată cu refluxul iremediabil al Vechiului Regim și unul

practic, de substituire a divinului, de abandon a prezenței lui Dumnezeu ce nu mai corespundea noii lumi culturale și politice. Pentru Saint-Simon, marea provocare stă în modul în care criza religiozității secularizate poate îmbrăca noi forme și ipostaze.

Consecința acestei provocări este criza spirituală a modernității, a dorinței individului de a descoperi libertatea spirituală și de a reinventa potențialul reconciliator al noului creștinism. În concepția autorului, pretențiile omului modern nu pot detașate de tradiția creștină. La această afirmație vom adăuga următoarele precizări.

În fond, dominația omului îi conferă acestuia iluzia substituirii și a abandonului divin, distrugând comunitatea spirituală și prefăcând-o în societate atomistă, auto-consolatoare, o asociație voluntară de interese particulare, fiecare cu un univers autonom. Teza simonistă care, inițial s-a manifestat numai în domeniul politic, a cuprins progresiv toate domeniile de manifestare ale vieții omenești. Efectul acestei rupturi dintre ființa umană și axul divin este noua doctrină social-creștină caracterizată de un complex de juxtapuneri de individualități distincte, în care fiecare devine străin de toți ceilalți și ceea ce pentru unul este scop, pentru celălalt poate deveni mijloc.

Noul curent simonist revigora societățile desacralizate europene în conformitate cu spiritul generos al industrialismului. Conflictul dintre o lume catolică intrată în fermentație sub presiunea marilor probleme ale epocii și un catolicism oficial intransigent, înțelegând să nu cedeze nimic și să acționeze decât în propriile sale interese

este aspectul cel mai specific al “noului creștinism”.

***Acknowledgement**

„Această lucrare a fost finanțată din contractul POSDRU/89/1.5/S/61968, proiect strategic ID 61968 (2009), cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.”

Bibliografie:

1. David K. Hart, *Saint-Simon and the Role of the Elite* în „Political Research Quarterly”, Vol. 17/Septembrie 1964.
2. Thomas Luckmann, *Transformations of Religion and Morality in Modern Europe* în „Social Compass”, Vol. 50/Septembrie 2003.
3. W. Jay Reedy, *The historical imaginary of social science in post-Revolutionary France: Bonald, Saint-Simon, Comte* în „History of the Human Sciences”, Vol. 7/ Februarie 1994.
4. P. Savigear, *Some Political Consequences of Technocracy* în „Journal of European Studies”, Vol. 1/Martie 1971.
5. Willfried Spohn, *Multiple Modernity, Nationalism and Religion: A Global Perspective* în „Current Sociology”, Vol. 51/Mai 2003.
6. Willfried Spohn, *Europenization, Religion and Collective Identities in an Enlarging Europe: A Multiple Modernities Perspective* în „European Journal of Social Theory”, Vol. 12/August 2009.

Modernizare și religie în societatea contemporană

Veronica ION

Abstract: *This paper focuses on analyzing the relation between religion and the process of modernization. It characterizes modernization as a potential source of religious innovation, reviews the religious consequences of modernization and presents a model of analysis and several religious forms typical of this process. The last part of the article includes a short description of the secularization process, by focusing on the theoretical references of it and the situation of religious faith and institutions during the communist regime.*

Keywords: *modernization, secularization, industrialization, religious revival, communism*

Intreprinderea în secolul XXI este dominată de o mare agitație religioasă, care readuce în atenția publică rolul și viitorul religiei în cadrul societății. Această revitalizare spirituală a fost descrisă ca o perioadă de refacere a vieții spirituale, marcată de schimbări fundamentale în peisajul religios: prezența vizibilă a unei serii de organisme non-creștine, reconfigurarea ”domeniului simbolic” religios, tranziția de la sistemul teocentric la un sistem antropocentric, apariția unor noi mișcări religioase (în interiorul și exteriorul religiilor clasice). Cărui fapt se datorează această ”revenire a religiei” și care sunt opțiunile pe care le au oamenii și instituțiile religioase?

Societatea contemporană se anunță că va fi una potrivită ”maturizării” reale și depline a omului, autosuficientă, liberă de religiozitate și fundamentată pe caracterul eminentemente rațional și autonom al membrilor. În acest context, procesul de modernizare este considerat a avea un rol cheie în dezvoltarea tehnicilor, structurilor

politice sau părerile dominante ale lumii, fiind de asemenea și o provocare majoră pentru religii și principala sursă de inovare, declin sau revitalizare religioasă.

Pe baza atitudinii indivizilor față de modernizare, religiile lumii au fost împărțite în două grupe: tradiționaliste și moderniste. Religiile tradiționaliste, cunoscute și sub denumirea de fundamentaliste sunt cele care se opun forțelor de modernizare pentru a crea o societate în care grupul religios controlează statul și implicit toate celelalte instituții. Normele și valorile religioase ale societății sunt adaptate normelor și valorilor acestuia, iar domeniul religios este orientat către teritoriul public al societății contemporane.

La polul opus se află religiile moderniste, care susțin separarea bisericii de stat, pluralismul religios și restrângerea religiei în domeniul privat, prin introducerea responsabilității individuale în alegerile morale. Astfel, oamenii sunt încurajați să încerce să stabilească o continuitate cu trecutul prin sublinierea

valorilor abstracte ale propriei religii, militând pentru o instituție de stat ce caută să asigure norme și speranțele de mântuire universaliste, în timp ce valorile lor religioase liberale se regăsesc în politicile statului.

În prezent, se observă o trecerea de la societatea construită pe valori religioase tradiționale, la cea modernă, fiind marcată de schimbări importante în viața religioasă, care furnizează informații esențiale despre contextul în care se desfășoară viața religioasă: înlocuirea tradițiilor religioase cu raționalismul și scientismul, abordare deschisă și flexibilă a credincioșilor, acceptarea pluralismului religios, stabilizarea religiei, respingerea monasticismului, secularizarea religioasă, promovarea soteriologiei și individualismului, etc. Analiza acestor factori va permite identificarea cele patru efecte tipice religioase pentru fiecare caracteristică a modernității: declinul, adaptarea sau reinterpretare, conservarea și inovația. Cele mai multe cercetări globale privind declinul religios s-au concentrat pe procesul de secularizare, procesul prin care se observă o scădere a rolului instituțiilor religioase în sfera vieții publice și o accentuare a proceselor generale de individualizare, raționalizare și diferențiere funcțională.

Adaptarea sau reinterpretarea religioasă include atât întoarcerea constantă la toate sursele de viață religioase, cât și la spiritul original al instituțiilor religioase și adaptarea lor la condițiile actuale ale societății contemporane. Această reinterpretare spirituală se află în conformitate cu următoarele principii: valorile și normele religioase commune trebuie împărtășite prin promovarea constantă a acestora în rândul populației, facilitarea cunoașterii condițiilor sociale și a nevoilor bisericii, respectarea patrimoniului religios inițial al

individului și caracteristicile proprii ale bisericii, precum și învățăturile specifice în domeniul biblic, pastoral, ecumenic, misionar și social.

În timp ce conservarea influențează religiozitatea unui popor (măsurată prin gradul de frecvență a bisericii, cât și cel al rugăciunii) și autoritatea religioasă, inovația religioasă implică o schimbare în practica și convingerile religioase ale unei comunități, fiind asociată de multe ori cu progresul religios. Ea este rezultatul fie a unei dispute între biserica tradițională și noile mișcări religioase, fie o consecință a procesului prin care gândirea, practica și instituțiile religioase își pierd semnificația socială. Procesul de modernizare religioasă a fost puternic influențat de trei factori: industrializarea, dezvoltarea urbanizării și contactul cultural, care au produs o modificare a semnificației normelor și valorilor religioase, cât și a activităților religioase tradiționale.

În societățile industrializate, știința a luat locul religiei ca abordare primordială în înțelegerea lumii naturale, iar dreptul civil și statul au luat locul religiei ca sursă de control social¹. Cadrul socio-economic a activităților spirituale tradiționale, comunitatea sătească rurală, s-a îndepărtat tot mai mult de la credințele și instituțiile religioase tradiționale. Viața rurală este considerată a fi eminentă ciclică și de aceea unitară. Lumea în care se mișcă omul tradițional este centrată în jurul anului agrar și a activităților aferente precum și a festivalurilor religioase, care se transmit din generație în generație². Pe măsură ce industrializarea a redus importanța relativă a agriculturii, riturile religioase și festivalurile care au fost puternic legate de ciclul anotimpurilor și agriculturii, au pierdut din semnificația lor pentru societate.

Urbanizarea, proces inevitabil al industrializării, a produs fluctuația de

populație din mediul rural în mediul urban, omul renunțând la relațiile sociale stabile, contactul intim social al satelor și caracterul unitar al existenței membrilor comunității, pentru a intra într-o lume care se diversifică în permanență și care nu mai ține cont de granițele ce se lărgesc treptat și textura socială din ce în ce mai complexă. Ca urmare, viața religioasă tradițională, care formează o parte integrantă a comunității satului, își pierde semnificația sa socială.

Contactul cultural, cunoscut și sub denumirea de "occidentalizare", poate fi definit din două perspective distincte. Pe de o parte este caracterizat prin integrare în economia mondială capitalistă, care a dus la reajustarea socio-economică, urmând modelul națiunilor occidentale industriale. Pe de altă parte, este rezultatul impactului tradițiilor intelectuale din Vest, care au produs o ruptură între individ și biserică, deoarece formele religioase au fost percepute ca superstiții. Astfel, patrimoniul cultural nu mai reprezintă unicul depozit de valori sociale și culturale, oamenii întorcându-se la modul de viață occidental, care este la modă în rândul clasei de mijloc și de sus.

Modernizarea, ca fenomen global, este considerată principala cauză pentru desacralizarea societății contemporane, manifestată prin pierderea, privatizarea și marginalizarea sentimentului religios și trecerea dinspre o lume subordonată credințelor și practicilor religioase către o lume caracterizată prin transformări religioase profunde și diverse. Această "mutație religioasă a societății", a ajuns să fie cunoscută, la începutul secolului al XX-lea, sub numele de *teza secularizării*. Secularizarea este definită în drept "un proces de schimbare socială prin care scade influența publică a religiei și a gândirii religioase, fiind înlocuită prin alte

forme de explicare a realității și de reglementare a vieții sociale"⁵³.

Impactul secularizării poate fi observat prin scăderea rolului instituțiilor religioase în sfera publică și scăderea practicii religioase, a credințelor religioase tradiționale și individualizarea credințelor, în planul religiozității individuale. Raportul dintre religie și societate în contextul secularizării presupune separarea spațiului public, mai ales a celui politic, de religie și individualizarea credințelor religioase pe fondul renunțării la credințele tradiționale.

La nivel global, există două tendințe generale ale procesului de secularizare: prima tendință susține un regres treptat și constant al instituției Bisericii și religiei instituționalizate, procesul de secularizare fiind larg răspândit, în timp ce de-a doua tendință susține ideea revitalizării religioase, secularizarea fiind limitată la unele state, sfere și subpopulații.

Majoritatea specialiștilor din domeniul științelor sociale identifică procesul de secularizare cu cel de modernizare a societății. El este predominant în societățile dezvoltate, expuse unor riscuri sociale scăzute, în timp ce, în societățile sărace, cu un procent ridicat de ocupare în agricultură și pentru care mediul este foarte predictibil, se subordonează unei autorități religioase care să le garanteze o viață mai bună și să-i ferească de riscuri.

Procesul de secularizare a afectat atât sfera publică, cât și cea privată a societății. În spațiul public influențele secularizării își fac simțită prezența mai puternic, constatându-se o depărtare de normele religioase, în timp ce la nivelul credințelor individuale religia nu și-a pierdut în aceeași măsură influența, religiozitatea tradițională ocupând un rol important.

Relația dintre religie și celelalte componente ale vieții sociale din țările ex-comuniste, au avut o traiectorie diferită față de cele care nu au fost sub conducerea unui regim totalitar. Deoarece regimul comunist a încercat să elimine religia din societate, secularizarea în acest spațiu nu se datorează exclusiv modernității, dar și altor factori precum: gradul de modernizare, represiunea politică, apartenența religioasă și apropierea de ideile naționale.

Astfel, țările în care represiunea politică a fost mai blândă, instituțiile și valorile religioase au reușit să supraviețuiască în rândul populației și să mențină o anumită viață ecleziastică. Astfel, la nivel european, cel mai scăzut nivel de credință religioasă este înregistrat în statele nordice, în timp ce un grad crescut de religiozitate și de afilare religioasă se înregistrează în aproape toate statele foste comuniste precum Polonia, România, Slovacia etc.

Studiile realizate după căderea regimului comunist au demonstrat că religia care a supraviețuit cel mai bine regimului totalitar a fost cea creștină, în special cea catolică, care a găsit un mare sprijin în structura internațională a Bisericii. Prin urmare, cercetările subliniază un puternic contrast între Europa nordică, cea protestantă, complet eliberată de presiunile religioase și puternic secularizată și cea sudică, creștină, puternic religioasă și în mai mică măsură supusă procesului de secularizare.

În concluzie, putem spune că modernizarea religioasă presupune îndepărtarea de la credințele și instituțiile

religioase tradiționale. Aceasta îi oferă individului posibilitatea de a-și construi propria credință religioasă pornind de la elementele care îi sunt oferite de „piața bunurilor religioase”, dar și „rezultatul” final al acestui proces de selecție, o credință individualizată, specifică fiecărui individ în parte.

Note:

¹ Allan G. Johnson, *Dicționar Blackwell de Sociologie*, Editura Humanitas, București, 2000, p. 304

² Silviu Rogobete, *Articol: Religie și schimbare socială. Câteva reflexii asupra rolului religiei în societatea contemporană*, Articol publicat în *New Europe College*, București, 2002

³ Allan G. Johnson, *op.cit.*, p. 304.

Bibliografie selectivă:

Cărți:

1. Bădescu, Ilie, *Tratat de Geopolitică*, Editura Mica Valahie, București, 2004
2. Cairns, Earle E., *Creștinismul de-a lungul secolelor*, Cartea Creștină, 1997
3. Willaime, Jean-Paul, *Sociologia religiilor*, Institutul European, Iași, 2001
4. Wach, Joachim, *Sociologia Religiei*, Editura Politom, Iași, 1997
5. Voicu, Mălina, *România religioasă*, Editura Institutul European, Iași, 2007
6. Baconsky Teodor, Ică, Jr. Ioan I., Tătaru-Cazban Bogdan, Ștefoi, Elena, Manolescu, Anca, Carp, Radu, *Pentru un creștinism al noii Europe*, Editura Humanitas, București, 2007

Articole:

1. Mălina Voicu, *Credință și practică religioasă în România*, ICCV, Nr.2/februarie 2009
2. Bogdan Voicu, *Importanța acordată Familiei, Muncii, Religiei, Timpului liber, Prietenilor, Politicii*, ICCV, Nr.1/decembrie 2008
3. Silviu Rogobete, *Religie și schimbare socială. Câteva reflexii asupra rolului religiei în societatea contemporană*, *New Europe College*, București, 2002.

Les atteintes à la dignité humaine au lieu du travail

Roxana RADU

Abstract: *Human dignity is a fundamental value of the human society, being stipulated both in the international and national norms. The fundamental principles of law, the guaranties of citizen rights and liberties, fruits of a long evolution, aim to assure the dignity of the human person, the liberty and equality between all the citizens. The right to dignity can not be divided and concerns equally the biological life, private and personal life and, of course, professional life of every human being. Although the anti-discrimination legislation plays an important role for the protection of employee's rights, it is not enough because the discrimination and employers' abuses in the labor field have different forms and types of manifestation. The possible violations of the employee's dignity are: discrimination, moral harassment, sexual harassment, violation of the intimacy of private life, violation of personal life etc.*

Keywords: *dignity, discrimination, equality, harassment, liberty, intimacy.*

La protection de la vie privée, familiale et personnelle est une valeur fondamentale de la société contemporaine, reconnue non seulement dans le droit national (article 26 de la Constitution roumaine), mais aussi dans le droit international et de l'UE. Convention européenne des droits de l'homme couvre, en vertu de l'article 8, le droit de chacun à la vie privée et familiale, au respect de son domicile et sa correspondance. Ainsi, il n'y a pas d'ingérence par une autorité publique dans l'exercice de ce droit que si cette mesure est «nécessaire dans une société démocratique pour la sécurité nationale, sécurité publique, bien-être économique du pays, la prévention

criminelle de désordre, de protection de la santé ou la moralité ou protéger les droits et libertés d'autrui ».

Le principe général du respect de la dignité humaine a été pour la première fois explicitement nommé dans la Déclaration de Philadelphie du 17 mai 1944 et dans la Déclaration de Washington du 1-er janvier 1942, d'où le principe résulte implicite. Les mentions les plus remarquables de la dignité humaine peuvent se rencontrer dans le préambule de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, alinéa 1 et dans celui de la Charte des Nations Unies. La protection de dignité concerne aussi bien l'homme dans sa vie biologique, dans sa vie privée et familiale, dans sa vie personnelle et dans

sa vie de travailleur. Des textes relativement récents de la législation du droit du travail se rattachent directement à la dignité de la personne humaine, vue dans le cadre du travail.

La liaison entre la dignité humaine et le droit à la protection sociale pour tous est consacrée aujourd'hui par de très nombreux textes ou instruments internationaux auxquels la Roumanie a adhéré. En 1-er lieu, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée par une Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies du 10 décembre 1948, a proclamé, dans l'article 22, que "Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale; elle est fondée à obtenir satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité ..." et dans l'article 25: "Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux, ainsi que pour les services sociaux nécessaires La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales ...". En 2-ème lieu, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966, contient lui-même plusieurs dispositions pertinentes par rapport à la dignité humaine comme droit fondamental, en particulier les articles 9, 10 § 1, 10 § 3 et 11 §1.

L'interdiction de la discrimination est un principe fondamental du droit du travail et de la sécurité sociale¹ pour qu'il est une forme de la violation de la dignité humaine. La notion de discrimination au travail connaît une extension croissante tant en droit européen qu'en droit roumain². Elle a concerné dans un premier temps la discrimination entre les hommes

et les femmes, puis la discrimination salariale (qui est souvent une manifestation de la première, mais qui peut être aussi "autonome"), et s'est étendue enfin à toute forme de discrimination, quel que soit le critère de discrimination. Il est important que la discrimination soit liée à une situation inhérente à la personne ou à ses choix.

Faisant l'application de l'article 141 du traité CEE, la Directive n° 75/117 du 10 février 1975 avait imposé le rapprochement des législations nationales en matière d'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. Mais la véritable lutte de la Communauté contre les discriminations au travail est née avec la Directive n° 76/207 du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail, qui a posé les premières bases de cette lutte en la dirigeant de façon prioritaire contre le traitement inégalitaire des hommes et des femmes au lieu du travail. A vrai dire cette directive, très brève, était plutôt une proclamation de principe, mais au fil des années des exigences plus grandes sont apparues, en même temps que la prohibition des traitements discriminatoires était étendue à d'autres domaines de la vie sociale.

Une difficulté majeure quant à l'effectivité et l'application du principe de l'égalité de chances et de traitement tient à la charge de la preuve. La plupart des droits européens, et notamment celui de la Roumanie (et de la France), mettent ainsi la charge de la preuve à celui qui agit en justice en réclamant la condamnation d'autrui³. Un employé qui aurait été la victime de discrimination en raison de son sexe devrait donc en principe en rapporter la preuve, ce qui est particulièrement mal

aisé eu égard à la difficulté pour un subordonné d'avoir accès aux informations pertinentes quant à la politique de gestion du personnel de son employeur.

La Directive n° 97/80 du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, visant à atténuer cette difficulté, a mis en place un système original. Cette directive pose ainsi pour principe que “dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement”.

La Directive n° 2002/73 du 23 septembre 2002, qui modifie la directive précitée du 9 février 1976, doit aussi être notée car, systématisant notamment la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes, elle pose des règles beaucoup plus précises et contraignantes et assimile le harcèlement sexuel à la discrimination. Cette directive doit être transposée dans les législations nationales, naturellement dans celui de Roumanie. Cette directive imprime d'abord un caractère très compréhensif de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, qui implique en particulier une protection spécifique de la femme en raison de sa condition biologique pendant sa grossesse et au début de sa maternité et qui légitime des mesures destinées à compenser des désavantages chez un groupe du même sexe (discrimination dite “positive” qui est normalement autorisée).

La Constitution roumaine, modifiée et complétée par la loi n° 429 du 29 octobre 2003, en imposant les principes

générales de l'état, proclame: “La Roumanie est un état du droit, démocratique et social, dans lequel la dignité de l'homme, les droits et libertés des citoyens, la libre développement de la personnalité humaine, la justice et le pluralisme politique représentent des valeurs suprêmes, dans l'esprit des traditions démocratiques du peuple roumain et des idéals de la Révolution du décembre 1989, et sont garantis”. Une autre avancée résulte de l'Ordonnance n° 137/2000 du 31 août 2000 en ce qui concerne la prévention et la punition des formes de discrimination. Mais la véritable émergence des rapports sociaux, toujours au sens des droits fondamentaux de la personne humaine dans la relation de travail subordonnée, est apparue avec la Loi n° 202 du 19 avril 2002 relative à l'égalité de chances et du traitement entre l'homme et femme. Cette loi et aussi l'Ordonnance n° 137/2000 posent un premier principe général de prohibition de toute discrimination tant lors du recrutement que lors de l'exécution et de la rupture du contrat de travail³. Le principe de non-discrimination est quant à lui rappelé dans le Code du travail⁴.

S'agissant des sanctions, le Code roumain du travail (Loi n° 53/2003) dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance à une nation, race, couleur, ethnie, religion, de ses opinions politiques, origine sociale, handicap, situation de famille ou responsabilité familiale, de son appartenance ou activité syndicale (article 59 du Code du travail), toute disposition contraire étant nulle de plein droit.

La discrimination liée au sexe

La Loi n° 202 du 19 avril 2002 relative à l'égalité de chances et du

traitement entre l'homme et femme donne des définitions précises dont les principales sont les suivantes:

- le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial;

- la discrimination directe se définit comme étant la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est ou ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

- la discrimination indirecte est la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;

- harcèlement est défini comme la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

- harcèlement sexuel est la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de cette loi sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits. Le rejet de

tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peuvent être utilisés pour fonder une décision affectant cette personne.

L'infraction du harcèlement sexuel a été introduite dans notre droit par la Loi n° 61/2002 concernant l'approbation de l'Ordonnance d'Urgence n° 89/2001 pour la modification et la complétion de certaines dispositions du Code Pénal relatives aux infractions concernant la vie sexuelle qui prohibe les agissements de harcèlement de toute personne, à travers des menaces ou contraintes, abusant de l'autorité ou l'influence conférées par la fonction accompli à son place du travail, dans le but d'obtenir d'une autre personne, des faveurs sexuelles (article 203-1 du Code Pénal)⁶. De tels comportements, lorsqu'ils sont le fait non de l'employeur, mais de salariés occupant en général une fonction supérieure à celle de leur victime, sont d'ailleurs de nature à constituer une faute justifiant leur licenciement. Mais l'employeur engage sa responsabilité vis-à-vis de ses salariés s'il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel (article 8 de la Loi n° 202/2002 impose l'obligation de l'employeur d'introduire dans le règlement intérieur des dispositions visant l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe).

La prohibition de la discrimination sexuelle issue de la Loi n° 202 du 19 avril 2002 est stipulée aux termes duquel aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte,

notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir, les agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements, ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nulle de plein droit.

Quant au régime de la preuve, la Loi n° 202/2002 a en effet énoncé qu'il appartient au salarié qui se prétend victime d'une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe (article 39 par. 2) et qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire de cette mesure, d'établir qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement (article 44 par. 1), c'est à dire que la disparité de situation ou la différence de rémunération constatée est justifiée par des critères objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Depuis, la jurisprudence est constante et s'applique à toutes les formes de discrimination; les auteurs roumains de spécialité ont étendu ce régime de la preuve à toutes les discriminations et au harcèlement sexuel et moral⁷.

La notion de harcèlement s'étendra à des propos graveleux, à des attitudes inconvenantes choquant la pudeur de salariées, à des plaisanteries dites "salées" qui font encore partie dans trop de milieux professionnels d'une complaisance et d'une connivence qui dépasse la vulgarité pour confiner trop souvent à l'atteinte à la dignité humaine, sinon à l'abjection pure et simple.

Et, comme on l'a précisé, les employeurs peuvent voir leur

responsabilité engagée s'ils ne prennent pas les mesures nécessaires pour empêcher dans leur entreprise des faits de discrimination liés au harcèlement moral ou au harcèlement sexuel. La directive du 23 septembre 2002 incite d'ailleurs à la prise de mesures de surveillance des pratiques discriminatoires, liées notamment au harcèlement ainsi largement défini, sur les lieux du travail et à la conclusion de règlements intérieurs et de codes de conduite en particulier par la voie du dialogue social

La discrimination liée à la personne, à ses choix ou à ses engagements

C'est l'Ordonnance n° 137/2000 du 31 août 2000 en ce qui concerne la prévention et la punition des formes de discrimination qui a introduit la première véritable formulation de principe dans la législation roumaine de la prohibition de ce type de discrimination en instituant l'article 2 par. 1 qui a défini la discrimination comme "toute différence, exclusion, restriction ou préférence, en raison de sa race, de sa nationalité, de son ethnie, de son langue, de sa religion, de sa catégorie sociale, de ses convictions, de son sexe, de son age, de son handicap, de sa maladie chronique contagieuse, de sa infection avec le SIDA, de son appartenance à une catégorie défavorisée, et aussi de n'importe quoi critère qui a pour objet ou pour effet de limiter, de supprimer la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans les conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales stipulées par la loi dans le domaine politique, économique, social et culturel ou dans n'importe quel domaine de la vie publique". L'interdiction de toute forme de discrimination a une vocation très large, visant la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la

qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat, les sanctions et le licenciement. Conformément aux article 59 (b) du Code du travail et à la Loi n° 54/2003 en ce qui concerne les syndicats, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève et des droits syndicales. Il est interdit pour l'employeur de modifier unilatéralement les relations ou les conditions du travail, y compris le licenciement de la personne qui a fait une réclamation ou a introduit une complaint à l'instance judiciaire compétente (article 13 de la Loi n° 202/2002).

Ces dispositions - complétée par des sanctions disciplinaires, civiles, contraventionnelles ou pénales - sont à elles seules une sorte de "mini-code" de la lutte contre la discrimination, directe ou indirecte, avant le début de la relation de travail (phase de recrutement, de stage ou de formation en entreprise), pendant celle-ci (cursus professionnel du salarié), à son terme (licenciement), et règlent même les questions de charge de la preuve puisque le salarié est seulement tenu d'apporter des éléments de nature à faire suspecter l'existence d'une discrimination, l'employeur devant alors prouver que tel n'est pas le cas. Enfin la sanction des mesures discriminatoires est lourde pour l'employeur puisqu'il s'agit d'une nullité de plein droit de la décision de licenciement, ce qui implique un droit à réintégration si le salarié la demande, outre des dommages intérêts conséquents.

Le harcèlement moral

La dignité de l'employé et la protection de sa santé physique et mentale au travail figurent au nombre des droits fondamentaux dont le respect s'impose

dans l'entreprise et qui sont garantis par de nombreux textes tant internationaux⁸ que nationaux⁹. Les dispositions visant à lutter contre le harcèlement moral et la discrimination occupent dès lors une place centrale dans les dispositifs mis en place par le législateur national pour assurer l'effectivité et la protection de ces droits fondamentaux.

Manquement caractérisé et particulièrement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles, le harcèlement moral fait depuis l'Ordonnance n° 137/2000 du 31 août 2000, l'objet de dispositions particulières intégrées dans le nouveaux Code du travail de l'année 2003 et de la Loi n° 319/2006 en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.

L'article L.122-49, alinéa 1, du Code français du travail dispose: "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel". Malheureusement, le harcèlement moral n'est pas défini par le Code roumain du travail. La seule définition qui existe dans la législation roumaine et celle de l'article 2 par. 5 de l'Ordonnance n° 137/2000: "tout comportement en raison de race, de nationalité, d'ethnie, de langue, de religion, de catégorie sociale, de convictions, de sexe, d'orientation sexuelle, d'appartenance à une catégorie défavorisée, d'âge, de handicap, de statut de réfugiée ou asilant, ou de n'importe quoi critère qui a pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant". La loi n° 202/2002 a défini le harcèlement et le harcèlement sexuel mais c'est le même cas d'un comportement à connotation sexuelle

ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour objet ou pour effet d'affecter la dignité de la personne et de créer un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement moral peut donc être défini comme « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »¹⁰.

L'article 26 de l'Ordonnance n° 137/2000 prévoit, en outre, expressément que l'auteur d'un harcèlement moral est passible de sanction contraventionnelle. Dans le même but, l'article 12 de la Loi n° 202/2002 prévoit que l'employeur a l'obligation de stipuler dans les règlements internes des sanctions disciplinaires pour les employés qui portent atteinte à la dignité d'autres employés par la création des climats intimidants, hostiles, dégradants, humiliants ou offensants, à travers des actions de discrimination.

Les lois de non-discrimination n'ayant pas prévu toutes les incidences du harcèlement dans l'entreprise, la jurisprudence est venue de compléter le dispositif ainsi mis en place en adaptant le droit commun aux situations concrètes. Il a ainsi été jugé que le salarié harcelé pourra prendre acte de la rupture du contrat de travail¹¹ ou demander la résolution judiciaire du contrat de travail¹². Dans ces deux hypothèses, si le harcèlement est établi, le salarié obtiendra des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de la gravité du manquement, le harcèlement moral engage la responsabilité civile de son auteur lorsqu'il est commis intentionnellement (en vertu des articles 998-999 du Code civil). Le harcèlement dont se rend coupable un salarié envers un autre salarié

engage en outre la responsabilité de l'employeur (la responsabilité économique de l'employeur prévue par l'article 269 paragraphe 1 du Code du travail). Cette conséquence découle directement de l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les mesures "nécessaires en vue de prévenir" les risques professionnelles édictée par l'article 6 et 7 de la Loi no. 319/2006 en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail¹³. Ces articles mettent ainsi à la charge de l'employeur une obligation qui n'est pas une simple obligation de moyens mais qui doit s'analyser comme une obligation de résultat tendant à assurer l'effectivité du droit fondamental des salariés à ne pas subir des agissements répétés de harcèlement moral/sexuel ayant pour objet ou pour effet une dégradation de leurs conditions de travail susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel¹⁴. La responsabilité de l'employeur est dès lors une responsabilité objective¹⁵. Le survol rapide des conséquences particulièrement lourdes de ces agissements pour la victime, l'auteur et le responsable statutaire de l'auteur salarié démontre que le droit positif entend donner pleine effectivité aux droits fondamentaux reconnus au travailleur au sein de l'entreprise.

L'Ordonnance n° 137/2000 et la Loi n° 202 du 19 avril 2002 visent donc les droits des salariés, les libertés individuelles et collectives. La formule est à la fois vaste et vague, mais une liste exhaustive des droits et libertés est pratiquement impossible. S'agissant des libertés collectives, il ne faut pas faire de confusion avec les droits spécifiquement et fortement protégés que sont le droit de grève, la liberté syndicale ou le principe de participation issus des l'articles 40-43 de la

Constitution. Et il ne s'agit pas davantage du droit d'expression - distinct de la liberté d'expression (issu également de l'article 30 de la Constitution) qui permet au salarié d'exprimer son opinion sur le contenu et l'organisation de son travail ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. Ce droit d'expression doit en effet s'exercer dans le cadre de réunions collectives organisées sur les lieux et pendant le temps de travail (négociations collectives, discussions, réunions collectives). La notion de liberté d'expression, qui va de la liberté d'opinion, de pensée, de conscience, à la liberté de la presse, de réunion et de manifestation, peut donner lieu à des conflits dans l'entreprise, mais le contentieux demeure limité.

Dans la pratique des relations juridiques du travail, l'essentiel concerne l'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Ces droits des personnes et des libertés individuelles peuvent se décliner en une liste plus ou moins exhaustive, partant fastidieuse, mais nous pouvons dire que leur violation est en fait une violation de la dignité humaine. On préférera insister sur les situations qui sont la source des principales difficultés dans la pratique des relations industrielles, à savoir les atteintes à l'intimité de la vie privée, à la vie personnelle et aux autres droits. Ces difficultés peuvent être concentrées en peu de mots: d'une part, l'autonomie des droits et libertés de la personne dans l'entreprise, d'autre part le principe de proportionnalité des restrictions à ces droits dans les relations de travail. Mais il convient de relever que ni l'Ordonnance n° 137/2000, ni la Loi n° 202/2002, ni le Code roumain du travail n'ont créé *ex nihilo* le domaine de la protection des droits de la personne dans l'entreprise. Au contraire, la doctrine

française et une jurisprudence ferme et constante de la Cour française de Cassation a, et cela pratiquement depuis la fin du XIX-ème siècle, posé des limites au pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur qui ne pouvait l'exercer que pour des motifs légitimes, c'est-à-dire fondés sur l'intérêt de l'entreprise, ce qui excluait des mesures portant arbitrairement atteinte aux libertés individuelles qui étaient sanctionnées sur le terrain de l'abus de droit. C'est pour cette raison que nous ne servons de la jurisprudence et de la doctrine française pour mieux illustrer les possibles atteintes à la dignité des salariées et à leurs droits et libertés fondamentales. La Constitution roumaine a prévu, dans l'article 53 (par. 1), que: "La jouissance des certains droits et libertés peut être contrainte seulement par la loi et seulement s'il s'avère nécessaire, pour la défense de la sécurité nationale, de l'ordre, de la santé ou morale publique, des droits et libertés des citoyens, pour la déroulement de l'instruction pénale, pour la prévention des conséquences d'une catastrophe naturelle, d'un désastre ou d'un sinistre extrêmement grave". En concordance avec l'article 10, paragraphe 2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, le paragraphe 2 de l'article 53 de la Constitution roumaine stipule que la restriction de la jouissance des droits et libertés fondamentales peut être disposée seulement s'il s'avère nécessaire dans une société démocratique. La mesure de restriction doit être proportionnelle avec la situation qui l'a déterminée, appliquée dans une manière nediscriminatoire et sans porter atteinte à l'existence du droit ou de la liberté.

Les atteintes à l'intimité de la vie privée

La protection de la vie privée est une valeur fondamentale reconnue tant par

le droit interne (article 26 de la Constitution qui proclame le droit au respect de la vie privée), que par le droit international et communautaire. C'est ainsi, par exemple, que la Directive n° 95/46 du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et à la libre circulation des personnes souligne dans son considérant n°10 que "l'objet des législations nationales relatives au traitement des données à caractère personnel est d'assurer le respect des droits et libertés fondamentaux, notamment du droit à la vie privée reconnu également dans l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et dans les principes généraux du droit communautaire".

Le droit au respect de la vie privée couvre une variété de situations liées à la vie affective ou familiale, la santé, la patrimoine, la maison, l'apparence de certains articles, des photos ou des images dans les médias. Mais ce droit ne se limite pas à la divulgation de données intimes, il concerne aussi la vie professionnelle, et notamment celle qui s'exerce sous le régime du salariat.

Le salarié a ainsi droit au respect par son employeur de ses modes et habitudes de vie privée, c'est-à-dire le droit de choisir son comportement. En dehors de ses lieux de travail, le salarié est libre de choisir les modes et habitudes de vie qui lui conviennent et l'employeur n'a pas à en connaître. C'est la raison pour laquelle la Cour française de Cassation a été jugée contraire à l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la filature d'une salariée depuis son domicile ordonnée par son employeur¹⁶, une telle filature impliquant

nécessairement une atteinte disproportionnée à la vie privée. Il en résulte qu'un licenciement fondé sur des renseignements recueillis lors d'une filature est illicite. On doit noter que ces décisions de la Cour française de Cassation marquent un net durcissement par rapport à deux arrêts l'un du 22 mai 1995¹⁷, l'autre du 4 février 1998¹⁸ qui n'avaient condamné des procédés de filature que parce que ce dispositif de contrôle n'avait pas été porté préalablement à la connaissance des salariés. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) de France, dans une communication du 23 septembre 2003, a d'ailleurs attiré l'attention sur le développement à certains égards inquiétant de la surveillance systématique des salariés via la mise en oeuvre dans le véhicule qu'ils utilisent d'un dispositif GPS/GSM, ce qui réalise une sorte de "filature électronique".

En ce qui concerne les procédés de contrôle de l'activité des salariés sur les lieux de travail, l'employeur peut continuer à les utiliser à la condition qu'ils en aient été informés, faute de quoi la preuve d'un fait fautif sera considérée comme illicite, l'article L. 432-2-1 du Code français du travail imposant d'ailleurs à l'employeur d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur la mise en place de moyens ou techniques de contrôle¹⁹ (nous devons souligner que ni le Code roumain du travail, ni la Loi n° 467/2006 en ce qui concerne l'établissement du cadre général d'information et de la consultation des salariées ne contiennent pas des dispositions similaires). Toutefois le fait qu'un employeur se fasse communiquer le relevé des communications d'un salarié sur le poste téléphonique mis à sa disposition par son entreprise n'est pas illicite²⁰. Une exception est toutefois

apportée en ce qui concerne les salariés investis d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise qui doivent pouvoir y disposer d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants, de sorte qu'ils peuvent demander à ne pas être desservis par l'autocommutateur de l'entreprise, qui permet de contrôler leurs communications, sans aménagement d'une possibilité d'exclure un tel contrôle²¹. Là encore, la CNIL souligne, dans un rapport de mars 2004, tous les dangers et les difficultés de la cybersurveillance des salariées sur les lieux de travail qui ne peut se faire que dans la transparence et la proportionnalité par rapport à la finalité poursuivie.

An autre droit du salarié est le droit au respect par son employeur des ses moeurs et sa vie sentimentale et familiale. L'arrêt de principe dans la jurisprudence française est à cet égard celui concernant le sacristain d'une paroisse catholique²², licencié en raison de son homosexualité, qui énonce que l'employeur ne peut congédier un salarié pour le seul motif tiré de ses moeurs ou de ses convictions religieuses. Le mot "seul" est important car l'arrêt ajoute qu'un licenciement est possible lorsque sa cause est objective, fondée sur le comportement du salarié, qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière. La spécificité des entreprises dites de "tendance" (dans la doctrine et la jurisprudence française) - c'est-à-dire des entreprises dont l'activité est la promotion et la défense de convictions et des comportements qui s'y attachent, à condition bien entendu qu'ils soient licites - est ainsi préservée. Dans le respect des moeurs et de la vie sentimentale entre aussi la prohibition de toute interférence de l'employeur dans la

vie familiale de ses salariés (interdiction d'avoir des enfants ou interdiction de se marier, par exemple, à propos de laquelle des compagnies aériennes avaient autrefois défrayé la chronique en ce qui concerne leurs hôtesses de l'air).

Le salarié a aussi droit au respect par son employeur de ses convictions religieuses. L'arrêt de la Cour française de Cassation du 17 avril 1991 ajoute à la question des moeurs la prohibition d'un licenciement fondé sur les seules convictions religieuses du salarié. Un arrêt du 24 mars 1998 est encore plus explicite en affirmant que "l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de ses salariés"²³. Toutefois un salarié ne peut abuser de l'allégation de ses convictions pour obtenir des avantages injustifiés ou pour se soustraire à des obligations légales. Ainsi cet arrêt souligne que l'employeur est en droit d'imposer à un salarié de continuer à exécuter les tâches pour lesquelles il a été engagé (il s'agissait d'un salarié de confession musulmane engagé en qualité de boucher d'un magasin d'alimentation et qui, deux ans après, avait demandé à être affecté à un autre service au motif qu'il ne voulait plus être en contact avec de la viande de porc). On peut citer aussi une énonciation de cet arrêt dont il résulte que seule une clause de son contrat de travail ou une disposition du statut local - les faits s'étaient produits dans l'Île de Mayotte - aurait permis au salarié de se prévaloir de ses convictions religieuses pour refuser de traiter la viande de porc. Un arrêt du 16 février 1994 ne permet pas à un salarié de prétendre l'attribution d'indemnités de repas au motif que pour des raisons religieuses il n'a pas pris ceux qui étaient fournis gratuitement par son employeur²⁴. Un autre arrêt du 29 mai 1986 admet que le refus par un salarié pour des raisons religieuses d'une visite médicale obligatoire constitue

une cause réelle et sérieuse de licenciement²⁵.

Le salarié a aussi droit au respect par son employeur de l'affectation privative de son domicile, de l'affectation individualisée de ses lieux de rangement et de ses correspondances, même électroniques. Un arrêt du 2 octobre 2001 affirme qu'un salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail (il s'agissait d'un salarié qui initialement disposait d'un bureau dans les locaux de sa société, laquelle avait entendu par la suite lui imposer de travailler à son domicile)²⁶. Mais bien entendu un salarié pourrait accepter de travailler chez lui soit *ab initio* lors de la conclusion du contrat de travail, soit ultérieurement s'il accepte un tel changement; ce qui est prohibé est de le lui imposer²⁷.

Conformément à une décision du 11 décembre 2001, lorsqu'un employeur met à la disposition de ses salariés des armoires ou autres meubles individuels de rangement d'effets personnels, il ne peut fouiller arbitrairement ce lieu²⁸. En ce cas, un employeur avait procédé à la fouille de l'armoire personnelle de l'un de ses salariés dans laquelle il avait trouvé des boissons alcoolisées, ce qui était prohibé par le règlement intérieur, puis l'avait licencié pour faute grave en raison de cette détention interdite d'alcool. L'arrêt de la Cour d'appel, qui avait débouté le salarié de sa contestation du licenciement, a été cassé en vertu des articles L. 120-2 et L.122-35 du Code français du travail et au motif que "l'employeur ne peut procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle d'un salarié que dans les cas et aux conditions prévues par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé ou celui-ci prévenu"²⁹, le conclusif réservant toutefois la survenance d'un risque ou d'un

événement particulier susceptible de rendre nécessaire une fouille urgente.

L'arrêt dit Nikon du 2 octobre 2001 interdit ainsi à l'employeur de prendre connaissance des messages personnels que le salarié émet ou reçoit sur l'ordinateur mis à sa disposition, et cela, même si l'employeur a interdit une utilisation non professionnelle de ce matériel; mais le manquement à cette interdiction pourrait en tant que tel faire l'objet d'une sanction³⁰. Toutefois, l'employeur peut se prévaloir du contenu d'un courriel qui a été porté à sa connaissance par son destinataire, ainsi que l'illustre un arrêt concernant un courriel antisémite envoyé par un salarié sur la messagerie électronique que son employeur avait mis à sa disposition³¹.

Les atteintes à la vie personnelle

Les premiers arrêts rendus par la Cour française de Cassation dans le courant des années '80 et au début des années '90 se référaient de façon très extensive à la notion de vie privée. Est à cet égard significatif le pittoresque (sauf évidemment pour la salariée licenciée à cause de son choix automobile) arrêt dit "des voitures Renault ou Peugeot"³². Il s'agissait d'une salariée secrétaire d'une société concessionnaire Renault qui avait été licenciée par son employeur au motif que pour remplacer sa voiture Renault 5 elle avait acheté une 405 Peugeot. La Cour d'appel avait admis qu'il s'agissait là d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. La décision de la Cour d'appel a été cassée sur le fondement de l'article 9 du Code civil français au motif que dans sa vie privée un salarié est libre d'acheter les biens, produits ou marchandises de son choix. Une partie de la doctrine française a, à juste titre, critiqué ce fondement qui donnait à la notion d'intimité de la vie privée une extension

inconsidérée: le choix d'un véhicule dont on fait nécessairement un usage sur les voies publiques n'a aucun rapport avec les exigences de secret, ou à tout le moins de discrétion professionnelle. C'est la raison pour laquelle la jurisprudence a introduit le concept d'« atteinte à la vie personnelle » qui concerne tous les éléments de la vie d'une personne relevant de ses choix personnels, ou d'incidents survenus en dehors de relations de travail. La vie privée fait clairement partie de la vie personnelle, mais cette dernière a un champ plus vaste que l'intimité de la vie privée qui, elle, est une liberté fondamentale de la personne.

L'arrêt société HLM Provence logis du 14 mai 1997 a, pour la première fois, adopté la notion d'« atteinte à la vie personnelle » à propos d'un surveillant d'immeuble logé dans la résidence même où il exerçait ses fonctions et qui avait été licencié pour avoir eu, alors qu'il était en congé de maladie, un incident de voisinage avec un autre locataire³³. La Cour française de Cassation a décidé que les agissements du salarié dans sa vie personnelle n'étaient pas constitutifs d'une cause de licenciement³⁴. Peu après, un arrêt du 16 décembre 1997 a précisé qu'« un fait imputé à un salarié et relevant de sa vie personnelle ne pouvait constituer une faute »³⁵.

On rattachera aussi à la vie personnelle tout ce qui concerne la façon de se parer (bijoux, y compris incrustés par « piercing », tatouages, coiffure) ou de se vêtir d'un ou d'une salariée au travail. S'agissant des vêtements, le principe est que le salarié peut se vêtir comme il l'entend, sauf à ce que des circonstances particulières justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché permettent à l'employeur d'imposer certains vêtements³⁶. Un arrêt du 6 novembre 2001 admet ainsi qu'« un employeur peut licencier, avec une cause

réelle et sérieuse, une salariée en contact avec la clientèle d'une agence immobilière qui persistait à se vêtir d'un survêtement »³⁷. Enfin, l'arrêt du 28 mai 2003 précise que « si en vertu de l'article L. 120-2 du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales »³⁸. Il s'agit de l'affaire dite à tort « du bermuda » (la question était en effet celle du port d'une blouse de travail, non contestée, qui laissait apparaître les jambes nues d'un salarié qui prétendait, devant les premiers juges, avoir le même droit qu'une femme d'être jambes nues sous une blouse³⁹).

La question de qualification d'une liberté est aussi pertinente puisque le concept de liberté fondamentale est au coeur du droit des libertés, et cela tant en jurisprudence que dans la loi ou en doctrine. Quant à la réponse excluant le droit de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail - la précision est importante car elle cantonne la portée de l'arrêt aux seules activités professionnelles - de la catégorie des libertés fondamentales, elle repose sur un bon sens élémentaire, sauf à galvauder de façon dangereuse la notion clé de liberté fondamentale. Il n'y a aucune commune mesure entre, pour nous limiter à quelques exemples, le droit fondamental à la vie ou à l'expression collective des salariés dans l'entreprise et les fantaisies vestimentaires qu'un employeur ou un salarié veut imposer à la communauté de travail (sauf, mais cela relève du truisme, si un vêtement, ou un signe vestimentaire imposé relevait d'une discrimination de sinistre mémoire – par exemple, la discrimination contre les Juifs

ou les Roms). Le bon sens juridique commandait de régler cette question par une simple règle de proportionnalité, l'employeur ne pouvant imposer à ses salariés que des contraintes vestimentaires justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché⁴⁰.

En France, la notion d'« apparence physique » a été introduite par la Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Mais les travaux préparatoires de cette loi démontrent clairement qu'en incluant la notion d'« apparence physique » non seulement aux articles L. 122-45 et L. 122-35 du Code du travail, mais également à l'article L. 225-1 du Code pénal, le législateur français n'a entendu viser que les caractéristiques physiques permanentes ou quasi-permanentes de la personne (taille, poids, faciès, esthétique...) et non ses vêtements changeant au gré des saisons, des lieux, des temps, des modes ou des humeurs, notamment lorsque celles-ci participent d'un sens discutable de l'humour ou de la provocation au sein d'une communauté de travail. Mais, en tenant compte du principe de l'interprétation stricte de la loi pénale, une extension *contra legem* de la notion d'« apparence physique » au domaine de l'éphémère des parures, des étoffes ou des cuirs serait sans doute des plus contestables.

Parmi les autres atteintes aux droits et libertés des salariés, on citera enfin, l'atteinte à la liberté d'expression. Un arrêt du 14 décembre 1999 reconnaît ainsi le droit pour un salarié de formuler, dans l'exercice de ses fonctions et au sein de l'entreprise, des critiques même vives sur une nouvelle organisation proposée par la direction dès lors que les termes ne sont pas injurieux, diffamatoires ou excessifs⁴¹ (étant précisé que l'atteinte à la liberté

d'expression est distincte du droit d'expression). Un autre arrêt du 22 juin 2004 rappelle le principe suivant lequel « sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées »⁴² et approuve une cour d'appel d'avoir décidé que le fait pour un salarié, cadre supérieur, de diffuser à l'ensemble du personnel une lettre ouverte répondant à celle que la direction avait précédemment adressée à ce même personnel, et qui mettait en cause ses compétences, n'était pas constitutif d'une faute grave dès lors que les critiques n'avaient pas de caractère excessif. Par contre, sera fautive la lettre d'une salariée contenant des propos blessants et des allusions diffamatoires⁴³. On peut aussi sans doute rattacher à la liberté d'expression du salarié la faculté qu'il a de dénoncer des faits qu'il impute à son employeur, sous réserve qu'il n'agisse pas avec légèreté ou mauvaise foi⁴⁴.

L'atteinte au droit du salarié à la protection contre les traitements informatiques irréguliers de données nominatives le concernant doit aussi être notée. En France, les traitements de données nominatives doivent, en principe, faire l'objet d'une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et qu'à défaut, le responsable du traitement encourt des sanctions pénales. Par un arrêt du 6 avril 2004 la Chambre sociale de la Cour française de Cassation a jugé qu'« il ne pouvait être reproché à un salarié de refuser d'utiliser un badge géré par des moyens automatisés et destiné à l'identifier à son entrée et à sa sortie de l'entreprise dès lors que le traitement automatisé aboutissant à la mise en place de ce système n'avait pas fait l'objet d'une

déclaration à la CNIL »⁴⁵. La Chambre sociale a donc approuvé la Cour d'appel d'avoir décidé que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse; on pourrait s'interroger sur le point de savoir s'il n'y a pas la une atteinte à une liberté fondamentale justifiant la nullité de la décision de licenciement et le droit à réintégration, mais dans cette affaire le salarié s'était borné à demander que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse; or le juge, s'il peut relever d'office dans le respect du contradictoire un moyen de pur droit, ne peut soulever d'office une demande⁴⁶.

Les atteintes au droit à sa propre image

La liberté d'expression constitue l'un des droits fondamentaux essentiels dans une société démocratique, de sorte que les médias audiovisuels devraient bénéficier d'une protection spéciale, mais cette liberté ne peut pas nuire à la dignité, l'honneur, l'intimité de la personne et le droit à sa propre image (l'article 30 paragraphe 6 de la Constitution roumaine). Toute personne a le droit de disposer de lui-même afin qu'il puisse être dit également de sa image comme il le souhaite. Le droit à l'image implique la faculté de s'opposer à l'utilisation de sa propre image sans son consentement.

La nature juridique du droit à l'image est controversée. L'opinion dominante est que cet droit découle du droit à la vie privée, le respect de celle-la en supposant le respect d'image de chaque personne. Il y a aussi des opinions selon lesquelles le droit à l'image a des caractéristiques qui l'impriment une certaine indépendance par le droit à la vie privée. Comme certains auteurs ont noté, «on ne peut pas assimiler les actes qui nuisent à sa propre image et celles qui portent atteinte à la vie privée, car il est

possible que, entre l'image accusé et la vie privée, il n'y a pas de connexion »⁴⁷. L'image exprime les caractéristiques externes d'une personne physique et non pas des traits de comportement. Il s'agit de traits physiques de la personne, mais la notion a été élargie aussi à la voix, qui est considéré comme un attribut de la personnalité⁴⁸.

En vertu des dispositions de la Loi n° 8/1996 concernant le droit d'auteur, la distribution d'une œuvre contenant le portrait est soumis à l'autorisation de la personne représentée dans ce portrait. Dans la pratique des relations de travail des problèmes peuvent surgir sur la diffusion d'une brochure, programme ou clip publicitaire contenant le portrait d'un employé. L'auteur, le propriétaire ou le détenteur de ce travail n'a pas le droit de reproduire ou de communiquer au public sans le consentement de la personne représentée ou ses ayants cause, pendant 20 ans après sa mort. Le consentement n'est pas requis si la personne représentée dans le portrait est un modèle professionnel ou a reçu une rémunération pour l'image.

Les atteintes au droit d'auteur

Lorsqu'un salarié crée dans le cadre des obligations qui résultent de son contrat individuel de travail une œuvre pouvant revendiquer la protection par le droit d'auteur, il reste propriétaire de ce droit d'auteur, « mais sera généralement tenu, sur la base de son contrat de travail et même en l'absence de convention expresse, de concéder à son employeur les droits d'utilisation (...), l'indemnisation étant comprise dans le salaire »⁴⁹. Le contrat individuel de travail peut inclure des clauses parmi lesquelles les droits économiques pour les œuvres de service

(qui appartient à l'auteur) devrait être attribuée à l'employeur dans un délai déterminé⁵⁰. La rétrocession des droits par l'employeur à des tiers de l'œuvre protégée peut se produire seulement avec l'accord d'auteur. Le droit à modifications faites par l'employeur dépend des usages habituels dans chaque branche⁵¹. En ce qui concerne les programmes pour l'ordinateur créés par un ou plusieurs salariés, la qualité de l'objet du droit d'auteur appartient à l'employeur, à défaut d'intégrer une clause contraire dans le contrat individuel de travail⁵². Si le salarié a créées des œuvres en dehors des obligations de son contrat de travail, elles doivent être proposées à l'employeur.

Notes:

¹ Roxana Cristina Radu, *Elemente de dreptul securității sociale*, Editura Aius, Craiova, 2009, p. 22-25.

² Idem, *Dreptul muncii*, Editura C.H. Beck, București, 2008, p. 15-17.

³ Cezar Avram, Roxana Radu, *Considerations on sex discrimination and sexual harassment in the light of the equal treatment principle*, în *Euro-Dreptul nr. 1/2006*, Editura Sitech, Craiova, 2006, p. 26-35.

⁴ Nicolae Voiculescu, *Unele aprecieri asupra Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și armonizarea ei cu directivele comunitare în materie*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2003, p. 17.

⁵ Raluca Dimitriu, *Noul Cod al muncii. Privire asupra principiilor fundamentale*, Raporturi de muncă nr. 3/2003, p. 52.

⁶ Gh. Mateuț, *Reflecții asupra infracțiunii de hărțuire sexuală introdusă în Codul Penal Roman prin Legea nr. 61 din 16.01.2002*, Dreptul nr. 7/2002; E. Tanislav, E. Tanislav jr., *Infrațiunea de hărțuire sexuală. Propunere de lege ferenda privind forma agravată*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2003.

⁷ Magda Volonciu, *Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2003; Gh. Mateuț, *œuvre citée*, Dreptul nr. 7/2002.

⁸ Béatrice Maurer, *Le principe de respect de la dignité humaine et la Convention européenne des droits de l'homme*, La documentation française, Paris, 1999, p. 59-85; Jean-Michel Servais, *Droits en synergie sur le travail. Éléments de droits international et comparé du*

travail, Bruylant, Bruxelles, 1997, p. 126-131; Corneliu-Liviu Popescu, *Protecția internațională a drepturilor omului – surse, instituții, proceduri*, Editura All Beck, București, 2000, p.143.

⁹ Béatrice Maurer, *œuvre citée*, p. 114-141.

¹⁰ Sur le contenu de cette définition voir, notamment, Béatrice Lapérou-Schneider, *Les mesures de lutte contre le harcèlement moral*, revue Droit social du 3 mars 2002, p. 313. Voir aussi C. Gilcă, *Hărțuirea morală la locul de muncă*, Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2005, p. 78.

¹¹ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 26 janvier 2005, Bulletin, V, n° 23.

¹² Cour de Cassation, Chambre Sociale, 15 mars 2000, RJS 2000, n° 626.

¹³ Voir Roxana Cristina Radu, *Dreptul muncii*, Editura C.H. Beck, București, 2008, p. 310, 313, 333.

¹⁴ Cette lecture découle aussi de la lettre de l'article L. 122-51 du Code français du travail qui oblige l'employeur à prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements, mais également de la finalité de la Directive-cadre 89/391/CEE, ainsi que la Charte sociale qui engage les Etats à assurer l'exercice effectif du droit à la protection sociale, et sa transposition en droit interne par l'article L. 230-2- I et II du Code du travail qui évoque expressément l'exigence de prévention notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral tel qu'il est défini à l'article L. 122-49 du Code français du travail.

¹⁵ Sur les commentaires relatifs à cet arrêt, voir C. Radé, *Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement*, Droit social n° 9/10, septembre-octobre 2006, p. 826. Sur le nouveau fondement de la responsabilité de l'employeur garant de la santé et de la sécurité des salariés sur leur lieu de travail, voir P. Sargos, *L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit*, Semaine juridique, social n° 14, 4 avril 2006, 1278; S. Bourgeot et M. Blatman, *De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés*, Revue Droit social n° 6 juin 2006, p. 653.

¹⁶ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 26 novembre 2002, Bulletin, V, n° 352, p. 345.

¹⁷ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 164, p. 119.

¹⁸ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 64, p. 47.

¹⁹ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 15 mai 2001, Bulletin, V, n° 167, p. 131.

²⁰ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 15 mai 2001, Bulletin, V, n° 168, p. 132.

²¹ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 6 avril 2004, Bulletin, V, n° 104, p. 94.

²² Cour de Cassation, Chambre Sociale, 17 avril 1991, Bulletin, V, n° 201, p. 122.

²³ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 58, p. 42.

²⁴ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 262, p. 201.

²⁵ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 292, p. 234.

²⁶ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 377, p. 303.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 377, p. 303.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Chambre Sociale, 2 juin 2004, pourvoi n° 03-45.269, qui figure sur le site Internet de la Cour de cassation,

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/avis_cour_15/classes_par_239/2006_16/21_decembre_2006_0060014p_2267/manes_rousseau_9840.html.

³¹ Chambre Sociale, 2 juin 2004, pourvoi n° 03-45.269, qui figure sur le site Internet de la Cour de cassation,

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/avis_cour_15/classes_par_239/2006_16/21_decembre_2006_0060014p_2267/manes_rousseau_9840.html.

³² Cour de Cassation, Chambre Sociale, 22 janvier 1992, Bulletin, V, n° 30, p.18.

³³ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 441, p. 315.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 18 février 1998, Bulletin, V, n° 90, p. 65, à propos d'une blouse de travail imposée sans justification.

³⁶ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 18 février 1998, Bulletin, V, n° 90, p. 65, à propos d'une blouse de travail imposée sans justification.

³⁷ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 178, p. 174.

³⁸ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 178, p. 174.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Cristina Popa Nistorescu, *Cadrul juridic al responsabilității sociale a întreprinderii în România*, dans Adriana Șchiopoiu Burlea (coord.), *Responsabilitatea socială a întreprinderii*, Editura Universitaria, Craiova, 2007, p. 97.

⁴¹ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 488, p. 362.

⁴² Cour de Cassation, Pourvoi n° 02-42.446, qui figure sur le site Internet de la Cour de cassation, http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/avis_cour_15/classes_par_239/2006_16/21_decembre_2006_0060014p_2267/manes_rousseau_9840.html.

⁴³ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 14 janvier 2003, Bulletin, V, n° 7, p. 6.

⁴⁴ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 14 mars 2000, Bulletin, V, n° 104, p. 81.

⁴⁵ Cour de Cassation, Bulletin, V, n° 103, p. 93, également sur le site Internet de la Cour, http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/avis_cour_15/classes_par_239/2006_16/21_decembre_2006_0060014p_2267/manes_rousseau_9840.html.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ P. Andrei, E. Safta-Romano, *Protecția juridică a dreptului la propria imagine*, Dreptul nr. 5-6/1993, p. 49.

⁴⁸ D. Pavel, C.Turianu, *Calomnia prin presă*, Editura Șansa, 1996, p. 16-17.

⁴⁹ Pierre Greffe, François Greffe, *La publicité et la loi*, Litec, Paris, 1990, p. 500.

⁵⁰ Gabriel Olteanu, *Dreptul proprietății intelectuale*, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 38.

⁵¹ Pierre Greffe, François Greffe, *œuvre citée*, p. 501.

⁵² Gabriel Olteanu, *œuvre citée*, p. 38.

Modalitatea de exteriorizare a voinței de a produce efecte juridice

Irina Olivia POPESCU

Abstract: *The form represents the general, extrinsic, essential or unessential condition of the legal act, which refers to the modality of exteriorization of the will, intended to produce legal effects. The notion of form of a legal act, approaches three different types: a) the form required for a valid legal act (the ad validitatem form or ad solemnitatem); b) the form required in order to prove the legal operation (ad probationem form); c) the form required for the legal act enforceability against third parties. The form of the legal act is governed by the consent principle which represents an application of the general principle of freedom of civil legal acts. The consent principle represents the rule of law that underlines the fact that the will is not only necessary but also sufficient in order to conclude a valid legal act.*

Keywords: *legal act, essential condition of a legal act, legal will, juridical effects, the consent rule.*

Noțiune

Forma reprezintă acea condiție a actului juridic, generală, extrinsecă, și, după caz, esențială sau neesențială, care se referă la modalitatea de exteriorizare a voinței făcută cu intenția de a crea, modifica sau stinge un raport juridic civil concret¹, în scopul de a produce efecte juridice.

Conform dispozițiilor art. 948 C. civ.: „Condițiile esențiale pentru validitatea unei convenții sunt: 1. capacitatea de a contracta; 2. consimțământul valabil al părții ce se obligă; 3. un obiect determinat; 4. o cauză licită”. Ca atare, forma nu este

prevăzută de legiuitor în materia condițiilor, a căror nesocotire afectează valabilitatea actului juridic civil.

Referitor la evoluția concepției privind forma actului juridic, se cuvine să subliniem că aceasta „este foarte instructivă și puțin bizară. Dreptul a debutat prin a fi solemn, a ajuns consensual, iar mai nou are tendința de a deveni tot mai solemn”².

„În sistemul roman, dreptul era centrat pe formă. Toate actele erau solemne, trebuiau să îmbrace o anumită formă, iar dacă ea lipsea, actul era nul. ... Acest formalism a fost îndepărtat treptat sub influența a două cauze speciale: trebuințele comerțului și extinderea

culturii. ... O dată cu invazia barbarilor, în Occident începe să se simtă influența germanilor și cu aceasta se constată un regres al consensualismului și o înviere a solemnității, de data aceasta o solemnitate specifică, simbolică”³.

În sens larg, noțiunea de formă a actului juridic, desemnează trei cerințe de formă:

a) forma cerută pentru valabilitatea actului juridic (forma *ad validitatem* sau *ad solemnitatem*);

b) forma cerută pentru proba operației juridice (forma cerută *ad probationem*);

c) forma cerută pentru opozabilitatea actului juridic față de terți.

Principiul consensualismului.

Forma actului juridic este guvernată de *principiul consensualismului*, care, la rândul lui, este dominat de principiul general al libertății actelor juridice civile.

Principiul consensualismului reprezintă acea regulă de drept potrivit căreia simpla manifestare de voință este nu numai necesară, ci și suficientă pentru ca actul juridic să ia naștere în mod valabil în ceea ce privește forma pe care o îmbracă manifestarea de voință. Ca atare, voința juridică produce efecte, neavând importanță forma pe care o îmbracă aceasta, modul în care se exteriorizează. Astfel, manifestarea de voință este guvernată de *principiul libertății alegerii modalității de exteriorizare*. Cu toate că este recunoscut în practica și literatura de specialitate, principiul consensualismului nu beneficiază de o consacrare legislativă, ci mai degrabă existența lui se deduce din anumite texte legale care reglementează diverse acte juridice⁴.

„Principiul consensualismului, care constituie regula în materia formei pe care o îmbracă actele juridice civile, e pe deplin justificat și extrem de util, deoarece asigură celeritatea schimbului și scutește

participanții la circuitul civil de cheltuieli inutile”⁵.

Clasificare.

Raportat la *sanctiunea* care intervine în cazul nerespectării lor, forma actului juridic se clasifică în:

a) *forma cerută pentru valabilitatea actului* juridic civil, a cărei nerespectare atrage nulitatea absolută a actului juridic civil;

b) *forma cerută pentru probarea actului* juridic, nerespectarea acesteia atrăgând imposibilitatea dovedirii actului cu un alt mijloc de probă;

c) *forma cerută pentru opozabilitate* față de terți, a cărei nerespectare impune aplicarea sancțiunii inopozabilității față de terți a actului juridic civil respectiv.

În funcție de *sursa* sau izvorul formei, distingem următoarele categorii de forme:

a) forma legală, adică forma care este impusă printr-o dispoziție legală;

b) forma voluntară (convențională), impusă de părți.

Forma cerută ad validitatem

Noțiune. Prin forma cerută pentru valabilitatea actului juridic civil se înțelege acea condiție de validitate, esențială și specială, care constă în necesitatea îndeplinirii formalităților impuse de lege.

S-a arătat în doctrină⁶ că forma cerută pentru valabilitatea actului juridic civil poate fi nu numai legală dar și convențională, nefiind exclusă posibilitatea părților actului juridic civil de a stipula drept condiție esențială pentru valabilitatea actului juridic, forma *ad validitatem*.

Justificarea formei *ad validitatem* are în vedere următoarele aspecte:

a) prevenirea fraudării intereselor părților și terților;

b) atenționarea părților asupra consecințelor juridice ce vor rezulta din încheierea anumitor acte juridice;

c) garantarea siguranței și echilibrului circuitului civil prin asigurarea libertății și certitudinii consimțământului părților;

d) exercitarea unui control asupra actelor juridice civile care prezintă un interes general, ce depășește cadrul strict conturat de interesele părților.

Forma cerută *ad validitatem* prezintă următoarele **trăsături**:

1. este un element constitutiv, esențial al actului juridic;

2. este incompatibilă cu manifestarea tacită de voință deoarece aceasta presupune o manifestare expresă de voință;

3. în principiu, este exclusivă deoarece pentru un anumit act juridic trebuie îndeplinită o anumită formă;

4. este *abstractă și invariabilă* pentru același tip de act solemn, adică independentă de conținutul concret stabilit de părți pentru respectivul act juridic;

5. nerespectarea formei cerute pentru valabilitatea actului juridic atrage sancțiunea nulității absolute a actului juridic.

În ipoteza în care convenția, pentru care legea prevede forma pentru valabilitatea actului juridic, este încheiată prin corespondență, este necesar ca atât oferta de a contracta cât și acceptarea ofertei, să îndeplinească forma *ad validitatem*⁷.

Pentru asigurarea formei *ad validitatem* trebuie respectate următoarele **cerințe**:

1. întregul act trebuie să îmbrace forma cerută pentru validitatea sa;

2. actul aflat în interdependență cu actul solemn trebuie să îmbrace și el forma cerută *ad validitatem*;

3. actul juridic care prevede ineficiența unui act juridic solemn trebuie să îmbrace și el forma solemnă.

Printre **aplicațiile formei cerute *ad validitatem*** se numără: testamentul⁸; revocarea expresă a unui legat; donația⁹, etc.

În ceea ce privește înscrisul electronic, trebuie menționat că potrivit art. 7 din Legea nr. 455/2001, coroborat cu prevederile art. 4 pct. 4, 12, 18 și 20 din același act normativ, înscrisul în formă electronică îndeplinește condiția de formă pentru valabilitatea actului juridic sau respectiv pentru probarea actului juridic, dacă acestuia i s-a încorporat, atașat sau asociat o semnătură electronică extinsă, generată prin intermediul unui dispozitiv securizat de creare a semnăturii¹⁰.

Forma cerută *ad probationem*

Noțiune. Prin forma cerută pentru probarea actului juridic civil se înțelege acea cerință impusă de lege sau de părți, care constă în întocmirea unui înscris care să probeze actul juridic civil¹¹. Nerespectarea acestei forme nu atrage nevalabilitatea actului (*negotium*), ci imposibilitatea dovedirii cu un alt mijloc de probă.

Nu există un text de lege în Codul civil care să asigure consacrarea legislativă a formei cerute pentru probarea actului juridic civil¹².

Instituirea formei cerute *ad probationem* este justificată, pe de o parte, de importanța anumitor acte juridice civile, iar pe de altă parte, de avantajul practic pe care ea îl prezintă, având în vedere că asigură redarea fidelă a conținutului actului juridic civil, prevenind astfel eventualele litigii.

Forma cerută *ad probationem* are două **caracteristici** importante:

1) este obligatorie, iar nu facultativă, asemănându-se, sub acest aspect, cu forma cerută *ad validitatem*;

2) reprezintă o excepție de la principiul consensualismului, deoarece manifestarea de voință trebuie să îmbrace forma scrisă;

3) nerespectarea acestei forme atrage inadmisibilitatea dovedirii actului juridic cu alt mijloc de probă.

Printre **aplicațiile formei ad probationem** se numără: depozitul voluntar; tranzacția; contractual de asigurare; contractual de închiriere a locuințelor¹³, etc.

Forma cerută pentru opozabilitatea față de terți

Noțiune. Forma cerută pentru opozabilitatea față de terți a actului juridic civil desemnează acele formalități care sunt necesare potrivit legii, pentru a face actul juridic opozabil și persoanelor care nu au participat la încheierea lui, în scopul ocrotirii drepturilor sau intereselor acestora¹⁴.

Caractere juridice. Forma cerută pentru opozabilitatea față de terți prezintă următoarele trăsături:

1) este *obligatorie*, iar nu facultativă; nerespectarea ei atrage inopozabilitatea actului;

2) constituie o *excepție* de la principiul consensualismului, deoarece actul trebuie să îndeplinească anumite măsuri *de publicitate*;

3) în cazul nerespectării acestei forme, sancțiunea constă în inopozabilitatea actului juridic, și anume în posibilitatea ca terțul interesat de a ignora actului juridic încheiat de părțile acestuia. Ca atare, actul juridic nu încetează să producă efecte față de părți, dar acestea din urmă nu se pot prevala de efectele actului juridic față de terți¹⁵.

Aplicații. Dintre aplicațiile formei cerute pentru opozabilitate față de terți prevăzute de normele dreptului civil, menționăm: publicitatea imobiliară prin cărțile funciare; notificarea cesiunii de

creanță; înregistrările și publicitatea prevăzute de Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale; etc.

Note:

¹ V. V. Popa, *Drept civil. Partea generală. Persoanele*, Ed. C.H. Beck, București, 2006, p. 142

² N. Titulescu, *Drept civil*, Ed. All Beck, București, 2004, p. 93 și urm.

³ V. V. Popa, *op. cit.*, p. 143

⁴ A se vedea spre ex. art. 971 C. civ., art. 1295 C. civ., etc.

⁵ V. V. Popa, *op. cit.*, p. 145

⁶ G. Boroș, *Drept civil. Partea generală. Persoanele*, Ed. Hamangiu, București, 2008, p. 248

⁷ *Ibidem*, p. 249

⁸ Potrivit dispozițiilor C. civ., testamentul produce efecte juridice numai dacă manifestarea de voință îmbracă forma scrisă, având în vedere că testamentul nuncupativ este lovit de nulitate absolută. În ceea ce privește o anumită categorie de testamente, și anume testamentul olograf, trebuie menționat faptul că art. 886 C. civ., cere sub sancțiunea nulității absolute, ca testamentul să fie scris, datat și semnat în întregime de mâna testatorului. Ca atare, în situația în care testamentul nu este scris de mâna testatorului, el nu va fi valabil ca testament olograf. În speță, testamentul este redactat de secretarul unei comune, și ca atare nu este îndeplinită condiția privind valabilitatea testamentului olograf. A se vedea, Dec. civ. nr. 560/15.03.2000, a C. A. Iași, în B.J., p. 96-98, în M. M. Pivniceru, G. Protea, *Nulitățile actului juridic civil. Practică judiciară*, Ed. Hamangiu, București, 2006, p. 34-35

⁹ În ceea ce privește donația, trebuie făcute anumite distincții. Așa cum am arătat, sub sancțiunea nulității absolute, donația trebuie să respecte forma autentică. Referitor la acceptarea donației, în situația în care, donatarul este o persoană juridică de drept public, potrivit art. 817 C. civ., donația va trebui să fie acceptată prin decizia organului administrativ competent de a o accepta. Acest act juridic de acceptare respectă forma cerută ad validitatem, având natura juridică de act

autentic. A se vedea, Dec. civ. nr. 1573/21.10.1998, a C. A. Cluj, în B.J., p. 96-98, în M. M. Pivniceru, G. Protea, *op. cit.*, p. 34-35

¹⁰ G. Boroi, *op. cit.*, p. 248

¹¹ Gh. Belei, *Drept civil roman. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, Ed. Universul Juridic, București, 2005, p. 183

¹² G. Boroi, *op. cit.*, p. 252

¹³ A se vedea și Dec. C. A. București nr. 618/1999, potrivit căreia în cazul contractului de închiriere a suprafețelor locative forma scrisă este cerută ad probationem și nu pentru valabilitatea contractului.

¹⁴ Gh. Belei, *op. cit.*, p. 185

¹⁵ G. Boroi, *op. cit.*, p. 253.

Despre instituția ministerială în România (1859-1918). Norme și „uzuri” constituționale

Mihai GHIȚULESCU

Abstract: *Although historians frequently used words like „cabinet”, „government” or „council of ministries”, understanding by these the collegial organ of the executive power, the concepts are not as clear as they seem. First, the Constitution of 1866 provided very few things about the ministerial institution. Second, during the period between 1866 and 1918, the Parliament adopted very few legal provisions on this matter. So, the institution was regulated by acts of administration and mostly by legal and political practices. This article intends to start a discussion about how this fundamental institution of the State appeared and developed without a rigorous legal framework.*

Keywords: *minister, cabinet, government, (president of the) council of ministers, prime-minister, portofolio.*

Statului miniștrilor

Potrivit Constituției din 1866, Domnul/Regele, în calitate de unic titular al puterii executive, dispunea de prerogativa numirii miniștrilor (art. 93), care trebuia să îi contrasemneze actele devenind astfel răspunzători pentru ele (art. 92). Cele mai multe reglementări privind existența și activitatea miniștrilor se găseau în Capitolul al III-lea („Despre miniștri”) din Titlul al III-lea („Despre puterile statului), dar dincolo de prevederile legate de responsabilitatea ministerială – chestiune care necesită o discuție distinctă – nu existau informații generale și esențiale despre acestea. Tot ce se putea afla era că accesarea la demnitatea de ministru era condiționată de deținerea cetățeniei

române (prin naștere sau împământenire) (art. 97) și că aceasta le era interzisă membrilor familiei regale (art. 98).

Dincolo de cadrul strict al textului constituției, care nu prevedea foarte multe despre instituția miniștrilor, aceștia s-au impus prin practica politico-administrativă și prin diverse reglementări ulterioare ca niște „înalți funcționari de caracter politic și administrativ”¹, șefi ai marilor diviziuni ale administrației publice centrale numite „ministere” sau „departamente ministeriale”², care guvernau și administrau în numele monarhului. Autoritatea fiecăruia dintre ei se întindea asupra întregului teritoriu al țării, dar era limitată strict la domeniile corespunzătoare serviciilor incluse în respectivul departament ministerial. În ierarhia organelor administrative ale statului ei se

situau imediat după monarh, fără a se putea spune însă că sunt subordonați acestuia³. Erau numiți prin decret regal/domnesc, de obicei la propunerea la celui desemnat să formeze cabinetul, și revocați în același fel. Asemenea tuturor funcționarilor publici, prestau jurământ (în fața monarhului) la preluarea funcției, erau remunerați pentru activitatea prestată și durata mandatului le era luată în considerare la calcularea pensiei⁴. Dacă erau membri ai vreuneia din camere, ei își păstrau dreptul de vot deliberativ, iar în caz contrar li se acorda dreptul de a „lua parte la dezbaterile legilor, fără a avea însă și dreptul de a vota”. Mai mult, Constituția prevedea obligativitatea participării a cel puțin un ministru la lucrările Adunărilor și dreptul acestora de a solicita „prezența miniștrilor la deliberațiile lor” (art. 99).

De regulă, fiecare ministru (inclusiv președintele consiliului) era șeful unui singur departament. Se întâmpla însă foarte adesea ca un ministru să asigure conducerea temporară (ad-interim) a unui alt minister decât cel al cărui titular era, atunci când aceasta devenea vacantă dintr-un motiv sau altul (nu se găsisse încă un titular sau acesta demisionase, decedase, se afla în concediu, în imposibilitate de a-și exercita funcția sau era plecat din țară). Această situație frecventă a fost explicată prin invocarea normei constituționale potrivit căreia numai miniștrii puteau contrasemna actele monarhului, devenind răspunzători pentru ele. Astfel, s-a considerat că dacă interimatul ar fi fost asigurat de un înalt funcționar din interiorul departamentului, acesta nu ar fi avut competența de a contrasemna actele relative la respectivul domeniu de activitate⁵. Această explicație se dovedește insuficientă, dat fiind faptul că articolul 92, alineat 2 nu prevedea obligativitatea contrasemnării de către ministrul de resort, ci, pur și simplu, „de un ministru”. Mai

probabilă este explicația legată de prezența în parlament, căci Constituția nu prevedea posibilitatea convocării funcționarilor inferiori din ministere, oricum nu sub responsabilitate proprie.

Ca o excepție, în 1881, a fost adoptată o lege care permitea președintelui de consiliu să nu dețină nici un portofoliu ministerial și, mult mai târziu, în decembrie 1916, a fost creată instituția *miniștrilor fără portofoliu*, având aceleași drepturi și responsabilități ca și titularii departamentelor⁶. Explicația acestei apariții nu poate fi despărțită de condițiile politice excepționale din timpul Primului Război Mondial, când primul-ministru Ion I.C. Brătianu, refugiat la Iași, a fost obligat să formeze un cabinet de coaliție alături conservatorii takșiți⁷.

O noutate introdusă de prin revizuirea constituțională din 1884 a reprezentat-o posibilitatea numirii de *subsecretarii de stat*, care puteau lua parte la lucrările camerelor parlamentului, însă numai „sub responsabilitatea miniștrilor” (art. 130, alin. 2). Denumirea noilor funcționari ținea seama că, încă din 1859, miniștrilor li se recunoscuse statutul de secretari de stat. Prin urmare, ei se situau pe treapta imediat următoare, fiind, la rândul lor, numiți prin decret regal. Potrivit constituției, rolul lor era limitat la susținerea în parlament a unor proiecte de legi sau acte administrative și, pentru că până în 1918 nu s-a făcut nici o astfel de numire, este dificil de apreciat care ar fi fost sfera exactă a atribuțiilor lor. Într-o opinie restrictivă, legată strict de prevederea articolului 130, subsecretarii de stat nu ar fi avut atribuții administrative, ci doar „un rol politico-tehnic în fața camerelor”⁸. Într-o interpretare mai largă, inspirată de practica unor state occidentale⁹ și confirmată și de cea românească de după Primul Război, subsecretarii puteau fi însărcinați cu conducerea anumitor

servicii din cadrul ministerelor, fiind astfel subordonați direct miniștrilor, fără ca aceștia din urmă să le poată modifica atribuțiile¹⁰.

Consiliul de Miniștri. Președintele Consiliului de Miniștri

Termeni precum guvern, cabinet, „minister” sau consiliu de miniștri sunt adesea folosiți, alternativ, în istoriografie pentru a desemna organul executiv colegial al României în perioada 1866-1918. Înțelesul acestor termeni pare atât de evident încât interogațiile sunt, de obicei, considerate inutile.

Tot ceea ce se poate spune cu certitudine este că, oricare ar fi fost denumirea sa, el reprezenta reuniunea conducătorilor departamentelor ministeriale în vederea discutării unor chestiuni politice și/sau administrative precum unificarea acțiunii guvernamentale prin armonizarea deciziilor diverselor ministere, propunerea de regulamente sau de proiecte legislative, numirea de funcționari ș.a.¹¹ Frecvența întrunirilor precum și coeziunea grupului – rezultată din faptul că toți miniștrii erau numiți la propunerea celui desemnat de monarh cu „formarea cabinetului” și din împărțirea aceluiași valori politice, reflectate de regulă într-un program de guvernare care primise aprobarea majorității parlamentare – a creat imaginea unui veritabil organ al statului, cu funcționare permanentă și autoritate proprie¹². Convingerea a fost atât de puternică încât, cu timpul, diverse legi ordinare au început să folosească termenii, dând astfel instituției o consacrare juridică implicită.

Constituția nu prevedea existența unui organ executiv colegial. S-a considerat că acesta ar fi fost menționat de articolul 86, alineatul 2, cu rolul de a exercita prerogativele constituționale ale monarhului între momentul decesului

acestuia și cel al depunerii jurământului de către succesori¹³. Trebuie însă menționat că respectivul text constituțional nu făcea referire la „consiliul de miniștri”, ci la „miniștrii reuniți în consiliu”, sugerând astfel mai degrabă ideea unei simple reuniuni cu caracter excepțional, așa cu o făcuse, cu câțiva ani în urmă, și Convenția de la Paris. De asemenea, s-a apreciat că instituția guvernamentală și-a primit „consacrarea categorică” prin legea responsabilității ministeriale din 1879, care, la articolul 6 stabilea că „membrii unui cabinet” erau răspunzători în mod solidar, din punct de vedere al „dispozițiilor penale, ale acestei legi”, pentru faptele comise în comun și pentru cele susținute intenționat¹⁴. Dincolo de sintagma „membrii unui cabinet”, care atestă începutul de formalizare, prevederea nu aduce nimic nou față de perioada anterioară, nefăcând decât să transpună cazul special al miniștrilor un principiu din dreptul penal. Nu se vorbea de o solidaritate generală politică, și nici măcar juridică, a tuturor miniștrilor, ci numai a anumitor miniștri în anumite situații.

De-a lungul timpului, mai multe legi au acordat Consiliului de miniștri diverse prerogative. De exemplu, Legea pentru împărțirea diverselor atribuții ale Consiliului de stat (1866) prevedea, la articolul 6, că „cererile de extrădare, care nu se vor opri de Constituție, se vor decide de Consiliul de miniștri”, iar Legea străinilor, din 7/19 aprilie 1881, lăsa Consiliului dreptul de a se pronunța asupra expulzărilor. Alte prevederi legale (art. 35 din legea pentru recrutarea armatei, din 5/17 octombrie 1876; art. 38 din legea comunelor, din 7/19 mai 1887; art. 46 din legea pentru organizarea comunelor urbane, din 31 iulie/11 august 1894) au dat Consiliului anumite atribuții de contencios administrativ¹⁵. Dincolo de toate acestea, cabinetul și-a asumat o serie de sarcini

ținând de guvernarea și administrarea țării, în lipsa oricărei reglementări, ajungându-se în situația în care „practica a ținut loc de constituție”¹⁶. În marea majoritate a cazurilor, el exercita de fapt atribuțiile rezervate prin constituție monarhului, acestuia nerămânându-i decât formalitatea semnării. De aceea, în epocă și, ulterior, în istoriografie, au fost puse în seama diverselor guverne acțiuni care, oficial, nu aveau cum să le aparțină: propuneri legislative, numiri în funcții și chiar dizolvări ale camerelor¹⁷. Hotărârile colective luau forma „jurnalelor Consiliului de miniștri”, pe baza cărora erau apoi emise decretele sau regulamentele. În plus, s-a impus cutuma ca ori de câte ori un ministru era pus în situația de a lua o decizie importantă, care, eventual, ar fi putut pune în discuție răspunderea întregul cabinet, aceasta să fie adusă la cunoștința colegilor și discutată cu ei¹⁸. De aceea, s-a concluzionat că atribuțiile Consiliului erau încadrabile în două categorii: *decizionale* – în cazul în care se luau „decizii lucrătoare prin ele înșile” și *deliberative* – având doar un caracter prealabil, urmând ca „ministerele de resort să ia decizii lucrătoare”¹⁹.

Conducerea Consiliului de miniștri revenea *președintelui* – numit adesea și *prim-ministru* sau *ministru președinte*. Acesta era persoana desemnată de monarh cu formarea cabinetului, mai concret cu nominalizarea titularilor diverselor departamente ministeriale, care urmau să fie puși în funcții prin decrete individuale, contrasemnate de el. Chiar dacă nu a existat nici o prevedere expresă în acest sens, s-a acceptat faptul că un președinte de consiliu avea capacitatea de a contrasemna propriul decret de numire în funcție, în cazul în care predecesorul său și toți miniștrii revocați sau demisionați refuzau să o facă²⁰. Numai astfel puteau fi evitate eventualele blocaje internaționale

provocate de manevrele politicianilor. Pe parcursul mandatului, el prezida ședințele Consiliului – cu excepția cazurilor speciale în care acestea erau conduse chiar de monarh –, coordona activitatea ministerelor și, totodată, era responsabil de alcătuirea și respectarea programului de guvernare. Dar, pentru că funcția nu era reglementată nici de Constituție și nici prin legi ordinare²¹, șeful avea în cadrul cabinetului un statut de *primus inter pares*, ascendentul său fiind strict politic²², iar autoritatea sa asupra colegilor ținând nu atât de titlul deținut, cât de abilitatea de a se impune și de încrederea personală a monarhului.

Președintele s-a dovedit a fi principalul factor de coeziune, fiind considerat o adevărată „personificare a cabinetului”. Demisia sau demiterea sa echivala cu încetarea activității întregului grup. Aceasta s-a impus însă pe cale cutumiară, ca urmare a voinței exclusive a monarhului, neexistând nici o reglementare în acest sens.

Inițial, președintele consiliului era, în mod obligatoriu, titularul unuia dintre ministere, pe care, evident, și-l alegea în momentul formării guvernului. Abia printr-o lege din 7/19 aprilie 1881 – singura lege despre care s-ar putea spune că a reglementat oarecum instituția – s-a stabilit că „Președintele consiliului de miniștri poate fi ministru fără portofoliu” (art.1), fără a-i fi afectat în vreun fel onorariul. Dincolo de această prevedere reținută de istoriografie, dar lipsită de importanță practică, legea mai prevedea și că „atribuțiile și răspunderile ministrului președinte rămân astfel cum sunt regulate și până acum de legi și *uzurile constituționale* [s. M.G.]”²³. În epocă, legea a stârnit dezbateri aprige, în parlament și în presă, fiind considerată o încercare a lui I.C. Brătianu de a întări poziția premierului în cadrul guvernului²⁴,

transformându-se pe sine într-un veritabil cancelar, după modelul lui Bismarck²⁵.

În ciuda legii din 1881, doar patru premieri – și aceștia cu guvernări scurte – au ales să rămână fără portofoliu: I. C. Brătianu, însă numai în ultimul an al guvernării sale (1887-1888), Theodor Rosetti, în cel de al doilea guvern al său (12 noiembrie 1888-22 martie 1889)²⁶, generalul Ioan Em. Florescu (21 februarie-26 noiembrie 1891) și generalul Alexandru Averescu, în primul său guvern (29 ianuarie-4 martie 1918), acesta deținând însă, pe întreaga perioadă, și interimatul ministerului de externe²⁷. Toți ceilalți și-au asumat conducerea unui departament, ca titulari și, în unele cazuri, chiar a unui al doilea, ca interimari. Din cele 42 de cabinete din perioada 1866-1918 (începând cu cel al lui Ion Ghica, în februarie 1866, și terminând cu cel al generalului Constantin Coandă, în noiembrie 1918), în 18 președintele a deținut, la începutul mandatului, portofoliul Internelor: Ion Ghica (de două ori în 1866 și o dată în 1870), Lascăr Catargiu (1866, 1871, 1889, 1891), Ștefan Golescu (1867), A.G. Golescu (1870), M.C. Epureanu (1870), I.C. Brătianu (1878) Th. Rosetti (1888), gen. George Manu (1889), Gh. Gr. Cantacuzino (1899, 1904), Ion I.C. Brătianu (1908, 1909) și Al. Marghiloman (1918). Predilecția pentru acest minister este explicabilă prin rolul central pe care acesta îl avea administrarea țării, atât datorită serviciilor centrale înglobate, cât și pentru că exercita controlul direct asupra reprezentanților guvernului în teritoriu, putându-se aprecia că titularul său se situa pe o poziție de superioritate *de facto* în raport cu colegii de cabinet, ceea ce pentru un prim-ministru însemna foarte mult, în condițiile precarității legale a statutului său. În 11 cazuri, președinții și-au reținut portofoliul Afacerilor Externe: Nicolae Golescu

(1868), Dimitrie Ghica (1868), Dimitrie Brătianu (1881), D.A. Sturdza (1895, 1897, 1901, 1907), Titu Maiorescu (de două ori în 1912), Ion I.C. Brătianu (1916) și gen. Constantin Coandă (1918). Explicația, în acest caz, ținea de competența și experiența diplomatică a persoanei respective sau/și de situația externă dificilă a țării. În patru cazuri, președintele a fost și ministru de finanțe (I.C. Brătianu, în 1876 și 1881 și P.P. Carp, în 1900 și 1910), în două cazuri, ministru de război (gen. I. Em. Florescu, în 1876, și Ion I.C. Brătianu, în 1914) și, câte o dată, ministru al justiției (C.A. Crețulescu, în 1867), al lucrărilor publice (M.C. Epureanu, în 1876) și al agriculturii, industriei, comerțului și domeniilor (P.S. Aurelian, în 1896). În momentul formării a șase cabinete, primul-ministru a asigurat și interimatul unui al doilea departament (A.G. Golescu, externele, în 1870; I. Em. Florescu, internele, în 1876; I.C. Brătianu, războiul, în 1878; D.A. Sturdza, războiul, în 1901; I.I.C. Brătianu, externele, în 1908 și 1909) și, de mai multe ori, a condus interimar unele ministere, în caz de vacantare, din diverse motive. De asemenea, s-a întâmplat ca pe parcursul mandatului, președintele de consiliu să își schimbe portofoliul. Cel mai elocvent este cazul lui Ion C. Brătianu, care de-a lungul lungii sale guvernări din 1876-1888 (formal, patru cabinete), cu scurta întrerupere din 1881, a condus, ca titular, ministerele de: finanțe (1876-1877, 1880-1881, 1881), interne (1877-1879, 1882, 1884-1887), lucrări publice (1879-1880), război (1881-1882, 1882-1884); dacă mai punem la socoteală că în perioada octombrie-noiembrie 1878 el a asigurat și interimatul cultelor și instrucțiunii publice, se poate observa că a condus toate departamentele, cu excepția justiției²⁸.

Per ansamblu, se poate aprecia că în perioada dinaintea Primului Război

Mondial, în România, instituțiile moderne ale puterii executive era încă în curs de consolidare. Fără îndoială, Constituția din 1866 a creat cadrul favorabil, dar nu mai mult. Mijloacele principale prin care aceasta s-a realizat au fost legile ordinare, actele administrative și mai ales „uzurile”. Această situație nu poate explicată printr-o întârziere instituțională a României, căci, trebuie spus, situația era similară în toate regimurile constituționale europene.

Note

¹ C.G. Dissescu, Constantin G. Dissescu, *Dreptul constituțional. Istoria dreptului public. Dreptul public comparat. Teoria generală a statului. Dreptul constituțional al României*, edițiunea a III-a, București, Editura Librăriei Socec & Co., 1915, p. 826.

² Paul Negulescu, *Tratat de Drept Administrativ Român*, vol. I, cartea I-a și a II-a, Edițiunea II-a cu numeroase adăogiri și modificări, București, Tipografia Gutenberg Carol Göbl, 1906, p. 221.

³ Manuel Guțan, *Istoria administrației publice românești*, ediția a II-a revăzută și adăugită, București, Ed. Hamangiu, 2006, p. 218.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*, pp. 218-219.

⁶ *Ibidem*.

⁷ În momentul constituirii noului guvern Ion I.C. Brătianu (11/24 decembrie 1916) au fost numiți trei miniștri fără portofoliu, liberalii Mihail Pherekyde și Emil Costinescu și liderul conservator-democrat Take Ionescu, acesta din urmă promovat, la 10/23 iulie 1917, în postul de vicepreședinte al Consiliului de Miniștri, de asemenea o premieră în istoria românilor (Stelian Neagoe, *Istoria guvernelor României de la origini – 1859 până în zilele noastre – 1995*, Ed. Machiavelli, 1995, pp. 76-77; Șerban Rădulescu-Zoner (coord.), *Istoria Partidului Național Liberal*, București, Ed. All, 2000, p. 172).

⁸ Manuel Guțan, *op. cit.*, p. 219.

⁹ Instituția era originară din Anglia unde miniștrilor le era interzis să participe la lucrările camerelor, dacă nu erau membri. Din acest motiv s-a decis numirea unor „adjuncți” din rândul parlamentarilor partidului de guvernământ (Paul Negulescu, *op. cit.*, p. 222). În Franța, subsecretarii de stat au apărut în timpul Restaurăției, existând discuții asupra statutului lor: simpli funcționari administrativi sau „cvasi-miniștri”. Belgia, care reprezentase principalul model instituțional al românilor, nu a cunoscut instituția (Paul Negulescu, George Alexianu, Paul Negulescu, George Alexianu, *Tratat de drept public*, tomul I, București, Casa Școalelor 1942, pp. 349-350).

¹⁰ Paul Negulescu, *op. cit.*, pp. 222-223.

¹¹ Emil A. Frunzescu, *Organizarea politică și administrativă a României*, București, Atelierele grafice Socec & Co. 1909, p. 125; Manuel Guțan, *op. cit.*, p. 216.

¹² La aceasta a contribuit și influența modelelor occidentale, în care se vorbea despre guvern sau consiliu de miniștri, fără ca acesta să aibă vreun temei constituțional și, uneori, nici legal. În Franța, de exemplu, „consiliul de miniștri” a fost instituit oficial abia prin legile constituționale din 1875 (Hugues Portelli, *Droit constitutionnel*, 3^e édition, Paris, Editions Dalloz, 1999, p. 72), iar în Belgia el nu a existat formal.

¹³ Manuel Guțan, *op. cit.*, pp. 216-217.

¹⁴ I.C. Filitti, I.V. Gruia, „Administrația centrală a României”, în *Enciclopedia României*, vol. I, Imprimeria Națională, București, 1938, p. 284.

¹⁵ Paul Negulescu, *op. cit.*, pp. 227-228.

¹⁶ Hugues Portelli, *op. cit.*, p. 72.

¹⁷ Titu Maiorescu, *Istoria contemporană a României (1866-1900)*, București, Editura Librăriei Socec & Co., p. 1925, *passim*.

¹⁸ Paul Negulescu, *op. cit.*, p. 228; Emil A. Frunzescu, *op. cit.*, p. 125.

¹⁹ I.C. Filitti, I.V. Gruia, *op. cit.*, p. 284.

²⁰ *Ibidem*, Manuel Guțan, *op. cit.*, p. 217.

²¹ Situația nu era una excepțională pentru acea epocă, instituția primului-ministru fiind, în general, slab formalizată. În Franța, de exemplu, funcția de președinte al consiliului a fost pentru prima dată

menționată oficial într-un decret din 9 martie 1876 (Hugues Portelli, *op. cit.*, p. 72).

²² Manuel Guțan, *Istoria administrației publice românești*, p. 217. În practica regimurilor parlamentare, prim-ministrul era totodată și șeful partidului de guvernământ, tocmai pentru a putea controla majoritatea parlamentară și pentru a putea asigura direcția politică a guvernării (Emil A. Frunzescu, *op. cit.*, p. 124). În cazul românesc, fără a se putea spune că regula a fost încălcată, ea a fost mult relativizată din cauza structurii suplă și a puternicei fașionalizării a partidelor, precum și a practicii de dizolvare a parlamentului după numirea guvernului.

²³ „Lege pentru înființarea președintelui consiliului de miniștri fără portofoliu din data 7 aprilie 1881”, în Constantin Hamangiu, *Codul general al României (Codurile, legile și regulamentele uzuale în vigoare 1856-1907)*, vol. II, *Legile uzuale (1856-1900)*, București, Editura Librăriei Leon Alcalay, 1907, p. 549.

²⁴ Șerban Rădulescu-Zoner (coord.), *op. cit.*, p. 87.

²⁵ Mihai Eminescu, „Cancelar și miniștrii fără portofoliu”, în Mihai Eminescu, *Opera politică (1880-1883)*, text îngrijit de Bucur Popescu, București, Ed. Eminescu, 2000, pp. 220-222.

²⁶ Stelian Neagoe, *op. cit.*, pp. 60-62.

²⁷ *Ibidem*, pp. 77-78.

²⁸ *Ibidem*, *passim*.

Media and Religion in the Arab/Islamic World*

S. Abdallah SCHLEIFER**

October 11, 2006

The past few decades have borne out the warning made more than thirty years ago by Jacques Ellul, the French moral philosopher and sociologist, that the phenomenal development of mass media would revolutionize politics, with the flood of information and discontinuous facts overwhelming any sense of historic context. Now more than ever, with religion and politics often having become overtly intertwined, the lack of historic context is a massive problem.

We have gotten used to this dismal situation where the parade of facts usually lacks the vital context, especially in the context of religion. And if discontinuity in making sense out of the facts that appear in respectable Western media is a problem, in much of the Arab/Islamic-world media, even determining what is a fact is a problem.

As a recent example, when Pope Benedict XVI spoke on September 12 at Regensburg on Faith, Reason and the University, the Western media seized upon one particular paragraph as the breaking story, without regard to how it fit into what the Pope saw as the profound coexistence between Faith and Reason in Christianity, which he did not see in Islam.

Any number of scholars—both non-Muslim and Muslim—have contested that exclusivist point. And this was not the Pope speaking *ex cathedra*, nor was this a new doctrine guiding relations with Islam to replace the Church's standing document *Nostra Aetate*, which affirms the extraordinary commonalities between Islam and Christianity. The *Nostra Aetate* also noted how practicing Muslims “value the moral life and worship God especially through prayer, almsgiving and fasting.” The Regensburg paper was an academic paper of debatable quality, by a theologian for theologians, arguing some points that many Muslim theologians would take issue with and advancing an understanding of the militantly secular modern West that many of the same Muslim theologians no doubt share with the Pope.

Fact and Context

My point, however is that, taken out of context, the quote quickly was construed as some sort of papal insult to Islam. When you combine this with the reluctance of the Arab press, in particular, to gather facts, then you get what you got. The discontinuity in the initial stories that appeared in the Western press was intrinsic: first, in ignoring context, and second, in ignoring not just the official papal perspective on Islam and the long

collaboration and dialogue between Muslims and Catholics set in motion by John Paul II, but also Pope Benedict's remarks a year ago when meeting with representatives of Muslim communities in Cologne, Germany. In Cologne, the Pope insisted that dialogue was an absolute necessity and that Catholics and Muslims must seek paths of reconciliation.

Even the issue of a relationship between violence and Islam, which was an aside in the academic paper, had as its most direct commentary Pope Benedict's own recent words commemorating the twentieth anniversary of the inter-religious meeting called Prayer for Peace initiated by John Paul II. Those words were: "Demonstrations of violence cannot be attributed to religion as such but to the cultural limitations with which it is lived and develops in time."

This is an observation applicable to the massacres associated with the Crusades; the Almohad persecutions of non-Muslims in Spain; the compulsory conversions of Jews and Muslims that followed the Reconquista of Spain; the Cossack and other pogroms in honor of Easter; the gory passages in the Book of Joshua; or for that matter the exhortations by extremist rabbis quoting those passages to ethnically cleanse Israel, the West Bank, and Gaza of all Arabs—both Muslim and Christian. As for Pope Benedict XVI, he went on to observe: "Attestations of the close bond that exists between the relationship with God and the ethics of love are recorded in all great religious traditions."

But despite our own journalistic attraction to conflict and confrontation and our own immediate discontinuity from the background, and despite its often secularist bias, the Western press has a corrective: the follow-up story that attempts to develop an alternative

narrative to the original breaking story and the op-ed column. So papal clarification as well as intelligent analysis found significant space in the Western media.

In contrast, in the Arab world, with rare exception, once the state speaks there is little turning back. In one of the most recent precedents of a media-driven "Muslims vs. the West" drama turned violent, some Arab and Muslim states played a demagogic role in cynically overreacting to the Danish cartoons last winter. And once the "Arab street" has spoken, there has been little reevaluation.

There has been little interest in most of the Arab press in gathering more facts to a story than one paragraph taken out of context, and no significant reference to the facts of Catholic-Muslim relations over the past few decades. It is also significant that the two immediate violent episodes centering around that one paragraph following the first press reports—the murder of a nun and the torching of Catholic churches—occurred in two of the three most lawless parts of the Muslim world: Somalia and the West Bank (the other of course now being Iraq).

The most obvious and absurd point about the violence in the Muslim world in response to the Pope's quotation (and burning the Pope in effigy is metaphorical violence) is that all this violence is to protest against a Pope reportedly saying that Islam is violent.

The Selection of Facts

But let me also point out that selection of what facts do get reported is often curtailed by the confrontation line. In much of the media of the Arab/Islamic world the problem isn't simply discontinuity between events and reportage, but the difficulty of getting any facts reported once a confrontational line

is drawn, be it with Europe, the Pope, America, or Israel or elements within that state who are then portrayed as the spokesmen for some monolithic Israeli society.

For example, there is the tendency of Yusuf Qaradawi, a popular sheikh who is closely associated with one of the Islamist movements and whose reach in the Arab world has been greatly enhanced by his regular appearances on Al Jazeera satellite news channel, to allude to “the Jews” when discussing some specific issue in the Arab-Israeli or Israeli-Palestinian conflict. Of course, in part this reflects the transformation of a clash that, however much religion may get involved or exploited, is nevertheless basically between two rival nationalisms, Arab and Israeli, or Palestinian and Israeli, into a total confrontation between two religions, Judaism and Islam, a perspective that has been popularized not just in Palestine but throughout the Arab and Muslim world. As always happens with extremist perspectives, this is absolutely mirrored by the ultra rightwing religious nationalist forces in Israel and their supporters in America.

I pointed out to Sheikh Qaradawi at a conference a few years back that among “the Jews” were a few thousand peace activists who were risking their lives and their reputations as patriotic Israelis for the sake of the West Bank Arab villagers, who were being prevented by force from harvesting their olive crops by the religious nationalist settlers. The activists became human shields, and their nonviolent presence as victims of settler assault, would force the otherwise passive Israeli Defense Force in the neighborhood to intervene and protect both the Israeli peace activists and the Arab villagers. By attempting to frustrate the settlers’ campaign of *stealth ethnic cleansing*,

these Israeli peace activists were doing more to preserve a Palestinian presence on Palestinian land than anyone else in the region.

Little or nothing of this story, which has gone on for several years now, has appeared in the Arab press. The Jerusalem Bureau of Al Arabiya did cover the story, and thanks to one of my former journalism students at the American University in Cairo (AUC) who writes for major Arab media, this story has at least appeared in the Cairo press. But this story is not convenient to Arab media, which embraces and at times incites the street’s take on Palestine. Of course, if the issue is domestic—a question that concerns the large Coptic Orthodox Christian community in Egypt and their relations with the Muslims, or even one of the handful of Egyptian Jews remaining—then we will read in Egyptian state media about the heavenly religions (meaning Christianity and Judaism).

There are other no-go topics when media and religion intertwine. I believe Pope Benedict, even more than his successor, wants a frank as well as friendly dialogue with Muslim religious leaders and Arab and other Muslim governments. That dialogue has to do with the issue of reciprocity. European Muslims, backed up by the Arab and Muslim states, have clamored for and received permission to build large central mosques in Rome, London, and Washington, and these mosques have been generously funded by Saudi Arabia and Qatar, among others. But still today no church may be built in Saudi Arabia, nor until a year ago could one be built in Qatar. This is not an issue that will ever be raised by most Arab media.

The Arab press becomes furious over the slightest discrimination that befalls Muslims in Europe and America,

but there is little or no sense of equity, of equivalence, of an elementary *quid quo pro* as in the case of church building in Arabia and mosque building in Rome. Indeed, often the opposite is the rule.

Not long after 9/11 the Egyptian managing editor of the student newspaper at the AUC flew to New York. This young lady, like most Egyptian women, is a *muhagaba*: she wears a large scarf over her head and around her neck. For most women who chose to put on the *hijab*, it is a question of piety or public conformity in the wake of a very broad religious revival underway in Egypt since 1967, and now reaching into the ranks of many highly Westernized upper middle class youth, whose older sisters would not have worn the *hijab*.

She breezed through customs and security at JFK Airport. Just outside the gates she was greeted by a reporter and photographer representing one of the two main Egyptian newspapers. The reporter asked if she had been hassled in any way or inconvenienced by the Homeland Security personnel at Passport Control or at Customs. She said no, not at all. The news team went off in search of another would-be victim.

The mainstream American media is intrinsically decent. When injustices appear to have been done to Muslims solely because they appear to be Muslim—Muslim names, a Middle Eastern look, a beard, a head veil—those stories get reported in the American press. Aside from the Islamophobe margins of our media (and most of that media is online not in print or broadcasting), Muslims get a fair break in these stories. And then there are the positive stories, like the case of the Justice Department intervening as a friend of the court on behalf of a Muslim student who was suing a school district that barred her

entry into her classes because she was in *hijab*. The Justice Department saw the exclusion as a violation of the first amendment right to practice one's religion. To my knowledge this story never appeared in Arab media, at least not in the Egyptian press.

The Washington bureau functions as Al Arabiya's national bureau. This year we have produced stories about the first American Muslim woman to be invested as a judge in the state of Michigan and perhaps in the entire United States; of the unsuccessful but impressive run in a Republican primary in Texas of a young Saudi-American, who got nearly 40 percent of the vote with barely any Muslim voters in his constituency; and most recently an Interfaith Unity march in Washington the day before the anniversary of 9/11—a march that began in a synagogue with the Muslim call to prayer and ended with a Hebrew hymn at the Central mosque. We cover these stories because it is major part of the truth about America, and our motto is “getting closer to the truth.”

Neglect of Accuracy

This brings me to my next point. Why are such stories so unusual? They are true and deserving of recognition. Accuracy is the very beginning of truth, of getting things right, for it is easier to be accurate than to be able to perceive complex truth. Yet much of the Arab press takes a casual attitude towards accuracy.

Sloppiness is a universal credo in much of the Arab media. Indeed, the Mufti of Egypt, one of the highest ranking religious figures in Cairo, is forced to spend considerable time and energy clarifying and correcting the misquotes, invented quotes, and mistranslations that appear whenever he is interviewed by the Egyptian press. Egypt's leading

newspaper, *Al Ahram*, has attributed to me remarks that were not mine when reporting on a talk I gave in public and in English in Cairo. Perhaps the reporter could not afford a translator and had to fabricate. But another time, a reporter interviewed my assistant in Arabic since I was not available. The interview appeared in full in a respectable Arabic newspaper and was attributed entirely to me.

Such disregard for facts and for accuracy is profoundly un-Islamic. In theory, if modern media had arisen organically in the Arab world, deriving its style and values from within traditional Arab-Islamic culture, it would have been perhaps the most obsessively accurate and objective media that the modern world would have known. That is because in Islam the word is paramount. The Quran is the cosmic equivalent of Christ in traditional Christian understanding, not the Prophet Mohammed, who is the vessel of this revelation and whose life is a commentary on this revelation, but not revelation itself, as in the case of Christ, who is the living revelation.

In Islam, the Quran is the uniquely, perfectly preserved revelation—which would be the textual equivalent of immaculate, existing though eternity, not made or “created” as in the rationalist terminology in the classical period debate as to the nature of the Quran, a debate that the rationalists lost. The Quran is the Word of God made word as Christ is the Word of God made flesh, which by definition is a pictorial event—we understand the Word made flesh, Christ’s life and Christ’s Passion in visual or pictorial terms.

The Word as word. It is not so much that Islam is iconoclastic—quite the contrary—but that its icons, its representations of the sacred inner essence of all things are aural rather than visual or

pictorial. In Islam, the manuscript or the calligraphied Quran is a rendering of the sound of an original recitation, of a sacred recitation granted to the Prophet by the Angel Gabriel, the same Angel who announced to the Virgin Mary that she was the chosen vessel for the coming of the Word made Flesh.

But how to interpret this Quran? It contains all of the Names or attributes of God, such as *Ar-Rahman* (the Most Merciful), *Ar Raheem* (the Most Compassionate), *Al Haq* (the Truth or the Reality), *Al Hai* (the Ever Living)—Names and attributes as to the nature of God which are at the core of the mystical dimension of Islam known as Sufism. But it is also in its expository form a guide to prayer, to purification of body and soul, and to social relationships. For the Muslims, the Prophet’s life and his sayings, is the sacred commentary, the interpretation of the Word. The Quran tells the Muslim to maintain prayer, the Hadith (the verified sayings of the Prophet). It tells the Muslim that that means to perform canonic prayer five times a day, and how to prepare for and perform those prayers.

The time and manner of the prayer and the content of canonic prayer has not varied since the time of the Prophet, and the language of prayer remains in the language of revelation: Arabic, even though the majority of Muslims in the world, all of whom recite their prayers in Arabic, do not understand Arabic. An American Muslim can parachute into the most obscure village in Sumatra and immediately join in and follow or even lead canonic prayer. It is an example of how profoundly “catholic” if I may mix my metaphors, how conservative, and how ritualistic Islam is, revolutionary Muslims, Islamists and modernist Muslims to the contrary.

So it became imperative in the earliest years of the Islamic community after the passing of the Prophet and his companions to accurately assemble canonic collections as to every certified statement of the Prophet. The collection of these reports, or news about the prophet's own words, constitute a sacred news. The key lay in what modern journalists describe as sourcing, tracing any given hadith back to the Prophet and the persons who actually heard the Prophet speak, through a chain of reputable sources, which meant a reputation for truthfulness and moral rectitude. This was particularly necessary because in an age of faith, such as the earliest centuries after the Prophet, political struggles among the Muslims were inevitably colored by religious justification, and the temptation to forgery, to invent politically useful hadith must have been great.

With all this as background, one might assume that journalism in the Muslim world, and particularly in the Arabic-speaking cultural core of the Muslim world, would be the modicum of soul-searching honesty and painstaking accuracy and sourcing. And there are positive values to be found in Arab journalism—an aversion to blasphemy. Arab journalists do not blaspheme God, or any of His Prophets.

Origins of Arab Journalism

In the area of accuracy, sourcing, and veracity, the Arab media, however, and in particular the Arabic-language press, can be scandalous. How to understand this dichotomy? How to explain why the Arab media seem adverse not only to the broader canons of journalism but also to the Muslim heritage that insists on the accuracy of the word? When the printing press came, it did not do so within an organic development. It

was brought by the sword, specifically by Napoleon's brief but profoundly important defeat of the Mamluk dynasty and conquest of Egypt; profound because this defeat occurred not on the periphery but in the heartland of Islam.

Napoleon retreated, but the printing press remained, along with the idea of France as the gateway to modernity or at least to the technology of survival in the contemporary world. Conceivably an organic development into an authentic Arab-Islamic journalism honoring accuracy might have arisen in the wake of the late eighteenth-century Hadith Revival that swept the Muslim world, but was particularly noticeable in Egypt given Cairo's prestige as a gathering place for scholars clustered in and about Al Azhar. This Hadith Revival, like the late eighteenth-century Sufi reform movements, was a religious and spiritual response within orthodoxy to the shambles of a religious culture in such a state of protracted, tensionless equilibrium that degeneration was inevitable.

The Hadith Revival asserted the direct and clear speech of the Prophet and his companions to the overly formal, stylistic, and embellished court Arabic. But the Revival had barely begun when the Napoleonic Conquest occurred. Any number of scholars who prior to the conquest would have been drawn into the ranks of the Revival were now trying instead to come to grips with the demoralizing implications of a military defeat in the very heartland of Islam for a religious civilization that had until then known only triumph however qualified—the loss of Spain or of Sicily offset by the Ottoman conquests in the Balkans, the conquests of the Crusaders offset by the Muslim conquest of India and the successful counter-Crusade.

With religious thought in disarray and the technology of the printing press in place, this mid-nineteenth century void was soon to be filled by the more Westernized Arabs from Syria and Lebanon (many of whom were Christian) in contact with modern French culture and influenced by the aggressively laic if not agnostic quality to much of the nineteenth century Parisian press. Instead of hadith, with its insistence on sourcing and accuracy and its quest for objectivity, the secular and often non-Muslim pioneers of Arab journalism were drawn to the belle letter tradition within Arabic literature—*Adab* literature—which had more to do with literary flourish and self-expression, interpretation, opinion, and literary stance than with accuracy and sourcing.

This tendency was reinforced by the French continental perception of news as a vehicle for analysis—often a most partisan or ideological analysis—rather than news as an objective in itself. It contrasts with the ultimate Anglo-American model, which in its mercantile rather than revolutionary origins sought accuracy and objectivity if only for utilitarian reasons.

The merchant needed fast, accurate information about shifting commodities prices or changing political conditions affecting trade and stability. This utilitarian perspective operated on a far different dimension than the search for veracity for the love of God, but in the end, rigorous sacred journalism and a utilitarian need for accuracy and truth would have married well. But by the late nineteenth century, when the British assumed imperial authority in Egypt, French cultural domination in Egypt was secure and the unique character of the Arabic language press was already defined.

But the French are not entirely to be blamed. There was also the rise of republican nationalist-socialist police states and their Soviet mentors in Egypt, Syria and Iraq—the vital players in the Middle East state system and the nationalization of the press, which was now in the service of the whims of the ruling party rather than the whims of the journalists and former publishers. The printed word became more irresponsible than ever at the same moment it became more servile.

Arab television, which came into being during the high tide of republican police states, did not even attempt journalism. Its photographers covered only occasions of state, and there were no correspondents, since it was “information” not news that was sought. Anchors could do the job of reading state news agency wire copy describing these ceremonial occasions while unedited footage was transmitted. Onto this scene came something new, an odd byproduct of the first war against Saddam, and some hope.

The CNN Effect

Arab satellite television, inspired by CNN International’s coverage of the 1991 Gulf War changed all that. Suddenly a new cadre of Arab journalists inspired by CNN and trained by the BBC were hosting open-debate talk shows on the Orbit network broadcasting from Rome and field reports for lively news bulletins on the pioneer channel MBC followed by a short-lived experiment of an all-news BBC Arabic Television service—both broadcasting from London. All of these strands were pulled together with the launch of Al Jazeera from Qatar, at the center of which—setting standards for this 24/7 news channel—were a corps of BBC-trained journalists.

From the beginning, Al Jazeera has exhibited a sort of dual nature, its head disciplined by BBC training, CNN example, and the desire of professional Arab journalists to practice free journalism and open debate, but its heart often shaped by the twin ideological currents of Arab nationalism and Islamism. These two ideological currents seemed to have best survived in the virtual Arab nation that politically aware exiles and expatriates so easily inhabit abroad. It was Al Jazeera that could simultaneously interview Israelis, something unheard of in Arab journalism, and provide wide-ranging public affairs forums for even-handed debate, and then during Intifada II and the War in Afghanistan seemingly go out of its way to incite hysteria in the Arab Street.

Hence the appearance of Al Arabiya on the eve of the invasion of Iraq, promising a more detached and still more professional brand of journalism. The competition between these two all-news channels stimulated reform and improvements in state TV news programming, particularly in Egypt, Jordan, and Abu Dhabi, although sometimes only cosmetic. Nevertheless, by 2005, Bernard Lewis could note in *Foreign Affairs* that Arab satellite television “brings to the people of the Middle East a previously unknown spectacle—that of lively and vigorous public disagreement and debate.”

As Al Arabiya has found firm footing in the past few years, and under the leadership of a new general manager, Abdur Rahman al Rashed, the former editor-in-chief of the London-based Arabic daily newspaper *Shawq al Awsat*, it has taken on an increasingly distinctive look in which professionalism will always trump ideology. In the 1930s one talked about the premature antifascists. Al

Rashed is an example of the premature Arab antiterrorist. It was he who wrote, in one of the first examples of post-9/11 Arab self-criticism and published as an op-ed column in *Shawq al Awsat* that “if the majority of Muslims are not terrorists, the majority of terrorists are Muslim.”

If Al Jazeera cultivates Islamist sentiment by showcasing Sheikh Qaradawi and by producing documentaries that are clearly inspired by an Islamist perspective, Al Arabiya, insists Al Rashed, deals with Islamism or political Islam only in the context of reporting upon any significant political development in the Arab world. It is not a cheerleader. Al Arabiya also began to refuse to use the word “martyr” to describe the death of militant combatants. (Al Jazeera now follows suit, except when describing Palestinians killed by Israeli gunfire or bombs.)

Hope for the Future

There are other interesting countervailing trends. MBC, the satellite network that owns Al Arabiya, has been broadcasting programs by Hamza Yusuf, a young American Muslim scholar and *dai'ie*, or Caller to Islam. Hamza speaks flawless Arabic, and his perspective has been shaped by years of study in the Arab world with Sufi sheikhs. He speaks against the sort of unthinking rage that characterizes so much of popular protest in the Arab world, a rage he admits he himself sometimes cultivated until 9/11. Hamza has a great following among educated Arab youth. Other private satellite channels have also started to counter-program Al Qaradawi and the hundreds of even more vituperative Salifite sheikhs who justify violence and invoke rage as some sort of valid religious sentiment in mosques across the Arab world and in Europe.

The most popular of the Callers is Amr Khalid, who attracted large followings of educated middle-class and upper-class Egyptians to his talks at mosques and in hotel ballrooms and more recently on his own television show carried by Iqra channel. His message encourages orthodoxy married to compassion, as was traditionally the case. He is generally indifferent to the sort of political issues on which Islamist preachers thrive. Other young men like the Egyptian Moez Massoud and the Yemeni Habib al Jifri have surfaced in recent years with a similar message of personal piety and the practice of religion for the sake of ethical and spiritual realization rather than as a militant ideology, and they are also broadcast on Iqra and Abu Dhabi satellite channels. A new channel launched by the Saudi master entrepreneur Prince Al Walid Bin Talal to be a voice of religious moderation has become another vehicle for these young *dai'ie*, whose impact on the young Muslims seems to vindicate the thesis of Marc Gopin, who suggested in a recent article in the *Christian Science Monitor* that the antidote to religious extremism is not the emptiness of secularism, but the viable and proven alternative of religious compassion.

During the Danish cartoon disturbances, these young *dai'ie* urged dialogue with the Danes rather than confrontation. And where Al Jazeera and other channels played to and incited the Arab Street during this affair, Al Arabiya interviewed the Danish prime minister and allowed him to make his own case against the Arab media campaign to punish Denmark, its government, its export industry, and its people. (Ironically, this was the same concept of collective punishment the Arab media complains about when applied by the

Israelis to the vast numbers of Palestinians in the occupied territories who had no dealings with terrorist organizations.)

Al Arabiya covered the violent attacks against Danish properties in the Arab world and interviewed both Arab intellectuals who were highly critical of this sort of response and those advocating confrontation. When the channel decided to report on the cartoon controversy without playing to the hysteria, Nabil Khatib, Al Arabiya's news editor, assumed it would pay a price in a loss of viewers. But its ratings—particularly in the Gulf states, Saudi Arabia, Iraq, and Lebanon—nearly doubled. Khatib suggests that when two or three thousand Arabs demonstrate hysterically in the streets of any Arab capital, we do wrong to assume they represent the views of the millions more who are not committing acts of violence and demonstrating the rage that the Quran and the Prophet caution Muslims against.

Let me sum it all up. Until recently, the media in the Arab/Islamic world by and large have tended to aggravate numerous political and religious pathologies through their disregard for truth and accuracy, a habit shaped by their literary and propagandist antecedents. They have been the least faithful to Islam's own standards, leading to dangerous distortions of this religion. Paradoxically, the CNN effect, by magnifying these very tendencies, has led to a counteraction. Such countervailing trends promise that the media in the Arab/Islamic world will not only adhere more closely to standards of honesty and accuracy, but in doing so will become more faithful to the demands of Islam itself. Perhaps, that's the best news of all.

*Permission granted by FPRI, Foreign Policy Research Institute, www.fpri.org

*** S. Abdallah Schleifer is the Washington and national bureau chief of Al Arabiya news channel, professor emeritus at the American University in Cairo, visiting scholar at St. Antony's College, Oxford and an FPRI Senior Fellow. This E-note is*

based on his September 26 talk as FPRI's annual Templeton Lecture on Religion and World Affairs.

Criza financiară în presa culturală. „Dilema veche”

Xenia Negrea

Abstract: *In this issue we analyzed the problem of economic crisis in the cultural publication, „Dilema veche”. Our starting point is Bruno Colmant’s study, 2008. L’année du krach. Here, the researcher argues that this financial phenomenon represents an occasion to see the weakness of human kind and also, he argues that we can see now the humanity passing towards a Saxon, inductive, reformed model. The financial crisis represents also an identity crisis for all humanity. And for Romania also. Therefore, we choose to read a cultural magazine, to see what the debate subjects are. For the moment, our conclusion is that the cultural media do not assume a trail blazer, but these journalists accept to debate the subjects imposed by general media.*

Key words: *financial crisis, identity, cultural debate, cultural magazine*

C riza financiară izbucnită în 2007 în Statele Unite ale Americii și în 2008 în Europa a generat și va genera ample dezbateri publice pluritematizate. Astfel, pe lângă chestiunile ce țin strict de problemele economice, au apărut și vor mai apărea chestionări care privesc umanitatea în profunzimea ei. Tematica din acest plan secund este originată desigur și în neliniștea presimțirii unei schimbări. De peste două decenii, la nivel mondial se vorbește, în diverse domenii ale cunoașterii, despre o schimbare de paradigmă. S-a așteptat proclamarea unei schimbări prin teoretizarea

postmodernității, apoi prin mutațiile provocate de căderea regimului comunist din Europa de Est, și apoi o dată cu intrarea în mileniul al treilea. De asemenea, dezbaterile referitoare la schimbarea de paradigmă au fost intim legate de evoluția digitalizării. Nimeni însă nu a avut curajul (sau suficiente argumente) pentru a afirma deschis trecerea la o nouă etapă a civilizației. Criza financiară, însă, a redeschis (sau a amplificat) această tematică pe toate nivelurile agorei.

În publicistica academică, în mass media în general, tema crizei economice s-a ramificat în subtematici care pun în discuție orientări ideologice, identitare,

culturale etc. cei mai mulți dintre cercetători înțeleg această criză ca fiind una de structură, și nu una pur accidentală. Tocmai de aceea, criza izbucnită în 2007 preia și caracteristici ale unei crize identitare, cu implicații chiar existențiale.

În cartea sa, 2008. *L'annee du krach*, Bruno Colmant analizează exact aceste implicații ale fenomenului financiar actual și vede în acesta „un traumatisme collectif”, „une dislocation de valeurs”, o nouă ocazie pentru a conștientiza „la fragilité des constructions humaines”¹. În opinia cercetătorului asistăm la trecerea dinspre o lume deductivă, europeană, catolică, creată pe capitalizare financiară și structurată pe modelul latin, spre modelul anglo-saxon, inductiv, reformat, creat pe actualizare financiară².

Într-o trecere în revistă a istoriei crizelor pe care le-a traversat umanitatea, Bruno Colmant este convins, prin abducție, că această criză financiară este anticiparea unei treceri, așa cum crah-ul din 1929 a anticipat trecerea de la o societate industrială la o societate a serviciilor. Acum, crede cercetătorul, asistăm la trecerea dinspre economia serviciilor la o economie a hiper-serviciilor și a cunoașterii. În acest tip de societate, creativitatea și progresul sunt geografic mobile: „Ce qui est inventé dans un pays est produit dans un deuxième et vendu dans un troisième”³, este, așadar, „la véritable mondialisation”⁴. Sensurile trecerii,

transformării, revelații sunt recunoscute crizei și de alți cercetători, filosofi, sociologi etc. (amintim aici doar pe Edgar Morin).

În mediul occidental această problematică a crizei are deja o tradiție academică, iar criza pe care tocmai o traversăm a generat deja primele zeci de studii. Și în spațiul românesc se constată un reviriment al studierii acestei tematici. Dincolo de studiile și aparițiile revuistice și editoriale individuale, amintim o culegere de studii coordonată de Mircea Malița și Călin Georgescu și intitulată *România după criză. Reprofesionalizarea*⁵. Volumul este realizat de Institutul de Proiecte pentru Inovație și Dezvoltare (IPID) și reunește, pe lângă studiile mai multor academicieni, și trei apariții ale IPID: „Reprofesionalizarea României, 2008”, „Șansa României – oamenii. Reprofesionalizarea României II, 2009”; „România post-criză. Reprofesionalizarea României III, 2010”. Aducem în discuție această apariție editorială, întrucât ideile enunțate aici sunt parte din argumentarea studiului nostru asupra felului în care presa culturală română a gestionat problema crizei. Regăsim în acest volum aceeași axiomă a înțelegerii fenomenului crizei drept semn al schimbării. Chiar din pagina 5, editorii văd în criza actuală „revelatorul unor slăbiciuni structurale și curenți funcționale”⁶. Așa cum lumea occidentală își reevaluează statutul și își redefinește identitatea într-o mișcare inerțială generată de criza economică, și

România ar fi constrânsă de aceleași împrejurări să-și reconfigureze profilul de țară: „miza României este formarea, păstrarea și amplificarea capitalului uman, iar promovarea competențelor autentice trebuie să devină un obiectiv primordial al politicii de stat”⁷, iar una dintre problemele majore ar fi că România are „carențe de gândire prospectivă”⁸.

Criza financiară a generat frisoane existențiale, chestionări identitare, dezbateri ideologice.

În privința cercetării felului în care aceste teme au străbătut și străbat spațiul public românesc am considerat ca fiind cel mai potrivit să studiem aparițiile în presa culturală. Cultura este principalul item identitar, iar agora culturală este zona în care sunt create ideologiile. Fără a avea nostalgia condiția intelectualului din anii '70 occidentali, așteptăm dinspre zona culturală a presei temele și proiectele de reconfigurare a profilului social românesc. Asumarea erei cunoașterii, așa cum pare că va fi denumită noua etapă a civilizației globale, este de așteptat să se facă prin intermediul intelectualității și, de aceea, și prin intermediul presei culturale.

Pentru această fază incipientă a studiului nostru am ales „Dilema veche” publicație editată la București. Principalele criterii de selecție au fost distribuția națională, tirajul și accesările paginilor online. Momentul de referință pe care l-am stabilit este anul 2009. Până în acest

an, au apărut (ca și în alte reviste) articole referitoare la criză, dar sporadic și de cele mai multe ori referindu-se la societățile străine. Anul 2009 a fost anul recunoașterii existenței crizei și în România. De asemenea, trebuie să precizăm că am ales „Dilema veche” și grație programului său de adresabilitate: articolele sale vizează intelectualul mediu și, de multe ori, adoptă o retorică a confesiunii cu irizări caragialiene.

Unul dintre cei mai activi publiciști ai „Dilemei vechi” este Sever Voinescu, unul dintre intelectualii care au asumat public susținerea partidului aflat la putere în România în această perioadă. Mai mult, acesta a și exercitat funcții, fie din postura de comunicator, fie din aceea de politician, în interiorul actualei structuri de conducere. Și din aceste motive, primul material asupra căruia ne-am oprit îi aparține și a fost publicat la începutul lunii august, în 2009⁹. În material, autorul se referă la specificitatea crizei românești, pe care o vede ca fiind „transdisciplinară”, „multiplă”, întrucât „coexistă cu o criză politică de proporții, cu o criză morală deja cronicizată, cu o criză instituțională totală”. Din punctul său de vedere, criza economică în varianta românească preia din caracteristicile maladiei cronice.

Câteva luni mai târziu, în noiembrie 2009, „Dilema veche”¹⁰ publică o anchetă intitulată „Se mai poate face cercetare în România?”. Ancheta este realizată de Adrian

Stănică și are încă din fraza de atac referirea la anul 2009 ca „an de referință în istoria cercetării românești”, pentru că acum, pentru prima dată, structurile de stat nu au organizat nicio competiție pentru proiectele de cercetare, cu atât mai surprinzător cu cât anul 2009 a fost denumit „an al cercetării și inovării”. Lead-ul care anunță ancheta asumă chiar și un termen dur, „dezastru”, prin care potrivit autorului, majoritatea managerilor și cercetătorilor din România caracterizează intervalul de referință. Inițiatorul anchetei a gândit un chestionar axat pe ideea de schimbare negativă: „Care au fost schimbările din peisajul cercetării românești din ultimii ani?”, „Cum va afecta reducerea finanțării din prezent?” și „Cum credeți că ar putea fi îmbunătățit viitorul cercetării în România”. Au răspuns acestei anchete Roxana Bojariu (cercetător științific, Administrația Națională de Meteorologie), Alexandru Aldea (cercetător științific, Institutul Național de Fizica Materialelor), Gheorghe Oaie (director general, Institutul Național de Geologie și Geoecologie Marină – GeoEcoMar), Alexandru Corlan (cercetător științific, Spitalul Universitar de Urgență București), Marius-Ioan Piso (cercetător științific gradul I, Agenția Spațială Română, membru al Academiei Internaționale de Astronautică), Mihnea Boștină (cercetător științific, Harvard School of Medicine), Ioan Andrei (director general programe de Cercetare,

Agenția Națională pentru Cercetare Științifică) și Iulia Mihail (director, Biroul Român pentru Știință și Tehnologie de pe lângă Comisia Europeană, Bruxelles). În termeni relativ diferiți, toți acești cercetători au expus aceeași tematică: lipsa de predictibilitate din sistem, caracterul individual, accidental al activității de cercetare din România, „eforturile pentru supraviețuire” care ritmează activitatea științifică românească, necesitatea cultivării unei culturi a performanței. Alexandru Aldea subliniază câteva dintre neputințele încurajate de sistem prin politicile de non-finanțare a cercetării: imposibilitatea de a participa la manifestările științifice internaționale sau imposibilitatea de a prelua și angaja tineri cu aptitudini pentru cercetare. Gheorghe Oaie face o analiză a politicii de finanțare în intervalul 2004-2008, politică ce a urmat un traiect ascendent, menținut până în 2009 când finanțarea de către stat a cercetării a fost „practic sistată”. Traiectul ascendent va fi evidențiat și de Iulia Mihail care expune și câteva date precise despre implicarea României în cercetare pe acest segment temporal: „În perioada 2007-2009, conform datelor statistice oficiale, România a avut 2207 participanți în propuneri de proiecte europene și numai 313 au încheiat un contract. Rata de succes este de 14,18% față de 21,59% cât este media europeană, iar media contribuției europene în proiect, pentru partenerul român, este de 131.000 de euro față de 297.000 de

euro media europeană. Aceste date reprezintă o invitație deschisă pentru a accesa fonduri europene“. În aceeași direcție se încadrează și intervenția lui Marius-Ioan Piso, care subliniază caracterul singular al României în grupul țărilor europene. Astfel, spre deosebire de acestea, România a ales să devină singura țară „care face pași înapoi, contrar principiilor Uniunii Europene”. Mihnea Boștină atrage atenția asupra faptului că prin pierderea finanțării nu se pierde doar contracte de colaborare cu cercetători din străinătate, dar „partea română își pierde credibilitatea”. Ionel Andrei pledează și el pentru optimizarea sistemului de cercetare și pentru cultivarea performanței. În opinia sa, deciziile venite exclusiv pe filieră politică nu pot avea aderența necesară prierii pe specificitatea cercetării științifice: „Factorul politic a făcut, și în România, din păcate numai în anii din urmă, pasul decisiv în a considera finanțarea publică a cercetării o investiție, o investiție cu un grad foarte mare de risc, dar care, ca și investiția în educație, nu a falimentat pe nimeni pînă în prezent. Ba mai mult, cei care au avut viziunea aceasta, susținută cu determinare și răbdare, sînt astăzi numai din țările dezvoltate ale lumii. Țări care, în condițiile crizei de acum, fac apel la aceeași soluție. Pentru că știu foarte bine, pe de-o parte, că domeniile sînt necesare pentru dezvoltarea socio-economică, iar pe de alta, că neglijarea sau lipsa lor este suficientă pentru pierderea

calității vieții sociale. O creștere a investiției în cercetare este absolut necesară, dar aceasta trebuie să fie însoțită de reducerea fragmentării în sistem. Este astfel necesară focalizarea pe prioritățile care și-au demonstrat capacitatea sau potențialul unor rezultate competitive, cu stimularea mai puternică a performanței, cu descurajarea mai fermă a lipsei de performanță”.

Cu o perspectivă mai puțin specializată, vine în numărul următor¹¹ al „Dilemei vechi” Matei Dobrovie. Într-un articol intitulat „Criza emoțională globală”, acesta propune o viziune integratoare. Este pentru prima dată când întâlnim în paginile acestei publicații o referire la criza economică fără o escală defetistă în „profilul” național. Autorul consideră că „asistăm acum la o schimbare de conștiință la nivel planetar, provocată de criza emoțională, o căutare a valorilor și a identităților pierdute”. Cercetătorii occidentali, în bibliografia consultată de noi, se referă la criza declanșată în 2007-2008, ca fiind o criză a „lăcomiei”, a hiperconsumului. Pe acest raționament și pe structuri existențialiste își construiește materialul și Matei Dobrovie. De pildă, pentru acesta „puterea lui «a avea» sau de a acumula cât mai mult a pălit în fața aceleia de «a fi». Acum oamenii se caută și se redescoperă pe ei înșiși și relația cu ceilalți, în vreme de criză”. De altfel, în eseu, se repetă la intervale destul de reduse termenul „lăcomie”. Nu știm (întrucât nu este

citată nicio sursă) dacă acest material nu este o simplă colportare a unor idei la care autorul va fi avut acces în mediile occidentale. Singura trimitere se referă la o întrevvedere pe care autorul acestui material a avut-o cu laureatul Nobel pentru economie Edward Prescott „vara trecută”, în contextul unui interviu pentru „FP” (sic!). Frapează paritatea tematică și terminologică, cu o singură excepție: finalul materialului. Originată în exces și în încrederea în capacitatea de autoreglare a pieței, criza economică actuală a generat discuții asupra nevoii (legitimității) intervenției statului pe piață. Nu la aceeași concluzie a ajuns și Matei Dubrovie, care își încheie categoric intervenția publicistică: „Sistemul bazat pe control se clatină”.

Un punct de vedere complementar (în corpul materialelor decupat de noi) aduce Petre Barbu¹², senior editor la „Forbes” România. Acesta aduce în discuție scăderea calitativă și cantitativă înregistrată pe piața de publicitate românească: „în 2009 volumul de publicitate a scăzut cu 34% față de anul precedent, cea mai mare cădere din Europa”. Această „cădere” nu a avut însă un efect pozitiv asupra calității spoturilor publicitare, ci a „developat” slaba pregătire profesională a segmentului de marketing, prilej pentru autor să atragă atenția și asupra neconcordanței dintre programele de studiu universitare (din străinătate) și necesitățile imediatului. Incompetenței din marketing îi

urmează cauzal incompetența din domeniul creativității publicitare, în opinia analistului, care preia mărcile discursului nostalgic și reinventează perioada ante 2009 printr-o lentilă care o apropie de rezonanțele vârstei de aur: „Entuziasmul de altădată, exuberanța și spiritul de competitivitate s-au topit în spaima zilei de mâine, în grija de a fi pe placul unui client mediocru, în preocuparea de a obține prețuri cât mai mici de la furnizorii de media. Toată lumea se gîndește la supraviețuire. În campaniile momentului par să se fi adunat toate slăbiciunile pieței: spoturi insipide, lipsite de impact, răsuflate, construite pe scheme (pe colțul mesei!), crisplate, încrîncenate în promoții și care nu creează acea forță (entuziasm?) care să-i ducă pe consumatori să aleagă din rafturi produsele promovate. Aceste reclame de criză au pierdut contactul cu realitatea, cu așteptările noastre și cu viețile noastre. Amintiți-vă de anii cînd Connex și Dialog se luptau să-și construiască brandurile!”.

Un alt fel de manifestare a crizei este descris în paginile „Dilemei vechi” de Maria Popa¹³. Aceasta lucrează la ActiveWatch (Agenția de Monitorizare a Presei) și este co-autoare a Raportului FreeEx-Libertatea Presei în România. Aceasta trece în revistă efectele pe care criza le-a avut asupra presei. În articolul său, aceasta face o prezentare publicistică a celui de-al XI-lea Raport FreeEx. Din interpretarea datelor acestui raport,

anul 2009 a însemnat conștientizarea crizei economice și „imixtiunea politicului în conținutul editorial fapt ce a determinat decredibilizarea presei”. Criza economică a dus la dispariția mai multor publicații, la concedierea câtorva mii de jurnaliști, dar și la „vulnerabilizarea” publicațiilor supraviețuitoare. Imixtiunea politicului în presă a determinat, potrivit aceluiași raport, transformarea multor jurnaliști în „mercenari ai informației”, afirmație argumentată prin faptul că în anul 2009 s-au dat publicității cazuri de antamare de știri favorabile. Tot în această zonă, a imixtiunii politicului, este inclusă și „campania de decredibilizare a presei” dusă de președintele Traian Băsescu, al cărui model a fost preluat de „autorități, politicieni, persoane publice”. Libertățile presei au fost îngădite, fapt mai vizibil la nivelul presei locale, în opinia Mariei Popa. Spune aceasta: „autoritățile locale au îngădit dreptul la adunări publice și au blocat evenimente ca expoziții, concerte și conferințe, invocând criterii morale fără bază legală”. Nu-și susține, însă, afirmația prin niciun exemplu concret.

Un alt exemplu de articol¹⁴ pe tema crizei, și în același timp, o altă perspectivă, elocventă pentru înțelegerea felului în care a fost dezbătută problema crizei în spațiul public românesc, vine în „Dilema veche” dinspre reputatul teatrolog George Banu. Articolul este prilejuit de prezența teatrologului la Atena, „unde gheretele santinelor de la

Parlamentul grec și totodată european au urme vizibile ale confruntărilor recente” pentru a participa la un colocviu pe tema punerii în scenă a operei. Momentul îi trezește teatrologului asocieri livești între situația actuală și situația teologilor Constantinopolului care, în timp ce turcii asediau orașul, polemizau pe tema „sexului îngerilor”. Asocierea acestui moment cu organizarea unui colocviu pe tema punerii în scenă a operei în contextul unei Atene răvășite de revolte sociale pare a avea intensitatea unui reflex. Urmarea confesiunii teatrologului, însă, deschide posibilități de asociere care plasează cititorul nu într-o Atenă revoltată, ci într-o Românie a supraviețuirii: „angajarea unei dezbateri despre „sexul îngerilor” este o formă de rezistență prin recursul la gândire și la artă, care, fără a o combate, respinge legea inamicului”. Rezistența prin cultură, prin limbajul esopic înscrie intervenția publicistică a lui George Banu în lunga serie a acelor construite instinctiv pe paralela cu România comunistă. Teatrologul se repliază și vede în această narcoză artistică o formă de înfrângere.

Atenția pe care redacția „Dilemei vechi” o acordă crizei financiare culminează prin alcătuirea unui număr¹⁵ tematic, intitulat „Criză sau nărav”. Publică în acest număr, alături de colaboratorii tradiționali ai revistei: Sorina Săvulescu (avocat), Ovidiu Nahoi, redactor-șef la „Foreign Policy” România, Bogdan Voicu, doctor în sociologie, membru

al Academiei Române de Științe, cercetător principal la Institutul de Cercetare a Calității Vieții și profesor asociat la Facultatea de Sociologie a Universității „Lucian Blaga“ din Sibiu, comentatorul economic George Vulcănescu, Dorel Dumitru Chirițescu, profesor de economie la Universitatea „Constantin Brâncuși“ din Tîrgu Jiu. Imaginea României în perioadă de criză, așa cum reiese din această culegere de articole, frizează apocalipticul. Nu doar politicul este ținta analizelor publicistice, ci asistăm la una dintre rarele ocazii în care se atrage atenția asupra „sommelului opiniei publice” (vz. intervenția lui Ovidiu Nahoi sau sentința lui Bogdan Voicu: „guvernele sunt simple reflexii ale societății”), asupra lipsei de reacție a societății civile.

Concluzie

„Dilema veche” a difuzat, în perioada aprilie-iunie 2010, 33 884 exemplare potrivit Biroului Român de Audit al Tirajelor. Publicație care se adresează publicului intelectual mediu, revista poate fi considerată drept un exponent al opiniei intelectualității românești. Tematica articolelor, așa cum am decelat-o noi în acest studiu, este recognoscibilă și în alte publicații culturale, diferența fiind dată în primul rând de un vocabular mai radicalizat. De asemenea, și această publicație se încadrează sub aspectul unghiurilor

de abordare alese în grupul mare al presei românești: tematică antiprezidențială și discurs defetist. Din această primă incursiune în spațiul presei culturale, se reține incapacitatea intelectualității de a oferi un discurs de avangardă. Așa cum reiese din cele prezentate mai sus, nici principalii formatori de opinie din domeniul cultural nu au o agendă proprie, ci aceasta le este stabilită, de cele mai multe ori, de media generaliste.

¹Bruno Colmant, Chantal Samson, 2008. *L'année du krach*, Groupe De Boeck s.a., Editions Larcier, 2009, Bruxelles, p. 15

²ibidem, cf. p. 16

³idem, p. 17

⁴ibidem

⁵*România după criză.*

Reprofesionalizarea, coord. Mircea Malița, Călin Georgescu, Editura Compania, Colecția „AltFel”, București, 2010

⁶idem, p. 5

⁷ibidem, pp. 5-6

⁸idem, p. 10

⁹„Criza la noi”, „Dilema veche”, nr. 286, 7 august 2009

¹⁰Nr. 299, 5-11 noiembrie 2009

¹¹Nr. 300, 12 noiembrie 2009

¹²„Reclamele s-au rătăcit în criză”, „Dilema veche”, nr. 321, 8-14 aprilie 2010

¹³„Criza economică și presiunile politice au destabilizat presa”, în „Dilema veche”, nr. 238, 27 mai – 2 iunie 2010

¹⁴„Despre recursul la artă în vremuri de criză”, „Dilema veche”, nr. 329, 3-9 iunie 2010, trad. de Mircea Vasilescu

¹⁵Nr. 341, 25 august – 1 septembrie 2010

