



**UNIVERSITATEA „TITU MAIORESCU” DIN BUCUREȘTI
ȘCOALA DOCTORALĂ - DOMENIUL DREPT**

TEZĂ DE DOCTORAT

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.
EVOLUȚII CĂTRE UN NOU CONȚINUT**

REZUMAT

CONDUCĂTOR ȘTIINȚIFIC:

PROF. UNIV. DR. MAGDA VOLONCIU

DOCTORAND:

COSTEL NECULAI DUNAVA

BUCUREȘTI

2024

CUPRINSUL REZUMATULUI

CUPRINSUL TEZEI	3
INTRODUCERE	6
REZUMATUL TEZEI	11
CONCLUZII	17
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ	18

CUPRINS

INTRODUCERE	5
CAPITOLUL 1	
REPERE FUNDAMENTALE ÎN TEORIA CLASICĂ A CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ	10
1.1. NOȚIUNEA, CARACTERISTICILE ȘI TIPOLOGIA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ	10
1.1.1. NOȚIUNEA DE CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ȘI NATURA SA JURIDICĂ	10
1.1.2. CARACTERISTICILE CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ	15
1.1.3. TIPOLOGIA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ	18
1.2. PERSPECTIVE ISTORICO-POLITICE ASUPRA GENEZEI ȘI EVOLUȚIEI CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ	24
1.2.1. CONSIDERAȚII INTRODUCATIVE	24
1.2.2. AVATARURILE CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ ÎN TIMPURILE PRE-MODERNE	25
1.2.2.1. <i>Contractele de muncă ale lumii antice</i>	25
1.2.2.2. <i>Reguli contractuale colective în economia Evului Mediu</i>	27
1.2.3. <i>PREMISELE IDEOLOGICE ALE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ</i>	31
1.2.4. <i>ISTORIA MODERNĂ A CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ</i>	35
1.2.5. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎN PERIOADA COMUNISTĂ	48
1.2.6. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎN POST-COMUNISM	52
1.3. NEGOCIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ: PĂRȚI IMPLICATE ȘI PROCEDURI DE NEGOCIERE	55
1.4. CONȚINUTUL TRADIȚIONAL, EFECTELE, EXECUTAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	67
CAPITOLUL 2	
FACTORI ACTUALI CARE DETERMINĂ CONȚINUTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	74
2.1. SCHIMBAREA CONDIȚIILOR TEHNOLOGICE ALE MUNCII: DE LA POSTINDUSTRIALISM, LA SOCIETATEA INFORMAȚIONALĂ	75
2.1.1. MUNCA: DETERMINATIV AL NATURII UMANE ȘI RAPORT JURIDIC MODERN	75

2.1.2. CARACTERISTICILE MUNCII, ÎN CONDIȚIILE POSTINDUSTRIALISMULUI, GLOBALIZĂRII ȘI SOCIETĂȚII INFORMAȚIONALE	82
2.2. REDEFINIREA PARTENERILOR SOCIALI PE PIAȚA MUNCII. ASPECTE SOCIOLOGICE ȘI POLITICO-JURIDICE	89
2.2.1. ANALIZA CRITICĂ A CONCEPTULUI DE „PIAȚĂ A MUNCII”	89
2.2.2. PARTENERII DIALOGULUI SOCIAL ȘI PRINCIPIUL TRIPARTISMULUI	102
2.3. CIRCUMSTANȚE EXCEPȚIONALE ALE SCHIMBĂRII CONȚINUTULUI CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	113
2.3.1. PANDEMIILE ȘI TELEMUNCA	113
2.3.2. CONFLICTE REGIONALE ȘI MIGRAȚIE ECONOMICĂ	122
2.4. TENDINȚA DEREGLEMENTĂRII ÎN DREPTUL MUNCII: CONTRACTE DE MUNCĂ VERSUS CONTRACTE DE DREPT COMUN	126
CAPITOLUL 3	
RESPONSABILITATEA SOCIALĂ A ÎNTREPRINDERILOR ȘI NOILE CONȚINUTURI ALE CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ	130
3.1. REPERE ISTORICE ALE APARIȚIEI POLITICILOR DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ A ÎNTREPRINDERILOR	130
3.1.1. IDEI ȘI PRACTICI MODERNE DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ A ÎNTREPRINDERII	130
3.1.2. GENEZA ȘI EVOLUȚIA DOCTRINEI CONTEMPORANE A RESPONSABILITĂȚII SOCIALE A ÎNTREPRINDERILOR	138
3.2. CONȚINUTUL ACTIVITĂȚILOR DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ A ÎNTREPRINDERII	144
3.3. INTEGRAREA ELEMENTELOR DE RSI ÎN CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	149
CAPITOLUL 4	
PRINCIPII ȘI VALORI SOCIALE ACTUALE AFLATE LA BAZA CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ	159
4.1. CLAUZE CONTRACTUALE PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI NON-DISCRIMINAREA	161
4.1.1. CLAUZE PRIVIND EGALITATEA DE GEN, ÎN CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	162
4.1.2. CLAUZE PRIVIND NON-DISCRIMINAREA, ÎN CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	167
4.2. CLAUZE PRIVIND COMBATERICA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII, ÎN CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	173

4.3. PROTECȚIA DATELOR PERSONALE, ÎN CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	178
CAPITOLUL 5	
NOI CONȚINUTURI ALE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL TELEMUNCII	184
5.1. PRINCIPALELE REPERE ALE CONTRACTULUI DE TELEMUNCĂ ÎN SPAȚIUL EUROPEAN	184
5.2. DREPTURILE SPECIFICE ALE TELESALARIAȚILOR: DE LA CONTRACTUL INDIVIDUAL, LA CONTRACTUL COLECTIV	187
5.3. ROLURILE PARTENERILOR SOCIALI ȘI ALE AUTORITĂȚILOR DE CONTROL ÎN DOMENIUL TELEMUNCII. STUDIU DE DREPT COMPARAT	190
5.4. TELEMUNCA ÎN PERIOADA DE PANDEMIE: SOLUȚIE ALTERNATIVĂ SAU OBLIGAȚIE LEGALĂ?	206
CAPITOLUL 6	
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ, ÎN CĂUTAREA ECHILIBRULUI ÎNTRE VIAȚA PRIVATĂ ȘI PROFESIONALĂ	214
6.1. TIMP DE MUNCĂ <i>VERSUS</i> TIMP LIBER	214
6.2. DREPTUL LA VIAȚĂ PRIVATĂ ȘI LA DECONECTARE	216
6.3. PROTECȚIA CONTRA STRESULUI, PRIN CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ	220
6.4. CLAUZE PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ ȘI EVOLUȚIA ÎN CARIERĂ	223
CONCLUZII	227
BIBLIOGRAFIE	234

INTRODUCERE

Una dintre cele mai serioase provocări ale timpurilor noastre o reprezintă reziliența modelului democratic de societate, în confruntarea sa, fără menajamente, cu autoritarismele și fundamentalismele care par să hipnotizeze mase uriașe de oameni, pe toate meridianele globului. Ori de câte ori lumea trece prin situații de criză, se găsesc numeroase voci „salvatoare” care incriminează ineficiența democrației, făcând apologia guvernărilor de mână forte, prin discursuri simplificatoare ce răscolesc structurile violente și iraționale ale mentalului colectiv. Printre formulele reduționiste promovate în astfel de circumstanțe, o găsim și pe aceea că „democrația nu ține de foame” sau că „nu creează locuri de muncă”. E adevărat; dar, spre deosebire de voința discreționară a dictatorilor, democrația nu ne precipită în războaie, nu construiește lagăre de concentrare și nu arde pe rug oameni și cărți; ea nu permite încălcarea sistematică a drepturilor omului, nici nu lasă nesancționate derapajele celor care, vremelnic, gestionează treburile publice. Pentru multele și inerentele conflicte care se pot naște în societate, democrația găsește mereu o cale rezonabilă de rezolvare prin dialog, negociere și prin armonizarea principiului majoritarist cu legitima protecție a drepturilor celor aflați în minoritate. Așa cum bine spunea Lordul Churchill, *democrația este cea mai rea formă de guvernare, cu excepția tuturor celorlalte de până acum.*

Dacă în viața politică este preferabilă democrația, cum stau lucrurile în economie? Prin ce instrumente și în interiorul cărui model de organizare pot activitățile economice să genereze bunăstare și progres, fără a le plăti cu prețul libertății și al exploatării celor ce muncesc din greu?

Pentru mediul economic în ansamblu și pentru segmentul său numit „piața muncii”, instrumentul juridic ce a făcut posibilă o relativă pace socială, vreme de peste un secol, a fost *contractul colectiv de muncă*. Grație lui, *democrația politică s-a proiectat în democrația socială și economică*, ducând deciziile privind organizarea activităților productive și comerciale, folosirea resurselor de muncă, remunerarea și alte drepturi ale angajaților din zona arbitrariului marilor întreprinderi, în zona dialogului și a negocierii colective. Chiar și în condițiile unui dezechilibru de putere între patronate și sindicate, negocierea colectivă (în formule bipartite sau tripartite) a condus la soluții raționale și legitime de cooperare între muncă și capital. În multe privințe, negocierea și semnarea unui contract colectiv de muncă seamănă cu o „delegare de suveranitate”, numai că în acest caz se produce mai des decât în politică (unde există o ciclicitate generică și de principiu de aproximativ patru ani), dând uneori mandate imperative și putând ajunge la soluționarea litigiilor în instanțele de judecată.

Această caracteristică aparține a contractului colectiv de muncă – de instrument juridic prin care se înfăptuiește democrația economică și socială – mi-a deschis un orizont epistemologic prolific și destul de puțin explorat în știința dreptului și în domeniile conexe. Desigur, dreptul românesc al muncii de după 1990 s-a reconectat rapid la paradigmele occidentale (față de care fusese constrâns să ia o lungă „pauză ideologică”, de peste patru decenii), paradigme din care mulți renumiți juriști de dinaintea de Revoluție continuaseră totuși să-și extragă nucleul conceptual și metodologic. În contextul dezideologizării post-decembriste și sub presiunea noianului de probleme acute pe care trebuia să le rezolve în cel mai scurt timp, într-un peisaj modificat dramatic sub aspectul formelor de proprietate și de organizare economică, cercetarea juridică a abordat predilect teme din dreptul individual al muncii, care s-a bucurat de o mai mare stabilitate legislativă, doctrinară (aici existând, așa cum spuneam, o anumită continuitate trans-sistemică) și jurisprudențială, evitând totodată riscurile intelectuale pe care le-au antrenat reverberațiile negative ale conceptului / determinativului de „colectiv”. În toate tratatele de dreptul muncii de după 1990 vom găsi, astfel, un raport „volumetric” de cel puțin 2 la 1 în favoarea dreptului individual, fără ca această situație să scadă în vreun fel valoarea lor științifică și utilitatea practică.

Motivația și ipoteza cercetării

Chestiunea contractelor colective nu a fost neglijată, totuși, în literatura juridică de la noi, dar abordarea ei a depins de evoluția sinuoasă a legislației în materie, inaugurată în 1991, apoi completată și modificată în 1996, 2003, 2011, 2022 și 2023 (pentru a evoca doar principalele acte normative). Pe parcursul a trei decenii, în care partenerii sociali l-au considerat fie prea „liberal”, fie prea „socialist”, contractul colectiv de muncă a dobândit nu numai o forță juridică și o respectabilitate socială în creștere, ci a primit și o formă standardizată (*clauzele obligatorii*) și o sumă de *proceduri de negociere, încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare*, toate acestea având în spate un amplu efort de sistematizare al juriștilor români și putând face în continuare obiectul unor studii de mare interes doctrinar și aplicativ.

Preocupările noastre profesionale (cu precădere activitatea din Camera Deputaților) ne-au condus către o analiză interdisciplinară a contractului colectiv de muncă, reunind sub cupola dreptului muncii o sumă de coordonate istorico-sociologice, cu ample ramificații culturale și ideologice, pentru a răspunde la o **întrebare** firească: *spre ce conținuturi noi va evolua acest instrument etalon al democrației economice*, în fața provocărilor globalizării, digitalizării, economiei verzi și dezvoltării durabile, telemuncii, migrației și schimbării *ethos*-ului generational?

În urmă cu un secol, sindicatele încă se luptau pentru ziua de lucru de opt ore sau pentru repausul duminical; în contractele colective de muncă se introduceau cu greu drepturi privind protecția în cazul unui accident de muncă, concediile de boală sau regimul muncii femeilor și minorilor. În timpul comunismului, contractele colective au canonizat câteva obsesii stahanoviste privind munca pentru depășirea planului și au servit drept instrument de control asupra unei mase amorfe de „oameni ai muncii” demotivați profesional, egalizați salarial și recompensați cu felicitări și medalii. Până nu demult, în capitalismul nostru original, accentul încă rămăsese pus pe salarii, coeficienți de ierarhizare, concedii și zile libere, măsuri de siguranță și sănătate în muncă. Dar *aceste capitole tradiționale s-au transformat deja în achiziții minimale, „istorice”*. *De pe aliniamentul lor, începe completarea cu noi conținuturi*, pe care le vom examina în lucrarea noastră.

Revendicările pe care angajații zilelor noastre le consideră legitime sunt rezultatul unei uriașe metamorfoze culturale, aflată încă în plină desfășurare. Prosperitatea cvasi-generală din ultima jumătate de secol, chiar dacă a fost pusă la încercare de mai multe crize (economice, politice și de securitate), a creat în mentalul colectiv un nucleu dur al drepturilor și libertăților și o viziune implicită a progresului liniar, susținând un optimism istoric fără precedent. Știința și tehnologia, comunicațiile globale, inteligența artificială și multe alte asemenea cuceriri folosite judicios într-o lume guvernată democratic ne dau toate motivele să vrem mai mult. Desigur, planeta ne avertizează că îi epuizăm resursele, că îi periclităm ecosistemele; dar autoritățile par să fi găsit deja căile spre mai bine. *Obiectivele Mileniului* și ulterior *Obiectivele Dezvoltării Durabile*, integrate în strategiile europene și naționale privind tranziția spre o economie inteligentă, verde și rezilientă ne spun clar ce trebuie (și ce putem) să ne dorim de la viață în general și de la piața muncii în particular: condiții decente de muncă și salarii îndestulătoare, beneficii extrasalariale cât mai numeroase și mai consistente, eliminarea discriminărilor de tot felul din relațiile de muncă (de la cele rasiale și religioase, la discriminarea de gen și de orientare sexuală), dreptul la protecția datelor personale, la viață privată și deconectare, program de muncă flexibil și personalizat, dar și dreptul la formare profesională continuă și la progres în carieră. Cu puțină deschidere utopică, am putea să vrem din când în când ani sabatici sau chiar un venit necondiționat care să ne permită reconsiderarea relației noastre cu fenomenul muncii, dobândind acea năstrușnică „real freedom for all” (teoretizată la începutul anilor '90 de Philippe Van Parijs și supusă unui program experimental în Finlanda zilelor noastre, de exemplu).

Fără a lua în calcul extravagantele reformatoare prizabile doar în zona intelectuală a noii stângi, cele mai importante dintre temele enumerate mai sus vor face obiectul unei cercetări amănunțite din punctul de vedere al evoluției reglementărilor normative, pe de o parte, și din acela al culturii dialogului social într-o Europă socială, pe de altă parte.

Metodologia cercetării

Bazată pe o *epistemă* istorico-genetică, metodologia cercetării include în principal *documentarea multi-level*, pornind de la declarații de principii și convenții internaționale (ale Organizației Națiunilor Unite și ale Organizației Internaționale a Muncii), coborând în generalitate către strategiile europene și directivele subsecvente ale Comisiei, pentru a ajunge apoi la legislația națională a muncii (cu extensii relevante în domeniul economic și fiscal, asistențial, educațional, de sănătate etc.), la doctrina juridică în materie, iar finalmente la prevederi din contractele colective de muncă și la unele exemple de jurisprudență (destul de puține, ce-i drept, în acest stadiu al cercetării noastre).

Acestei metode principale i-am adăugat *observația participativă*, pe care am avut posibilitatea să o realizez deopotrivă din unghiul angajatului, al angajatorului și al autorității legiuitoare, în diferitele ipostaze ale evoluției mele profesionale.

Structura lucrării

Lucrarea de doctorat are un prim capitol destinat reperelor fundamentale în teoria clasică a contractelor colective de muncă. În afara elementelor definiționale, a caracteristicilor, tipologiilor, conținuturilor tradiționale și condițiilor de negociere, executare și încheiere, *partea pe care o considerăm inovatoare* sub aspectul metodei și al conexiunilor interdisciplinare este aceea dedicată *perspectivei istorico-politice asupra genezei și evoluției contractelor colective de muncă*. Avatarurilor istorice, de la antici la moderni, apoi de la comunism la postcomunism, le-am construit un suport explicativ de antropologie culturală și de motivație ideologică, grație căruia înțelegem contextul în care contractul colectiv de muncă a devenit un instrument al păcii sociale și al democrației economice. Metodologic vorbind, am insistat pe ideea că dreptul muncii este un construct istorico-politic și cultural; înțelegerea „pozei de moment” a unei reglementări legale sau a unei forme de negociere colectivă ține de capacitatea corelării unor elemente care exced palierul strict juridic, necesitând imersia în istoria socială și economică, în antropologia culturală și nu în ultimul rând în sfera ideologiilor politice.

Pornind de la poziționarea metodologică invocată mai sus, cel de-al doilea capitol va explica ce factori (juridici și non-juridici) determină în lumea actuală conținutul contractelor colective de muncă. Și în această materie propunem o *perspectivă nouă* (deși paradigma condiționării social-istorice a dreptului este una clasică), ordonând factorii pe baza unui criteriu extensional (de la globalizare și societate informațională, către contexte pandemice, migrații și conflicte regionale, până la tendințele de dereglementare din dreptul muncii). Dificultatea majoră pe care am surmontat-o în acest capitol a fost evitarea analizelor redundante, în pofida faptului că factorii prezentați sunt profund conectați între ei, iar cauzalitățile pot avea sensuri duble.

A doua jumătate a tezei noastre detaliază o parte dintre noile conținuturi care fie au pătruns deja în structura contractelor colective de muncă, fie sunt în curs de reglementare legală și de includere în „lista scurtă a drepturilor salariaților”. Astfel, capitolul al treilea este dedicat integrării elementelor de responsabilitate socială a întreprinderilor în contractele colective de muncă, în contextul contemporan al relației complicate și tensionate dintre dezvoltare, mediu, nivelul de trai al oamenilor și libertățile lor de tot felul.

Al patrulea capitol analizează valori și principii actuale care stau la baza unor relații de muncă juste și democratice: egalitatea de gen, non-discriminarea, combaterea violenței și a hărțuirii, protecția datelor personale. Toate aceste se regăsesc, în diverse forme și cu diferite niveluri de obligativitate, în contractele colective de muncă.

În capitolul 5 am examinat pe larg noile conținuturi ale contractului colectiv de muncă în contextul telemuncii. Pe lângă limitele juridice și inconsecvențele reglementărilor actuale în materie (analizate corelativ cu plusurile și minusurile psiho-sociale și economice ale telemuncii), ne-am concentrat în acest capitol asupra unor aspecte de drept comparat (incluzând 20 de țări europene) privind condițiile de efectuare a muncii prin mijloacele tehnologiei informației, privind rolurilor partenerilor sociali și ale autorităților în reglementarea acestei forme de activitate sau privind opționalitatea *versus* obligativitatea telemuncii pe timpul situațiilor de urgență generate de pandemii.

Ultimul capitol al tezei l-am dedicat modului în care se profilează tendința contemporană de reechilibrare a raportului dintre dimensiunea profesională a existenței umane și segmentul de viață privată. Temele examinate aici au vizat schimbările produse în conținuturile contractelor colective de muncă privind reducerea volumului de muncă și acordarea concediilor sau a programelor flexibilizate, evitarea stresului (cu forma excesivă a *burnout-ului*), dreptul la viață privată și deconectare, susținerea de către angajatori a programelor de formare continuă și a progresului în carieră.

Lucrarea se încheie cu Concluzii și cu o Bibliografie organizată pe categorii de texte: literatură juridică de specialitate și studii din științele conexe; aparatul normativ intern și internațional; documentele de politică publică; jurisprudența; sursele Internet.

Efortul de cercetare susținut (cu mici sincope) aproape jumătate de deceniu mi-a fost coordonat magistral de Doamna Profesor universitar doctor Magda Volonciu, căreia îi mulțumesc pentru răbdarea și înțelegerea manifestate în tot acest timp, dar mai ales pentru ideile valoroase pe care mi le-a oferit, începând cu însăși tema acestei teze.

REZUMATUL TEZEI

Odată cu structurarea sistemului industrial modern, tensiunile dintre muncă și capital au putut fi ținute sub control (ca să nu degenereze în revoluție proletară) numai grație mecanismelor de negociere colectivă, pe care autoritățile naționale din statele civilizate le-au normat juridic și le-au încurajat politic, pe un fond motivațional situat la intersecția liberalismului bunăstării cu social-democrația și creștin-democrația.

Până a se ajunge la legiferarea obligativității negocierii contractului colectiv de muncă, lumea modernă a parcurs însă etape și momente dificile, în care s-au amestecat elemente de ordin juridic și ideologic, grefate pe substraturi culturale profunde, de substanță antropologică și religioasă. În fond, ideea de a așeza raporturile de muncă pe temeiurile unui contract colectiv nu poate fi pusă doar pe seama mișcărilor sindicale (apărătoare ale drepturilor economice ale muncitorilor), nici doar pe seama voinței de reglementare a autorităților statului (preocupate de securitatea *Establishmentului*) și nici exclusiv în portofoliul reușitelor morale ale catolicismului social. Atunci când, spre sfârșitul secolului al XIX-lea, au început să se negocieze contracte colective, exista în societatea occidentală o percepție comună generalizată asupra precarității economice a celor ce muncesc; chiar și unii dintre reprezentanții marelui capital erau conștienți de inechitățile sistemului pe care îl patronau și de nevoia ca prosperitatea să fie partajată cu cei care o produceau efectiv.

În atmosfera progresistă a anilor pe care îi numim retrospectiv *La Belle Époque*, mai toată lumea era de părere că cei mulți și săraci trebuie protejați, ca să nu fie victime sigure ale unor elite economice exploatoare, lipsite de empatie socială. Existau, așadar, premisele politico-juridice și socio-culturale ale instituționalizării contractului colectiv de muncă, înțeles ca o convenție încheiată în formă scrisă între reprezentanții angajaților și cei ai angajatorilor, cu privire la condițiile de muncă, la salarizare și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. *Contractul colectiv de muncă*, cu natura sa duală (normativă și convențională) și cu suportul său ideologic centrat pe valoarea dreptății sociale, urma să reglementeze o zonă a societății care se caracteriza printr-un mare potențial entropic, dar care deținea, în același timp, multe resorturi esențiale ale progresului uman.

Geneza contractelor colective de muncă este clar legată de industrialismul modern, a cărui gestiune politică a ajuns să se facă, la cumpăna veacurilor XIX și XX, după principiile liberalismului bunăstării – o ideologie bazată pe ideea că statul nu trebuie să se amestece în viața privată a indivizilor, dar că el are, în schimb, obligația de a crea un cadru juridic favorabil

propășirii fiecăruia. Pentru ca libertatea și egalitatea (valori umane fundamentale, dar relativ contradictorii) să fie realizabile concomitent în concretețea și prozaismul vieții cotidiene, o minimă intervenție a autorității publice era necesară pentru „corectarea” mediului concurențial, inclusiv prin așezarea relațiilor dintre muncă și capital în alveola limitativă a contractelor colective de muncă. Limitarea privea atât tendința angajatorilor de a-și spori profitul pe seama exploatării nemiloase a muncii, cât și impulsul conflictual al sindicatelor, care puteau bloca economia prin greve generale. Pentru a se ajunge la o stare de echilibru reciproc profitabilă, s-a structurat treptat *conținutul clasic, tradițional al contractelor colective de muncă*, prin adăugiri succesive de prevederi referitoare la timpul de lucru și de odihnă, la siguranța în muncă, salarizare, munca femeilor și a minorilor, dar și la condițiile în care se putea declanșa un conflict de muncă.

După Marele Război din 1914-1918, în efortul general de reconstrucție economică și de reaşezare a bazelor moral-politice ale ordinii de drept, s-au conturat două direcții de evoluție socială: una dădea contur statului totalitar sovietic – creuzetul așa-zisei „democrații populare” și al economiei de stat planificate; cealaltă încerca să extindă bazele democrației tradiționale și să „umanizeze” capitalismul, prin *mecanisme asistențiale și de asigurări sociale*. Deși nematurizate deplin din punct de vedere procedural și încă insuficient capitalizate, sistemele asistențial-asiguratorii au crescut organic, dovedindu-și potențialul pacificator în vremea primei crize economice mondiale (1929-1933), depășite prin aplicarea unor modele intervenționiste de tipul *keynesismului* european și al *New Deal*-ului american.

Așa s-au petrecut lucrurile și în România interbelică, unde au fost adoptate mai multe legi privind relația dintre angajați și angajatori: *Legea conflictelor de muncă* din 1920; *Legea minelor* din 1924 (care stabilea ziua de lucru de 8 ore); legea din 1925 privind repausul duminical; *Legea contractelor de muncă* (1929) – principalul act normativ al epocii; legile privind protecția muncii minorilor și femeilor (1929), munca în porturi (1931), pregătirea profesională și exercitarea meseriilor (1936). Elitele noastre din acea perioadă erau racordate la marea dezbateră europeană despre cât și cum trebuie intervenit pe piața liberă, astfel încât să nu se exagereze nici în direcția stângii radicale, nici în aceea a liberalismului sălbatic. Juristul Nicolae Petrescu-Comnen explica încă de pe la 1910 care sunt pericolele ce pândesc legislația muncii, atunci când se pierde simțul echilibrului și al dreptății: „O lege este socialistă când în intențiunea legiuitorului se constată o pornire comunistă, o dorință de a lua de la unii pentru a da altora, o tendință de spoliațiune, motivată de oarecari considerațiuni sentimentale independente de orice idee de drept. Să încetăm prin urmare a vedea veșnic, peste tot, fantoma socialismului; să cercetăm mai bine care sunt terenurile activității economice în care regimul libertății a dat rezultate satisfăcătoare, și care sunt

cele unde o intervențiune sinceră, lipsită de orice idee comunistă, este nu numai utilă, dar chiar indispensabilă” (*Studiu asupra intervențiunii statului între capital și muncă*).

După al Doilea Război Mondial, pe fondul concurenței dintre cele două blocuri politico-militare și economice, contractul colectiv de muncă a devenit o „vitrină ideologică” a virtuților fiecăruia dintre sisteme. Rămasă fără voia ei în lagărul sovietic, România a cunoscut o dramatică schimbare a regimului proprietății și implicit a relațiilor de muncă. Contractul colectiv impus de autoritățile comuniste și-a pierdut funcția protectoare de altădată, căci noua orânduire proclama dispariția exploatării. Sub stindardul „întrecerii socialiste”, al obsesivei depășiri de plan, contractul colectiv de muncă a căpătat funcții coercitive: prin fixarea unor obiective cu mult peste posibilitățile reale ale întreprinderilor, el legifera o nouă formă de exploatare (aparent liber consimțită, împănată cu pulsiuni patriotarde și lozinci găunoase), precum și un sistem de recompense simbolice, în locul celor materiale.

Câtă vreme blocul socialist redusese dreptul muncii la o retorică egalitaristă ce se străduia să mascheze profunda criză de sistem, lumea occidentală consolida mecanismele statului bunăstării generale. Cu toate minusurile sale, *Welfare State*-ul a reușit să creeze un sistem juridic complex de reglementare a relațiilor de muncă, de transferuri și asigurări sociale, dând substanță așa-numitei *economii sociale de piață*. În cadrul ei, s-a dezvoltat treptat și un curent etic privitor la „responsabilitatea socială a întreprinderilor” (RSI). Originare din mediul anglo-american și cu rădăcini mai vechi în teoriile europene ale novatorilor sociali de la început de secol XIX, politicile de responsabilitate socială au completat panoplia drepturilor economice de bază, pe care mișcarea sindicală o construisese prin metodele ei specifice (de la negociere, la grevă generală), în decurs de decenii.

Deși responsabilitatea socială a fost de la începuturile ei și a rămas până azi o chestiune de opționalitate, ea tinde să se transforme într-o „obligăție liber asumată”, făcând deseori diferența în materie de obținere a contractelor pe bani publici (caz în care contează enorm indicatorii specifici dezvoltării durabile). Așa s-a ajuns ca politicile de RSI să gliseze tot mai mult către conținutul contractelor colective de muncă. În toate domeniile de activitate există resurse uriașe, încă insuficient exploatare, în privința măsurilor de mediu, dar și a beneficiilor extrasalariale pe care le pot include contractele colective de muncă: de la tichetele de masă și de vacanță, la servicii educaționale și de sănătate pentru angajați și familiile lor, la susținerea formării continue și a proiectelor de carieră, până la măsuri legate de atmosfera de lucru, de wellness și nevoile culturale / spirituale ale angajaților etc. Pachetul acestor beneficii tinde să crească de la an la an, pe fondul unei semnificative schimbări de mentalitate în rândul angajatorilor, singurele piedici în calea acestei tendințe venind dinspre politicile fiscale.

Către acest tip de societate s-au îndreptat și statele Europei Est-centrale, după neașteptata cădere a comunismului, la finele anilor '80. Dar tranziția lor nu avea să fie deloc ușoară, căci trebuiau să construiască în același timp o economie concurențială de piață și un sistem politic democratic, în condițiile globalizării, ale trecerii de la industrialism la postindustrialism, de la o economie poluantă și energofagă la una prietenoasă cu mediul. Decalajele tehnologice dintre Est și Vest, ca și cele izvorând din deficitul democratic și de capital social, s-au proiectat asupra dreptului muncii, care părea să se întoarcă la finele de secol XIX. În marșul forțat al reconstituirii proprietății private, în fostele țări comuniste au renăscut patronatele și sindicatele independente, făcând necesară rescrierea integrală a legislației muncii.

În anul 1991, când România încă trăia în economia planificată, „bun al întregului popor”, Parlamentul a adoptat prima lege postcomunistă a contractului colectiv de muncă, identificând drept parteneri sociali *patronatul* și *salariații* (organizați sindical, pe cât posibil) și atribuind contractului colectiv (de la nivel de întreprindere, până la nivel național) funcția de „promovare a unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, diminuarea sau eliminarea conflictelor colective de muncă ori declanșarea grevelor”.

Normele de drept care au redefinit contractul colectiv de muncă din România au părăsit limbajul lozincard al vechiului regim, pentru a stabili drepturi și obligații precise ale partenerilor sociali, reuniți la masa dialogului sub bagheta autorităților publice. Contractul colectiv de muncă a adoptat structurile și conținuturile deja consacrate în economiile dezvoltate, iar legislația conexasă a preluat și a „naturalizat” normele internaționale și europene cele mai avansate în materie de protecție a drepturilor celor ce muncesc.

Pe parcursul edificării economiei de piață (considerată „funcțională” de către partenerii noștri externi abia după un deceniu și jumătate de postcomunism), al consolidării noilor organizații sindicale și patronale, dreptul contractelor colective a evoluat în ritmul alert dat de reformele inițiate la nivelul Uniunii Europene – uriașa piață comună a libertății de circulație a bunurilor, capitalurilor, serviciilor și forței de muncă.

La direcțiile trasate de Uniunea Europeană în materie de drepturi și libertăți pe piața muncii, s-au adăugat numeroși factori inediți (în principal, de natură tehnologic-informațională, dar și din aria globalizării și a fluxurilor migratorii), care au făcut să apară treptat *noi conținuturi ale contractului colectiv de muncă*. Totodată, nu au încetat să se manifeste reacții contra acestui curent politic de creștere continuă a „pachetului” de drepturi și beneficii, unele companii recurgând la externalizarea serviciilor și la încheierea unor contracte comerciale; o tendință tot mai vizibilă în prezent este aceea a dereglementării, încercându-se înlocuirea prevederilor de drept al muncii cu unele de drept civil.

Evoluția contractelor colective de muncă spre noi conținuturi, față de cele tradiționale, a fost influențată, în ultimele trei decenii, de două categorii de factori: pe de o parte, este vorba despre circumstanțe constrângătoare neprevăzute, generate de conflicte militare regionale, migrație masivă, schimbări climatice și probleme grave de securitate sanitară; pe de altă parte, avem în vedere emergența unor noi principii și valori în filosofia juridică, precum și în practica social-politică, pe aliniamentul relației complicate dintre valoarea libertății umane și cea a egalității.

Tensiunea dintre libertate și egalitate (ca și cea dintre voința individuală și voința colectivă) depășește istoria modernă, plonjând în timpurile de început ale civilizației și căpătând diverse forme, de-a lungul vremii: forma rupturii vinovate dintre cvasi-religioasa egalitate naturală a tuturor ființelor, pe de o parte, și diferențele instituite între bărbați și femei în privința deținerii proprietății și a capacității juridice, pe de altă parte; forma discriminării bazate pe rasă și etnie, pe religie, nivel de educație, orientare sexuală etc.; contradicția dintre dreptul fiecărei persoane de a-și urmări prin toate mijloacele scopul fericirii și împlinirii individuale și nevoia de a respecta o serie de limite pentru a face posibilă coexistența fericirilor individuale; afirmarea principiului liberal al respectării spațiului vieții private, în contrast cu ingerința legitimă a autorităților în acest orizont, pentru scopuri comunitare. În fapt, *dincolo de proclamarea solemnă a egalității, trăim într-o lume profund inegalitară*, în care contează cum arăți, din ce familie sau categorie socială faci parte, câți bani ai, pentru a putea să ai acces la o școală, la un loc de muncă sau la o oarecare poziție de responsabilitate socială.

În chestiunile legate de raporturile de muncă, valoarea egalității este un deziderat pe care nicio societate nu l-a putut atinge vreodată și care nu are șansa realizării depline, din cel puțin două motive principale: proprietatea asupra mijloacelor de producție și poziția de management *versus* poziția de execuție. Cu toate acestea, legislația vizând dialogul social și contractele colective de muncă adaugă permanent norme în baza cărora angajații să dobândească prerogative tot mai însemnate în zone care țin de: obligația patronatelor de a-i informa pe reprezentanții angajaților despre parametrii economici ai companiilor și despre strategiile lor de dezvoltare în materie de utilizare a forței de muncă și de salarizare, obligația de a negocia contracte colective de muncă și de a le alinia la *standarde impuse politic* (de exemplu, salariul minim pe economie). Aceste „zone” sunt doar partea vizibilă a aisbergului; în profunzime, diverse politici fiscale și de mediu, diverse mecanisme de sprijin de stat, dar și multe pârghii de sancționare, contribuie la „persuadarea” unei părți însemnate a angajatorilor să promoveze *măsuri care exced cadrul tradițional al contractelor colective de muncă*.

Vom vedea, așadar, în contractele colective din ultimii ani, referiri consistente la domenii precum: egalitatea de gen, non-discriminarea, stresul și hărțuirea la locul de muncă, protecția

vieții private și a datelor personale, pachetele de drepturi non-salariale, reducerea timpului de lucru și flexibilizarea programului de muncă, dreptul la deconectare, facilitățile pentru formarea profesională și parcursul de carieră etc.

Prezența acestor teme relativ noi este, deocamdată, un element oarecum „exotic”, ce ține în special de dorința unor angajatori de a se situa în avangarda tendințelor de modernizare a relațiilor de muncă, de racordare a acestora la lumea informatizată și la exigențele economiei circulare, „verzi”. Acestor „novatori sociali” li se adaugă organizații sindicale și ale societății civile din arealul protecției mediului, al apărării drepturilor omului (cu accent pe categorii precum femeile, minoritățile de tot felul, grupurile dezavantajate etc.), precum și al protecției contra noilor forme de servitute, disimulate în ambalajul ofertant al tehnologiei, al rețelelor de socializare și al globalizării, în sens larg. Miza majoră, în viitorul apropiat, constă în convertirea acestor achiziții facultative în capitole obligatorii pentru toate contractele colective de muncă.

CONCLUZII

În România, putem considera că doctrina, legislația, practicile și jurisprudența în domeniul contractului colectiv de muncă au cunoscut progrese semnificative pe parcursul celor trei decenii și jumătate de postcomunism, lunga „tranziție” a acestui domeniu încheindu-se odată cu adoptarea noii *Legi a dialogului social nr. 367/2022* (precum și a *Ordonanței de Urgență nr. 42 din 24 mai 2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*), care facilitează negocierea colectivă și o extinde la toate firmele cu mai mult de zece angajați, măbind în același timp numărul sectoarelor de negociere colectivă și reintroducând contractul colectiv la nivel național.

În contractele colective de muncă negociate de organizații sindicale și patronale tot mai experimentate și mai deschise la dialog, sub semnul tripartismului și al angajamentelor din aria responsabilității sociale a întreprinderii, prevederile noi ce asigură angajaților drepturi din sfera egalității și non-discriminării, a protecției vieții private și a armonizării ei cu evoluția în carieră nu mai sunt sporadice și fragile, ci se generalizează și se consolidează pe zi ce trece. Cel mai recent model de contract colectiv de muncă, elaborat de specialiștii în domeniu, pe baza prevederilor *Legii dialogului social nr. 367/2022*, indică o importantă schimbare paradigmatică, prin plasarea măsurilor privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de muncă și timpul de odihnă pe prima poziție în rândul elementelor esențiale de conținut ale contractelor colective de muncă.

În acest context, contribuind efectiv la elaborarea a numeroase acte normative din domeniul muncii și din domenii conexe, pe parcursul a două mandate parlamentare, am identificat nevoia de a consolida capacitatea efectivă a angajaților de a fi informați cu privire la drepturile lor și de a putea acționa împotriva discriminărilor în raporturile de muncă, prin prevederi mai clare în contractele colective de muncă, prevederi securizate de actele normative dedicate. Din acest motiv, am elaborat un *proiect de lege ferenda*, vizând modificarea art. 8 din *Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*.

Schimbările de viziune socială asupra fenomenului muncii, care cu siguranță se vor profila în continuare, pe baza unei filosofii umaniste și progresiste, se vor proiecta în acest domeniu efervescent reprezentat de dreptul contractelor colective de muncă, generând premisele unei evoluții pozitive pe termen mediu și lung a relațiilor de muncă, precum și a culturii dialogului social, cu efecte pozitive pentru includerea de noi conținuturi (în esență, beneficii acordate angajaților) în contractele colective de muncă.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

A. VOLUME ȘI STUDII JURIDICE

Răzvan Anghel, *Hotărâri CEDO relevante în materia raporturilor de muncă și asigurărilor sociale. Comentarii și jurisprudență națională*, Editura ROSETTI International, București, 2016.

Răzvan Anghel (coord), *Sănătatea și securitatea în muncă. Abordare multidisciplinară*, Editura C.H. Beck, București, 2019.

Răzvan Anghel, *Conflicte de muncă în jurisprudența CEDO. Comentarii și jurisprudență națională*, Editura ROSETTI International, București, 2020.

Al. Athanasiu, L. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Vol. I. Articolele 1-107, Editura C.H. Beck, București, 2007.

Victor Axenciuc, *Elaborarea legislației și formarea instituțiilor cu funcții economice moderne*, <http://www.revecon.ro/articles/2000-1/2000-1-12.pdf>, accesat pe 27.10.2021.

Jean Bernier, *L'extension des conventions collectives dans le droit du travail: France, Grande-Bretagne et Canada*, *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(1), 141–166, <https://doi.org/10.7202/027991ar>, Université Laval, 1969.

Bernard Bossu, *Les discriminations dans les relations de travail devant les Cours d'Appel*, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice Rapport – Septembre 2014, Université de Lille 2.

Isabelle Cadet, *Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), responsabilité éthiques et utopies, Les fondements normatifs de la RSE, Etude de la place du droit dans les organisations. Gestion et management*, Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2014. Français. NNT: 2014CNAM0947.

Lilia Chirtoacă și Oksana Sudoma, *Ghid privind asigurarea egalității de gen în instanțele judecătorești*, Chișinău, 2016.

Ioan Ciochină-Barbu și Agata Mihaela Popescu, *Dreptul muncii*, Ediția 3 revizuită și adăugită, Editura C.H. Beck, București, 2019.

Alain Coeuret, Bernard Gauriau, Michel Miné, *Droit du travail*, 3^e édition, Éditions Dalloz, Paris, 2013.

Confederația Patronală Concordia, *Studiu privind clasificarea sectoarelor de activitate în procesul de dialog social*, realizat în cadrul proiectului „Consolidarea Dialogului Social în România”, implementat de Confederația Patronală Concordia, în parteneriat cu NHO – Confederația Patronală din Norvegia, Decembrie 2022.

***, *Contractul colectiv de muncă. Legislație explicată și modele de formulare*, RENTROP&STRATON, www.rs.ro

Jacques-Henri Coste, *Des tutelles au contrat: une archéologie de la relation d'emploi aux États-Unis*, în: Martine Azuelos (dir.), *Travail et emploi: L'expérience anglo-saxonne. Aspects historiques* [en ligne], Paris, Presses Sorbonne Nouvelle, 2001.

Narcisa Cozea, *Legiferarea relațiilor de muncă în secolele XIX–XX: repere juridice în procesul de consolidare a dreptului muncii*, în: Anuarul Institutului de Istorie „G. Barițiu” din Cluj-Napoca, Series Humanistica, tom. XIII, 2015.

Violaine Creze, Maryse Garreau, *Droit du travail et harcèlement sexuel*, în: *Revue juridique de l'Ouest*, 2000-3. pp. 296-297, doi : <https://doi.org/10.3406/juro.2000.2585>.

Marie-Geneviève Dezès, *La préhistoire des conventions collectives françaises. Les idées et les lois, de la Révolution à la loi de 1950*, în: Annette Jobert et all. (coord.), *Les conventions collectives de branche. Déclin ou renouveau?*, Étude n° 65, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Marseille, 1993.

Claude Didry, *La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919*, în: *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 56^e année, N. 6, 2001.

Luminița Dima, Alex Högback, *Legiferarea dreptului la deconectare*, Friedrich Ebert Stiftung, decembrie 2020.

Gabriela Diță, *Telemunca sau munca și de acasă*, RENTROP & STRATON, București, 2023.

Valer Dorneanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, Universul Juridic, București, 2012.

Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021.

Dinu Gherman, *Dreptul la deconectare – către o protecție adecvată a datelor la muncă*, <https://www.euractiv.ro/economic/dreptul-la-deconectare-catre-o-protectie-adekvata-a-datelor-la-munca-28574>

Costel Gîlcă, *Noi teorii în dreptul muncii (IV) - Originea contractului individual de muncă: statutele breslelor*, http://www.dreptonline.ro/articole/articol.php?id_articol=66

Sanda Ghimpu și Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Editura ALL Beck, București, 2000.

Aristea Koukiadaki, Claude Didry, *Droit et conflits du travail dans l'Angleterre du New Labour*, în: „L'homme et la société”, no 182, octobre-décembre 2011, <https://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2011-4-page-11.htm>

Gérard Lyon-Caen, *Le droit conventionnel du travail*, apud: Ylias Ferkane, *L'accord collectif de travail: étude sur la diffusion d'un modèle*, Thèse de doctorat Mention Droit privé, Université Paris Ouest Nanterre la Défense, 2015.

Mihaela-Emilia Marica, *Contracte de muncă atipice*, Universul Juridic, București, 2019.

Tatiana Mihailov, *Privire istorică asupra reglementării muncii în dreptul roman*, <https://www.universuljuridic.ro/privire-istorica-asupra-reglementarii-muncii-in-dreptul-roman/>, consultat pe 01.10.2021.

Oana Cristina Niemesch, *Hărțuirea în raporturile de muncă*, Universul Juridic, București, 2020.
Constantin Victor Ogneru, Dan Nițu, *Studiu comparativ privind dialogul social în administrația publică din România și Norvegia*, Editor: Agenția Națională a Funcționarilor Publici, București, 2014.

Ancuța Opre, Alina Săvoiu (ediție îngrijită), *Protecția datelor cu caracter personal în România*, Universul Juridic, București, 2022.

Mihai Pașca, *Contractul colectiv de muncă: prelungire, valabilitate și forța juridică a normelor convenționale*, în: Revista Universul Juridic, nr. 5, mai 2016.

Nicolae Petrescu-Comnen, *Studiu asupra intervențiunii statului între capital și muncă*, Institutul de Arte Grafice Carol Göbl, București, 1910.

Gheorghe Piperea, *Introducere în dreptul contractelor profesionale*, Editura C.H. Beck, București, 2011.

Nicolae Dragoș Ploșteanu, Vlad Lăcătușu, Darius Fărcaș, *Protecția datelor cu caracter personal și viața privată. Jurisprudența CEDO și CJUE*, Universul Juridic, București, 2018.

I. Popovici, *Convenția colectivă de muncă*, Tiparul Albina, Iași, 1921.

Marius-Cătălin Preduț, *Munca la domiciliu și telemunca. Aspecte practice și legale*, <https://www.universuljuridic.ro/munca-la-domiciliu-si-telemunca-aspecte-practice-si-legale/>, 16 martie 2020, consultat la data de 7 august 2020.

Marius-Cătălin Preduț, *Codul muncii comentat. Noua organizare a muncii*, Ediția a III-a, completată și revizuită, Universul Juridic, București, 2022.

Cristina Randjak, *Aspecte cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților*, în *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2019.

Felicia Roșioru, *Contractele atipice de muncă*, <https://www.universuljuridic.ro/contractele-atipice-de-munca/>, 22 mai 2020, consultat pe data de 7 august 2020.

Philippine Sanders, *Le télétravail en Europe à l'heure du Coronavirus*, <https://www.myrhline.com/actualite-rh/teletravail-en-europe.html>, consultat pe 29 octombrie 2020.

Daniel-Mihail Șandru, *Protecția datelor personale în relațiile de muncă. Considerații privind temeiul prelucrării*, în: *Pandectele Romane*, nr. 5/2019.

Ana Ștefănescu, *Contractul individual de telemuncă al telesalariaților UE și al telesalariaților non-UE. Legea aplicabilă obligațiilor contractuale și implicațiile locurilor de telemuncă*, în: „*Revista Română de Dreptul Muncii*”, nr. 3/2019.

Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Volumul I, Editura Lumina Lex, București, 2003.

Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la rolul sindicatelor și al reprezentanților angajaților în desfășurarea raporturilor de muncă*, în: „Dreptul”, nr. 1/2016.

Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de drept al muncii*, Ediția a IV-a revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2017.

Bernard Teyssié, *Droit européen du travail*, 5^e édition, LexisNexis, Paris, 2013.

Grigore Trancu-Iași, *Legislația muncii în România*, în: *Enciclopedia României*, volumul I (1938), reeditare (ediție anastatică): Tipo Moldova, Iași, 2010.

Alexandru Țiclea (coord.), *Noutăți legislative jurisprudențiale și doctrinare privind raporturile de muncă*, Universul Juridic, București, 2018.

Alexandru Țiclea, *Codul muncii. Legislație conexă. Comentarii. Jurisprudență*, Universul Juridic, București, 2020.

Alexandru Țiclea și Laura Georgescu, *Dreptul muncii*, Ediția a VIII-a, revăzută și adăugită, Universul Juridic, București, 2022.

Nicolae Voiculescu și Maria Iuliana Neagu, *Responsabilitatea socială a întreprinderilor: de la concept la normativizare*, Editura Universitară, București, 2016.

Nicolae Voiculescu și de Vasile Neagu, *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și european*, Editura Universitară, București, 2016.

Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Editura Omnia Uni SAST, Brașov, 1999.

Magda Volonciu, *Contractele colective de muncă*, în: Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima și Oana Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Vol. II. Articolele 108-298, Editura C.H. Beck, București, 2011.

Emil Wojčák și Matúš Baráth, *National Culture and Application of Telework in Europe*, în: *European Journal of Business Science and Technology*, 3 (1): 65–74. ISSN 2336-6494, DOI <http://dx.doi.org/10.11118/ejobsat.v3i1.79>.

B. VOLUME ȘI STUDII DIN ȘTIINȚELE CONEXE

Michel Albert *Capitalisme contre capitalisme*, Éditions du Seuil, Paris, 1991; trad. rom.: *Capitalism contra capitalism*, Humanitas, București, 1994.

Ana-Maria Ambrosă, *Bipolarismul secolului XX. Fundamente filosofico-ideologice și proiecții antropologice*, Editura Institutul European, Iași, 2019.

Cristiana Anca, John Aston, Eugenia Stanciu și Diana Rusu, *Responsibilitate Socială (Corporativă) în România. Focalizare asupra întreprinderilor mici și mijlocii*, Raport realizat în

cadrul proiectului „Întărirea capacității companiilor românești de dezvoltare a parteneriatelor sociale – RSC” (POSDRU 2007-2013), decembrie 2011.

Andersen Global (editor), *European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe*, 2020.

Raymond Aron, *La lutte de classe. Nouvelles leçons sur les sociétés industrielles*, Éditions Gallimard, Paris, 1964; trad. rom.: *Lupta de clasă. Noi prelegeri despre societățile industriale*, Polirom, Iași, 1999.

Banca Națională a României, *Raport anual 2019. Caseta 4 - Inegalitatea de gen din perspectiva câștigurilor salariale din România*, https://www.anevar.ro/images/_upload/1-3-inegalitatea-de-gen-din-persp-ca-tigurilor-bnr-iunie-2020.pdf

Sami Ben Larbi, Alain Lacroux și Philippe Luu, *La performance sociétale des entreprises dans un contexte international: vers une convergence des modèles de capitalisme?*, in: *Management international*, 23(2)/2019, p. 56, <https://doi.org/10.7202/1060031ar>

Howard R. Bowen, *Responsibilities of the Businessman*, University of Iowa Press, 2013.

Archie B. Carroll, *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*, in: *Business Horizons*, vol. 34, no 4, 1991.

Archie B. Carroll, Ann K. Buchholtz, *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*, Cengage Learning, 2008.

Virginia Câmpeanu, *Spre o economie circulară în Uniunea Europeană – o soluție pentru revigorarea economiei*, <http://oaji.net/articles/2016/3365-1480933922.pdf>.

Maria Ciudin, *Top 10 beneficii extrasalariale*, 16 decembrie 2019, https://www.calculatorvenituri.ro/top-10-beneficii-extrasalariale-acordate-de-angajatori#h_943542988421576487022251

M. B. E. Clarkson, *A stakeholder framework for analysing and evaluating corporate social performance*, in: *The Academy of Management Review*, vol. 20, no 1, 1995.

Măriuca Oana Constantin și alții, *Analiză diagnostic în domeniul egalității de gen în România în perioada 2014-2019*, https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Analiza_diagnostic_egalitatea_gen_2014-2019.pdf

Violaine Delteil, *Le „tripartisme de légitimation politique” ou la face (post-) démocratique des „capitalismes dependants”: les cas de la Bulgarie et de la Roumanie*, *La Revue de l'Ires*, vol. 88, no. 1, 2016.

Serge Denis, *Mouvements ouvriers, partis politiques et luttes populaires aux États-Unis, 1938-2018*, Presses de l'Université Laval, 2020.

Eugène Enriquez, *Le travail, essence de l'homme? Qu'est-ce que le travail?*, în: „Nouvelle Revue de Psychosociologie”, Édition Eres, 2013 / 1, n° 15.

R. E. Freeman, *Strategic management: A stakeholder approach*, Marshfield, MA, Pitman, 1984.

Herbert. J. Freudenberger, *Staff Burn-Out*, Journal of Social Issues, 30(1)/1974, pp. 159– 165.

Herbert. J. Freudenberger, Geraldine Richelson, *Burn-out: The High Cost of High Achievement*, Anchor Press, Massachusetts, 1980.

Georges Friedmann, *Qu'est-ce que le travail?*, în: *Annales. Economies, sociétés, civilisations*, 15^e année, N. 4, 1960.

John K. Galbraith, *The New Industrial State*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1967

Ștefan Guga, Alexandra Sindreștean, *Inegalități economice de gen în România*, Friedrich Ebert Stiftung, noiembrie 2021.

Yuval Noah Harari, *Sapiens. Scurtă istorie a omenirii*, Polirom, Iași, 2017.

Anca Maria Hristea, *Responsabilitatea socială corporativă – între deziderat și realitate*, în: *Economie teoretică și aplicată*, Volumul XVIII (2011), No. 10 (563).

Ronald Inglehart, *Evoluția culturală*, Editura Școala Ardeleană, 2019.

Nejla Jbara, *Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, dans: *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, Volume 11, numéro 1, 2017, <https://doi.org/10.7202/1043839ar>

John Maynard Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Palgrave Macmillan, 1936 (trad. rom.: *Teoria generală a ocupării forței de muncă, a dobânzii și a banilor*, Editura Publica, București, 2009).

Jill Lepore, *Burnout: Modern Affliction or Human Condition*, May 17, 2021, <https://www.newyorker.com/magazine/2021/05/24/burnout-modern-affliction-or-human-condition>

Santo Milasi, Martina Bisello, John Hurley, Matteo Sostero și Enrique Fernández-Macías, *The Potential for Teleworking in Europe and the Risk of a new Digital Divide*, <https://voxeu.org/article/potential-teleworking-europe-and-risk-new-digital-divide>, 14 august 2020, consultat pe 10.11.2020.

Dorian Mellot, *Télétravail: travailler chez soi ou vivre dans son bureau?*, 20 septembre 2020, <https://www.lavanguardia.fr/teletravail-travailler-chez-soi-ou-vivre-dans-son-bureau/>, consultat pe 29 octombrie 2020.

Florin-Daniel Mihai, *Din istoria instituirii asigurărilor sociale și impactul lor asupra muncitorilor din portul Galați*, în: „Studium - Revista studenților, masteranzilor și doctoranzilor în istorie”, Universitatea «Dunărea de Jos» din Galați - Facultatea de Istorie, Teologie și Filosofie, Nr. 11, 2018.

Olivier Nay, *Istoria ideilor politice*, Polirom, Iași, 2008.

Iulian Neacșu, *Noi interpretări ale Eidos-ului capitalismului din perspectiva concepției sociologice a lui Max Weber*, în: „Revista Română de Sociologie”, serie nouă, anul XI, nr. 5–6, București, 2000.

Jean-Pierre Olié, Patrick Légeron, *Le burn-out*, Bulletin de l' Académie Nationale de Médecine, no 2, 2016, <https://www.academie-medecine.fr/wp-content/uploads/2017/03/P.349-366.pdf>

Natacha Ordioni, *Le développement du télétravail en Europe à la lumière de l'analyse marxiste*, în: *Syndicalisme et société*, 4, n°1, 2001.

Septimiu Panainte, *Considerații privind alienarea salariatului în industria 4.0.*, în: Marioara Țichindelean și Monica Gheorghe (editori), *Noile tehnologii – consecințe asupra raportului de muncă*, volum al Conferinței internaționale de la Sibiu, 11-12 octombrie 2019, Universul Juridic, București, 2020.

Andreea Păun (Accace.ro), *Beneficii acordate de angajatorii romani comparativ cu practicile din regiune*, 23.07.2015, <http://accace.ro/wp-content/uploads/sites/8/2015/07/RO-2015-07-23-Beneficii-acordate-de-angajatorii-romani-comparativ-cu-practicile-din-regiune-RO.pdf>

Cătălin Raiu, *Creștinismul social*, în: ziarul „Lumina”, 13 mai 2011, <http://ziarullumina.ro/crestinismul-social-11029.html>

Sergiu-Lucian Raiu, *Generațiile X, Y și Z pe piața muncii. Caracteristici specifice, strategii de implicare în învățarea activă și abordări ale relației managerilor cu angajații*, în: „Sociologie Românească”, vol. 19, Issue 2, 2021, <https://doi.org/10.33788/sr.19.2.4>

Victor Rizescu, *Statul bunăstării pe filiera românească: Fracturi ale dezvoltării și rupturi ale memoriei*, Editura Pro Universitaria, București, 2019.

Adam Smith, *Avuția națiunilor*, trad. rom. de Monica Mitarcă, Editura Publica, București, 2011.

***, *Sondaj EY: Cele mai folosite beneficii extrasalariale și percepția angajatorilor români vizavi de modificările legislative aplicabile acestora*, Comunicat de presă din 14 februarie 2023,

Denis Stokkink (coord.), *La responsabilité sociétale: origine et définition*, dans: *Les cahiers de la Solidarité*, Bruxelles, mai 2010, https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/diversiterse_rseoriginedefinition.pdf

Marcelle Stroobants, *Sociologie du travail*, 4^e édition, Armand Colin, Paris, 2016.

Béatrice Touchelay, *Histoire de la RSE*, în: Nicolas Postel et Richard Sobel (dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*, Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq, 2013.

Manuela Unguru, *Impactul digitalizării economiei asupra competitivității și pieței muncii*, în: *Impactul transformărilor economico-sociale și tehnologice la nivel național, european și mondial*, <http://www.nos.iem.ro/handle/123456789/982>, consultat la data de 01.09.2020.

Simon Vaut et all., *Economie și democrație socială*, Friedrich-Eber-Stiftung, Bonn, 2009; trad. rom.: PLH International, Cluj-Napoca, 2012.

Immanuel Wallerstein, *Pentru a înțelege lumea. O introducere în analiza sistemelor-lume* (2004), trad. rom. de Ovidiu Țichindeleanu, Idea Design & Print, Cluj-Napoca, 2013.