

Unele reflecții teoretice privind parteneriatul social în sfera muncii din Republica Moldova

Eduard BOIȘTEANU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți

SUMMARY

The social-political changes which occur in the Republic of Moldova may be successfully implemented in the event of social peace and some coordinated agreements between social partners which represent the interest of the employees, employers and the state.

In order to provide an enhanced coordination of standpoints and to take into account the interests of the social partners, which largely seem to contradict each other, the world experience elaborated the social partnership system. This is a system which permits amicable settlement of disputes which arise between the social partners.

In this article the author approaches and analyses some aspects pertaining to the social partnership in the area of labour by means of international instruments and the legislation of the Republic of Moldova.

Transformările social-politice care au loc în Republica Moldova pot avea sorti de izbândă doar în condițiile unei păci sociale, ale unor poziții coordonate ale partenerilor sociali, care reprezintă interesele salariaților, patronilor și statului.

Pentru a asigura coordonarea pozițiilor și a lua în considerare interesele partenerilor sociali care, în mare măsură, nu corespund, experiența mondială a elaborat *sistemul de parteneriat social*, sistem care permite soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor care apar între partenerii sociali.

Ideea cooperării între clasele principale ale societății și cea privitoare la atenuarea antagonismului între capital și muncă au fost formulate demult și, totodată, au cunoscut o dezvoltare continuă în operele multor gânditori, care s-au pronunțat în sensul integrării în sfera muncii a principiilor echității sociale. Printre predecesorii teoriei parteneriatului social se numără unul dintre cei mai importanți sociologi francezi, Emile Durkheim (1858-1917). Sociologul francez a relevat în lucrările sale rolul deosebit de important al reglementărilor colectiv-contractuale în sfera raporturilor juridice de muncă. Astfel, Emile Durkheim a menționat: „Deși rolul de a elabora principiile generale ale legislației in-

dustriale revine adunărilor guvernamentale, totuși ele sunt incapabile a le diversifica în conformitate cu diferitele tipuri de industrii. Această diversificare constituie sarcina corporației” (*Diviziunea muncii sociale*, 1893).

În continuare, Emile Durkheim consideră că o astfel de diversificare a reglementărilor poate fi îndeplinită cu ajutorul „adunărilor aale, însărcinate a reprezenta corporația”. Asemenea adunări trebuie să cuprindă reprezentanții angajaților și ai patronilor, adică cei doi „factori ai producției”. „La baza organizării corporative cele două grupări au adesea interese rivale și antagoniste, dar în aceste adunări ele se pot întâlni. Aceste consilii comune sunt deci cadrul în care opoziția se preschimbă în contact creator, în complementaritate”¹

În plus, Emile Durkheim a propus ideea corporatistă a cărei esență rezidă în necesitatea constituirii unor corporații (grupuri) profesionale. El este convins că nici statul, nici grupul politic sau cel militar nu mai pot garanta singure autoritatea regulii sociale. Emile Durkheim a menționat, în acest sens: „Singurul care răspunde acestor nevoi este cel format din toți agenții unei și aceleiași industrii reuiniți și organizați în același corp. Este ceea ce s-ar putea numi corporație sau

grup profesional" (*Diviziunea muncii sociale*, 1893).

Deși primele încercări de soluționare a unor conflicte de muncă prin negocieri dintre patroni și salariați s-au înregistrat încă în secolul al XIX-lea, abia după Primul Război Mondial, odată cu crearea Organizației Internaționale a Muncii (în continuare – O.I.M.), se poate vorbi despre geneza principiului parteneriatului social și a negocierilor colective ca modalități de rezolvare a unor probleme specifice raporturilor de muncă.²

Așadar, putem afirma cu certitudine că O.I.M. a fost acea instituție, care a promovat în mod constant principiul asocierii reprezentanților salariaților, ai patronatului și ai Guvernului în vederea căutării în comun a celor mai eficiente modalități de realizare a unei justiții sociale. Mai mult ca atât, O.I.M. a stabilit necesitatea colaborării salariaților și patronilor la elaborarea și aplicarea politicilor sociale și economice în fiecare țară. În acest sens, observăm că, potrivit *Convenției O.I.M. nr. 144/1976 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii*, se dispune organizarea unor consultări eficiente, cel puțin, o dată pe an, între reprezentanții guvernului, ai patronatului și ai sindicatelor pentru punerea în aplicare a normelor internaționale ale muncii. Natura și formele procedurale ale consultărilor pot fi stabilite în raport cu practica națională, după consultarea celor mai reprezentative organizații sindicale și patronale.

În cazul Republicii Moldova, care a ratificat Convenția O.I.M. nr. 144/1976 prin *Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995*, s-a optat pentru încredințarea unor asemenea atribuții Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, instituită în temeiul *Legii Republicii Moldova nr. 245/2006 „Privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial”*.³ Conform actului legislativ menționat, Comisia națională pentru consultări și negocieri colective are, între alte atribuții, obligația de a supraveghea îndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea *Convențiilor*

O.I.M. nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratatelor colective și nr. 144/1976 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii.⁴

În viziunea O.I.M., *dialogul social* este un proces voluntar prin care reprezentanții salariaților, ai patronatelor și ai guvernului schimbă informații și opinii, se consultă, negociază și ajung la acorduri în probleme de interes comun.⁵

În concepția adoptată la nivelul Uniunii Europene, *dialogul social* instituit prin Tratatul de la Roma este procesul de informare și consultare continuă între organizațiile sindicale și patronale, cu scopul de a ajunge la înțelegeri în ceea ce privește controlul anumitor variabile economice și sociale, atât la nivel macroeconomic cât și microeconomic.

După cum afirmă Valentin Mocanu, există două abordări relativ divergente: O.I.M. promovează dialogul social tripartit, iar U.E. promovează dialogul social bipartit. „În realitate, ambele forme de dialog social coexistă, reflectând contexte economice și sociale complementare.”⁶

În Republica Moldova, regimul legal al parteneriatului social în domeniul raporturilor juridice de muncă este statuat în Titlul II „Parteneriatul social în sfera muncii” din *Codul muncii al Republicii Moldova* (în continuare – C.M. al R.M.).⁷ Astfel, conform prevederilor art. 15 din C.M. al R.M., prin noțiunea de *parteneriat social* se înțelege un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților.

Se cere remarcat din start că procesul de reprezentare și de apărare a intereselor salariaților în relațiile cu angajatorul, intitulat în Republica Moldova drept *parteneriat social*,⁸ în țările occidentale poartă denumirea de *dialog social*. Noțiunea de „parteneriat social” nu se utilizează în instrumentele O.I.M., a cărei activitate se fundamentează pe relațiile de conlucrare între reprezentanții sindicatelor, ai patronatelor și ai guvernelor din statele membre ale O.I.M. Așadar, O.I.M. dă preferință termenului de „dialog social.”

Luând în considerare practica O.I.M. și experiența țărilor occidentale, concluzionăm că noțiunea de „parteneriat social”, care, în viziunea noastră, reprezintă o fază avansată (o stare calitativ nouă) a dialogului social, nu reflectă situația de fapt existentă în Republica Moldova în domeniul reglementării colectiv-contractuale a relațiilor sociale de muncă și deci utilizarea unei asemenea noțiuni reprezintă o caracteristică prematură și exagerată a instituției juridice a dialogului social. Așadar, apreciem ca fiind neîntemeiată introducerea în C.M. al R.M. a Titlului II sub denumirea de „Parteneriatul social în sfera muncii.” În opinia noastră, acest compartiment al C.M. al R.M. urmează a fi reformulat în „Dialogul social.”

În doctrina română au fost formulate mai multe definiții ale dialogului (parteneriatului) social în sfera muncii, printre acestea cele mai cuprinzătoare sunt următoarele:

- „dialogul social reprezintă o formă de comunicare, informare și negociere colectivă între salariați sau reprezentanții lor, pe de o parte, angajatorii sau reprezentanții acestora, pe de altă parte, cu participarea statului ca mediator și arbitru, pentru soluționarea unor probleme colective interesând raporturile de muncă și problematica lor, pentru armonizarea intereselor patronale cu cele ale salariaților, începând de la nivelul unităților până la nivel național”;⁹

- „parteneriatul social poate fi înțeles și definit ca o colaborare între patronat și sindicate, în scopul rezolvării unor probleme economice și sociale”;¹⁰

- „dialogul social constituie o modalitate simplă și concretă care urmărește explicit realizarea democrației economico-sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuțiilor și a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar și în diverse activități de gestionare a treburilor societății”;¹¹

- dialogul social poate fi definit drept „o componentă a vieții sociale, ce constă în discuțiile și înțelegerile dintre partenerii sociali – sindicate și patronat – dintre aceștia și factorii guvernamentali, prin care se urmărește armonizarea intereselor patronale cu cele ale salariaților în vederea asigurării climatu-

lui de stabilitate și pace socială cu ajutorul modalităților de consultare permanentă instituite prin lege.”¹²

Analizând diversele definiții formulate în doctrină, putem concluziona că dialogul social se poate realiza sub forma:

- *bipartismului*, ca relație directă între sindicate și patronat;

- *tripartismului*, ca relație instituționalizată sindicate-patronat-Guvern.¹³

În ceea ce privește abordarea conceptuală a parteneriatului (dialogului) social, în doctrina rusă s-au format două puncte de vedere. Astfel, potrivit primei concepții,¹⁴ parteneriatul social este cercetat și abordat ca o instituție juridică (relativ nouă) a dreptului muncii; iar cea de-a doua concepție,¹⁵ pornind de la sensul extins al termenului de parteneriat social, îl tratează în calitate de funcție sau metodă de reglementare juridică a dreptului muncii.

Totodată, observăm că în doctrina rusă nu există o poziție unitară referitoare la structura parteneriatului social în sfera muncii. Astfel, autorul I. P. Orlovski (Ю. П. Орловский) reduce semnificația juridică a parteneriatului social la o simplă cooperare tripartită între organele administrației publice și reprezentanții subiecților raporturilor juridice de muncă ce are drept scop dezvoltarea economiei, îmbunătățirea condițiilor de muncă și creșterea nivelului de trai al salariaților.¹⁶

Un alt autor rus, S. A. Ivanov (С. А. Иванов), face delimitare între noțiunile de parteneriat social și cooperare tripartită. În viziunea sa,¹⁷ prin noțiunea de parteneriat social trebuie de înțeles raporturile ce se formează între partenerii sociali – patronatele și sindicatele la nivel național sau la nivelul unei ramuri a economiei naționale, precum și la nivelul unității, între administrația acesteia și personalul unității (*bipartism*). Cooperarea tripartită (*tripartism*) reprezintă, în opinia lui S. A. Ivanov, un fenomen, care include relațiile partenerilor sociali cu organele administrației publice. Așadar, autorul rus recunoaște în calitate de părți ale parteneriatului social doar pe salariați (reprezentanții acestora) și pe angajatori. Autoritățile publice au, în astfel de situație, un statut de participanți la parteneriatul social, și nu de parte a acestuia.

Totuși majoritatea doctrinarilor din Federația Rusă apreciază parteneriatul social ca o cooperare între reprezentanții salariaților, ai angajatorilor și ai statului în sfera social-economică și, totodată, subliniază rolul deosebit de important al statului în calitate de partener social.¹⁸ În plus, rolul deosebit al statului în sfera parteneriatului social poate fi ușor reliefat, ținându-se cont de prevederile Codului muncii al Federației Ruse,¹⁹ care reglementează încheierea convențiilor colective tripartite (art. 45) și constituirea comisiilor tripartite pentru reglementarea relațiilor sociale de muncă (art. 35) ș. a.

În prezent, putem afirma cu certitudine că *scopul principal al parteneriatului social constă în efectuarea unor măsuri comune și concrete ale partenerilor sociali, menite să asigure protecția socială a salariaților.*

Esența parteneriatului social reprezintă concentrarea eforturilor partenerilor sociali în scopul depășirii crizei și a stabilizării situației social-economice. Concomitent, este necesar să fie soluționate și alte sarcini, cum ar fi:

- utilizarea potențialului parteneriatului social în interesele dezvoltării personalității, asigurarea drepturilor și garanțiilor constituționale ale acesteia;

- coordonarea intereselor partenerilor sociali în soluționarea problemelor privind remunerarea muncii, ocuparea forței de muncă, protecția și securitatea muncii, instruirea profesională și reciclarea cadrelor etc.;

- precizarea funcțiilor, drepturilor și obligațiilor partenerilor sociali, elaborarea principiilor și procedurilor, ridicarea nivelului culturii negocierilor;

- aplanarea conflictelor colective de muncă în baza principiilor relațiilor de parteneriat, reducerea tensiunii în societate;

- trecerea treptată de la metodele administrative de comandă la cele colective de reglementare contractuală a relațiilor sociale și de muncă la toate nivelurile.

În opinia noastră, scopul și esența parteneriatului social pot fi elucidate doar prin prisma conceptului de *muncă decentă*. Astfel, munca decentă însumează aspirațiile tuturor oamenilor în ceea ce privește activitatea lor pe piața muncii și include aspecte

legate de: oportunitățile pentru o muncă productivă și corect remunerată; securitatea la locul de muncă; protecția socială pentru familie; o mai bună perspectivă în ceea ce privește dezvoltarea profesională și integrarea socială; libertatea de exprimare; participarea activă în luarea de decizii; egalitatea de șanse pentru bărbați și femei. Cu alte cuvinte, munca decentă reprezintă un element fundamental în ceea ce privește construcția unei societăți corecte, inclusive și echitabile.

La 10 iunie 2008, O.I.M. a adoptat în unanimitate *Declarația O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă*.²⁰ Ea se bazează pe *Declarația de la Philadelphia din 1944* și pe *Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii din 1998*. Declarația O.I.M. din 2008 este expresia viziunii contemporane a misiunii O.I.M. în era globalizării.

Luând în considerare cuprinsul *Declarației O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă*, considerăm că politicile economice și sociale vizând asigurarea muncii decente ar trebui să se fundamenteze pe cele patru obiective strategice ale O.I.M.:

- promovarea muncii creative în medii instituționale și economic durabil;

- luarea și consolidarea unor măsuri de protecție socială – securitatea socială și protecția muncii – durabile și adaptate circumstanțelor naționale;

- promovarea dialogului social și a tripartitismului ca cele mai eficiente metode de punere în practică și adaptare a obiectivelor strategice la nevoile și circumstanțele fiecărei țări; transformare a dezvoltării economice în progres social și a progresului social în dezvoltare economică; facilitare a realizării consensului în politicile naționale și internaționale pertinente având incidență asupra strategiilor și programelor de ocupare și muncă decentă; punere efectivă a legislației în practică și a instituțiilor eficiente, în ceea ce privește, mai ales, recunoașterea relațiilor de muncă, promovarea bunelor relații profesionale și realizarea unor sisteme eficace de inspecție a muncii;

- respectare, promovare și punere în practică a principiilor și drepturilor fundamentale ale muncii care au o importanță

particulară în ceea ce privește drepturile și condițiile necesare pentru deplina realizare a obiectivelor strategice.

În viziunea autorului român Valer Dorneanu,²¹ rolul și funcțiile concrete ale dialogului social se referă, în principal, la următoarele aspecte:

- promovarea negocierilor colective între patroni și reprezentanții salariaților în vederea reglementării problemelor care privesc organizarea și desfășurarea procesului muncii;

- concilierea conflictelor colective de muncă;

- soluționarea în comun a unor probleme care țin de piața forței de muncă, promovarea profesională și reconversia, asigurările sociale etc.;

- gestionarea paritară a fondurilor de asigurări sociale;

- prefigurarea unor politici convergente în domeniul muncii și protecției sociale, inclusiv pe plan legislativ.

În conformitate cu art. 19 din C.M. al R.M., parteneriatul social se realizează prin:

- a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social;

- b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;

- c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea;

- d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității.

Cea mai importantă formă de realizare a parteneriatului social a fost și rămâne a fi promovarea unor negocieri colective în vederea elaborării proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective. Dar, așa cum a menționat Alexandru Țiclea, „parteneriatul social depășește cu mult acest cadru. El își face simțită prezența în domeniul legis-

lației, jurisdicției și administrației. Scopul său general este acela, la fel ca în țările puternic dezvoltate economic, de realizare a „păcii sociale” între muncă și capital.”²²

Se poate considera că parteneriatul social în sfera muncii, precum și alte instituții juridice ale dreptului colectiv al muncii, au menirea să asigure premisele păcii sociale. Astfel, starea de pace socială este un rezultat al dialogului între partenerii sociali, al dialogului social, după cum prevede și art. 121 din *Legea română nr. 62/2011 a dialogului social*: „Comisiile de dialog social au caracter consultativ și activitatea lor vizează, în special, următoarele: a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială (s. n.)...”²³

Ne raliem la opinia Ralucăi Dimitriu,²⁴ care menționează că pacea socială este un deziderat, care nu implică știrbirea dreptului salariaților la grevă sau la orice altă formă legală de protest, ci presupune că terții (consumatorii, clienții, comunitatea în ansamblu) sunt interesați în nedeclanșarea de acțiuni colective de tipul grevei.

Izvorul obligației de pace socială poate avea o natură contractuală sau legală. Astfel, obligația de pace socială are un caracter legal în acele sisteme de drept în care legea interzice greva pe parcursul derulării contractului colectiv de muncă, indiferent de faptul dacă părțile au inclus sau nu vreo obligație de pace socială în acordul lor. Observăm, în acest sens, că legislația română, în special art. 164 din *Legea nr. 62/2011 a dialogului social*, prevede că, pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă, angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

Obligația de pace socială poate avea un izvor contractual ori de câte ori partenerii sociali sunt cei care se înțeleg în această privință, putând fi:²⁵

- implicită, atunci când jurisprudența a statuat că ar rezulta automat din contractul colectiv de muncă încheiat între părți, în

baza principiului *pacta sunt servanda* (cazul sistemului german de drept);

- expresă în mod obligatoriu (pentru a produce efecte) în sistemele de drept în care greva poate fi declanșată oricând, inclusiv pe parcursul executării contractului colectiv de muncă (de exemplu, cazul sistemului belgian).

În temeiul art. 31, alin. (2), lit. m) din C.M. al R.M., în contractul colectiv de muncă poate fi prevăzut un angajament reciproc al salariaților și angajatorului privind renunțarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă. Așadar, în sistemul de drept moldovenesc, obligația de pace socială are un izvor contractual; aceasta având un caracter de clauză de renunțare la grevă (așa-numită „*no-strike clause*”), poate fi inserată, ca urmare a înțelegerii survenite între partenerii sociali, în conținutul contractului colectiv de muncă.

Nerespectarea obligației de pace socială și declanșarea grevei produce efecte diferite în funcție de faptul dacă o astfel de obligație are un izvor legal sau contractual. Dacă izvorul are o natură legală, încălcarea obligației

de pace socială atrage ilegalitatea grevei. Dacă însă izvorul este contractual, este posibil ca greva să fie recunoscută drept legală și, în consecință, salariații greviști să nu poată fi sancționați, dar angajatorul să aibă dreptul la despăgubiri pentru nerespectarea acordului (clauzei) de pace socială.²⁶

Luând în considerare cele menționate anterior, putem concluziona că parteneriatul social este una dintre principalele modalități de soluționare a situațiilor de criză din sfera socială în condițiile insuficienței mecanismelor de conciliere și de realizare a consensului părților implicate în dialog. Actualmente, se face tot mai resimțită necesitatea studierii aprofundate a relațiilor de parteneriat social, a factorilor de stabilire a dialogului social, dar și a rezervelor de dezvoltare și de valorificare a potențialului parteneriatului social în cadrul actualelor reforme socioeconomice.

Totodată, subliniem faptul că, în Republica Moldova, parteneriatul social constituie o modalitate concretă de realizare a democrației economico-sociale, integrabilă în ansamblul democrației politice.

NOTE

¹ Ilie Bădescu, Ioan Mihăilescu, Cătălin Zamfir, *Enciclopedia sociologiei universale*, vol. I, București, Editura „Mica Valahie”, 2011, p. 199.

² Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii*, București, Lumina Lex, 2002, p. 171.

³ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 142-145 din 08.09.2006.

⁴ Convențiile O.I.M. nr. 98/1949 și nr. 144/1976 au fost ratificate prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995 și sunt în vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997.

⁵ <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm>> (accesat la 22 decembrie 2011).

⁶ Valentin Mocanu, *Dialogul social instituționalizat în România* // <<http://ascri.ro/dialog-social/wp-content/uploads/2011/10/2.V.MOCANU-MMFPS-DS.pdf>> (accesat la 22 decembrie 2011).

⁷ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.03.

⁸ Din analiza prevederilor cuprinse în art. 15, 16, 18, 25 din C.M. al R.M. se poate desprinde concluzia că legiuitorul moldovean nu pune totuși semnul egalității între conceptul de parteneriat social și cel al dialogului social. Astfel, parteneriatul social în calitate de instrument de realizare a justiției sociale este consacrat la nivelul național, ramural și teritorial, la care problemele de natură social-economică sunt soluționate între reprezentanții salariaților, ai angajatorilor și autoritățile publice respective.

În acest context, conceptul de dialog social este operabil, în viziunea legiuitorului nostru, doar la nivel de unitate, concept ce contribuie la fixarea unor obligații reciproce concrete dintre salariați și angajator în sfera muncii și cea socială.

⁹ Valer Dorneanu, *Dialogul social – fundament al democrației economico-sociale*, București, Editura Lumina Lex, 2007, p. 10.

¹⁰ Vlad Barbu, *Curs de dreptul muncii*, București, Editura Național, 2005, p. 281.

¹¹ Valer Dorneanu, *Dialogul social*, București, Editura Lumina Lex, 2005, p. 8.

¹² Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii: curs universitar*, București, Editura Rosetti, 2004, p. 43.

¹³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, București, Editura Wolters Kluwer, 2007, p. 83.

¹⁴ *Трудовое право России* / Под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. Москва, 2008, стр. 116.

¹⁵ М. В. Лушникова, А. М. Лушников. *Очерки теории трудового права*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, стр. 402.

¹⁶ *Словарь по трудовому праву* / Отв. ред. Ю.П. Орловский. Москва, 1998, стр. 448.

¹⁷ С. А. Иванов. *Трудовое право и рыночная экономика* // Вестник МГУ. Серия «Право», 1992, №4, стр. 33.

¹⁸ М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина, *Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений*. Ярославль, 2001, стр. 112-264; С. П. Маврин, *Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления* // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Санкт-Петербург, 2001, стр. 37-57.

¹⁹ *Трудовой Кодекс Российской Федерации* // http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html (accesat la 10 septembrie 2011).

²⁰ <<http://www.mmuncii.ro/ro/451-view.html>> (accesat la 18 ianuarie 2012).

²¹ Valer Dorneanu, *Dialogul social – fundament al democrației economico-sociale*, București, Editura Lumina Lex, 2007, p. 10-11.

²² Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii: curs universitar*, București, Editura Rosetti, 2004, p. 44.

²³ *Codul muncii. Codul dialogului social și 5 legi uzuale*, București, Hamangiu, 2011.

²⁴ Raluca Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii* // Revista română de dreptul muncii, Editura Rosetti, București, nr. 7/2010, p. 11.

²⁵ *Ibidem*, p. 12.

²⁶ *Ibidem*, p. 13.

Prezentat: 06 noiembrie 2012.

E-mail: catedra.drept.aap@gmail.com