

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
C.Z.U: 349.2(043.2)

BOIȘTEANU EDUARD

**FUNDAMENTE TEORETICO-PRACTICE PRIVIND INSTITUȚIA
JURIDICĂ A PARTENERIATULUI SOCIAL ÎN SFERA MUNCII**

Specialitatea 553.05 – dreptul muncii și protecției sociale

Autoreferatul tezei de doctor habilitat în drept

CHIȘINĂU, 2015

Teza a fost elaborată în cadrul Catedrei Dreptul Muncii, Universitatea de Stat din Moldova

Referenți oficiali:

GUGEAC Ion, doctor habilitat în drept, profesor universitar, academician
VOICULESCU Nicolae, doctor în drept, profesor universitar, România
ȚICLEA Alexandru, doctor în drept, profesor universitar, România

Componența Consiliului Științific Specializat:

COJOCARU Violeta, președinte, doctor habilitat în drept, profesor universitar
BELEI Elena, secretar științific, doctor în drept, conferențiar universitar
COJUHARI Alexandru, doctor habilitat în drept, profesor universitar
FILIP Gheorghe, doctor în drept, profesor universitar, România
COJOCARI Eugenia, doctor habilitat în drept, profesor universitar
BĂIEȘU Aurel, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar
SADOVEI Nicolae, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar

Susținerea va avea loc la 23 aprilie 2015, ora 14.00, în ședința Consiliului Științific Specializat DH 30 553.05-02 din cadrul Universității de Stat din Moldova (biroul nr. 222, blocul IV, str. Alexe Mateevici, 60, mun. Chișinău, Republica Moldova, MD-2009).

Teza de doctor habilitat și autoreferatul pot fi consultate la Biblioteca Științifică a Universității de Stat din Moldova și la pagina web a C.N.A.A. (www.cnaa.md).

Autoreferatul a fost expediat la 20 martie 2015.

Secretar științific al Consiliului Științific Specializat,
BELEI Elena, dr. în drept, conf. univ. _____

Autor,
BOIȘTEANU Eduard, dr. în drept, conf. univ. _____

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea temei. Ca modalitate esențială de exprimare și concretizare a democrației politice, dialogul organizat de stat cu membrii societății este prezent în sfera social-economică și, îndeosebi, în domeniul raporturilor juridice de muncă. În acest context, menționăm că mecanismul legal de dialog (parteneriat) social s-a cristalizat în timp, în statele cu o economie de piață dezvoltată, procesul în cauză fiind promovat de către Organizația Internațională a Muncii (în continuare – *OIM*) – instituție care a susținut, 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. În Republica Moldova, temelia mecanismelor parteneriatului social în sfera muncii s-a pus abia la sfârșitul anului 1992, odată cu emiterea de către Președintele Republicii Moldova a Decretului nr. 247 „Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social” din 15 decembrie 1992 [1].

În perioada anterioară proclamării independenței Republicii Moldova, toate instituțiile juridice ale dreptului colectiv al muncii (contractul colectiv de muncă, statutul legal al organizațiilor sindicale, conflictele colective de muncă) au fost supuse unor reglementări imperfecte, improprii, ce au condus la „deformarea” naturii juridice a acestora. Mai mult, nu putem vorbi despre faptul că, în perioada menționată, ar fi funcționat cel puțin unele dintre elementele parteneriatului social în sfera muncii, imposibilitate datorată, în mare măsură, totalitarismului politic și ideologiei clasice marxiste.

Maniera în care sunt reglementate raporturile colective de muncă este de o importanță majoră, întrucât libertatea de asociere și parteneriatul (dialogul) social sunt privite peste tot în lume, inclusiv în cadrul unor organizații internaționale de prestigiu (*OIM*, Uniunea Europeană ș.a.), ca fiind componente fundamentale ce dau măsura organizării și funcționării unei societăți democratice. În plus, în cadrul raporturilor colective de muncă, prezintă importanță echilibrul care trebuie să funcționeze între partenerii sociali, între reprezentanții capitalului și reprezentanții intereselor sociale. Pentru menținerea acestui echilibru este necesară, așadar, instituirea parteneriatului social, care s-ar derula prin proceduri specifice și într-un cadru instituționalizat.

În prezenta lucrare am încercat să evidențiem semnificația parteneriatului social în sfera muncii, fiind analizate detaliat principalele forme de realizare a acestuia și, de asemenea, fiind evidențiate deficiențele și lacunele legislative din domeniul supus analizei, pentru a propune, în final, un instrument practic de lucru, ușor de utilizat atât de către autoritățile publice, cât și de către partenerii sociali. De asemenea, în cuprinsul lucrării am realizat o analiză comparativă a legislației muncii a RM și a legislației române ce vizează materia parteneriatului (dialogului) social în sfera muncii.

Descrierea situației în domeniu și identificarea problemelor de cercetare. În urma analizei lucrărilor științifice în materia parteneriatului social în sfera muncii, am constatat că în literatura juridică autohtonă, această temă nu a făcut obiectul unor investigații distincte, fiind tratată la modul general în lucrările specialiștilor din domeniul dreptului muncii. În aceste împrejurări, asistăm

la o abordare științifică tangențială a problematicii date, materializate în unele studii preponderent cu tentă didactică, fără pretenții de epuizare a subiectului în discuție. Din aceste considerente, ne propunem realizarea unei cercetări ample, complexe și pluridimensionale a conceptului de parteneriat social în sfera muncii, pentru a suplini în acest fel golurile existente în doctrina autohtonă.

Printre autorii autohtoni care au abordat acest subiect și ale căror opinii au servit drept punct de pornire în efectuarea acestui studiu pot fi menționați: Nicolai Romandaș, Nicolae Sadovei, Tudor Negru, Boris Sosna, Cătălina Scorțescu, Tudor Capșa, Evlampie Donos, Ala Lipciu ș.a.

În literatura de specialitate din România, problematica dialogului social a fost cercetată în lucrările savanților: Alexandru Țiclea, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Valer Dorneanu, Nicolae Voiculescu, Raluca Dimitriu, Georgeta Codreanu, Claudia-Ana Moarcăș Costea, Alexandru Athanasiu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Filip, Magda Volonciu, Monica Gheorghe ș.a.

În ceea ce privește gradul de investigare a problemei privind parteneriatul social în sfera muncii în perimetrul doctrinei Federației Ruse, remarcăm, în mod special, lucrările următorilor autori: L.A. Sîrovatskaia (Л.А. Сыроватская), V.M. Lebedev (В.М. Лебедев), M.V. Lușnikova (М.В. Лушникова), A.M. Lușnikov (А.М. Лушников), I.P. Orlovski (Ю.П. Орловский) etc.

Scopul și obiectivele tezei. Teza de doctor habilitat propusă atenției are ca scop abordarea complexă și multidimensională a instituției parteneriatului social în sfera muncii prin prisma instrumentelor internaționale în domeniu, a legislației naționale, dar și a opiniilor doctrinare. De asemenea, ne-am propus ca obiectiv completarea literaturii juridice de specialitate cu un studiu monografic asupra problematicii menționate mai sus, precum și înaintarea unor propuneri de modernizare a legislației naționale în domeniu, compatibilizînd-o cu cea internațională. Identificarea și configurarea circumstanțelor și datelor care au stat la temelia cercetării de față, ne-au ajutat să elucidăm din punct de vedere științific conceptul general al parteneriatului social și să evidențiem semnificația acestuia în materia raporturilor colective de muncă.

Întru realizarea scopului, ne-am propus dimensionarea unui șir de obiective, cele mai importante fiind următoarele:

- examinarea genezei și evoluției conceptului de parteneriat (dialog) social în diferite sisteme de drept și la diferite etape istorice de dezvoltare;
- evidențierea semnificației parteneriatului social în sfera muncii pe calea abordării detaliate a formelor de realizare a acestuia și a relevării lacunelor legislative din domeniul studiat, pentru a propune, în final, instrumente practice de lucru (sub forma unor ghiduri metodice), ușor de utilizat atât de către autoritățile publice, cât și de către partenerii sociali;
- cercetarea aspectelor de drept comparat ce vizează reglementarea legală a parteneriatului social în sfera muncii și aprecierea gradului de conformare a legislației muncii moldovenești din domeniul enunțat cu *acquis*-ul UE;
- identificarea și elucidarea statutului juridic al partenerilor sociali implicați în realizarea parteneriatului social în sfera muncii;

- analiza și evidențierea specificului *metodei deschise de coordonare*, considerată drept o metodă interguvernamentală care furnizează un cadru de cooperare între statele membre ale Uniunii Europene, ale căror politici sociale sunt, în consecință, dirijate către anumite obiective;
- studierea problematicii negocierilor colective prin prisma teoriei lui Alain Supiot, potrivit căreia o astfel de formă de realizare a parteneriatului social reprezintă una dintre principalele modalități de dezmembrare a puterii legislative;
- analiza regimului legal al modului de derulare a negocierilor colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă și a convenției colective, ca forme de realizare a parteneriatului social în sfera muncii;
- cercetarea aspectelor conceptuale, normative și metodologice referitoare la structura, conținutul și efectele contractelor colective de muncă și cele ale convențiilor colective.

Metodologia cercetării științifice a fost formată dintr-o pluralitate prestabilită de metode, mijloace și procedee utilizate, și anume: *metode generale* (istorică, logică, sistematică, analiza, sinteza, inducția, deducția, generalizarea, abstractizarea, modelarea, analogia); *metode sociologice* (metoda analizei sistemice, metoda comparativă); *metode juridice* (metoda formal-juridică, metoda juridică comparată); *metode statistice* (metoda grupărilor statistice, metoda corelației). În plus, trebuie să menționăm că, la realizarea prezentului studiu, a fost aplicată *metoda analizei sociologice indirecte*, constând în colectarea, stocarea și analiza datelor culese din surse de cercetare sociologică, în special din Barometrul opiniei publice din Moldova, precum și a datelor culese din Rapoartele de activitate ale Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anii 2007-2013 cu referire la numărul contractelor colective de muncă încheiate pe țară și înregistrate, conform art. 40 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare – *CM al RM*) [2], la inspecțiile teritoriale de muncă.

Noutatea științifică a rezultatelor obținute constă în formularea concluziilor de ordin teoretic și practic și înaintarea propunerilor *de lege ferenda* în vederea îmbunătățirii legislației în domeniu. În același timp, teza de doctor habilitat constituie o investigație monografică în ale cărei pagini, pentru prima dată în doctrina națională, a fost efectuată o cercetare complexă a instituției juridice a parteneriatului social în sfera muncii. La studierea conceptului de parteneriat social au fost utilizate lucrările renumiților savanți din domeniul antropologiei, filosofiei și sociologiei juridice, cum sunt: Emile Durkheim, Hans Kelsen, Eugen Ehrlich, Alain Supiot, fapt ce a contribuit la realizarea unei investigații pluridimensionale a semnificației parteneriatului social în sfera social-economică.

Rezultatele principal noi pentru știință și practică obținute, care au determinat soluționarea unei probleme științifice, aplicative, de importanță majoră. Problema științifică soluționată rezidă în fundamentarea, din punct de vedere științific și metodologic, a mecanismului legal de organizare și realizare a parteneriatului social în sfera muncii din Republica Moldova, fapt care a condus la elaborarea unor instrumente practice de lucru (ghiduri metodice) pentru partenerii sociali, ce vizează formele de realizare a parteneriatului social și, în același timp, a determinat clarificarea pentru teoreticienii și practicienii din do-

meniu dreptului muncii, a cadrului de manifestare și a finalității parteneriatului social în vederea valorizării acestuia, ca cea mai importantă modalitate de realizare a democrației economico-sociale.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării este determinată, mai întâi de toate, de importanța social-juridică a instituției parteneriatului social în sfera muncii pentru domeniul politicilor social-economice ale statului. În studiul efectuat, au fost sintetizate cele mai relevante opinii și concepții expuse în doctrină în această materie.

Este prima lucrare din Republica Moldova în care este realizată o cercetare științifică aprofundată și comparativă a principalelor probleme juridice ce țin de organizarea și funcționarea parteneriatului social în sfera muncii. De asemenea, studiul realizat cuprinde și o cercetare comparativă a cadrului normativ din domeniul negocierilor colective, actelor de parteneriat social și al conflictelor colective de muncă din mai multe țări, inclusiv a cadrului normativ aplicabil în statele membre ale UE. Așadar, susținem ideea că teza de doctor habilitat poate servi ca bază de pornire în cercetare și pentru alți specialiști din domeniul dreptului muncii și nu numai. Teza, concluziile și recomandările privind noțiunea, semnificația juridică și cadrul de manifestare ale parteneriatului social în sfera muncii completează baza teoretică a acestui concept științific, dar, în același timp, orientează spre anumite măsuri practice din partea statului și partenerilor sociali.

Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere:

1. Teoria parteneriatului social a apărut și a evoluat având la bază ideea colaborării sociale, al cărei nucleu este format din conștientizarea necesității negocierilor colective și a consultărilor reciproce ale reprezentanților salariaților și ale angajatorilor, cu implicarea statului, jucând rolul de „contrabalantă” între muncă și capital. Așadar, putem afirma cu certitudine că chintesența parteneriatului social în sfera muncii rezidă în atenuarea antagonismului dintre capital și muncă. În plus, conceptul de parteneriat social trebuie să fie elucidat prin prisma teoriei corporatiste, emisă de către sociologul francez Emile Durkheim, a concepției ehrlichiene privind dreptul „viu” și a teoriei lui Hans Kelsen cu privire la piramida nivelurilor juridice. Ulterior, configurarea parteneriatului social și a negocierilor colective, ca modalități de soluționare a unor probleme specifice raporturilor de muncă, a fost operată în cadrul OIM, 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.

2. Parteneriatul social, privit ca instrument esențial pentru elaborarea normelor de drept intern al muncii, poate funcționa doar în societăți democratice, în care statul și-a luat angajamentul să asigure și să mențină un dialog constant cu membrii societății în sfera social-economică, îndeosebi în domeniul raporturilor juridice de muncă. În acest sens, reamintim că în perioada „construirii comunismului”, toate instituțiile juridice ale dreptului colectiv al muncii (contractul colectiv de muncă și conflictele colective de muncă) au fost supuse unor reglementări imperfecte, improprii, ce au condus la „deformarea” naturii juridice a

acestora. Mai mult, nu putem vorbi despre faptul că, în această perioadă, au funcționat cel puțin unele elemente ale parteneriatului social în sfera muncii, imposibilitate datorată, în mare măsură, totalitarismului politic și ideologiei clasice marxiste.

3. Parteneriatul social în sfera muncii reprezintă o instituție juridică relativ nouă, primele reglementări explicite în acest sens au fost încorporate în CM al RM din 28 martie 2003. Această instituție juridică constituie un adevărat fundament pe care se eșafodează întreaga subramură a dreptului colectiv al muncii. În opinia noastră, această subdiviziune a dreptului muncii este compusă dintr-un ansamblu de norme juridice care reglementează o categorie distinctă de relații de muncă, și anume: *raporturile colective de muncă*. Aceste raporturi juridice reprezintă acel „mediu” în care se pune în funcțiune mecanismul legal al parteneriatului social în sfera muncii. Totodată, ele semnifică acțiuni colective întreprinse de către partenerii sociali în vederea sporirii protecției sociale a salariaților, prevenirii și combaterii șomajului, precum și a înfăptuirii justiției sociale.

4. *Parteneriatul social în sfera muncii, precum și alte instituții juridice ale dreptului colectiv al muncii au menirea să asigure premisele păcii sociale*. Legiuitorul moldovean a supus reglementării o serie de aspecte ale parteneriatului social și ale negocierii colective de natură să asigure, în optica sa, condiții pentru instaurarea și menținerea unei păci sociale: a) soluționarea conflictului de reglementări intervenit între actele normative și actele de parteneriat social (contractul colectiv și convenția colectivă) prin prisma dispozițiilor art. 12 din CM al RM; b) extinderea efectelor juridice ale contractelor colective de muncă asupra tuturor salariaților unității prin consacrarea opozabilității lor *erga omnes* (art. 33 alin. (7) din CM al RM) ș.a. În sistemul de drept moldovenesc, obligația de *pace socială* are un izvor contractual; aceasta, avînd un caracter de clauză de renunțare la grevă, poate fi inserată, ca urmare a înțelegerii survenite între partenerii sociali, în conținutul contractului colectiv de muncă.

5. În contextul promovării politicilor de integrare a Republicii Moldova în UE, considerăm oportun a utiliza pe platforma dialogului (parteneriatului) social o nouă metodologie, denumită „metoda deschisă de coordonare” (MDC), aplicată proceselor de elaborare, implementare și monitorizare a politicilor sociale în spațiul european.

6. Actorii parteneriatului social, respectiv cei care prin mecanisme și instituții specifice materializează parteneriatul social, sunt: a) salariații, reprezentați, de regulă, prin organizațiile sindicale; b) angajatorii, a căror formă specifică de reprezentare o constituie asociațiile patronale; c) statul, reprezentat la nivel național de către guvern, iar la nivelurile inferioare de către autoritățile publice centrale și locale.

7. Parteneriatul social se realizează printr-o diversitate de forme: informare; consultare; negocieri colective; participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității etc. Cea mai importantă formă de realizare a parteneriatului social a fost și rămîne a fi *promovarea unor negocieri colective în vederea elaborării proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective*. În acest context, ne raliem la opinia savantului francez Alain Supiot

potrivit căreia o astfel de formă de realizare a parteneriatului social reprezintă una dintre principalele modalități de dezmembrare a puterii legislative.

Implementarea rezultatelor științifice s-a realizat prin elaborarea proiectului *Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003*, care schimbă optica legiuitorului în ceea ce privește reglementarea relațiilor de parteneriat social în sfera muncii, a statutului juridic al partenerilor sociali (sindicatul, patronatul, reprezentanții aleși ai salariaților) și a regimului juridic aplicabil actelor de parteneriat social. Scopul acestui proiect de lege rezidă în asigurarea de către stat a unui regim legal favorabil promovării și dezvoltării bunelor practici din domeniul parteneriatului social în sfera muncii. În același timp, *de lege ferenda*, s-a propus adoptarea unei legi organice speciale în vederea constituirii unui nou organism în domeniul parteneriatului social – *Legea privind organizarea și funcționarea Consiliului Național Tripartit pentru Promovarea Parteneriatului Social*.

Cele două proiecte de legi elaborate au fost transmise Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, Confederației Naționale a Patronatului din RM, precum și Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei al RM. Menționăm că ideile susținute în aceste proiecte de legi au fost preluate deja de către partenerii sociali în vederea modernizării mecanismului legal de organizare și funcționare a parteneriatului social în Republica Moldova.

Aprobarea rezultatelor cercetării. Studiul instituției parteneriatului social în sfera muncii a fost elaborat, aprobat și recomandat spre susținere în cadrul Catedrei Dreptul muncii a Facultății de Drept, USM.

Rezultatele cercetărilor, efectuate în domeniul tezei de doctor habilitat, au fost expuse și aprobate în cadrul unor conferințe științifice naționale, cu participare internațională și internaționale, cele mai multe găsindu-și reflectarea în studii publicate la tema tezei (26 lucrări) în diverse reviste științifice din RM și de peste hotare, în limbile română, rusă și engleză, unele dintre aceste reviste fiind indexate în baze de date internaționale (EBSCO, ProQuest, HeinOnline), în monografia monoautor: *Parteneriatul social în sfera muncii* (2014) [26], precum și în lucrarea didactico-științifică (elaborată în coautorat cu Nicolai Roman-*daș*, dr., prof. univ.): *Dreptul muncii. Partea generală: Manual* (2012) [27]. De asemenea, au fost elaborate și publicate 3 instrumente practice de lucru (ghiduri metodice), utilizate atât de către partenerii sociali, cât și de către autoritățile publice.

Sub aspectul **volumului și structurii**, teza este formată din: introducere, ca inițiere în studiu, patru capitole, concluzii generale și recomandări, 284 pagini de text de bază, bibliografie din 474 titluri, 16 anexe, adnotare, lista abrevierilor. Rezultatele obținute sunt reflectate în 26 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: parteneriatul social în sfera muncii, dialog social, bipartism, tripartism, negociere colectivă, contract colectiv, convenție colectivă, partenerii sociali, sindicate, patronate.

CONȚINUTUL TEZEI

Capitolul 1, intitulat „**Analiza instituției juridice a parteneriatului social în sfera muncii în cadrul spațiului științific**”, este rezervat unei analize minuțioase a opiniilor savanților autohtoni și străini care au cercetat, în cadrul demersurilor științifice, instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii. O atenție deosebită este acordată investigării evoluției istorice a reglementărilor legale privind raporturile colective de muncă, cu evidențierea viziunilor existente la fiecare etapă evolutivă asupra raporturilor respective.

Astfel, am concluzionat că legislația Republicii Moldova referitoare la raporturile colective de muncă a cunoscut o evoluție în timp, putând fi distinse, în acest sens, următoarele perioade: 1) perioada 1918-1940; 2) perioada 1944-1991; 3) perioada de după anul 1991 și pînă în prezent.

Este indubitabil faptul că raporturile colective de muncă sunt axate pe trei instituții juridice fundamentale: contractul colectiv de muncă și convenția colectivă, conflictele colective de muncă și, desigur, parteneriatul social în sfera muncii, ultimul fiind prezentat ca o instituție contemporană ce are drept scop realizarea unei democrații economico-sociale, integrabile în ansamblul democrației politice.

Din cele trei perioade remarcate de noi, perioada „construirii comunismului” (1944-1991) a fost cea mai dificilă etapă pentru formarea și dezvoltarea raporturilor colective de muncă, întrucît toate instituțiile juridice ale dreptului colectiv al muncii (contractul colectiv de muncă și conflictele colective de muncă) au fost supuse unor reglementări imperfecte, improprii, ce au condus la „deformarea” naturii juridice a acestora. De exemplu, în perioada anilor 1950-1990, contractele colective erau privite, *grosso modo*, ca *acte de planificare*, prin intermediul cărora se fixau angajamentele reciproce ale administrației și colectivului de muncă privind îndeplinirea planurilor de producție, dezvoltarea întrecerii socialiste, întărirea disciplinei în producție și a disciplinei muncii ș.a.

Mai mult, nu putem vorbi despre faptul că, în această perioadă, au funcționat cel puțin unele dintre elementele parteneriatului (dialogului) social în sfera muncii, imposibilitate datorată, în mare măsură, totalitarismului politic și ideologiei clasice marxiste.

Ideologia clasică marxistă a determinat, pornind de la faptul că oriunde și în orice din lume există factori armonici și factori contradictorii, *legea unității și luptei contrariilor*, pe care a calificat-o drept una dintre cele mai generale (universale) legi dialectice de dezvoltare a naturii, societății și gîndirii omenești [4, p. 67-70].

Transpusă în viața socială, teoria luptei contrariilor se înfățișează sub forma *luptei de clasă*. „Contradicțiile de clasă au avut și au un caracter de forță propulsoare în primul rînd a dezvoltării producției, dar și a vieții politice, a instituțiilor și culturii” [5, p. 210]. În sprijinul acestei aserțiuni a fost invocat faptul că izvorul luptei de clasă în toate formațiunile sociale antagoniste este proprietatea privată asupra mijloacelor de producție care scindează societatea în proprietari și deposezați, în exploatați și exploatați, în asupritori și asupriți, generînd contradicții între interesele lor fundamentale. „Ca atare, atîta timp cît societatea

este împărțită în clase antagoniste, lupta de clasă are un caracter legic, obiectiv și reprezintă forța motrice principală a dinamicii sistemului social, a progresului istoric” [5, p. 144].

În această ordine de idei, ne raliem la opinia cercetătoarei Georgeta Codreanu care a subliniat că, față de teoria luptei contrariilor, ce avea să justifice regimurile politice de tip socialist, s-a creionat în timp în societățile bazate pe o economie de piață un substitut ideologic și practic redutabil, respectiv *dialogul social*, ca premisă a *păcii sociale* [6, p. 18].

În perioada de după 1991, legislația RM a înregistrat o dinamică extraordinară, determinată de ritmul schimbărilor social-economice, de problemele inedite care au apărut în procesul tranziției spre o economie de piață.

În ceea ce privește formarea cadrului legal al parteneriatului (dialogului) social în Republica Moldova, vom menționa, în primul rând, că țara noastră a ratificat principalele Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii care promovează dialogul social: Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratativelor colective [7], Convenția OIM nr. 144/1976 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii [8] și Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective [9].

Pe plan intern, putem prezenta în mod cronologic următoarele acte normative care au conturat cadrul, scopul, modalitățile, mecanismele și obiectivele parteneriatului (dialogului) social în sfera muncii: a) Legea RM nr. 64/1990 cu privire la Guvern [10]; b) Decretul Președintelui RM nr. 68 „Cu privire la constituirea Comisiei mixte Guvern – Sindicate pentru reglementarea problemelor social-economice în Republica Moldova” din 7 martie 1992 (abrogat) [11]; c) Decretul Președintelui RM nr. 206 „Cu privire la constituirea Comisiei tripartite pentru reglementarea problemelor social-economice” din 28 septembrie 1992 (abrogat) [12]; d) Decretul Președintelui RM nr. 247 „Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social” din 15 decembrie 1992 [1]; e) Legea RM nr. 1298/1993 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă (abrogată) [13]; f) Legea RM nr. 1303/1993 privind contractul colectiv de muncă (abrogată) [14]; g) Hotărârea Guvernului RM nr. 356 „Despre aprobarea Concepției pentru dezvoltarea sistemului de dialog social” din 26 aprilie 1999 (abrogată) [15]; h) Legea patronatelor nr. 976 din 11.05.2000 [16]; i) Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 [17].

În prezent, cadrul legal al parteneriatului social în sfera muncii este asigurat de CM al RM (art. 15-44). În același timp, suntem surprinși de faptul că în Constituția Republicii Moldova nu există vreo normă juridică rezervată problematicii parteneriatului social. Pornind de la vocația generală a parteneriatului social, susținem ideea completării Titlului I „Principii generale” din Legea Supremă cu o prevedere care ar releva semnificația parteneriatului social ca prioritar și principal mijloc de soluționare a problemelor cu caracter social-economic. În acest context, propunem următoarea formulare a textului constituțional: „În Republica Moldova, ca stat democratic și de drept, în scopul realiză-

rii păcii sociale, autoritățile publice, partenerii sociali și ceilalți participanți la viața social-economică practică în mod permanent parteneriatul social”.

Cu toate că prezintă o relevanță incontestabilă pentru teoria și, în special, practica dreptului muncii, instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii nu a făcut pînă în prezent obiectul unui studiu doctrinar distinct și de anvergură în spațiul științific autohton. Astfel, asistăm la o abordare științifică tangențială a problematicii parteneriatului social în cadrul unor studii cu tentă didactică, fără pretenții de epuizare exhaustivă a subiectului în discuție.

În legătură cu aceasta, apar întrebări privind motivele „tăcerii” doctrinare sau cercetării insuficiente a problematicii parteneriatului social în sfera muncii. În acest context, punem în evidență următoarele aspecte:

a) parteneriatul social în sfera muncii reprezintă o instituție juridică relativ nouă, primele reglementări explicite în acest sens au fost încorporate în Codul muncii al RM din 28 martie 2003. Așadar, doctrinarii autohtoni au început să „exploreze” domeniul enunțat imediat după adoptarea Codului muncii al RM. Cu toate acestea, observăm că în literatura de specialitate din Republica Moldova există un studiu realizat anterior adoptării Codului muncii prin care s-a adus o contribuție esențială la literatura de specialitate cu privire la problematica dialogului social în sfera raporturilor juridice de muncă. Astfel, în anul 2003, a fost elaborată și publicată monografia *Dreptul colectiv al muncii* de către cercetătorii Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu [18].

Autorii monografiei citate au abordat conceptul de dialog social și elementele componente ale acestuia (subiecții dialogului social, nivelurile colaborării dintre partenerii sociali și organele sistemului de dialog social) prin prisma reglementărilor legale existente la moment.

La elucidarea organelor de dialog social, o atenție deosebită a fost acordată modului de constituire și funcționare a Comisiei republicane pentru negocieri colective și a comisiilor ramurale și teritoriale pentru negocieri și dialog social. De asemenea, a fost pusă în discuție constituirea organelor sistemului de dialog social în perspectivă. Astfel, autorii citați au susținut ideea că „potrivit Concepției pentru dezvoltarea sistemului de dialog social, aprobată prin Hotărîrea Guvernului RM nr. 356 din 26 aprilie 1999 (*abrogată* – n. ns.; E.B.), organele sistemului dialogului social în perspectivă vor fi: la nivel național – Consiliul Economic și Social și Agenția pentru Dialogul Social și Parteneriat; la nivel ramural și teritorial – comisiile pentru negocieri și dialog social; la nivel de unitate economică – comisiile pentru dialog «patron-salariați»” [18, p.18]. Așadar, potrivit concepției menționate se preconiza asigurarea funcționalității dialogului social la nivel național prin intermediul a două structuri: 1) Consiliul Economic și Social; 2) Agenția pentru Dialogul Social și Parteneriat;

b) după cum am menționat, în perioada anterioară proclamării independenței Republicii Moldova, toate instituțiile juridice ale dreptului colectiv al muncii (contractul colectiv de muncă, statutul legal al organizațiilor sindicale, conflictele colective de muncă) au fost supuse unor reglementări imperfecte, improprii, ce au condus la „deformarea” naturii juridice a acestora. Mai mult, în perioada menționată nu era posibilă nici consacrarea, nici funcționarea partene-

riatului social în sfera muncii, imposibilitate datorată, în mare măsură, totalitarismului politic și ideologiei clasice marxiste.

Ca o dovadă a celor menționate în alineatul precedent ne servește *Comentariul la Codul muncii al RSSM* [19], editat în anul 1989 și recunoscut drept „cel mai important studiu în materia raporturilor de muncă, elaborat în perioada sovietică de către cadrele științifice naționale din RSSM” [20, p. 40-41], studiu teoretico-practic care nu conține nici o referință, directă sau indirectă, la mecanismul juridic al parteneriatului (dialogului) social, iar contractul colectiv de muncă, considerat în societățile democratice ca act de parteneriat social, a fost abordat drept un simplu act de planificare, prin intermediul căruia se fixau angajamentele reciproce ale administrației și colectivului de muncă privind îndeplinirea planurilor de producție, întărirea disciplinei în producție și a disciplinei muncii etc.

Astfel, ajungem la concluzia că această „reticență” științifică față de problematica parteneriatului (dialogului) social se datorează situației politico-ideologice din URSS și lipsei reglementărilor aplicabile în materie în perioada respectivă.

Parteneriatul social poate exista doar în societăți democratice, în care statul și-a luat angajamentul să asigure și să mențină un dialog constant cu membrii societății în sfera social-economică, îndeosebi în domeniul raporturilor juridice de muncă.

Instituționalizarea parteneriatului (dialogului) social și consacrarea negocierilor colective au lăsat o amprentă puternică asupra ramurii dreptului muncii. Potrivit autorului român Mihail Albici [21, p. 134-135], în perioada posteroară anului 1990, au apărut instituții juridice (negocierile colective, dialogul social etc.) și reglementări complet noi care au modificat fundamental legislația muncii. „Ele au fost consacrate printr-un nou Cod al muncii care dă expresie realităților și cerințelor economiei de piață, dar și cerințelor formulate în materie de legislație de Uniunea Europeană” [21, p. 135].

Cu referire la doctrina autohtonă din anii 90 ai secolului trecut, observăm că nu există vreo lucrare științifică sau științifico-didactică [22], [23], [24] care ar cuprinde anumite referințe la mecanismul legal al parteneriatului (dialogului) social în sfera muncii. Chiar dacă în acea perioadă nu a fost abordată sub nici o formă natura juridică a parteneriatului (dialogului) social, totuși, în unele lucrări se face o abordare amplă a contractului colectiv de muncă și a negocierilor colective, considerate de noi ca formă de realizare a parteneriatului social în sfera muncii. Cu titlu de exemplu, cercetătorul Nicolai Romandaș, în lucrarea sa *Dreptul muncii*, a deslușit conținutul contractului colectiv de muncă și a operat clasificarea clauzelor acestuia în trei categorii: a) clauze normative; b) clauze obligaționale; c) clauze organizaționale (sau informaționale) [24, p. 102].

În anul 2003, cercetătorii Nicolai Romandaș și subsemnatul am elaborat și publicat monografia *Dreptul colectiv și individual al muncii* [3] în care au fost supuse analizei mai multe aspecte ce țin de instituția parteneriatului social în sfera muncii, și anume: natura juridică a parteneriatului social; reglementările aplicabile domeniului enunțat; tripartismul în calitate de instrument al partene-

riatului social; subiecții și obiectivele sistemului de parteneriat social; organele parteneriatului social.

Necesită remarcat faptul că în acest studiu monografic a fost abordată tan-gențial și problematica organelor parteneriatului social, lucru ce se datorează cadrului normativ destul de vag, existent în acel moment, și „ezitării” legiuito-rului moldovean. Astfel, pentru a concretiza și dezvolta reglementările CM al RM în materia organelor parteneriatului social, legiitorul, abia în anul 2006, a adoptat Legea RM nr. 245-XVI/2006 „Privind organizarea și funcționarea Co-misiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru con-sultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial”.

Un alt studiu în domeniul de care ne preocupăm aparține subsemnatului și este intitulat *Dreptul muncii. Partea generală* [25]. În Capitolul VI al lucrării, consacrat în întregime problemei parteneriatului social în sfera muncii, a fost stabilit cadrul legal al parteneriatului social, au fost scoase în relief organele, subiecții și obiectivele sistemului de parteneriat social. În plus, a fost realizat și un studiu comparativ privind parteneriatul social în diferite țări ale lumii [25, p. 121-123].

În context, prezintă un interes deosebit și manualul *Dreptul muncii* semnat de aceiași autori [29]. În Capitolul VI al lucrării, analizând principalele aspecte ce vizează parteneriatul social în sfera muncii, autorii au subliniat că „partene-riatul social este indisolubil legat de noțiunea de *autonomie socială*, prin care se înțelege împuternicirea uniunii salariaților și angajatorilor de a rezolva indepen-dent, fără imixtiunea statului, o serie de probleme sociale. Anume din aceste considerente, parteneriatul social poate să existe numai în condițiile unei auto-nomii sociale a partenerilor” [29, p. 108]. Mai mult, se menționează că partene-riatul social a fost legiferat pentru prima dată în Europa, în special sub forma Consiliului Economic și Social, fapt ce a jucat un rol deosebit de important la depășirea, într-un climat de pace socială, a perioadelor de criză în astfel de țări precum: Franța, Italia, Belgia, Olanda. Ulterior, acest sistem a fost preluat și de alte state, cum ar fi: Australia, Japonia etc. [29, p. 108-109]

Cursul universitar de drept al muncii, elaborat și publicat de către autorii Teodor Negru și Cătălina Scorțescu în anul 2010 [30], conține abordări generale ale instituției juridice a parteneriatului social în sfera muncii. În acest sens, con-siderăm pertinentă cercetarea întreprinsă de către autorii menționați în vederea analizei principiilor ce guvernează instituția juridică a parteneriatului social [30, p. 72-73]. Mai apoi, cercetătorii menționați au conturat importanța parteneria-tului social și au scos în relief factorii pe care se eșafodează un astfel de parte-neriat. În acest sens, ei afirmă că, în condițiile economiei de piață, parteneriatul social devine cea mai potrivită modalitate de cooperare dintre muncă și capital și, în plus, că relațiile de parteneriat social dintre salariați și angajați au drept fundament factorii economic, social și politic [30, p. 72].

Dintre studiile relativ recente, în materia raporturilor juridice de muncă rea-lizate în doctrina moldovenească, un loc aparte îi revine lucrării lui Tudor Capșa intitulată *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova* [31, p. 3-90]. Sub aspectul demersului științific întreprins de noi, autorul comen-

tariului științifico-practic a supus unei analize succinte prevederile art. 15-44 din CM al RM [31, p. 15-34]. În opinia noastră, concluziile și explicațiile autorului citat sunt pertinente, iar unele dintre ele pot contribui efectiv la cizelarea legislației ce vizează domeniul parteneriatului social în sfera muncii. De asemenea, a fost supusă unei cercetări complexe problema formelor de bază ale realizării parteneriatului social, care pot fi utilizate de către partenerii sociali la îndeplinirea sarcinilor comune (de parteneriat) [31, p. 17-18, 22-32].

Cercetătoarea Ala Lipciu supune investigației, în cadrul tezei de doctorat în economie cu tema: *Dezvoltarea dialogului social și impactul lui asupra relațiilor industriale din Republica Moldova* [32], problema dialogului social și evoluția acestuia ca și cadru de administrare a relațiilor industriale. Așadar, acest studiu se înscrie în domeniul economiei și managementului, cu unele implicații în științele sociale, cum ar fi psihologia socială și comportamentală.

În doctrina românească au fost exprimate variate opinii consacrate problematicii organizării și funcționării parteneriatului (dialogului) social în sfera raporturilor juridice de muncă.

În acest context, observăm că în doctrina românească din anii 90 ai secolului trecut, ca și în cazul celei moldovenești, nu era abordată instituția juridică a parteneriatului (dialogului) social [33], [34], [35], [36], [37]. Însă, pe parcursul anilor 2000-2013, în toate cursurile universitare de drept al muncii este omniprezent un capitol (sau un alt compartiment structural) rezervat studiului succint al problematicii parteneriatului (dialogului) social în sfera muncii [38], [39], [40], [41], [42], [43], [44], [45], [46], [47].

În ceea ce privește studiile monografice în materia ce vizează parteneriatul (dialogul) social în sfera muncii, una dintre cele mai recente și valoroase abordări este lucrarea *Dialogul social și pacea socială*, semnată de autoarea Georgeta Codreanu [6]. Astfel, în prima parte a lucrării autoarea analizează conceptul de dialog social ca mijloc de realizare a păcii sociale și, totodată, pune în relief formele de realizare a dialogului social și cadrul de manifestare a acestuia.

Într-o manieră detaliată autoarea identifică și caracterizează dialogul social *stricto sensu* (adică cel la care participă reprezentanții muncii și cei ai capitalului, respectiv sindicatele ori reprezentanții salariaților, pe de o parte, și patronatele, de cealaltă parte) prin divizarea acestuia pe două paliere [6, p. 21]: a) *dialogul social individual*, ce presupune relația strictă salariat (individ) – angajator; b) *dialogul social colectiv*, care se referă la toate aspectele ce vizează raporturile colective de muncă, cu excepția conflictelor de interese.

În partea a doua a lucrării se oferă o prezentare detaliată a instituției dialogului social în România. Astfel, autoarea prezintă istoricul dialogului social în România și analizează regimul juridic aplicabil partenerilor sociali (sindicatele, reprezentanții salariaților, patronatele) și Consiliului Economic și Social. Totodată, autoarea abordează regimul juridic și domeniile de acțiune ale dialogului social, relevând și rolul acestuia cu privire la raporturile juridice de muncă.

Deși unele aspecte regulatorii ce țin de regimul juridic aplicabil partenerilor sociali și de cel ce vizează dialogul social pot fi considerate drept perimate din cauza fenomenului legislativ de flexibilizare a relațiilor colective de muncă din

anul 2011, totuși monografia *Dialogul social și pacea socială* rămîne un studiu valoros prin prisma concluziilor teoretico-științifice formulate de către autoarea Georgeta Codreanu.

Un alt studiu monografic relativ recent în domeniul adiacent celui de care ne preocupăm aparține autoarei române Raluca Dimitriu și este intitulat *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații* [48]. Astfel, în lucrarea consacrată procedurii legale de soluționare a conflictelor de muncă, autoarea abordează multilateral conceptul de pace socială.

În viziunea Ralucăi Dimitriu [48, p. 14], starea de pace socială este un rezultat al dialogului dintre partenerii sociali, al dialogului social. În continuare, autoarea menționează că izvorul obligației de pace socială poate fi contractual sau legal [48, p. 16] și, totodată, distinge două componente ale obligației de pace socială [48, p. 18]: 1) o obligație negativă, asumată de către partenerii sociali, în sensul de a nu organiza manifestări greviste (inclusiv greve patronale, în sistemele de drept care le permit) pe durata de valabilitate a acordului; 2) o obligație pozitivă, constînd în îndatorirea partenerilor sociali de a aplica sancțiuni disciplinare membrilor care se angajează totuși în astfel de manifestări.

Autorul citat a supus analizei critice unele aspecte ce vizează raporturile juridice de parteneriat social, și anume [48, p. 32-60]: problema obligativității negocierii colective în legislația română și a altor state, personalitatea juridică a sindicatelor și a patronatelor, precum și reprezentativitatea acestora.

În ce privește doctrina occidentală, unul dintre studiile relativ recente în materia parteneriatului (dialogului) social a fost efectuat de autorul Junko Ishikawa. Astfel, autorul, în lucrarea sa *Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book* [49], pune un accent deosebit pe cercetarea aspectelor legate de: definirea conceptului de dialog social, condițiile necesare pentru existența unui dialog social constructiv, tipologia dialogului social și beneficiile unui asemenea dialog.

Autorul abordează, foarte minuțios, problema beneficiilor dialogului social. În acest context, el face distincția dintre *beneficiile asociate proceselor de dialog social* (democratizarea politicii economice și sociale, reducerea conflictelor sociale prin facilitarea parteneriatului și a unei atitudini de soluționare a problemelor, reducerea tensiunilor sociale în timpul perioadelor economice grele și de tranziție ș.a.) și *cele legate de rezultatele dialogului social* (acordurile sociale, progresul național economic și social etc.) [49, p. 27-35].

Mai apoi, autorul analizează „metoda deschisă de coordonare” (*open method of coordination*) sau „abordarea «morală» a reglementării” („*soft*” *regulatory approach*) [49, p. 21-22]. Observăm, în acest sens, că Junko Ishikawa descrie această metodă ca pe un instrument nou de elaborare, implementare și monitorizare a politicilor sociale din Europa.

O cercetare amplă a dialogului social european a fost efectuată de către Kristin Carls și Jeff Bridgford în lucrarea tradusă în limba română, intitulată *Dialogul social. Manual de educație sindicală* [50].

Abordînd conceptul dialogului social, autorii menționați apreciază că aspectul crucial al dialogului social este parteneriatul [50, p. 13]. La elucidarea con-

ceptului și a funcțiilor dialogului social național, Kristin Carls și Jeff Bridgford au relevat faptul că dialogul social tripartit este instituționalizat în multe state membre ale Uniunii Europene. „Acesta este nivelul principal de dialog social în țările din Europa Centrală și de Est, dar este mai puțin dezvoltat în țările scandinave (unde regula este dialogul bipartit), Germania (unde există mai ales cooperarea informală și ad-hoc) și Marea Britanie (unde nu există dialog social la nivel național)” [50, p. 21]. Mai apoi, autorii citați pun un accent deosebit pe studierea aspectelor legate de: funcționarea dialogului social european, funcțiile și drepturile comitetelor europene de întreprindere, strategiile de soluționare a conflictelor ș.a.

Capitolul 2 „Abordări conceptuale și pluridimensionale privind semnificația parteneriatului social în sfera muncii” este rezervat aspectelor conceptuale ale parteneriatului social, abordat prin prisma teoriilor sociologice și normativiste. În acest context, sociologul francez Emile Durkheim a propus *ideea corporatistă* a cărei esență rezidă în necesitatea constituirii unor corporații (grupuri) profesionale. El era 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, că: „Activitatea unei profesii nu poate fi eficient reglementată decât de un grup destul de apropiat de această profesiune, încât să-i cunoască bine funcționarea, să-i simtă toate nevoile și să poată să urmărească îndeaproape variațiile acestor nevoi. Singurul grup care răspunde tuturor acestor condiții este cel format din toți agenții unei anumite industrii reuniți și organizați în același corp. Este ceea ce se numește corporație sau grup profesional” [52, p. 22].

Totodată, Emile Durkheim, în lucrarea sa *Diviziunea muncii sociale*, a constatat lipsa unor mecanisme legale care ar asigura o colaborare permanentă și fructuoasă între asociațiile patronale și sindicatele angajaților. Astfel, a fost relevant faptul că între sindicatele patronilor și cele ale angajaților – entități distincte unele de altele – nu există contacte regulate [52, p. 23].

Concepția pozitivistă a izvoarelor de drept, care într-un fel instituie „monopolul” statului asupra reglementării vieții sociale (și ceea ce practic exclude posibilitatea intervenirii în acest segment a altor subiecți) este contestată de exponenții teoriei dreptului „viu”, teorie elaborată de juristul și sociologul austriac Eugen Ehrlich (14 septembrie 1862, Cernăuți – 2 mai 1922, Viena). Separînd și chiar opunînd dreptul pozitiv (scris) dreptului „viu” (nescris), savantul austriac menționează: „Centrul de greutate al dezvoltării dreptului în epoca noastră, ca și în toate epocile, nu rezidă nici în legislație, nici în știința juridică sau în jurisprudență, ci în societatea însăși” [apud: 53, p. 166]. Așadar, dreptul pozitiv, elaborat de autoritățile statale, diferă substanțial de dreptul „viu”, spontan și difuz care este o creație colectivă și anonimă. În viziunea lui Ehrlich, „grupurile și indivizii își trăiesc propria lor viață juridică, constituită din obiceiuri, uzanțe și practici specifice. Legislația oficială a statului nu reglementează decât o mică parte a ordinii juridice a societății, în rest ea este asigurată de dreptul obișnuielnic. Mai mult, dreptul «viu» se dezvoltă independent de dreptul

legal și de ordinea oficială juridică, intrând, adesea, în conflict cu ele” [apud: 53, p. 166].

Concepția ehrlichiană privind dreptul „viu” a fost preluată și cizelată de către savantul român Dimitrie Gusti, care, inițial, a acordat „o mare importanță rolului «dreptului viu» considerând că «obiceiul pământului», «dreptul obișnuielnic», trebuie să reprezinte unul dintre izvoarele dreptului național, deoarece aici se găsește experiența de veacuri a fiecărei națiuni” [54, p. 102]. Ulterior, însă, Dimitrie Gusti se va îndepărta de concepția ehrlichiană privind dreptul „viu”, definind acest fenomen social ca „dreptul existent efectiv în cadrul unui grup social și care cuprinde în măsuri diferite legea scrisă, legea pământului și chiar creația populară” [54, p. 103]. În cele din urmă, vom observa că, prin plasarea pe prim-plan a „legii scrise” la elucidarea conceptului de drept „viu”, Dimitrie Gusti depășește concepția lui Eugen Ehrlich, care exagera importanța dreptului extrastatal în dauna celui statal.

De asemenea, considerăm deosebit de utilă teoria lui Hans Kelsen cu privire la *piramida nivelurilor juridice*. Este o teorie care își găsește sprijinul necesar în cadrul parteneriatului social în sfera muncii, întrucât acesta presupune înfăptuirea colaborării și negocierii între partenerii sociali la mai multe niveluri (național, ramural, teritorial și de unitate), determinînd, în așa mod, existența mai multor reglementări, la diferite niveluri.

Dreptul muncii nu rezultă niciodată dintr-o normă unică, ci dintr-un ansamblu de norme care trebuie să fie coerent, constituind un sistem ordonat. Așadar, considerăm că ***actele de parteneriat social și actele normative din domeniul raporturilor juridice de muncă pot fi ordonate pe mai multe niveluri, care formează o adevărată „piramidă” a reglementărilor juridice din domeniul studiat.***

Trăsătura caracteristică intrinsecă a oricărei democrații o constituie participarea membrilor societății la conducerea ei, atragerea cetățenilor la rezolvarea problemelor de organizare, strategie, cogestiune și funcționare a tuturor organismelor și mecanismelor sociale la toate nivelurile, începînd cu cele de grup, de unitate (întreprindere, instituție, organizație), de localitate, de teritoriu administrativ și de stat [55, p. 79].

În doctrina română a fost exprimat un punct de vedere [56, p. 127-128], la care ne raliem, conform căruia dialogul, ca modalitate esențială de exprimare și concretizare a democrației politice, poate îmbrăca trei forme de manifestare: dialogul civic, dialogul social și dialogul politic.

În viziunea OIM, 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 cum ar fi politica economică și socială [57]. Definiția și conceptul de dialog social variază de-a lungul timpului și, mai ales, de la o țară la alta.

După cum rezultă din definiția formulată de OIM, dialogul social poate îmbrăca diferite forme, adică să cuprindă negocierea colectivă, dar și alte forme de negociere, consultare sau comunicare între partenerii sociali și, eventual, guvernul. Spre deosebire de acestea, acordurile cu un caracter unilateral, cum ar

fi codul deontologic al întreprinderilor, nu pot fi asimilate formelor de dialog social [50, p. 12].

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 înțelegere în ceea ce privește controlul anumitor variabile economice și sociale, atât la nivel macroeconomic cât și microeconomic. Dialogul social face parte din Modelul Social European, deoarece reflectă principiul democratic (consfințit în art. 11 din TFUE), conform căruia asociațiile reprezentative trebuie să-și poată exprima punctele de vedere, să fie consultate și să intre în dialog cu autoritățile publice, iar lucrătorii și patronatele trebuie să fie implicate în luarea deciziilor pe probleme care le afectează îndeaproape [50, p. 12].

Dialogul social în spațiul comunitar își găsește suportul juridic și în dispozițiile art. 27 și 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [58], care consacră dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii, precum și dreptul acestora de negociere și de acțiune colectivă.

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 CM al RM. Astfel, conform prevederilor art. 15 din CM al RM, 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, în țările occidentale poartă denumirea de dialog social. Noțiunea de „parteneriat social” nu se utilizează în instrumentele OIM, a cărei activitate se fundamentează pe relațiile de conclurare între reprezentanții sindicatelor, ai patronatelor și ai guvernelor din statele membre ale OIM. Așadar, OIM dă preferință termenului de „dialog social”.

OIM califică parteneriatul drept un aspect crucial (un instrument de gestionare al raporturilor colective de muncă) al dialogului social [50, p. 13]. În acest context, se pornește de la premisa că organizațiile sindicale și asociațiile patronale recunosc existența unei probleme comune și se angajează să acționeze împreună pentru a o rezolva. În plus, în varianta sa tripartită, dialogul social oferă partenerilor sociali (organizații sindicale și asociații patronale) un instrument prin care pot influența deciziile guvernului și prin care pot face lobby politic pentru susținerea intereselor lor [50, p. 13].

Totodată, putem concluziona că legiuitorul moldovean, statuând o serie de prevederi contradictorii și inexacte în art. 15, 16, 18, 25 din CM al RM, nu pune 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 nivel național, ramural și teritorial, la care problemele de natură social-economică sunt soluționate între reprezentanții salariaților, ai angajatorilor și autoritățile publice respective.

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

Se pare că, la definirea conceptului de parteneriat social, legiuitorul moldovean a conferit noțiunii de „sistem” semnificația unui ansamblu de raporturi juridice stabilite între partenerii sociali, prin care se urmărește asigurarea climatului de stabilitate și pace socială.

Și, totuși, nu putem afirma că parteneriatul social în sfera muncii formează un *sistem* de relații juridice constituite între partenerii sociali, întrucât pentru un asemenea ansamblu de relații juridice nu este caracteristică, de fapt, *proprietatea integralității*. Această constatare se întemeiază pe considerentul că parteneriatul social în Republica Moldova funcționează în multe cazuri fără ca să existe (în special, la nivel teritorial) unul dintre principalii parteneri sociali – asociațiile patronale. Menționăm, în acest sens, că, potrivit datelor neoficiale ale Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova, rata de asociere a patronilor la nivel teritorial este mică (în jur de 22%). De altfel, asociațiile patronale teritoriale au fost constituite doar în 7 din cele 32 de raioane ale Republicii Moldova.

Pentru a depăși cazurile de lipsă a patronatelor la nivelul teritorial, legiuitorul moldovean, în temeiul prevederilor art. 19 alin. (4) lit. c) din Legea RM nr. 245-XVI/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” [59], a statuat că, în asemenea cazuri, reprezentanții patronatelor pot fi numiți de confederațiile patronatelor la nivel național, patronatelor de ramură sau de patroni persoane juridice înregistrate în unitatea administrativ-teritorială respectivă.

În opinia noastră, parteneriatul social în sfera muncii nu reprezintă un sistem de relații stabilite între partenerii sociali, ci un *proces voluntar* prin care aceștia își urmăresc scopul de a determina și a realiza drepturile și interesele sociale și economice. În acest caz, noi atribuim noțiunii de „proces” următoarea semnificație: „evoluție a unui sistem social”.

Considerăm că definiția legală a noțiunii de „parteneriat social” nu poartă un caracter exhaustiv, întrucât legiuitorul nu a reliefat, în componenta definiției, principalele forme de realizare a parteneriatului social în sfera muncii.

După noi, **parteneriatul social** reprezintă un *proces voluntar pe parcursul căruia sindicatele sau reprezentanții aleși ai salariaților, angajatorii ori organizațiile patronale, precum și reprezentanții autorităților publice se informează reciproc, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun, precum și în vederea determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale acestora*.

În doctrina română au fost formulate mai multe definiții ale dialogului (parteneriatului) social în sfera muncii [60, p. 10], [61, p. 281], [40, p. 8], [44, p. 43]. Diversitatea acestor definiții doctrinare evidențiază faptul că în materia dialogului social se pot identifica: a) dialogul social *lato sensu*, la care participă toți actorii societății civile, în dialog cu factorii guvernamentali, și care abor-

dează o gamă vastă de probleme (sociale, economice, politice, culturale ș.a.); b) dialogul social *stricto sensu*, în care sunt implicați reprezentanții muncii și cei ai capitalului, respectiv sindicatele ori reprezentanții aleși ai salariaților, pe de o parte, și organizațiile patronale, de cealaltă parte.

Doctrina juridică română semnalează și existența unui punct de vedere, deocamdată singular, conform căruia în cadrul dialogului social *stricto sensu* se pot identifica [6, p. 21]: a) *dialogul social individual*, ce presupune relația strictă salariat (individ) – angajator; b) *dialogul social colectiv*, care se referă la toate aspectele ce vizează raporturile colective de muncă, cu excepția conflictelor de interese. Pentru a fortifica conceptul de „dialog social individual”, cercetătoarea română Georgeta Codreanu a evidențiat formele concrete sub care se prezintă dialogul social individual, și anume [6, p. 21-22]: instituția informării candidatului (salariațului) cu ocazia încheierii (modificării) contractului individual de muncă; obligația oferirii unui loc de muncă vacant corespunzător, în ipoteza concedierii pentru necorespundere medicală sau profesională, ori încetării de drept a contractului individual de muncă drept urmare a reintegrării unui salariat ce a fost concediat nelegal sau pentru motive neîntemeiate; obligațiile angajatorului privind informarea salariaților ce au încheiat contract individual de muncă pe durată determinată sau cu timp de lucru parțial; constatarea nulității contractului individual de muncă, de regulă, prin acordul părților.

În opinia noastră, formularea și promovarea conceptului de „dialog social individual” este, cel puțin, discutabilă, întrucât, în cadrul dialogului social „autentic”, pot fi valorificate doar drepturile colective ale salariaților (de exemplu: dreptul la purtare de negocieri colective, dreptul la grevă, precum și dreptul la informare privind executarea contractelor colective de muncă). Mai mult, raporturile juridice de dialog (parteneriat) social pot fi formate doar între subiecții colectivi (reprezentativi), cum ar fi: sindicate, reprezentanții aleși ai salariaților, asociații patronale sau reprezentanții autorităților publice, fără ca salariațul, privit individual, să aibă accesul la înfăptuirea dialogului (parteneriatului) social, el rămânând doar un „simplu beneficiar” al acestuia.

Dacă raporturile individuale de muncă se derulează în condițiile stabilirii unor relații de subordonare între salariat și angajator, atunci raporturilor colective de muncă (în interiorul cărora devine funcțional mecanismul dialogului social) le este inherentă egalitatea părților (adică a subiecților colectivi) și paritatea reprezentării lor [27, p. 20-21, 76-81, 86-87].

În ceea ce privește abordarea conceptuală a parteneriatului (dialogului) social, în doctrina rusă s-au format două puncte de vedere. Astfel, potrivit primei concepții [62, p. 116], parteneriatul social este cercetat și abordat ca o instituție juridică (relativ nouă) a dreptului muncii; iar cea de-a doua concepție [63, p. 402], pornind de la sensul extins al termenului de parteneriat social, îl tratează în calitate de funcție sau metodă de reglementare juridică a dreptului muncii.

În literatura de specialitate predomină punctul de vedere conform căruia dialogul social și, respectiv, parteneriatul social au ca obiective schimbul de informații între partenerii sociali, realizarea unei consultări cu privire la probleme de interes comun, precum și declanșarea de negocieri în vederea ajungerii la

un acord comun [38, p. 99-100], [45, p. 307], [47, p. 245-246]. Totodată, observăm că autorii români Alexandru Țiclea și Georgeta Codreanu au reliefat încă un obiectiv al dialogului social, a cărui esență rezidă în conceperea unui astfel de dialog ca *un mecanism de decizie*, care încorporează mai multe mecanisme ale dialogului social (mecanismul de consultare și cel de negociere, precum și mecanismul schimbului de informații) și ia forma unei negocieri formale, având ca obiectiv decizii care vor putea fi definite sau supuse ratificării puterii publice (guvern sau parlament). În mod obișnuit, deciziile luate astfel, trebuie să fie aplicate, iar aplicarea lor, controlată [43, p. 54-55], [6, p. 28].

De aceea, din punct de vedere al efectelor sale, putem conchide că parteneriatul social are un caracter *consultativ* (spre exemplu, cel existent în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective), unul *conform* (în cazul negocierii, încheierii și executării contractelor colective de muncă și a convențiilor colective) și unul de *cogestune* (în cazul Casei Naționale de Asigurări Sociale sau în cel al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă).

Ne raliem la opinia cercetătorului Junko Ishikawa, care a relevat următoarele condiții permissive pentru înfăptuirea cu succes a dialogului social la nivel național [49, p. 9-12]: a) libertatea de asociere; b) fundamentele democrației; c) legitimitatea prin organizațiile reprezentative, transparente, responsabile și coerente ale salariaților și angajatorilor; d) voința politică și angajamentul de susținere a dialogului social al tuturor părților; e) acceptarea socială a dialogului social tripartit; f) capacitatea tehnică a partenerilor sociali de a se angaja în dezbateri privind aspecte mai largi ce depășesc interesele lor imediate (separate); g) capacitatea de a executa.

De asemenea, prezintă un interes deosebit clasificarea formelor și modelelor dialogului social, realizată de Bernard Casey, Michael Gold și Hugh Compton [64, p. 119], [65, p. 353-374]. Așadar, sunt reprezentate trei tipuri de dialog care pot fi purtate în chestiunile legate de: a) raporturile de muncă; b) problemele economice și sociale complexe, și anume: 1) dialogul social „restrîns”; 2) dialogul social „pe larg”; 3) dialogul social „extins”.

Pronunțîndu-ne asupra stării calității parteneriatului social din Republica Moldova, semnalăm o problemă esențială, care rezidă în ***absența unei culturi istorice a parteneriatului social***, elementele fundamentale ale acesteia nefiind pe deplin valorificate de parteneri. Astfel, întrucît parteneriatul social se bazează pe cele 3 elemente fundamentale – identificarea unui interes comun, acordul de voință al părților și buna-credință [66, p. 22], putem constata existența unor carențe serioase în realizarea parteneriatului social eficient în situația în care nu se întrunesc cumulativ toate cele 3 componente. Însă, mai atestăm forme de „dialog” bazate pe presiune, suspiciune și neîncredere, multe probleme a căror soluționare ține doar de bunăvoința partenerilor, fiind tranșate prin apelare la intervenția și garanția autorităților publice. Apreciem că soluționarea acestor deficiențe se poate face prin intervenții nonlegislative de tipul codurilor de bună practică pentru partenerii sociali, ilustrarea conceptului de parteneriat social prin campanii mass-media, schimb de experiență cu experți din țările europene cu tradiție în domeniu ș.a.

În cele din urmă, se cere relevat faptul că, în prezent, parteneriatul social poate fi abordat sub un triplu aspect: 1) ca instrument de soluționare a situațiilor de criză și de menținere a păcii sociale; 2) ca instituție juridică a dreptului muncii, care formează nucleul subramurii dreptului colectiv al muncii; 3) ca metodă de reglementare a dreptului muncii.

Privită sub ultimul aspect, observăm că în doctrina rusă parteneriatul social este abordat și în calitate de metodă de reglementare a dreptului muncii. Astfel, în opinia autorilor ruși M.V. Lușnikova și A.M. Lușnikov, actualmente se conturează o nouă metodă de reglementare juridică, specifică dreptului muncii, care a fost numită metodă a parteneriatului social [63, p. 402]. În viziunea autorilor menționați, această metodă poate fi caracterizată printr-un șir de trăsături: 1) modul de stabilire a drepturilor și obligațiilor subiecților dreptului muncii se determină prin stabilirea celor trei niveluri de reglementare juridică a raporturilor juridice de muncă: a) legislativ; b) local și contractual-colectiv; c) contractual-individual; 2) rolul esențial al statului în reglementarea juridică a raporturilor juridice de muncă nu numai în calitate de legiuitor, dar și în calitate de subiect al parteneriatului social în sfera muncii; 3) unitatea și interacțiunea elementelor dispozitive și a celor imperative în statutul juridic al subiecților raporturilor juridice de muncă; 4) caracterul deosebit al apărării drepturilor și intereselor subiecților dreptului muncii [63, p. 404-410].

În opinia noastră, parteneriatul social trebuie considerat drept un mijloc de realizare a păcii sociale. În acest sens, ne raliem la opinia Ralucăi Dimitriu [67, p. 11], 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 de nedeclanșarea de acțiuni colective de tipul grevei.

Literatura juridică de specialitate, în mod constant, pune în evidență rolul pozitiv și semnificația deosebită a păcii sociale pentru asigurarea dezvoltării durabile a societății. Astfel, s-a menționat că „dialogul social și pacea socială nu constituie obiective în sine. În realitate, existența lor contribuie la dezvoltarea economică durabilă, la asigurarea pentru cetățeni, a unui nivel de trai decent” [68, p. 82]. În același timp, pacea socială este privită ca un fundament al dezvoltării economico-sociale durabile, cu prezervarea mecanismelor statului de drept [69, p. 57].

Legiuitorul moldovean a reglementat o serie de aspecte ale parteneriatului social și negocierii colective de natură să asigure, în optica sa, condiții pentru instaurarea și menținerea unei păci sociale: a) soluționarea conflictului de reglementări intervenit între actele normative și actele de parteneriat social (contractul colectiv și convenția colectivă) prin prisma dispozițiilor art. 12 din CM al RM; b) reglementarea condiției reprezentativității partenerilor sociali (în special a sindicatelor) la negocierile colective, desfășurate la nivel național, ramural sau teritorial (art. 27 alin. (4) din CM al RM); c) extinderea efectelor juridice ale contractelor colective de muncă asupra tuturor salariaților unității prin consacrarea opozabilității lor *erga omnes* (art. 33 alin. (7) din CM al RM).

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. Cu alte cuvinte, cât timp contractul colectiv de muncă este în ființă, pacea socială este obligatorie.

Obligația de pace socială poate avea un izvor contractual ori de câte ori partenerii sociali sunt cei care se înțeleg în această privință, putînd fi [48, p. 17]:

- implicită, atunci cînd 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 oricînd, inclusiv pe parcursul executării contractului colectiv de muncă (spre exemplu, cazul sistemului belgian).

În temeiul art. 31 alin. (2) lit. m) din CM al RM, 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, avînd un caracter de clauză de renunțare la grevă (așa-numita *no-strike clause*), poate fi inserată, ca urmare a înțelegerii survenite între partenerii sociali, în conținutul contractului colectiv de muncă.

Literatura de specialitate, în mod constant, pune în relief faptul că sistemul relațiilor de parteneriat social se pune în aplicare prin *organele parteneriatului social*, care adoptă decizii în exclusivitate în baza acordurilor (prin consens) [28, p. 85]. Din reglementările cuprinse în art. 25 din CM al RM rezultă că organele de parteneriat social nu au statut de organe ad-hoc, ci de organe instituționalizate (permanente). Totuși, în viziunea Ralucăi Dimitriu, forma instituționalizată nu este hotărîtoare pentru calitatea și succesul parteneriatului social, chiar dialogul neinstituționalizat (ad-hoc), putîndu-se solda cu instaurarea și menținerea păcii sociale [48, p. 15].

Totodată, considerăm relevant faptul că organele parteneriatului social sunt, de regulă, *polifuncționale (multifuncționale)* în sensul că ele exercită o gamă largă și variată de atribuții în sfera parteneriatului social, cum ar fi [27, p. 122]: armonizarea intereselor partenerilor sociali în sfera muncii și cea socială, purtarea negocierilor colective în vederea elaborării și încheierii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, prevenirea și atenuarea situațiilor conflictuale dintre partenerii sociali ș.a. Însă pot fi remarcate și organe derivate ale parteneriatului social cu caracter *monofuncțional*. De exemplu, în cadrul unității poate fi constituit *comitetul pentru securitate și sănătate în muncă*, a cărui sarcină de bază va consta în asigurarea colaborării angajatorului și lucrătorilor în vederea identificării măsurilor privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. În conformitate cu pct. 2 din Regula-

mentul-cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, aprobat prin Hotărîrea Guvernului RM nr. 95 „Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008” din 05.02.2009 [70], comitetul pentru securitate și sănătate în muncă se constituie la inițiativa oricăreia dintre părți, pe principiul de paritate, din reprezentanți ai angajatorului și reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

Luînd în considerare prevederile art. 25 din CM al RM, putem conchide că, printre organele parteneriatului social, locul central îi aparține Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, care dispune de atribuții vaste în domeniul armonizării intereselor social-economice ale partenerilor sociali, participării la avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic, precum și în cel al soluționării conflictelor colective de muncă [31, p. 22].

Referitor la atribuțiile generale ale Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, remarcăm faptul că ele au un caracter preponderent *ante factum* – după examinarea și avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic, de competența acestui organ tripartit nu ține nici o atribuție în procesul de aplicare și control al aplicării actelor normative ce au fost anterior avizate. Din aceste considerente, susținem ideea de a-i recunoaște atribuții suplimentare Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective care să-i permită intervenția în procesul de aplicare a actelor normative cu impact social.

În cele din urmă, putem formula o propunere *de lege ferenda* a cărei esență rezidă în instituționalizarea în cadrul sistemului de parteneriat social din Republica Moldova a unui nou organism național – *Consiliul Național Tripartit pentru Promovarea Parteneriatului Social*, care ar putea sprijini reprezentanții Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în luarea deciziilor, ceea ce ar putea oferi mai multă eficiență atribuției acesteia din urmă de a aviza proiectele de acte normative inițiate în domeniul său de competență.

Un asemenea organism consultativ al partenerilor sociali la nivel național ar putea avea o contribuție semnificativă la promovarea bunelor practici din domeniul parteneriatului social. Pentru a se bucura de mai mult prestigiu și de mai multă autoritate, din componența acestui Consiliu urmează să facă parte Prim-ministrul Republicii Moldova și președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național.

Organele naționale de dialog social oferă frecvent platforma pentru dialogul social. Totuși, dialogul social instituțional nu este singurul mod prin care se poate facilita ciclul eficient al politicii. Există o inovație interesantă aplicată proceselor de creare, implementare și monitorizare a politicilor, care implică partenerii sociali în diverse etape privind Strategia Europeană de Muncă și alte subiecte de pe agenda politicii sociale. Această nouă metodologie este numită „metoda deschisă de coordonare” (*open method of coordination*) sau „abordarea «morală» a reglementării” („*soft*” *regulatory approach*) [49, p. 21-22].

Așadar, metoda deschisă de coordonare (în continuare – *MDC*) este un instrument nou de elaborare, implementare și monitorizare a politicilor. Este o metodologie experimentală, flexibilă și participativă pentru politicile sociale din Europa. Inițial creată ca un instrument al Strategiei Europene de Muncă, în prezent MDC este folosită intensiv în programele referitoare la politica angajării, incluziunea socială, protecția socială și alte segmente ale politicii. MDC reprezintă un proces care promovează dialogul social între factorii de decizie în diferite etape ale ciclului politicii. Astfel, în contextul Strategiei Europene de Muncă și altor politici sociale din Europa, MDC este compusă din următoarele elemente: obiective generale comune la nivel european; planuri de acțiuni naționale convenite ca rezultat al dialogului social național, regional, local; cicluri ale politicilor regulate – pe baze anuale sau bianuale; solicitări de consultare cu partenerii sociali și reprezentanții societății civile, precum și cu diferite instituții ale Uniunii Europene; analiza comparativă și schimbul de bune practici; revizuirea progreselor de către Comisie; comentariile partenerilor și folosirea indicatorilor comuni.

Capitolul 3 „Partenerii sociali și rolul acestora în cadrul raporturilor juridice de muncă și în asigurarea parteneriatului social în sfera muncii” este dedicat cercetării problemelor ce vizează statutul juridic al partenerilor sociali implicați efectiv în organizarea și înfăptuirea parteneriatului social în sfera muncii. În acest compartiment, au fost supuse analizei rolul și atribuțiile statului, organizațiilor sindicale și ale celor patronale în cadrul raporturilor de parteneriat social.

Din conținutul CM al RM, respectiv Titlul al II-lea, rezultă că din categoria partenerilor sociali fac parte următorii actori: a) sindicatele; b) reprezentanții aleși ai salariaților; c) patronatele; d) reprezentanții autorităților publice centrale și locale, care interacționează în procesul de parteneriat social.

Interacțiunea dintre subiectele parteneriatului social urmează să fie proiectată în așa mod încât parteneriatul social să existe, să fie constructiv și să aibă un rezultat pozitiv în vederea asigurării unui climat de respectare a drepturilor fundamentale ale salariaților și ale angajatorilor și a unei stări de pace socială.

În ceea ce privește modul de manifestare a sindicatelor în calitate de partener social, menționăm că activitatea acestora este proteguită de mai multe instrumente internaționale, care consacră libertatea sindicală ca drept civil și, totodată, ca drept economic și social. Astfel, ca drept civil, libertatea de asociere este reglementată în Declarația universală a drepturilor omului din 1948 și în Pactul cu privire la drepturile civile și politice, iar ca drept economic și social, în Pactul omonim [71, p. 214]. Recunoașterea dreptului sindical pe plan internațional s-a realizat și în cadrul OIM prin adoptarea Convențiilor nr. 87/1948 și nr. 96/1949.

În doctrina occidentală se discută mult despre admisibilitatea înțelegerilor dintre patronat și sindicate cu privire la eventualele consecințe asupra raportului juridic de muncă a refuzului de a adera la un anumit sindicat sau a excluderii din sindicat. „Prin asemenea înțelegeri, care poartă numele de *close-shop agreements* (la *clause d'atelier fermé*), angajatorul se obligă să angajeze sau să men-

țină pe un anumit post numai persoane care sunt sau urmează să devină membre ale unui anumit sindicat” [48, p. 48]. Legislația RM interzice în mod expres asemenea înțelegeri de tip *close-shop*. Astfel, potrivit art. 6 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000, se interzice a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în sau ieșirea din sindicat. Totodată, notificăm faptul că sunt și state – cum ar fi: SUA, Marea Britanie – care au o atitudine reticentă față de latura negativă a libertății sindicale.

Din coroborarea textelor din CM al RM și a altor acte normative putem concluziona că pot fi sindicalizate următoarele categorii de persoane: salariații (persoanele încadrate în muncă în baza contractului individual de muncă); funcționarii publici (art. 17 alin. (1)-(2) din Legea RM nr. 158 „Cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public” din 04.07.2008 [72]); polițiștii (art. 60 alin. (7) din Legea RM nr. 320 „Cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului” din 27.12.2012 [73]); colaboratorii vamali (art. 6 alin. (3) din Legea serviciului în organele vamale nr. 1150 din 20.07.2000 [74]); judecătorii (art. 14 alin. (1) lit. d) din Legea RM nr. 544 „Cu privire la statutul judecătorului” din 20.07.1995 [75]).

Totodată, subliniem faptul că pentru unele categorii de persoane sunt instituite restricții la desfășurarea unor activități cu caracter sindical. Astfel, potrivit art. 36 alin. (1) lit. b) din Legea RM nr. 162 „Cu privire la statutul militarilor” din 22.07.2005 [76], militarilor, pe perioada îndeplinirii serviciului militar, li se interzice să declare greve sau să participe la acestea, precum și la orice alte forme de protest colectiv. Mai mult, rezerviștii concentrați sau mobilizați în unități militare pot rămâne membri ai sindicatelor din care fac parte, fiindu-le interzisă, însă, desfășurarea oricăror activități cu caracter sindical în unitățile militare (art. 36 alin. (2) lit. b) din Legea RM nr. 162/2005 „Cu privire la statutul militarilor”.

Potrivit legislației în vigoare, nu se pot sindicaliza următoarele categorii de persoane: a) persoanele care nu desfășoară nici o activitate profesională (elevii, studenții etc.), cu excepția persoanelor care nu sunt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă și care, în temeiul art. 7 alin. (2) din Legea RM nr. 1129-XIV/2000, și-au valorificat dreptul de a se organiza în sindicat sau de a se înscrie, la propria alegere, într-un sindicat sau de a-și păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat; b) persoanele cu funcții de demnitate publică: Președintele Republicii Moldova; Președintele Parlamentului RM; deputații din Parlamentul RM; Prim-ministrul Republicii Moldova; membrii Guvernului RM; primarii și viceprimarii; președinții și vicepreședinții raioanelor; c) aleșii locali: consilierii consiliilor satești (comunale), orașenești (municipale), raionale și ai consiliului municipal Chișinău, deputații în Adunarea Populară a Găgăuziei.

Interdicția de sindicalizare aplicată în privința persoanelor cu funcții de demnitate publică are un caracter legal și rezonabil, întrucât această categorie de persoane nu are nevoie de vreo protecție în fața vreunui angajator, reprezentând cel mai înalt nivel al autorității statale, astfel că nu există nici o rațiune de a se sindicaliza [77, p. 159].

Legislația RM nu este destul de clară și explicită în ceea ce privește posibilitatea sindicalizării a liber-profesioniștilor. Astfel, dacă ne conducem de prevederile art. 7 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000 – lipsite, în opinia noastră, de precizie – atunci putem ajunge la concluzia că titularii unor astfel de profesii se pot bucura de dreptul la asociere în sindicat [27, p. 5]. O asemenea soluție, propusă de legiuitorul moldovean, ni se pare cel puțin discutabilă, datorită faptului că titularii profesiunilor liberale nu sunt antrenați în raporturi contractuale de muncă, avînd un statut juridic total diferit față de cel al salariaților.

De asemenea, observăm că atît în Legea RM nr. 1129-XIV/2000, cît și în CM al RM există o omisiune legislativă, care rezidă în faptul că legiuitorul admite afilierea la sindicate a conducătorilor de unități și a altor persoane care dețin funcții de conducere, uzanță care s-a statornicit încă în perioada sovietică. În viziunea noastră, este aberantă poziția legiuitorului moldovean care, în mod tacit, admite asocierea în sindicate a directorilor de societăți comerciale, a directorilor adjuncți, a șefilor de secții (departamente, servicii), întrucît aceste categorii de persoane reprezintă punctul de vedere oficial al angajatorului în orice problemă și, totodată, transpun în practică politica managerială a acestuia.

În majoritatea țărilor din Europa rata sindicalizării se răsfrînge asupra gradului de acoperire a raporturilor de muncă prin contracte colective: cu cît sunt mai puțini membri de sindicat, cu atît se încheie mai puține contracte colective de muncă, și mai puțin acoperitoare. Cu toate acestea, în așa țări ca Republica Moldova și România, acești doi indicatori se bucură de o relativă independență în sensul că, indiferent de variațiile ratei de sindicalizare, contractele colective de muncă, avînd, potrivit art. 33 alin. (7) din CM al RM, o aplicabilitate generală (*erga omnes*), tot vor avea o aplicabilitate maximă asupra salariaților, fie ei sindicalizați, fie nu. Desigur că această concluzie nu mai este valabilă pentru sfera convențiilor colective, domeniu în care legiuitorul moldovean acordă partenerilor sociali posibilitatea aplicării condiționale (restrictive) a convenției colective, extinzînd efectele acesteia doar în privința salariaților sindicalizați.

În doctrina română [67, p. 17-18] s-a menționat că cei doi indicatori (gradul de sindicalizare și gradul de acoperire a raporturilor de muncă prin contracte colective) sunt legați, mediat sau imediat, în funcție de sistemul de drept: a) tradițional, numai sindicatele puternice, cu un număr mare de membri, puteau încheia contracte colective de muncă larg acoperitoare; b) în prezent, acoperirea salariaților prin contracte colective de muncă poate fi obținută prin alte tehnici legislative, cum ar fi extinderea sau chiar opozabilitatea lor generală. Însă, implementarea unor asemenea tehnici legislative poate avea ca efect scăderea ratei de sindicalizare; c) rata scăzută de sindicalizare poate să se răsfrîngă negativ asupra calității contractelor colective de muncă. Astfel, acestea, chiar general acoperitoare prin efectul legii, își diminuează substanța atunci cînd sunt negociate de către sindicate slabe, cu un număr mic de membri.

De fapt, privită în ansamblu, legislația muncii a RM conduce la producerea unor efecte de sensuri contrare asupra ratei de sindicalizare:

- pe de o parte, un efect favorabil sindicalizării rezultă din nerecunoașterea dreptului la negociere colectivă al salariaților nesindicalizați în acele unități în care există o organizație sindicală primară, precum și din imposibilitatea declanșării conflictului colectiv de muncă între salariații nesindicalizați și angajator și a declarării de către salariații respectivi a grevei într-o astfel de unitate. Totodată, contribuie la ridicarea ratei de sindicalizare și practica aplicării restrictive a convențiilor colective, practică ce își găsește suportul normativ primar în dispozițiile art. 38 alin. (5) din CM al RM;

- pe de altă parte, un efect defavorabil sindicalizării îl are faptul că, potrivit art. 33 alin. (7) din CM al RM, sub incidența contractului colectiv de muncă cad toți salariații unității, fie ei sindicalizați sau nu. Salariații pot să nu mai vadă, în acest caz, oportunitatea asocierii sindicale, de vreme ce sindicatul care deja există îi va reprezenta, indiferent sunt ei membri sau nu ai acestuia. Așadar, salariații nesindicalizați se află în situația de a beneficia de roadele unei activități la care nu au contribuit și a unui risc pe care nu și l-au asumat. Pe de altă parte, nu trebuie neglijat faptul că, în viziunea legiuitorului moldovean, sindicatele fac parte din categoria organizațiilor obștești, ceea ce înseamnă că ele trebuie privite ca organisme private ce îndeplinesc o funcție de interes general.

Literatura de specialitate se preocupă de elucidarea particularităților statutului juridic al reprezentanților aleși ai salariaților. Astfel, încetinirea procesului de modernizare a sindicatelor și scăderea ratei de sindicalizare la nivelul întregii Europe a condus la necesitatea identificării unor modalități nesindicale de reprezentare a salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și la soluționarea conflictelor colective de muncă.

Legiuitorul moldovean răspunde acestor *trenduri* prin consacrarea instituției reprezentanților aleși ai salariaților ca o alternativă a sindicatelor. Invocăm, în acest caz, prevederile art. 21 alin. (2) din CM al RM, potrivit cărora în unitățile în care nu sunt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărate de reprezentanții aleși ai acestora. Prin urmare, coexistența acestor două instituții juridice este exclusă.

Analizând instrumentele OIM, în special Recomandarea nr. 91/1951 privind convențiile colective, tragem concluzia că OIM acordă preferință organizațiilor sindicale ca parte la negocierile colective și face referire la reprezentanții salariaților neorganizați numai în cazul absenței unor astfel de organizații. În consecință, Comitetul pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii a subliniat: „În aceste condiții, o negociere directă între conducerea întreprinderii și personalul acesteia, în scopul de a ignora organizațiile reprezentative poate, în anumite cazuri, să contravină principiului conform căruia trebuie încurajată și promovată negocierea colectivă între patroni și sindicate” [*apud*: 48, p. 53].

Luând în considerare dispozițiile art. 21 din CM al RM, reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate. Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestor

tora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate.

Din interpretarea dispozițiilor legale citate putem concluziona că ***prin noțiunea de „reprezentanți aleși ai salariaților” înțelegem salariații aleși la adunarea generală (conferința) a salariaților din unitățile în cadrul cărora nu sunt constituite organizații sindicale în vederea promovării și apărării intereselor salariaților.***

În ceea ce privește organizarea reprezentanților aleși ai salariaților, numărul lor se stabilește de aceeași adunare generală (conferință) a salariaților, ținându-se cont de numărul personalului din unitate. În conformitate cu art. 21 alin. (5) din CM al RM, împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate.

În viziunea noastră, sintagma „într-un act normativ la nivel de unitate” îi conferă dispoziției legale un caracter imperfect, dând temei pentru interpretări diferite. Este o prevedere legală greu de înțeles, mai ales dacă luăm în considerare prevederile art. 10 alin. (1) lit. e) din CM al RM din care deducem că *emiterea actelor normative la nivel de unitate ține de competența exclusivă a angajatorului.*

Așadar, din analiza prevederilor art. 21 alin. (5), art. 10 alin. (1) lit. e) din CM al RM rezultă că angajatorul este acela care, în ultima instanță, redactează împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, fixează modul de exercitare a acestora, precum și se pronunță asupra altor aspecte importante ce vizează statutul juridic al celui alt partener social, lucru care este inadecvat!

Dispozițiile legale citate anterior ne conduc la concluzia că, spre deosebire de organizațiile sindicale, reprezentanții aleși ai salariaților nu se bucură de independență organizatorică față de angajator.

Spre deosebire de liderii sindicali, reprezentanții aleși ai salariaților nu pot beneficia de garanțiile legale reliefate în art. 387-388 din CM al RM. Însă, în materia negocierilor colective, față de aceștia urmează a fi aplicate prevederile art. 29 alin. (3) din CM al RM, potrivit cărora reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de CM al RM pentru comiterea unor abateri disciplinare.

Generalizînd cele expuse mai sus, subliniem că, în sistemul nostru de drept, este instituit ***monopolul organizațiilor sindicale primare*** asupra negocierii și încheierii contractelor colective de muncă, precum și în cazul declanșării și soluționării conflictelor colective de muncă. Excepție face ipoteza în care în unitate nu există organizație sindicală primară, caz în care drepturile colective (cum ar fi: dreptul la administrarea unității, la purtare de negocieri colective ș.a.) pot fi exercitate de către reprezentanții aleși ai salariaților.

În doctrină a fost semnalat faptul că aparent există o neconcordanță între modul în care este reglementat statutul juridic al reprezentanților salariaților (sindicate sau reprezentanți aleși ai salariaților) și cel al angajatorului. Astfel,

dacă plecăm de la ipoteza că organizația sindicală primară se poate înființa doar în cadrul unor entități persoane juridice (concluzia la care ajungem după analiza definiției legale a organizației sindicale primare, cuprinsă în art. 1 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000), ar rezulta că angajatorul persoană fizică nu ar putea fi un participant activ la înfăptuirea parteneriatului social în sfera muncii.

O astfel de ipoteză ar putea fi întărită și cu ajutorul unor dispoziții cuprinse în CM al RM. Astfel, potrivit art. 23 alin. (1) din CM al RM, reprezentanți ai angajatorului – la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă – sunt *conducătorul unității sau persoanele împuternicite de acesta* în conformitate cu CM al RM, cu alte acte normative și cu documentele de constituire a unității.

Considerăm, însă, că nimic nu împiedică salariații unui angajator persoană fizică să participe activ la dialogul social, dialog care poate fi inițiat atât de aceștia, cât și de angajatorul persoană fizică [78, p. 178].

Totodată, subliniem faptul că, spre deosebire de sindicate, care au o istorie lungă și tradiții în Republica Moldova, patronatele nu au existat în realitate și, în același timp, statutul lor juridic a fost conturat (în mod provizoriu) abia la sfârșitul anului 1992, odată cu emiterea de către Președintele RM a Decretului nr. 247 „Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social” din 15 decembrie 1992. În context, trei factori au determinat toate procesele organizaționale ale asociațiilor patronale din anii 90 ai secolului trecut, și anume: lichidarea întreprinderilor de stat falimentare (cu pierderi), apariția de noi întreprinderi, precum și privatizarea întreprinderilor de stat.

Rolul patronatului în orice societate fondată pe economia de piață constă, în primul rând, în calitatea de negociator (subiect esențial al parteneriatului social), de parte în contractele colective de muncă [36, p. 49]. În afară de aceasta, el este acela care deține, exploatează și administrează capitalul, care angajează în muncă, care organizează și conduce procesele de muncă.

Rolul statului în raporturile colective de muncă se manifestă pregnant prin activitatea sa legislativă [79, p. 17]. Nu trebuie să omitem și faptul că, în cadrul raporturilor colective de muncă, statului, prin intermediul organelor sale, îi revine o serie de atribuții importante în domeniul înregistrării contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, precum și în cel al exercitării controlului asupra îndeplinirii actelor parteneriatului social.

De asemenea, merită a fi subliniat faptul că, în temeiul dispozițiilor Legii RM nr. 245-XVI/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”, statul delegă reprezentanții săi în toate organele tripartite ale parteneriatului social.

Prin crearea unui mecanism eficient de funcționare a parteneriatului social, statul obține o serie de avantaje. Creșterea credibilității și legitimității reformelor economice și sociale nu se poate realiza decât prin atragerea de către Guvern a partenerilor săi sociali – sindicatele și patronatele – la dialog social, care, astfel, nu mai este un simplu deziderat al partenerilor sociali în scopul obținerii

unor drepturi legitime, ci devine un imperativ al perioadei de tranziție pe care încă o traversăm [80, p. 37].

În consecință, putem constata că rolul statului în cadrul parteneriatului social în sfera muncii derivă din funcția sa socială și este de natură normativă, de mediere și armonizare. Statul este interesat să antreneze organizațiile reprezentative ale patronilor și salariaților în luarea deciziilor, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe la elaborarea și punerea în practică a măsurilor economice, de ordin particular sau general [81, p. 371].

În doctrina română au fost scoase în relief și alte modalități de intervenție a statului în influențarea și desfășurarea dialogului social și a negocierilor colective, și anume: promovarea actelor normative necesare pentru buna funcționare a dialogului social, urmărind și punerea lor în practică; stabilirea unor dispoziții minimale imperative, în scopul protejării salariaților; medierea sau arbitrarea unor situații conflictuale dintre partenerii sociali de pe poziție neutră, inclusiv a conflictelor colective de muncă; garantarea exercitării drepturilor specifice ale partenerilor sociali; încheierea unor acorduri tripartite între Guvern și cei doi parteneri sociali [39, p. 137-138], [80, p. 37].

În general, în ceea ce privește dimensiunea intervenției statului în parteneriatul social, mai ales în conținutul negocierilor colective, se remarcă două tendințe principale [82, p. 35-38]. De obicei, majoritatea țărilor occidentale optează pentru o intervenție cât mai rară a statului, manifestată, în special, prin elaborarea unor reguli fundamentale, de regulă de ordin legislativ, intervenția concretă fiind necesară doar în situații de criză (stagnare) economică profundă. O altă tendință susține necesitatea intervenției reglatoare a statului în toate relațiile economice și sociale.

Fără îndoială, gradul de intervenție a statului în cadrul parteneriatului social variază de la un stat la altul, depinzând de caracterul fiecărui stat, respectiv dacă este sau nu constituțional, un stat social, de starea societății, de obiectivele și prioritățile ei, de opțiunile politice etc.

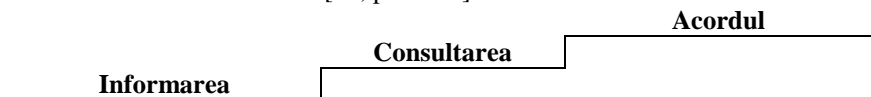
În încheierea acestui compartiment deducem că sfera parteneriatului social este un adevărat „câmp de luptă” între două modele (concepții) social-economice: dirijismul statal și modelul „laissez-faire”. Potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române*, prin noțiunea de „dirijism” se înțelege „concepție economică care susține intervenția largă a statului în ansamblul vieții economice” sau „doctrina care susține intervenția masivă a statului în dirijarea proceselor economice”. Așadar, dirijismul statal consistă în a impune pe cale legislativă și reglementară esența normelor referitoare la relațiile de muncă, lăsând partenerilor sociali o mică parte din inițiativă. Acest model, însoțit de un control puternic administrativ, este inadapdat realităților economice; el poate contribui la apariția unui decalaj mare față de aspirațiile sociale [83, p. 163].

Potrivit celui de-al doilea model, dimpotrivă, partenerii sociali, puternici, reprezentativi și independenți, fixează ei înșiși regulile jocului social. Un asemenea model este acceptat de țările cu bogate tradiții sindicale. Merită a fi remarcat faptul că renumitul profesor Otto Kahn-Freund a contribuit deosebit la elaborarea și cristalizarea conceptului de *collective laissez-faire*.

Între cele două modele social-economice (dirijismul statal și modelul „laisser-faire”) există căi mediane. Toate sunt atrase de negociere, începînd cu dreptul comunitar, care a fost pentru mult timp cel mai refractar [83, p. 163].

Capitolul 4 „Prezentarea comparativă și teleologică a rolului și a formelor de realizare a parteneriatului social în sfera raporturilor juridice de muncă” este dedicat cercetării analitice a suportului normativ regulatoriu în materia formelor de realizare a parteneriatului social. Din cuprinsul dispozițiilor art. 19 din CM al RM, putem desprinde concluzia că prin noțiunea de **forme ale parteneriatului social** se înțeleg *acele modalități de coordonare a activității partenerilor sociali, care asigură o colaborare amiabilă atît în sfera creației juridice, cît și a celei de aplicare a legislației muncii, inclusiv pentru eliminarea divergențelor și soluționarea conflictelor colective de muncă.*

În general, comunicarea dintre părțile raportului juridic de muncă se realizează la următoarele niveluri [84, p. 74-76]:



În literatura de specialitate a fost exprimat și punctul de vedere că în dreptul comparat există o treaptă mai înaltă a comunicării între părți, respectiv cea a *co-deciziei*, ce presupune posibilitatea acestora de a participa efectiv la luarea deciziilor manageriale în companie, în anumite circumstanțe expres prevăzute în contractele colective de muncă [85, p. 12].

În ceea ce ne privește, considerăm că acea treaptă a comunicării între părți, realizată sub formă de co-decizie, nu reprezintă un nivel distinct (autonom) de comunicare între partenerii sociali, întrucît aceasta constituie, prin prisma mijloacelor de realizare și a efectelor pe care le presupune, tot o formă de *acord* între partenerii sociali.

În viziunea noastră, legiuitorul moldovean, la reglementarea formelor parteneriatului social în sfera muncii, a omis una dintre cele mai importante modalități de înfăptuire a parteneriatului social, și anume: **informarea partenerilor sociali**. O astfel de formă a parteneriatului social presupune transmiterea de date de către angajator către organizația sindicală sau, după caz, către reprezentanții aleși ai salariaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica debaterii și să o examineze în cunoștință de cauză. Or, parteneriatul social nu poate fi recunoscut decît ca un proces voluntar prin care partenerii sociali se informează în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

După analiza noțiunii și a formelor principale de realizare a parteneriatului social, studiul științific continuă cu relevarea unor aspecte teoretico-practice referitoare la noțiunea și funcțiile negocierii colective. Remarcăm, în acest sens, faptul că, prin intermediul negocierii colective, este stabilit conținutul raportului juridic de muncă, sunt fundamentate drepturile și obligațiile părților parteneriatului social în procesul muncii. Totodată, trebuie remarcat faptul că aici este tratată și procedura de inițiere și de purtare a negocierilor colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă și a convenției colective.

Pentru o înțelegere corectă și completă a specificului negocierii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, considerăm necesar a face câteva mențiuni despre *etapele negocierii colective*. Astfel, majoritatea autorilor divizează procesul de negociere colectivă în trei etape [86, p. 170], [87, p. 26]: 1) etapa de pregătire a negocierii; 2) etapa negocierii propriu-zise; 3) etapa de finalizare a negocierii.

Noi subscriem, însă, acelei opinii conform căreia procesul de negociere colectivă are un caracter complex și poate fi analizat pe următoarele etape [88, p. 43-44]: 1) inițiativa și demararea negocierilor; 2) pregătirea negocierilor; 3) derularea și desfășurarea negocierilor; 4) finalizarea negocierilor colective.

În același timp, observăm că în art. 31 alin. (2) din CM al RM este inserată o listă orientativă (și nu exhaustivă) de angajamente ale părților contractului colectiv de muncă. ***Obiectul negocierilor colective în sectorul privat este format dintr-o sferă extrem de largă de drepturi și obligații, transpusă în clauzele contractului colectiv de muncă.*** „În principiu, orice problemă care vizează desfășurarea normală și eficientă a raporturilor dintre salariați și angajator sau o organizație patronală poate forma obiectul negocierii colective” [38, p. 160].

Așadar, partenerii sociali din sectorul privat, ca părți ale contractului colectiv de muncă, dispun de întreaga libertate în ceea ce privește determinarea conținutului unui astfel de contract. Însă, libertatea contractuală ca principiu fundamental în materia contractelor de muncă nu presupune, desigur, libertatea angajatorului și a organizației sindicale primare de a deroga de la normele juridice imperative.

În sectorul bugetar, obiectul negocierilor colective, în comparație cu cel din sectorul privat, are un caracter mai restrâns (limitat), întrucât în contractele colective de muncă din sectorul bugetar nu pot fi incluse sau negociate clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare, pentru categoria respectivă de personal.

Drepturile salariale din sectorul bugetar sunt stabilite prin lege în limite precise, care nu pot forma obiectul unor negocieri colective și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În mod excepțional, legiuitorul moldovean acceptă intervenția partenerilor sociali în sfera stabilirii și determinării cuantumurilor concrete ale sporurilor pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Astfel, în conformitate cu art. 29 alin. (6) din Legea RM nr. 355-XVI/2005 „Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar” [89], lista lucrărilor concrete, a locurilor de muncă și mărimile concrete ale sporurilor pentru munca prestată în condiții nefavorabile se legalizează în contractele colective ale unităților bugetare.

CM al RM cuprinde o normă juridică care consfințește un regim juridic diferit al negocierilor colective în sectorul bugetar, și anume: negocierea, încheierea și modificarea clauzelor convenției colective la nivelul respectiv, clauze care prevăd alocarea unor mijloace bugetare, se efectuează, de regulă, de către părți înainte de elaborarea proiectului bugetului respectiv pentru anul financiar corespunzător termenului de acțiune a convenției (art. 37 alin. (2) din CM al RM). Așadar, spre deosebire de sectorul privat, în care negocierile colec-

tive se pot desfășura și după stabilirea bugetului de venituri și cheltuieli, în sectorul bugetar (autorități și instituții publice), negocierile colective au loc, de regulă, înainte de elaborarea și aprobarea bugetului de stat sau a celui ce vizează unitatea administrativ-teritorială.

De asemenea, în această lucrare au fost supuse cercetării noțiunea, natura juridică și importanța contractului colectiv de muncă și a convenției colective. În plus, a fost acreditată teoria ordinii publice în dreptul muncii, constând în posibilitatea de a se acorda drepturi suplimentare salariaților, peste plafonul legal, cu interdicția expresă de a se coborî sub acest plafon.

Tot în acest capitol, au fost supuse analizei științifice modalitățile extrajurisdicționale de soluționare a conflictelor colective de muncă. În ceea ce ține de studiul acestor modalități de tranșare a conflictelor de muncă, supunem discuției următoarele aspecte: conceptul privind jurisdicția muncii; noțiunea și trăsăturile caracteristice ale conflictelor colective de muncă; declanșarea conflictelor colective de muncă și procedura extrajurisdicțională de soluționare a unor astfel de conflicte.

La acest compartiment am semnalat că, în comparație cu legislația română, legislația muncii a RM are un caracter rigid și nu se bucură de flexibilitate. Astfel, dacă legislația română recurge la mai multe modalități de soluționare a conflictelor colective de muncă, cum ar fi: concilierea, medierea și arbitrajul, legislația moldovenească consacră doar procedura concilierii în calitate de mecanism de soluționare a unor astfel de conflicte.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Concluzii generale:

1. Teoria parteneriatului social a apărut și a evoluat avînd la bază ideea colaborării sociale, al cărei nucleu este format din conștientizarea necesității negocierilor colective și a consultărilor reciproce ale reprezentanților salariaților și ale angajatorilor, cu implicarea statului, jucînd rolul de „contrabalanță” între muncă și capital. Chintesența parteneriatului social în sfera muncii rezidă în atenuarea antagonismului dintre capital și muncă. Ca urmare a faptului că parteneriatul social s-a afirmat ca o teorie (ideologie) cu tentă sociologică și etică, considerăm absolut necesară analiza acestui concept prin prisma teoriei corporatiste, emisă de către Emile Durkheim, a concepției ehrlichiene privind dreptul „viu” și a teoriei lui Hans Kelsen cu privire la piramida nivelurilor juridice.

Configurarea parteneriatului social și a negocierilor colective, ca modalități de soluționare a unor probleme specifice raporturilor de muncă, a fost operată în cadrul OIM, 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.

2. Parteneriatul social, privit ca instrument esențial pentru elaborarea normelor de drept intern al muncii, poate funcționa doar în societăți democratice, în care statul și-a luat angajamentul să asigure și să mențină un dialog constant cu membrii societății în sfera social-economică, îndeosebi în domeniul raporturilor juridice de muncă. În acest sens, reamintim că în perioada „construirii comunismului”, toate instituțiile juridice ale dreptului colectiv al muncii (contractul colectiv de muncă și conflictele colective de muncă) au fost supuse unor reglementări imperfecte, improprii, ce au condus la „deformarea” naturii juridice a acestora. Nu putem vorbi despre faptul că, în această perioadă, au funcționat cel puțin unele elemente ale parteneriatului social în sfera muncii, imposibilitate datorată, în mare măsură, totalitarismului politic și ideologiei clasice marxiste.

3. Parteneriatul social în sfera muncii reprezintă o instituție juridică relativ nouă, primele reglementări explicite în acest sens fiind încorporate în CM al RM din 28 martie 2003. *Această instituție juridică constituie un adevărat fundament pe care se eșafodează întreaga subramură a dreptului colectiv al muncii.* În opinia noastră, această subdiviziune a dreptului muncii este compusă dintr-un ansamblu de norme juridice care reglementează o categorie distinctă de relații de muncă, și anume: *raporturi colective de muncă*. Acestor raporturi le sunt caracteristice următoarele trăsături: 1) la desfășurarea acestor raporturi juridice participă, în mod exclusiv, subiecții colectivi (reprezentativi) de tipul sindicatelor sau patronatelor, care acționează în calitate de reprezentanți ai salariaților și, respectiv, ai angajatorilor; 2) aceste raporturi juridice pot fi atribuite la categoria raporturilor juridice conexe, adică grefate sau derivate din existența contractului individual de muncă; 3) acestor raporturi le este caracteristică egalitatea părților (adică a subiecților colectivi) și paritatea reprezentării lor; 4) asemenea raporturi cad sub incidența metodei de coordonare.

4. În urma cercetărilor doctorale, am stabilit că noțiunea de *parteneriat social* provine din limba germană, identificînd inițial actorii colectivi implicați în relațiile industriale în calitate de *Sozialpartner*, ca ulterior să exprime un concept mai larg de *Sozialpartnerschaft*. Această noțiune a fost utilizată pentru prima dată în Austria. Aici, după cel de-al Doilea Război Mondial, guvernul, sindicatele și angajatorii au fost determinați să treacă de la lupta de clasă la cooperare.

În context, subliniem faptul că definiția legală a noțiunii de „parteneriat social”, prevăzută la art. 15 din CM al RM, nu poartă un caracter exhaustiv, întrucît legiuitorul nu a reliefat, în componenta definiției, principalele forme de realizare a parteneriatului social în sfera muncii. Ca urmare, propunem reformularea definiției, după cum urmează: „*Parteneriatul social reprezintă un proces voluntar pe parcursul căruia sindicatele sau reprezentanții aleși ai salariaților, angajatorii ori organizațiile patronale, precum și reprezentanții autorităților publice se informează reciproc, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun, precum și în vederea determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale acestora*”.

5. *Parteneriatul social în sfera muncii, precum și alte instituții juridice ale dreptului colectiv al muncii au menirea să asigure premisele păcii sociale.* Legiuitorul moldovean a supus reglementării o serie de aspecte ale parteneriatului social și ale negocierii colective de natură să asigure, în optica sa, condiții pentru instaurarea și menținerea unei păci sociale: a) soluționarea conflictului de reglementări intervenit între actele normative și actele de parteneriat social (contractul colectiv și convenția colectivă) prin prisma dispozițiilor art. 12 din CM al RM; b) reglementarea condiției reprezentativității partenerilor sociali (în special, a sindicatelor) la negocierile colective, desfășurate la nivel național, ramural sau teritorial (art. 27 alin. (4) din CM al RM); c) extinderea efectelor juridice ale contractelor colective de muncă asupra tuturor salariaților unității prin consacarea opozabilității lor *erga omnes* (art. 33 alin. (7) din CM al RM). În sistemul de drept moldovenesc, obligația de pace socială are un izvor contractual; aceasta, avînd un caracter de clauză de renunțare la grevă, poate fi inserată, ca urmare a înțelegerii survenite între partenerii sociali, în contractul colectiv de muncă.

6. În contextul promovării politicilor de integrare a Republicii Moldova în Uniunea Europeană, considerăm oportun a utiliza pe platforma dialogului (parteneriatului) social o nouă metodologie, denumită „metoda deschisă de coordonare” (MDC), aplicată proceselor de elaborare, implementare și monitorizare a politicilor sociale în spațiul european. În opinia noastră, la implementarea MDC este necesar să ne conducem de următoarele teze: a) aceasta reprezintă cea de-a treia formă de guvernare în UE (alături de politicile comune ale UE și mecanismele de coordonare interguvernamentală), prin care este asigurat un cadru favorabil de cooperare între statele membre ale UE, ale căror politici pot fi, în consecință, dirijate către anumite obiective; b) avînd ca obiectiv facilitarea participării active a factorilor de decizie la formularea indicațiilor, precum și la procesele de implementare și monitorizare, MDC cuprinde mai multe elemente: obiective ge-

nerale comune la nivel european; planuri de acțiuni naționale convenite ca rezultat al dialogului social național, regional, local ș.a.; c) pentru MDC este caracteristică lipsa sancțiunilor formale pentru statele membre ale UE care nu reușesc să obțină rezultatele promise în conformitate cu obiectivele și indicațiile UE.

7. Actorii parteneriatului social, respectiv cei care prin mecanisme și instituții specifice materializează parteneriatul social, sunt: a) salariații, reprezentați, de regulă, prin organizațiile sindicale; b) angajatorii, a căror formă specifică de reprezentare o constituie asociațiile patronale; c) statul, reprezentat la nivel național de către guvern, iar la nivelurile inferioare de către autoritățile publice centrale și locale. Cu referire la sindicate, trebuie să menționăm că legiuitorul moldav a statuat, în Legea sindicatelor nr. 1129-XIV/2000, reglementări extrem de permissive în domeniul libertății sindicale, admitând ca oricare persoană să devină, fără restricții, membru al organizației sindicale din RM. Totodată, observăm că atât în Legea sindicatelor, cât și în CM al RM există o neconcordanță legislativă prin care legiuitorul admite afilierea la sindicate a conducătorilor de unități și a altor persoane care dețin funcții de conducere, uzanță care s-a statornicit încă în perioada sovietică și care trebuie înlăturată.

8. Parteneriatul social se realizează printr-o diversitate de forme: informare; consultare; negocieri colective; participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civile, la soluționarea conflictelor colective de muncă; participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității. Din cuprinsul reglementărilor art. 19 din CM al RM, putem deduce că *formele parteneriatului social reprezintă acele modalități de coordonare a activității partenerilor sociali, care asigură o colaborare amabilă atât în sfera creației juridice, cât și a celei de aplicare a legislației muncii, inclusiv pentru eliminarea divergențelor și soluționarea conflictelor colective de muncă*. Totodată, observăm că, la expunerea formelor parteneriatului social, legiuitorul a omis una dintre cele mai importante modalități de înfăptuire a parteneriatului social, și anume: *informarea partenerilor sociali*.

9. Cea mai importantă formă de realizare a parteneriatului social a fost și rămîne a fi *promovarea unor negocieri colective în vederea elaborării proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective*. În cursul negocierilor colective, între angajator și colectivul de salariați se constituie o relație de egalitate juridică, în timp ce, în cazul contractelor individuale de muncă, această egalitate se manifestă exclusiv cu ocazia încheierii și, ca regulă, a modificării sale.

În urma cercetărilor doctorale întreprinse, luînd în considerare tipologia generală a negocierilor, am concluzionat că *negocierile colective dispun de caracteristicile inerente negocierilor interogative și structurale*. De asemenea, am considerat necesar să divizăm procesul de negociere colectivă în următoarele etape: 1) inițiativa și demararea negocierilor; 2) pregătirea negocierilor; 3) derularea și desfășurarea negocierilor; 4) finalizarea negocierilor colective. După cum am constatat, în legislația moldovenească nu sunt consfințite reglementări detaliate ale procedurii formale pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor în vederea încheierii contractului colectiv de muncă și a convenției colective. O

astfel de atitudine este pe deplin justificată, deoarece negocierea colectivă poate fi liberă și voluntară în cazul în care autonomia partenerilor de negociere este respectată și garantată.

Cu toate că OIM are anumite rezerve cu privire la impunerea prin lege a obligativității negocierii contractelor colective de muncă, susținem ideea consacării în legislația RM a obligativității negocierii colective a contractelor colective de muncă. *Desigur că această obligativitate va viza doar inițierea negocierilor colective, nu și încheierea contractului colectiv de muncă.*

10. În sistemul general al izvoarelor de drept, contractul colectiv de muncă face parte din categoria *contractelor normative*, adică din categoria actelor juridice care îmbină trăsăturile contractului civil cu cele ale actului normativ. Așadar, am demonstrat că un astfel de contract se prezintă ca *un act juridic colectiv*, a cărui natură juridică este *duală*, adică, pe de o parte, este considerat un act convențional (în special în ceea ce privește modul de formare și de validitate), iar pe de altă parte, constituie un izvor de drept prin efectele generate.

Totodată, am semnalat faptul că în practica partenerilor sociali a fost statornicită o uzanță privind aplicarea condiționată (restrictivă) a contractului colectiv de muncă în privința salariaților în funcție de întrunire sau nu a calității de membru al organizației sindicale semnatare. În viziunea noastră, o astfel de practică ce are drept scop aplicarea restrictivă a contractelor colective de muncă încalcă vădit prevederile art. 33 alin. (7) din CM al RM, care subliniază că acțiunea unui asemenea contract nu poate avea decît un caracter general (*erga omnes*). Cu ajutorul normei juridice, cuprinse în art. 33 alin. (7) din CM al RM, legiuitorul moldav a transpus prevederile pct. 4 din Recomandarea OIM nr. 91/1951 privind convențiile colective.

11. În ceea ce privește mijloacele legale de soluționare a conflictelor colective de muncă, am concluzionat că legislația muncii a RM, comparativ cu cea română, are un caracter rigid și nu se bucură de flexibilitate. În acest caz, ne referim în special la materia tranșării conflictelor colective de muncă. Astfel, dacă legislația română recurge la mai multe modalități (proceduri) de soluționare a conflictelor colective de muncă, cum ar fi: *concilierea, medierea și arbitrajul* – dintre care numai concilierea este dotată cu caracter obligatoriu, legislația RM consacră doar procedura de conciliere în calitate de mecanism (modalitate) de soluționare a unor astfel de conflicte.

Recomandări:

1. În prezent, cadrul legal al parteneriatului social în sfera muncii este asigurat de CM al RM (art. 15-44). În același timp, suntem surprinși de faptul că, în Constituția Republicii Moldova, nu există o normă rezervată problematicii parteneriatului social. Pornind de la vocația generală a parteneriatului social, susținem ideea completării Titlului I „Principii generale” din Legea Supremă cu o prevedere care ar releva semnificația parteneriatului social ca prioritar și principal mijloc de soluționare a problemelor cu caracter social-economic. În acest context, propunem următoarea formulare a textului constituțional: ***„În Republica Moldova, ca stat democratic și de drept, în scopul realizării păcii sociale, autoritățile publice, partenerii sociali și ceilalți participanți la viața social-***

economică practică în mod permanent parteneriatul social". De asemenea, considerăm că este absolut necesară revizuirea art. 41 și 42 din Constituția RM. Pe această linie de gândire, optăm pentru consacrarea în Legea Supremă a dreptului *general* de asociere, care ar cuprinde dreptul cetățenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

2. Considerăm că legiuitorul trebuie să completeze aparatul terminologic din domeniul parteneriatului social cu noțiuni noi (prin consacrarea definițiilor legale ale acestora), cum ar fi: partenerii sociali, reprezentanții aleși ai salariaților, reprezentativitatea partenerilor sociali ș.a. Totodată, legiuitorul urmează să reformuleze definiția legală a noțiunii de „convenție colectivă” (art. 35 din CM al RM). În urma cercetărilor întreprinse, am semnalat, de asemenea, că legiuitorul moldovean nu este preocupat de problema definirii cadrului de reprezentare a sindicatelor în domeniul parteneriatului social. Propunerile noastre, care au drept obiectiv perfecționarea aparatului terminologic al instituției supuse cercetării și modernizarea legislației sindicale, au fost conturate în proiectul *Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*.

4. În ceea ce privește sistemul organelor parteneriatului social, considerăm drept oportună instituționalizarea în cadrul acestuia a unui nou organism național – *Consiliul Național Tripartit pentru Promovarea Parteneriatului Social*, care ar putea sprijini reprezentanții Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în luarea deciziilor, ceea ce ar putea oferi mai multă eficiență atribuției acesteia din urmă de a aviza proiectele de acte normative inițiate în domeniul său de competență. În plus, un asemenea organism consultativ al partenerilor sociali la nivel național ar putea avea o contribuție semnificativă la promovarea bunelor practici din domeniul parteneriatului social. *De lege ferenda*, propunem adoptarea unei legi organice speciale în vederea constituirii respectivului organism în domeniul parteneriatului social – *Legea privind organizarea și funcționarea Consiliului Național Tripartit pentru Promovarea Parteneriatului Social*.

BIBLIOGRAFIE (extras)

1. Decretul Președintelui RM nr. 247 „Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social” din 15 decembrie 1992. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 30.12.1992, nr. 12.
2. Codul muncii al Republicii Moldova. Nr. 154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr. 159-162.
3. Romandaș N., Boișteanu E. Dreptul colectiv și individual al muncii. Chișinău: Reclama, 2003. 288 p.
4. Ionel A. ș.a. Manual de filozofie și socialism științific. București: Editura didactică și pedagogică, 1969. 240 p.
5. Filosofie. Colegiul de redacție: Ludwig Grunberg ș.a. București: Editura didactică și pedagogică, 1985. 367 p.
6. Codreanu G. Dialogul social și pacea socială. București: Tribuna economică, 2007. 238 p.
7. Convenția OIM nr. 98/1949 „Privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratativelor colective”, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995 și în vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997.
8. Convenția OIM nr. 144/1976 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995 și în vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997.
9. Convenția OIM nr. 154 privind promovarea negocierilor colective, adoptată la Geneva, 19.06.1981, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 944-XIII din 15 octombrie 1996 și în vigoare pentru RM din 14 februarie 1998.
10. Legea RM nr. 64/1990 cu privire la Guvern. Republicată în: Republicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 26.09.2002, nr. 131-133.
11. Decretul Președintelui RM nr. 68 „Cu privire la constituirea Comisiei mixte Guvern-Sindicate pentru reglementarea problemelor social-economice în Republica Moldova” din 7 martie 1992 (abrogat). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 30.03.1992, nr. 3.
12. Decretul Președintelui RM nr. 206 „Cu privire la constituirea Comisiei tripartite pentru reglementarea problemelor social-economice” din 28 septembrie 1992 (abrogat). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 30.09.1992, nr. 9.
13. Legea RM „Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă” (nr. 1298-XII/1993, abrogată) În: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=310845> (vizitat 10.09.2011).
14. Legea RM nr. 1303/1993 privind contractul colectiv de muncă din 25 februarie 1993 (abrogată). În: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=311568> (vizitat 10.09.2011).
15. Concepția pentru dezvoltarea sistemului de dialog social, aprobată prin Hotărârea Guvernului RM nr. 356 din 26 aprilie 1999 (abrogată). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 20.05.1999, nr. 50-52. Abrogată în temeiul Hotărârii Guvernului RM nr. 1103 din 29 septembrie 2008. În: Monitorul Oficial, 03.10.2008, nr. 180-181.
16. Legea patronatelor (nr. 976-XIV/2000). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 09.11.2000, nr. 141.
17. Legea sindicatelor (nr. 1129-XIV/2000). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 19.10.2000, nr. 130-132.

18. Romandaș N., Boișteanu E. Dreptul colectiv al muncii. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2003. 102 p.
19. Комментарий к Кодексу законов о труде Молдавской ССР. Отв. Ред. Негру Ф.П., Петров В.Н. – Кишинев: Картя молдовеняскэ, 1989. 477 p.
20. Sadovei N. Instituția simbiotică a jurământului în raporturile juridice de muncă. Studiu monografic. Chișinău: CEP USM, 2013. 236 p.
21. Albici M. Despre drept și știința dreptului, Ed. a 2-a. București: Universul Juridic, 2010. 214 p.
22. Negru T. Dreptul muncii. Chișinău: Reclama, 1995. 64 p.
23. Mocanu E. Curs de prelegeri la dreptul muncii (Partea generală). Chișinău: CEP USM, 1997. 272 p.
24. Romandaș N. Dreptul muncii. Chișinău: Reclama, 1997. 410 p.
25. Boișteanu E. Dreptul muncii. Partea generală. Chișinău: Pontos, 2005. 144 p.
26. Boișteanu E. Parteneriatul social în sfera muncii: Monografie. Chișinău: CEP USM, 2014. 272 p.
27. Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul muncii. Partea generală: Manual. Chișinău: CEP USM, 2012. 154 p.
28. Boișteanu E. Unele observații referitoare la subiecții, organele și obiectivele sistemului de parteneriat social în sfera muncii în Republica Moldova. În: Conferința internațională „Instituții ale procesului civil și ale executării silite”: 29-31 august 2013, Tîrgu-Mureș, România. București: Universul Juridic, 2013, p. 82-88.
29. Romandaș N., Boișteanu E. Dreptul muncii. Manual. Chișinău: Reclama, 2007. 404 p.
30. Negru T., Scorțescu C. Dreptul muncii – curs universitar. Chișinău: Labirint-Cutasevici ÎI, 2010. 320 p.
31. Capșa T. Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova. În: Dreptul muncii, 2009, nr. 10-11. 196 p.
32. Lipciu A. Dezvoltarea dialogului social și impactul lui asupra relațiilor industriale din Republica Moldova. Teză de dr. în economie. Chișinău, 2012. 197 p.
33. Ghimpu S., Țiclea Al. Dreptul muncii. București: Șansa, 1997. 573 p.
34. Ghimpu S., Țiclea Al. Dreptul muncii. București: Șansa, 1995. 600 p.
35. Ștefănescu I.T. Dreptul colectiv al muncii. București: Lumina Lex, 1998. 222 p.
36. Ștefănescu I.T. Dreptul muncii. București: Lumina Lex, 1997. 400 p.
37. Ștefănescu I.T. Tratat elementar de drept al muncii. București: Lumina Lex, 1999. 536 p.
38. Ștefănescu I.T. Tratat teoretic și practic de drept al muncii. Ed. a II-a. București: Universul juridic, 2012. 941 p.
39. Dorneanu V. Dreptul muncii. Partea generală. București: Universul Juridic, 2012. 250 p.
40. Dorneanu V. Dialogul social – fundament al democrației economico-sociale. București: Lumina Lex, 2006. 224 p.
41. Dorneanu V., Bădică Gh. Dreptul muncii. București: Lumina Lex, 2002. 499 p.
42. Dorneanu V. Dialogul social – fundament al democrației economico-sociale. București: Lumina Lex, 2007. 230 p.
43. Țiclea Al. Dreptul muncii. Ed. a 5-a, rev. și actualizată. București: Universul Juridic, 2012. 515 p.
44. Țiclea Al. Dreptul muncii: curs universitar. București: Rosetti, 2004. 487 p.
45. Gidro R. Dreptul muncii. București: Universul Juridic, 2013. 376 p.
46. Tofan M., Petrișor M.B. Dreptul muncii. Curs universitar. București: Hamangiu, 2013. 206 p.

47. Athanasiu Al., Dima L. Dreptul muncii. București: All Beck, 2005. 371 p.
48. Dimitriu R. Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații. București: C.H. Beck, 2007. 301 p.
49. Ishikawa J. Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book. Geneva: International Labour Office, 2003. 46 p.
50. Carls K., Bridgford J. Dialogul social. Manual de educație sindicală. Turin: Centrul Internațional de Formare al OIM, 2012. 59 p.
51. Negru T., Scorțescu C. Dreptul muncii. Partea generală. Chișinău: ULIM, 2004. 290 p.
52. Durkheim E. Diviziunea muncii sociale. București: Albatros, 2001. 436 p.
53. Dicționar de sociologie rurală. Coordonatori: Ilie Bădescu, Ozana Cucu-Oancea. București: Editura Mica Valahie, 2011. 646 p.
54. Vlăduț I. Sociologie juridică: Studii. București: Lumina Lex, 2000. 319 p.
55. Dorneanu V. Dialogul social: fundament al democrației economico-sociale. București: Lumina Lex, 2005. 222 p.
56. Dorneanu V. Dreptul muncii. Partea generală. București: Universul Juridic, 2012. 250 p.
57. Social dialogue. În: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm> (vizitat 22.12.2011).
58. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. În: <http://eur-lex.europa.eu/ro/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303RO.01000101.htm> (vizitat 22.05.2013).
59. Legea RM 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”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 08.09.2006, nr. 142-145.
60. Dorneanu V. Dialogul social – fundament al democrației economico-sociale. București: Lumina Lex, 2007. 230 p.
61. Barbu VI. Curs de dreptul muncii. București: Național, 2005. 500 p.
62. Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. Москва, 2008. 703 p.
63. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006. 940 p.
64. Casey B., Gold M. Social Partnership and Economic Performance: the Case of Europe, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2000. 153 p.
65. Compston H. Policy Concertation in Western Europe: A Configurational Approach. În: Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century, Oxford, Berghahn Books, 2002. 400 p.
66. Mesaroș S. ș.a. Dialogul social european. Ghid de informare legislativă al dialogului european, București, 2012. În: http://www.mmuncii.ro/j3/images/Documente/Dialog_Social/Dialogul%20Social%20European.pdf (vizitat 21.04.2013).
67. Dimitriu R. O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii. În: Revista Română de Dreptul muncii, 2010, nr. 7, p. 9-19.
68. Ștefănescu I.T. Tratat de dreptul muncii. București: Wolters Kluwer, 2007. 768 p.
69. Elisei C. Soluționarea conflictelor colective de muncă prin conciliere. În: Dreptul, 2002, nr. 3, p. 57-78.
70. Hotărârea Guvernului RM nr. 95 „Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008” din 05.02.2009. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 17.02.2009, nr. 34-36.
71. Cloșcă I., Suceavă I. Tratat de drepturile omului. București: Europa Nova, 1995. 496 p.

72. Legea RM nr. 158 „Cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public” din 04 iulie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 23.12.2008, nr. 230-232.
73. Legea RM nr. 320 „Cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului” din 27.12.2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 01.03.2013, nr. 42-47.
74. Legea serviciului în organele vamale, nr. 1150-XIV din 20 iulie 2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.08.2000, nr. 106-108.
75. Legea RM nr. 544 „Cu privire la statutul judecătorului” din 20.07.1995. Republicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 15.08.2002, nr. 117-119.
76. Legea RM nr. 162 „Cu privire la statutul militarilor” din 22.07.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 30.09.2005, nr. 129-130.
77. Țiclea Al. Tratat de dreptul muncii. București: Universul Juridic, 2011. 1012 p.
78. Tunsoiu T. Reglementarea statutului juridic al partenerilor sociali. În: Conferința cu tema: „Modificările Codului muncii și ale legii dialogului social: București, 14-15 iunie 2011”. București: Universul Juridic, 2011, p. 171-186.
79. Bratu C. Rolul statului în domeniul muncii. Inspecția muncii. București: Artprint, 2005. 383 p.
80. Dragomir C. Sindicatele în cadrul dialogului social. București: Casa de presă „Tri-themius Media”, 2003. 72 p.
81. Fashoyin T. Cooperation tripartite, dialogue social et développement national. În: Revue internationale du travail, 2004, nr. 4, p. 371-403.
82. Athanasiu Al. Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România. București: Universitatea din București, 1992. 112 p.
83. Mazeaud Antoine. Droit du travail. Paris: Montchrestien, 2000. 523 p.
84. Romandaș N., Boișteanu E. Ghidul specialistului în sfera resurselor umane. Chișinău: Reclama, 2009. 220 p.
85. Dimitriu R. Precizări privind informarea și consultarea părților raporturilor de muncă. În: Revista română de dreptul muncii, 2007, nr. 2, p. 11-25.
86. Moarcăș Costea Cl. Dreptul colectiv al muncii. București: C.H. Beck, 2012. 311 p.
87. Petrescu I. Negocierea contractului colectiv de muncă. București: București & Q Management, 1991. 108 p.
88. Belu C., Belu A. Negocierea contractului colectiv de muncă. Craiova: Reprograph, 2002. 283 p.
89. Legea RM nr. 355 „Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar” din 23.12.2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 03.03.2006, nr. 35-38.

ADNOTARE

la teza de doctor habilitat în drept „Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii”; specialitatea 553.05 – dreptul muncii și protecției sociale; autor – Eduard BOIȘTEANU

Domeniul de studii: dreptul muncii, interferența dreptului public cu dreptul privat, dreptul privat al muncii, dreptul colectiv al muncii.

Structura tezei: teza a fost perfectată în anul 2013, avînd următoarea structură: introducere, ca inițiere în studiu, patru capitole, concluzii generale și recomandări, 284 pagini de text de bază, bibliografie din 474 titluri, 16 anexe, adnotare, lista abrevierilor. Rezultatele obținute sunt reflectate în 26 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: parteneriatul social în sfera muncii, dialog social, bipartism, tripartism, negociere colectivă, contract colectiv, convenție colectivă, partenerii sociali, sindicate, patronate.

Scopul și obiectivele tezei. Scopul tezei constă în abordarea complexă a instituției parteneriatului social în sfera muncii prin prisma instrumentelor internaționale în domeniu, a legislației naționale, dar și a opiniilor doctrinare. De asemenea, s-a propus, ca obiectiv, completarea literaturii juridice de specialitate cu un studiu monografic asupra problematicii menționate mai sus, precum și înaintarea unor propuneri de modernizare a legislației naționale în domeniu, compatibilizînd-o cu cea internațională. Obiectul de cercetare a tezei este axat pe analiza științifică a conceptului general al parteneriatului social, precum și pe relevarea semnificației acestuia în materia raporturilor colective de muncă.

Noutatea științifică a rezultatelor obținute constau în formularea concluziilor de ordin teoretic și practic și înaintarea propunerilor *de lege ferenda* în scopul îmbunătățirii legislației în domeniu. În același timp, prezenta teză constituie un studiu monografic în ale cărui pagini, pentru prima dată în doctrina națională, a fost efectuată o cercetare exhaustivă și complexă a instituției juridice a parteneriatului social în sfera muncii. La elucidarea conceptului de parteneriat social au fost utilizate lucrările renumiților savanți din domeniul antropologiei, filosofiei și sociologiei juridice, cum sunt: Emile Durkheim, Eugen Ehrlich, Hans Kelsen, Alain Supiot, fapt ce a contribuit la realizarea unei abordări pluridimensionale a semnificației parteneriatului social în sfera social-economică. De asemenea, a fost supus unei analize complexe și exhaustive statutul juridic al partenerilor sociali implicați în realizarea parteneriatului social.

Rezultatele principale noi pentru știință și practică obținute. Problema științifică soluționată rezidă în fundamentarea, din punct de vedere științific și metodologic, a mecanismului legal de organizare și realizare a parteneriatului social în sfera muncii din Republica Moldova, fapt care a condus la elaborarea unor instrumente practice de lucru (ghiduri metodice) pentru partenerii sociali, ce vizează formele de realizare a parteneriatului social și, în același timp, a determinat clarificarea pentru teoreticienii și practicienii din domeniul dreptului muncii, a cadrului de manifestare și a finalității parteneriatului social în vederea valorizării acestuia, ca cea mai importantă modalitate de realizare a democrației economico-sociale.

Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a tezei este determinată de importanța social-juridică a parteneriatului social în sfera muncii pentru domeniul politicilor social-economice ale statului. Studiul realizat cuprinde o cercetare comparativă a cadrului normativ în domeniul negocierilor colective, actelor de parteneriat social și al conflictelor colective de muncă, existent în mai multe țări. În concluzie, considerăm că teza poate servi ca baza de pornire în cercetare și pentru alți specialiști din domeniul dreptului muncii sau din alte domenii.

АННОТАЦИЯ

**диссертации на соискание ученой степени доктора хабилитат права
«Теоретико-практические основы правового института социального
партнерства в сфере труда»; специальность 553.05 – трудовое право и
социальная защита; автор – Эдуард БОИШТЯНУ**

Сфера исследования: трудовое право, взаимосвязь публичного и частного права, частное трудовое право, коллективное трудовое право.

Структура диссертации. Диссертация была подготовлена в 2013 году и включает аннотации, список аббревиатур, введение, четыре главы, выводы и рекомендации, 16 приложений. Содержит 284 страниц основного текста. Библиография состоит из 474 наименований. Результаты исследований отражены в 26 публикациях.

Ключевые слова: социальное партнерство в сфере труда, социальный диалог, bipартизм, трипартизм, коллективные переговоры, коллективный трудовой договор.

Цель и задачи диссертации. Цель диссертации состоит в комплексном исследовании правового института социального партнерства в сфере труда с точки зрения международно-правовых документов, национального законодательства и доктринальных взглядов. Было также предложено в качестве задачи обогатить юридическую литературу монографическим исследованием по вышеуказанной проблематике, а также представлением законодательных предложений для улучшения национального законодательства с тем, чтобы привести его в соответствие с международными стандартами. Объект диссертационного исследования сфокусирован на научном анализе общей концепции социального партнерства, а также на акцентуации значимости данного партнерства для сферы коллективных трудовых отношений.

Научная новизна полученных результатов заключается в формулировании выводов теоретического и практического характера, а также в выдвижении некоторых предложений *de lege ferenda* с целью совершенствования законодательства в данной области. В то же время данная диссертация является монографическим исследованием, в рамках которого впервые был осуществлен всесторонний и комплексный анализ правового института социального партнерства в сфере труда. Для определения понятия социального партнерства были использованы работы таких видных ученых в области антропологии, философии и правовой социологии, как например, Эмиль Дюркгейм, Ойген Эрлих, Ганс Кельзен, Ален Супиот, что и обусловило многоаспектный подход к значимости социального партнерства в социально-экономической сфере. Комплексному и всестороннему анализу также был подвергнут правовой статус социальных партнеров, участвующих в реализации социального партнерства.

Полученные принципиально новые научные и практические результаты, которые привели к разрешению научных и прикладных задач особой важности. Решенная научная проблема состоит в научном и методологическом обосновании правового механизма организации и реализации социального партнерства в сфере труда в Республике Молдова, что привело к разработке практических инструментов работы (методических пособий) для социальных партнеров с акцентуацией форм реализации социального партнерства, а также к уточнению для теоретиков и практиков в области трудового права правовых рамок и назначения социального партнерства в целях его валорификации как наиболее важного способа достижения экономико-социальной демократии.

Теоретическое значение и практическая ценность диссертации определяется социально-правовой значимостью социального партнерства в сфере труда для сферы социально-экономических политик государства. Исследование включает также сравнительный анализ нормативно-правовой базы в сфере коллективных переговоров, актов социального партнерства и коллективных трудовых споров, существующей в ряде зарубежных стран. В заключение, считаем, что данная диссертация может служить отправной точкой исследований специалистов в области трудового права и в других областях.

ANNOTATION

to the thesis of habilitated doctor of law „Theoretical and Practical Fundamentals of the Legal Institution of Social Partnership in Labour Sphere”; speciality 553.05 – Labor Law and Social Protection Law; author – Eduard BOISTEANU

Field of study: labour law, interference of public law with private law, private labour law, collective labour law.

Thesis structure: The thesis was developed in 2013, consisting of: introduction, as an initiation into the study, four chapters, general conclusions and recommendations, 284 basic text pages, bibliography listing 474 sources, 16 annexes, annotation and list of abbreviations. The results obtained are reflected in 26 scientific publications.

Keywords: social partnership in labour sphere, social dialogue, bipartism, tripartism, collective bargaining, collective agreement, collective convention, social partners, trade unions, employers' organisations.

Purpose and objectives of the thesis. The purpose of the thesis is to comprehensively approach the institution of social partnership in labour sphere through international instruments, national legislation and doctrinal opinions. It has also been aimed at enriching the legal literature on targeted problems and improving the national legislation in this area, making it compatible with the international one. The research object of the thesis is focused on the scientific analysis of the general concept of social partnership, as well as on highlighting its significance in the area of collective labor relations.

Scientific novelty of the results obtained consists in the formulation of some theoretical and practical conclusions and presentation of *de lege ferenda* proposals aimed at improving the legislation in this field. At the same time, the present thesis is a monographic study on which pages has been conducted an exhaustive and complex research of the legal institution of social partnership in labour sphere. Furthermore, the works of the well-known scholars in the field anthropology, legal philosophy and sociology such as Emile Durkheim, Eugen Ehrlich, Hans Kelsen, Alain Supiot were used to elucidate the concept of social partnership, which fact contributed to the realization of a multidimensional significance of social partnership in the social and economic sphere. Also, the legal status of social partners involved in the implementation of social partnership has undergone a complex and exhaustive analysis.

Fundamentally new results obtained for science and practice, which lead to resolution of an applicative, scientific problem of major importance. The scientific problem resolved lies in scientific and methodological substantiation of the legal mechanism of organization and implementation of social partnership in labour sphere in the Republic of Moldova, which led to the development of practical tools (methodological guides) for social partners on forms of achieving social partnership and, which also enabled theorists and practitioners in the field of labor law to clarify the framework and purpose of social partnership as the most important way of achieving economic and social democracy.

Theoretical significance and value of the thesis is determined by the social and legal importance of social partnership in labour sphere for socio-economic policies of the state. The study comprises a comparative research of the normative framework on collective bargaining, acts of social partnership and collective labour disputes existing in many countries. In conclusion, we are of the opinion that the thesis will certainly serve as a starting point in research for other specialists in the field of labour law or other fields.

BOIȘTEANU EDUARD

**FUNDAMENTE TEORETICO-PRACTICE PRIVIND INSTITUȚIA
JURIDICĂ A PARTENERIATULUI SOCIAL ÎN SFERA MUNCII**

Specialitatea 553.05 – dreptul muncii și protecției sociale

Autoreferatul tezei de doctor habilitat în drept

Aprobat spre tipar: 20.03.2015
Hîrtie ofset. Tipar ofset.
Coli de tipar: 3,0

Formatul hîrtiei 60x84 1/16
Tiraj 50 ex.
Comanda nr.39/15

Centrul editorial-poligrafic al USM
Str. Al. Mateevici 60, Chișinău