2021, Issue 28, pages: 134-162 | <https://doi.org/10.18662/upalaw/72>

Transfer of Social Facilities from Social Responsibility Policies of Companies into Collective Labor Agreements

[Transferul facilităților sociale din politicile de responsabilitate socială a întreprinderilor în contractele colective de muncă]

Costel Neculai DUNAVA¹

¹ Ph.D. Student, ”Titu Maiorescu”
University of Bucharest, Romania.
E-mail: dunava77@yahoo.com

Abstract: *Since the second half of the twentieth century, in the liberal world economy, the idea has emerged that the benefit of entrepreneurs must be harmonized with environmental protection, safety and health measures for workers and the provision of extra-wage earnings. This 'fad' - underpinned by the philosophy of human rights and the ideology of sustainable development - is called 'corporate social responsibility' (CSR). Initially developed as an economic practice in the United States, corporate social responsibility has become a general hallmark of economic activities across the globe. In Romania, the most popular CSR measures are: meal vouchers, medical fringe benefits, training programmes and covering the costs of professional certifications, flexible working hours or working from home, access to gyms and lifestyle benefits, bonuses and bonuses, company car, holiday vouchers, mobile phones and high-performance laptops.*

Keywords: *corporate social responsibility, collective bargaining agreement.*

How to cite: Dunava, C. N. (2021). Transfer of Social Facilities from Social Responsibility Policies of Companies into Collective Labor Agreements. *Anuarul Universității “Petre Andrei” din Iași, Fascicula: Drept, Științe Economice, Științe Politice*, 28, 134-162. <https://doi.org/10.18662/upalaw/72>

1. Introducere

Odată cu industrialismul modern, munca salariată a devenit forma cea mai frecvent întâlnită în producția și distribuția bunurilor și serviciilor, depășind ca importanță și volum „învoielile” din agricultură și alte tipuri de înțelegeri în sfera muncii (prestațiile domestice, în special). Contractele de muncă individuale, apoi și cele colective, s-au generalizat ca modalități de reglementare a relației dintre angajator și salariat, stipulând în esență faptul că munca este prestată în schimbul unei remunerații.

În același context al modernității, logica profitului (care „guvernează” acțiunea economică a întreprinderii, indiferent de forma de proprietate) a făcut ca angajatorii să caute, în principiu, reducerea costurilor salariale până la limita la care o asemenea reducere afectează calitatea muncii sau stabilitatea forței de muncă angajate. Reducerea costurilor este cuvânt de ordine și atunci când se au în vedere achizițiile de materii prime, serviciile bancare și de transport conexe, măsurile de mediu etc.

În pofida „goanei după profit”, începând din a doua jumătate a secolului XX, s-a structurat un curent de gândire și de practică economică ce are la bază ideea că beneficiul întreprinderii trebuie armonizat cu protecția mediului, cu măsurile de siguranță și sănătate a lucrătorilor, precum și cu oferirea unor câștiguri extra-salariale. Acest curent – generat de filosofia postbelică a drepturilor omului și de ideologia dezvoltării durabile – se numește „responsabilitate socială a întreprinderii” (RSI). Dezvoltată ca practică economică sistematică și teoretizată în Statele Unite ale Americii, responsabilitatea socială a întreprinderii a devenit o marcă generală a activităților economice de pe tot cuprinsul globului.

În ultimele decenii, unele dintre angajamentele de RSI (în special beneficiile reale directe) au fost incluse în contractele colective de muncă, cu titlu de stimulente sau facilități.

2. Repere istorice ale apariției politicilor de responsabilitate socială a întreprinderilor

În mentalul colectiv al societăților în care există filoane culturale de stânga, regăsim frecvent o temă a „exploatării”, care contrapune bogatul proprietar de pământuri, fabrici, afaceri comerciale sau mijloace de transport lucrătorului sărac, nevoit să-și vândă singurul său bun: forța de muncă. Un amestec de principii religioase și de etică laică ce valorizează ascetismul formează fundalul tabloului unei lumi nedrepte, în care bogatul profită de cel sărac. Consecința ideologică a acestei viziuni asupra raporturilor de proprietate și de muncă rezidă în împărțirea (practică

și simbolică, în același timp) a societății în două „tabere”: pe de o parte, o restrânsă categorie privilegiată a burghezilor industriași, comercianți sau bancheri, a proprietarilor funciari și arendașilor, dar și a unei pătri de funcționari și liber profesioniști cu venituri mulțumitoare; pe de altă parte, o uriașă masă pauperă a muncitorilor, a țăranilor lipsiți de pământ, a băieților de prăvălie și a slujnicilor, care trăiesc de azi pe mâine, din salarii mizere. „Securizarea” juridică a acestei stări de lucruri este dată de legi ale proprietății private (sacre și inviolabile) și de legi ale muncii, care dezavuează (și previn, totodată) gesturile revoluționare inspirate de „infama” idee a egalității economice.

Trecând din orizontul ideologic în cel al praxisului social, vedem că orice activitate economică urmărește în mod necesar profitul întreprinzătorului, profit care trebuie să crească mereu, în atmosfera nemiloasă a competiției de pe piața liberă. O asemenea înțelegere a fenomenului economic a devenit dominantă, în lumea civilizată, la începutul epocii moderne, când paradigma eficienței a înlocuit modelele reflexiv-acționale întemeiate pe principii ca prestigiul social, paternalismul nobiliar sau finalitatea religioasă a muncii și a roadelor ei. Max Weber a sesizat cum nu se putea mai bine relația indisolubilă dintre *etica protestantă* și *spiritul capitalist*¹, explicând astfel modul în care s-a născut și a evoluat societatea industrială occidentală: burghezul harnic și auster, preocupat de dezvoltarea afacerii sale,

¹ În lucrarea *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, scrisă în anul 1904 (trad. rom. de Alexandru Diaconovici, Editura Humanitas, București, 1993), Max Weber afirma că biserica protestantă a indus credințioșilor ei, mai mult decât a făcut-o catolicismul, un spirit întreprinzător care conciliază principiile dogmei creștine cu acumularea bogăției. În contrast cu tradiția medievală care definea burghezul ca o ființă egoistă, arivistă și profitoare, Weber s-a străduit să sublinieze virtuțile burgheziei moderne, care generează binele public urmărind interesul privat. Într-un articol dedicat concepției sociologice a lui Weber, Iulian Neacșu arată faptul că: „ imaginea tradițională asupra «burghezului» era una complet negativă: arivist, venal, rapace, oportunist, speculativ, josnic, damnat etc. El făcea subiectul preferat din epoca medievală și barocă a multor fabule cu intenție moralizatoare. Dar, spune Weber, prejudecata burghezului ca ființă josnică trebuie depășită, căci «lipsa de scrupule absolută și conștiință a setei de câștig era adeseori în cea mai strictă legătură cu tradiția» și nicidecum cu lumea capitalistă autentică. Dacă s-a perpetuat totuși o imagine diabolică a burghezului, aceasta s-a datorat în general supraviețuirii prejudecăților tradiționale, dar și a gustului unor autori pentru goticul morbid. Așadar, burghezul în sensul modern al cuvântului ne apare ca un om nou, complet diferit de cel al societăților «tradiționale». De aceea, Weber nu mai înțelege prin «capitalism» o dezlănțuire sălbatică a pusiunilor hedoniste, a tot ce este mai instinctiv și mai elementar în om, ci dimpotrivă, el înțelege o organizare rațională și o disciplină a muncii, o «etică» chiar, o valoare în sine, o strategie metodică de sporire a capitalului, printr-o «exploatare sistematică a unor efecte utile, obiective sau personale, ca mijloace de câștig, astfel încât rezultatul final, calculat pe bază de bilanț, să depășească valoarea estimată a mijloacelor materiale utilizate prin schimb în vederea câștigului». Capitalismul se caracterizează astfel prin raționalitatea calculului și prin sporirea pașnică a capitalului în condițiile unei reglementări juridice exprese, adică prin deplina concordanță dintre tehnica rațională și dreptul rațional, lucru ce-l deosebește fundamental de «capitalismul» de conjunctură, aventurier și prădalnic, bazat fie pe lovitura speculativă, fie pe dreptul forței (...) Pe scurt, ceea ce deosebește fundamental capitalismul de alte epoci istorice este faptul că face din profit o normă. Mai mult chiar, câștigul devine dezirabil, face obiectul manualelor practice, al cursurilor de inițiere și al teoretizărilor științifice, este predat în școli, transformat într-o tablă de principii morale etc. Întreaga structură și funcționalitate a lumii moderne pare a mărturisi tot mai mult importanța câștigului în viața societății, iar alături de principiul egalității șanselor, ea devine trăsătură dominantă a lumii democratice actuale” (Neacșu, 2000, p. 452).

muncește din zori în noapte, ca să nu fie depășit de competitorii săi. Din viața acestui tip uman nu fac parte luxul și răsfățul; pentru el, lenea și huzurul sunt păcate care te duc în Iad. Cine nu muncește pierde oportunitatea unui trai decent în viața aceasta, precum și șansa mântuirii în viața de apoi. Lipsit de compasiune pentru săraci, burghezul individualist contribuie, totuși, la binele general al societății (incluzându-i aici și pe năpăstuiții sorții), căci afacerile sale presupun angajarea de forță de muncă, plata impozitelor către bugetul public, creșterea calității mărfurilor și serviciilor etc. Așa stând lucrurile, nu există motive serioase pentru a schimba organizarea capitalistă a muncii cu una egalitarist-socialistă, care să pună lozinci în locul calculelor raționale de eficiență. Și nu există motive să-l privim pe capitalist ca pe un monstru insensibil, care se hrănește cu sângele și sudoarea celor mulți; mai curând, el este organizatorul unui vast fenomen de producție și de schimb, util fiecărui membru al societății.

Cu mai bine de un secol înainte de apariția teoriei weberiene a capitalismului bazat pe etica protestantă și raționalism, în lumea britanică exista deja convingerea că economia de piață poartă în substanța sa o „convergență predestinată” între interesele personale ale întreprinzătorilor și interesul public. Economistul scoțian Adam Smith (1723-1790), formulând așa-numita teorie a „mâinii invizibile”, spunea că proprietatea și capitalul nu acționează doar în avantajul intereselor particulare, ci și în cel al interesului general. În lucrarea *Avuția națiunilor* (2011), Smith demonstra că, din rațiuni de siguranță, un întreprinzător va prefera ca, în condiții de profit egal, să deruleze afaceri mai curând în țara sa, aproape de casă, decât pe o piață străină; în felul acesta, va da de lucru conaționalilor săi și va încerca să organizeze munca indigenă în așa mod încât produsul ei să aibă cea mai mare valoare cu putință; iar acest lucru nu-l va face „intenționat” pentru binele societății (Smith, 2011, p. 287). Poate doar acțiunile filantropice ale unui industriaș ca Robert Owen (1771-1858), catalogat drept simbol al gândirii utopice moderne, să se poată include în categoria celor ce promovau deliberat binele societății (cu dedicație pentru clasa proletară)².

Burghezul epocii lui Adam Smith era la fel de interesat de profitul propriu ca și capitalistul din vremurile lui Weber sau ca cel din prezent. În același timp, prin

² Implicat de tânăr în afacerile industriei textile, Robert Owen a ajuns, la începutul secolului al XIX-lea, la convingerea că prosperitatea întreprinderii sale depindea în mare măsură de starea de sănătate și de educația angajaților. Începând din 1813, a promovat o serie de acțiuni caritabile de angajare, bazate pe resursele obținute defilaturasadebumbac din New Lenark. Școala pentru copiii angajaților, asistența medicală gratuită, magazinul cu mărfuri la preț de producător și mai ales aplicarea formulei „8 ore de muncă, 8 ore de relaxare, 8 ore de somn” (preluată apoi ca slogan de către Internaționala I) au făcut din experimentul socio-economic al lui Owen primul exemplu clar și documentat de responsabilitate socială a întreprinderii.

mecanismele economiei de piață și prin reglementările statului liberal (privitoare la asigurările sociale și securitatea muncii), era la fel de util interesului general cum este orice afacerist cinstit al zilelor noastre, în condițiile politicilor redistributive ale Welfare-State-ului și în siajul ideologiei dezvoltării durabile.

Totuși, istoria economiei moderne nu poate șterge etichetele negative care s-au lipit, în timp, de majoritatea marilor capitaliști ai emisferei nordice, în special. În secolul al XIX-lea și în prima jumătate a secolului XX, trecând prin războaie și crize economice de proporții, cei mai mulți dintre bogații planetei și-au clădit imperiile economice pe exploatarea nemiloasă a forței de muncă și a resurselor naturale, sub protecția guvernelor (care nu au ezitat să folosească forța contra greviștilor sau să ia măsuri protecționiste în raporturile comerciale internaționale). Tot ei au fost cei care, la sfârșitul conflagrațiilor mondiale, au ieșit adesea la liman cu daune neînsemnate, sau chiar cu profituri serioase, în contrast flagrant cu majoritatea covârșitoare a celor cărora războaiele le-au distrus familiile și le-au spulberat agoniseala de o viață. Relativ puțini întreprinzători au avut o conduită responsabilă din punct de vedere social, iar motivațiile lor au fost de cele mai multe ori personale și religioase.

Poziționarea față de problemele sociale (precum crizele de creștere de pe parcursul veacului XIX, legate de avântul mașinismului în raport cu munca manuală, sau precum marea criză de supraproducție din 1929-1933) și față de participarea la eforturile de război a împărțit lumea întreprinderilor capitaliste în două categorii: una a „exploataților” și „profitorilor” (lipsiți de scrupule și de orice legătură morală cu națiunea lor, gata să tranzacționeze chiar și cu inamicul, pentru a-și mări averea), iar alta a precursorilor responsabilității sociale formalizate din punct de vedere juridic.

Discutând despre această din urmă categorie, Béatrice Touchelay (2013) aprecia că: „Analiza emergenței responsabilității sociale a întreprinderii ne obligă să reconsiderăm însăși definiția întreprinderii și istoria ei, de la începutul industrializării franceze, la cumpăna secolelor XVIII și XIX. Acest punct de plecare distinge apropierea RSI de dreptul pozitiv, pentru care conceptul de «responsabilitate» nu apărea decât împreună cu cel de sancțiune, respectiv la finele secolului al XIX-lea (legea din 1898 privind accidentele de muncă). În fapt, în Franța practicile «protective» față de mâna de lucru, care vizau asigurarea fidelității ei, preced definirea unui drept al muncii. Această constatare ne face să cercetăm mai întâi originile RSI în schimbările formelor de întreprindere și ale legislațiilor societăților (comerciale – n. ns.), pentru ca apoi să ne interesăm de evoluția dreptului muncii” (Touchelay, 2013, p. 244).

Din perspectiva schimbărilor survenite în formele de organizare economică, cu efecte directe asupra ideii de responsabilitate, autoarea citată constată o evoluție contradictorie, în doi timpi: „dacă Codul comerțului din 1803 le permite să fie responsabile consacrand proprietatea privată, legile din 1863 și din 1867, apoi cea din 1925, care autorizează anonimatul asociațiilor și deosebesc proprietatea asupra capitalului de funcția de conducere a afacerii, diluează, din contră, responsabilitățile, creând niște conducători de afaceri rentieri și iresponsabili. Concentrarea economică și financiară care însoțește industrializarea întărește această diluare a responsabilităților, fărmicând locurile de producție și introducând în întreprinderi noi intermediari (inginerii) care participă la bruiajul responsabilității” (Touchelay, 2013, p. 244). În concret, era industrialistă începe în Franța sub semnul unei preocupări a întreprinzătorilor (care sunt totodată proprietari și administratori)³ de a-și asigura o forță de muncă stabilă și calificată (adesea greu de găsit), motiv pentru care folosesc politica stimulentei extra-salariale. În aceeași perioadă, elita conducătoare a statului sesizează și ea oportunitatea de a interveni (trăgând foloasele politice) în raporturile de muncă, dând legea din 1841, care limitează munca minorilor. Au urmat însă câteva decenii de stagnare în materie de responsabilitate a întreprinderii, până la legea din 1898, menționată mai sus, care obliga angajatorul să preia sarcina probei în cazurile accidentelor de muncă. Din acel moment, începe ultima etapă istorică de dinaintea consacrării depline a RSI – o etapă lungă, marcată de cele două conflagrații mondiale și de marea criză din 1929-1933.

Perioada despre care vorbeam a cunoscut avântul doctrinei marxiste a stângii revoluționare, în paralel cu dezvoltarea sindicalismului și a mai moderatei ideologii social-democrate, toate aceste trei constructe politico-economice exercitând direct și indirect o uriașă presiune asupra întreprinderilor capitaliste de toate dimensiunile, de la mica afacere cu câțiva angajați, la marile corporații multinaționale. Revoluționarii adepți ai distrugerii proprietății private amenințau să elimine total clasa burgheză; sindicaliștii fluturau stindardul grevelor, aducătoare de blocaj economic; social-democrații propuneau măsuri legislative pentru protecția socială bazată pe banii colectați de stat din impozitarea marilor averi și a marilor

³ În *Tratatul de economie politică* a lui Jean-Baptiste Say (1803), savant de o reputație aproape egală cu a lui Adam Smith (pe care îl și citează copios, de altfel), antreprenorul este definit ca persoana care produce un bun oarecare asumându-și pe cont propriu riscurile și profitul; responsabil pentru sine însuși, întreprinzătorul răspunde, totodată, și pentru cei pe care îi angajează să muncească. Din acest unghi definițional, întreprinderea are un fundament de responsabilitate socială (*Traité d'Économie Politique ou Simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent et se consomment les richesses*, Institut Coppet, Paris, 2011, www.institutcoppet.org).

afaceri. Acestor agenți militanți ai schimbării li s-au adăugat operele literare cu tematică socială (de genul celor ale lui Zola), studiile de sociologie a mediilor industriale paupere (scrise de Frédéric Le Play, Émile Levasseur sau Friedrich Engels), ca și Enciclica *Rerum Novarum* (1891) a Papei Leon al XIII-lea. Din toate răzbătea o idee călăuzitoare: capitalistul nu trebuie să fie insensibil față de problemele cu care se confruntă angajații săi și societatea în ansamblu; profitul său – legitim din punct de vedere economic – trebuie să aibă și o destinație socială.

În această afacere de reformă a modului de relaționare între capitaliști și partenerii lor sociali intervine însuși statul, care, într-o primă etapă, obligă la respectarea unor reguli de mediu ce „exilează” industriile poluante la periferiile marilor orașe⁴, ducând cu ele și mahalalele de factură medievală. Apoi, prin celebra lege din 1898, se trece definitiv în sarcina întreprinderii responsabilitatea pentru accidente de muncă și obligația reparării daunelor provocate muncitorilor. Tot sub presiunea puterii politice, sunt impuse reguli de protecție pentru persoanele care lucrează în medii sau cu substanțe dovedite toxice, recunoscându-se existența bolilor profesionale și apărând astfel primele elemente de medicină a muncii.

Ca în orice sistem de piață, întreprinzătorii găsesc, împreună cu autoritățile, soluția economică pentru acoperirea riscurilor generate de munca industrială și activitățile ei conexe: „Primele legi destinate creării unui sistem de asigurări sociale apar în Germania, începând cu 1883. Legea inițială a asigurărilor în caz de boală a fost completată cu reglementări privind riscul de accidentare, invaliditatea și bătrânețea. În Anglia, asigurările sociale de sănătate și șomaj au fost inițial reglementate printr-o lege din 1911. România introducea, în 1912, o legislație a asigurărilor de boală, bătrânețe, accidente, invaliditate și înmormântare, legislație precedată, în anul 1902, de Legea de organizare a Casei de asigurări în caz de boală și deces pentru meșteșugari” (Bocancea, 2011, p. 87). Așadar, soluția ingenioasă pentru securizarea profitului, în contextul obligativității întreprinderii de a-și asuma consecințele accidentelor de muncă, a fost crearea afacerii asigurărilor. Bazat pe principiul contributivității, sistemul asigurărilor este un bun exemplu de

⁴ În Franța Imperiului lui Napoleon al III-lea, spre exemplu, Georges-Eugène Haussmann (1809-1891) reface arhitectura publică, igienizând Parisul, care devine un model de oraș pentru multe metropole europene. Industriile dispar din centrul orașului, luându-le locul bulevarde largi, piețe și grădini splendide; canalizarea devine o regulă preliminară a dezvoltării construcțiilor; sănătatea locuirii devine o prioritate politică și socială. În același timp, noua organizare urbană face aproape imposibilă mobilizarea unor insurecții proletare, așa cum se întâmplase pe vremea când centrul Parisului era o îngrămădire de străduțe înguste.

ingeniozitate a capitalismului raționalist de la finele veacului al XIX-lea, care transformă o prezumtivă pierdere într-un nou câmp de câștig.

Din perspectiva dezvoltării propriu-zise a afacerilor capitaliste, la începutul secolului XX, idei premergătoare celei de responsabilitate socială a întreprinderii vor fi promovate de curentul american numit „fordism” (după numele celebrului creator al automobilului Ford T – mașina ieftină și bună, accesibilă chiar muncitorilor ce o produceau). Potrivit mărturiilor autobiografice, Henry Ford a fost inspirat de modelul liniei de producție observate într-un abator din Chicago. După acest model, el a creat linia standardizată de construcție a unui automobil ieftin, linie în care activitățile erau specializate și individualizate așa încât să le crească la maximum eficiența. Noul tip de organizare a producției industriale, care s-a dovedit genial și hotărâtor în competiția dintre puterile angajate în al Doilea Război Mondial, a avut și consecințe civile, sociale: produsele standardizate au atins vârful performanței lor, în condiții de scădere permanentă a prețului de producție; la rândul ei, creșterea productivității muncii a fost corelată cu o politică de creștere proporțională (progresivă) a salariilor angajaților, aceștia devenind clienți cu o putere mare de cumpărare și reducând astfel riscul crizelor de supraproducție. Chiar dacă unii gânditori de stânga (precum Antonio Gramsci, care a contribuit substanțial, de altfel, la popularizarea conceptului de „fordism”) au dezavuat producția „pe bandă” – devenită temă de cinema pentru marele Charlie Chaplin, în filmul *Modern Times*, din 1936 –, ea a ajuns să domine întreaga lume, mai ales după 1945 (când economia europeană se „americanizează”, prin Planul Marshall).

Alienantă și obositoare, această producție a utilizat instrumentul creșterilor salariale pentru a fideliza un grup de muncitori ultra-calificați, greu de înlocuit în marile fabrici. Intenția industriașilor de factura lui Ford nu a fost în principal aceea de a dovedi o responsabilitate socială (chiar dacă adesea au declarat acest lucru), ci de a-și proteja și dezvolta afacerile, în noul context al globalizării postbelice. Dar, pe același principiu al „mâinii invizibile”, vechi de două sute de ani, goana după profit a generat, în subsidiar, emergența responsabilității sociale a întreprinderilor.

Concluzia acestei scurte incursiuni în istoria economiei moderne occidentale este aceea că „responsabilitatea socială a întreprinderilor își are rădăcinile în conjuncția unor mișcări diverse: pornind din anii 1970, războiul din Vietnam, politica de apartheid din Africa de Sud, accidente de mediu (catastrofa de la Seveso, explozia uzinei chimice din Bhopal, marea neagră provocată de Exxon Valdez etc.) și celelalte problematice ecologice (încălzirea planetei, distrugerea stratului de ozon, despădurirea), dar și dezinvestirea puterilor publice și globalizarea

schimburilor au dus la nașterea unei reflecții aprofundate asupra responsabilității sociale și de mediu a întreprinderilor, care va cunoaște o accelerare în anii 1990. Anumite întreprinderi, devenite țintele campaniilor duse de ONG-uri, sindicate și consumatori, din cauza unor practici cu impact negativ, au început să pună în operă politici care pot fi considerate premise ale RSI (...). În prezent, societatea așteaptă de la întreprinderi performanțe economice, dar în egală măsură un angajament social, chiar societal” (Stokkink , 2010, p. 5).

În ce constă respectivul angajament? Modul de funcționare al întreprinderilor, condițiile de muncă pe care le asigură și impactul activităților lor asupra mediului trebuie să fie „la vedere”; transparența vizează inclusiv alegerea furnizorilor și a subcontractanților, colaborările cu guvernele, alocările financiare pentru cercetare-dezvoltare, susținerea unor mișcări sau oameni politici, conformarea față de reglementările Organizației Internaționale a Muncii sau față de sancțiunile impuse de ONU unor state etc. Toate acestea constituie elementele unei „trasabilități sociale” care contează enorm în ochii puterilor publice, ai acționarilor, clienților, ONG-urilor, dar și ai propriilor angajați.

3. Geneza și evoluția doctrinei responsabilității sociale a întreprinderilor

Pentru a înțelege cum și de ce ideea de *responsabilitate socială* a ajuns să influențeze hotărâtor modul în care întreprinderile își organizează activitatea economică, vom porni de la o definiție a acestui concept, agreată în spațiul politic și economic al Uniunii Europene: „integrarea voluntară de către întreprinderi a preocupărilor sociale și de mediu în activitățile lor comerciale și în relațiile lor cu părțile interesate”⁵. Documentul executivului european citat mai sus aduce și precizări suplimentare: „Întreprinderile au un comportament socialmente responsabil câtă vreme ele merg dincolo de exigențele legale minimale și de obligațiile impuse prin convențiile colective, pentru a răspunde nevoilor societale. RSI permite întreprinderilor, indiferent de talia lor, să contribuie la concilierea ambițiilor economice, sociale și de mediu, cooperând cu partenerii lor. Astfel, RSI a devenit un concept tot mai important în lume și în Uniunea Europeană, înscriindu-se în debaterile asupra mondializării, competitivității și dezvoltării durabile. În Europa,

⁵ Commission des Communautés Européennes, *Mise en oeuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi: faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*, Bruxelles, le 22.3.2006, COM (2006) 136 final, p. 2. Aceeași definiție o regăsim și într-un document mai vechi al Comisiei: *Promouvoir un cadre européen de la responsabilité sociale des entreprises. Livre vert*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

încurajarea RSI reflectă necesitatea apărării valorilor comune și a creșterii simțului solidarității și al coeziunii” (Commission des Communautés Européennes, 2006, p. 2).

Drumul parcurs de întreprinzători și de factorii de putere politică, precum și de partenerii lor din societatea civilă, pentru a ajunge la accepțiunea actuală a responsabilității sociale a fost unul complicat, întins pe mai multe decenii, după încheierea celui de-al Doilea Război Mondial. Mai întâi, pe fondul eforturilor de reconstrucție stimulate de Statele Unite ale Americii, s-a impus perspectiva etică americană (curentul *business ethics*), care a dominat anii 1950-1960. În deceniile 1970-1990, tot SUA au purtat stindardul teoriilor și practicilor RSI, înglobate de această dată unei viziuni *utilitariste*. După 1990, Europa a intrat și ea în joc, asociind responsabilitatea socială cu *teoria dezvoltării sustenabile* (Jbara, 2017).

Curentul american „*business ethics*” a apărut ca răspuns la fenomenul creșterii întreprinderilor, în contextul separării proprietății de managementul efectiv al afacerii și în acela al dispersării acționariatului, până la limita dispariției oricărei responsabilități personale. Odată cu profesionalizarea managementului marilor companii, s-a pus problema raportului dintre „casta directorilor”, pe de o parte, și acționariatul anonim, pe de altă parte, apărând astfel conceptul de „guvernanță corporatistă”. Ideea de bază a curentului *business ethics* a fost aceea că, în pofida separării proprietății de management, adevărații deținători ai întreprinderilor – fie ei mari capitaliști sau mici investitori la bursă –, nu trebuie să profite de „anonimat” pentru a se deroba de îndatoririle morale pe care le au față de societate. Mulți magnați ai economiei americane (printre care și celebrul Andrew Carnegie, mogulul industriei siderurgice) considerau, încă de la finele secolului al XIX-lea, că întreprinzătorii nu au dreptul moral de a-și etala bogăția, de a trăi ostentativ în lux și de a acumula averi, fără să pună la lucru respectivele averi pentru utilități publice. Și Henry Ford avea opinii similare, pe el preocupându-l în special chestiunea sănătății și a prosperității angajaților săi.

După tragica experiență a războiului, ideile etice de factură protestantă s-au generalizat în mediile marilor corporații, al căror prestigiu social a crescut mult ca urmare a recunoașterii publice a contribuției lor la efortul de război. Un discurs sistematic despre răspunderea socială (în special a conducătorului de întreprindere) și despre virtuțile capitalismului etic s-a conturat la intersecția dintre teologie, economie și management, mai ales prin intermediul cărții lui Howard R. Bowen, *Responsibilities of the Businessman* (2013). Aceasta a fost considerată prima dezbatere importantă despre etica afacerii și responsabilitatea socială, punând bazele teoretice, pentru afaceriști și analiști din zona academică, în abordarea planificării strategice și

a luării deciziilor economice în funcție de parametrii etici; deși apărută la începutul epocii RSI, cartea a rămas cel mai important reper doctrinar pentru acest curent (Bowen, 2013) fiind citată de toți cei care contrapuneau democrația liberală și capitalismul ideilor comuniste (susținute inclusiv prin prezența diviziilor lui Stalin, staționate până în inima Europei) ce invadaseră o mare parte a globului.

Din cauza amprentei sale culturale legate predominant de etica protestantă și de spiritul capitalist american, curentul business ethics a lăsat treptat locul, începând din anii '70, unei concepții utilitariste, mai adaptabile la condițiile globalizării. Responsabilitatea socială a glisat din zona „alegerii morale” a conducătorului întreprinderii către mecanisme și reguli practice de audit social și către concepția utilitaristă potrivit căreia RSI trebuie să fie pusă într-o legătură nemijlocită cu performanța economică a întreprinderii (nu doar cu „aura” sa paternalistă); la urma urmei, un comportament responsabil al întreprinzătorului trebuie să amelioreze în primul rând performanța economică a întreprinderii sale, fără de care nu se poate gândi la filantropie, la mecenate și la alte acțiuni sociale.

Între 1980 și 1990, pe fondul curentului utilitarist, acțiunile de RSI au înregistrat un anume recul, tocmai pe motiv de echilibrare a acțiunilor sociale cu eficiența și cu profitul. Totuși, respectivul deceniu a fost unul propice reflecțiilor doctrinare în materie, concretizate în apariția și impunerea a două concepte noi: corporate social performance (performanță societală a întreprinderii) și stakeholder (parte interesată) (Sethi, 1975).

Conceptul de performanță societală a întreprinderii/corporației a luat naștere pornind de la faptul că multe companii importante dobândiseră un prost renume în comunitățile naționale sau pe plan internațional, fie din cauza comportamentului lor economic antisocial (chiar și ilegal)⁶, fie din cauza unei insuficiente promovări publice a rezultatelor în materie de protecție a mediului și de suport extra-salarial pentru angajați; nu în ultimul rând, un motiv pentru deficitul de imagine publică l-a constituit lipsa de reacție a companiilor în raport cu nevoi sociale

⁶ În anii 1970-1980, s-au succedat numeroase crize economice și politice, pornind de la cea mai extinsă la nivel global – criza petrolului – și încheind cu cele de factură politică și militară, de anvergură regională sau națională. Multe națiuni s-au confruntat, în acea perioadă, cu probleme grave pentru rezolvarea cărora au plătit cetățenii simpli, marile companii continuând să încaseze profituri exorbitante. Așa a fost cazul unor giganți petrolieri, al unor multinaționale din industria extractivă, alimentară sau din cea de tehnologii industriale și armament. Unele întreprinderi au intervenit în conflictele politice, finanțând lovituri de stat; altele au distrus iremediabil mediul în care locuiau comunități sărace și needucate, pentru a exploata resursele naturale; în fine, au fost suficiente cazuri de poluare la scară largă, de subminare a securității alimentare a unor țări sărace, de corupție la nivel înalt și de susținere a unor regimuri dictatoriale, toate acestea demonstrând că bogaților lumii le pasă doar de profiturile lor.

acute, provocate de dezastre naturale, conflicte armate între state, revoluții, conflicte interetnice și alte asemenea cauze. Pe scurt, ideea de performanță societală a avut în vedere măsurarea cât mai precisă a raportului dintre rezultatele economice obținute de o întreprindere și costurile sociale (umane, morale, politice, de mediu etc.) pe care au fost dispuși să le plătească managerii săi.

Dintr-un unghi complementar de vedere, conceptul de performanță societală surprinde procesul de trecere a corporațiilor de la situația responsabilității voluntare (*responsability*) cu un mare grad de generalitate la răspunsul instituționalizat dat cererilor punctuale venite din mediul social, inclusiv de la proprii angajați (*responsiveness*) (Wood, 1991). Astfel, performanța socială desemnează nivelul cantitativ și calitativ al rezultatelor obținute de o întreprindere în materie de climat social, precum bunăstarea în procesul muncii a diferitelor categorii de salariați sau comportamentul patronilor și al cadrelor din management față de subordonați; ea mai vizează, de asemenea, nivelul de implementare a politicilor sociale și impactul lor asupra performanței globale a întreprinderii.

Cât privește conceptul de stakeholder, acesta desemnează ansamblul părților implicate, interesate sau dependente – direct sau indirect – de deciziile și de activitățile întreprinderii⁷. Respectivul „părți” denumesc beneficiarii concreți ai responsabilității sociale sau, conform spuselor unui important doctrinar american, Archie B. Carroll, „dau nume și chipuri ideii de responsabilitate”. Pentru a lămuri și mai bine lucrurile, Carroll adăuga: „Noțiunea de *Stakeholder* este un joc de cuvinte în raport cu cea de *Stockholder* (acționarii), desemnând indivizii și grupurile de indivizi care au o miză, o revendicare sau un interes în activitățile și deciziile întreprinderii” (Carroll, 1991, p. 40).

Potrivit autoarei marocane Nejla Jbara (2017), *teoria stakeholderilor* poate fi rezumată în patru afirmații fundamentale. Prima este aceea că orice întreprindere relevantă are un număr oarecare de părți interesate sau implicate (exprimând reprezentarea relațională a firmei), cu exigențe vis-à-vis de ea. A doua afirmație face diferența între două categorii de părți interesate: una a agenților sociali importanți, alta a celor mai puțin importanți și influenți. În mod firesc, întreprinderea nu va

⁷ Definiția este utilizată, de la jumătatea anilor '80 de câțiva autori americani de vizibilitate internațională: R. E. Freeman & D. L. Reed, *Stockholders and stakeholders: A new perspective on corporate governance*, in: *California Management Review*, vol. XXV, no 3, 1983, pp. 88-106; R. E. Freeman, *Strategic management: A stakeholder approach*, Marshfield, MA, Pitman, 1984; M. B. E. Clarkson, *A stakeholder framework for analysing and evaluating corporate social performance*, in: *The Academy of Management Review*, vol. 20, no 1, 1995, pp. 92-117; M. T. Jones, *Instrumental stakeholder theory. A synthesis of ethics and economics*, in: *The Academy of Management Review*, vol. 20, no 2, 1995, pp. 404-437.

putea răspunde tuturor solicitărilor stakeholderilor, trebuind să opteze pentru satisfacerea cererilor unora dintre ei. În al treilea rând, prosperitatea firmei va depinde de capacitatea ei de a răspunde cererilor părților interesate influente și legitime. În fine, funcția principală a echipei manageriale este aceea de a ține seama de cererile potențial contradictorii ale stakeholderilor, de a-i identifica pe cei mai legitimi și mai influenți și de a angaja demersuri manageriale (în special contractuale) la toate nivelurile organizației, pentru a asocia respectiva categorie la buna guvernare corporatistă (Jbara, 2017, pp. 91-92).

Pe ruta istorică a dezvoltării teoriilor și practicilor RSI, constatăm, în cea de-a treia etapă, de după anii 1990, conexiunea cu teoria dezvoltării durabile, la nașterea căreia au contribuit numeroase acțiuni de conștientizare ale organizațiilor ecologiste, șocantul *Raport Brundtland* din 1987, dar și guvernele lumii reunite la Rio, în 1992, care au adoptat Convenția privind Agenda 21. Ideea de bază a celor care au definit dezvoltarea durabilă este aceea că Terra, deși dispune de resurse naturale uriașe, este în pericol din cauza modului în care întreprinderile (în special cele producătoare de gaze cu efect de seră sau care defrișează necontrolat pădurile ecuatoriale, cele care folosesc în agricultură substanțe nocive mediului și sănătății umane etc.) își organizează producția și distribuția de bunuri. Generația actuală, beneficiară a unei creșteri economice fără precedent și a unei prosperități excesive, riscă să lase posterității o lume secătuită de resurse, un mediu insuportabil, cu schimbări climatice dramatice. Ce înseamnă responsabilitate socială, din acest punct de vedere? Înseamnă să concepi dezvoltarea întreprinderii ținând seama de nevoile generațiilor viitoare, care au și ele dreptul la un mediu curat, la resurse și siguranță. Dezvoltarea durabilă (sustenabilă), ca obiectiv fundamental al RSI, are trei piloni esențiali: protecția mediului, performanța economică și securitatea socială.

Intrarea semnificativă și fără sincope a Europei în concertul responsabilității sociale a întreprinderii, survenită mai târziu decât în spațiul nord-american, abia după 1990, a făcut ca dezvoltarea durabilă să fie considerată principala componentă a RSI. „Acest curent al sustenabilității prezintă astfel o nouă concepție asupra RSI, departe de cea etică. În fapt, pentru întreprindere, înseamnă să-și asume consecințele și riscurile activității sale, străduindu-se să anticipeze și nu doar să repare daunele, ca în cazul concepției «etice», să reinternalizeze costurile suportate de colectivitate. Această concepție presupune deci ca obiectivele sociale și de mediu să fie integrate, la același nivel ca cele economice, în inima acțiunii întreprinderii, nefiind detașate în entități externalizate” (Jbara, 2017, p. 93). Spre deosebire de concepția utilitaristă (care vizează satisfacerea cererilor stakeholderilor), teoria

dezvoltării durabile nu echivalează interesul general sau binele public cu suma/agregarea intereselor părților interesate de o anume politică RSI. Binele comun trebuie să fie definit de către state, la nivel național; în mediul internațional, el va fi reglementat de normele internaționale convenite prin *Declarația universală a drepturilor omului*, prin principiile directe ale OCDE vizând firmele multinaționale, prin convențiile Organizației Internaționale a Muncii referitoare la legislația muncii și prin convențiile internaționale de protecție a mediului.

În concluzia acestui periplu prin istoria doctrinei responsabilității sociale, vom reda un pasaj din articolul publicat de Anca Maria Hristea în anul 2011, *Responsabilitatea socială corporativă – între deziderat și realitate*, articol în care, deși autoarea preferă folosirea unei sintagme limitative (aceea de „responsabilitate corporativă”⁸), redă totuși destul de complet viziunea europeană asupra componentelor esențiale ale RSI: „Concept referitor la contribuția pe care companiile și-o aduc la dezvoltarea societății moderne, inițiativa «responsabilă» a fost teoretizată de numeroase curente de gândire și a fost promovată printr-o mare diversitate de termeni: corporate citizenship, corporate philanthropy, corporate societal marketing, community affairs, community development etc. Sprijinirea și respectarea drepturilor fundamentale ale omului, dreptul la libera asociere, eliminarea tuturor formelor de muncă forțată, combaterea corupției, promovarea responsabilității față de mediul înconjurător sunt doar câteva dintre principiile vizate de CSR. Pe scurt, se poate spune că responsabilitatea socială corporativă este o modalitate de dezvoltare durabilă prin care companiile aleg să trateze problemele de mediu și pe cele sociale ca părți integrante ale operațiunilor de afaceri” (Hristea, 2011, p. 57).

4. Conținutul activităților de responsabilitate socială a întreprinderii

Responsabilitatea socială a întreprinderii nu trebuie privită ca o „modă a momentului” în materie de activitate economică, ci ca o soluție pe termen lung la uriașele provocări climatice, demografice, sanitare, culturale etc. ce stau în fața omenirii. Este adevărat că de multe ori demersurile politice și ale ONG-urilor

⁸ În volumul *Responsabilitatea socială a întreprinderilor: de la concept la normativizare* (Editura Universitară, București, 2016), Nicolae Voiculescu și Maria Iuliana Neagu critică formula „responsabilitate corporativă”, motivând avantajul celei de „responsabilitate socială a întreprinderilor”, în felul următor: „în acord cu evoluțiile existente la nivel doctrinar și normativ, activitățile specifice responsabilității sociale incumbă tuturor întreprinderilor (inclusiv celor mici și mijlocii – care reprezintă 99% din totalul întreprinderilor din UE) și nu doar marilor companii, cum, din păcate, uneori se mai înțelege” (p. 35).

pentru stimularea RSI par lozincarde și integrate într-o rutină comunicațională drapată cu principii greu de operaționalizat. La fel de adevărat este și faptul că unele companii care au înțeles tendința în materie de RSI au luat de timpuriu startul, atât în sfera acțiunilor concrete derulate în folosul partenerilor sociali, cât mai ales în aceea a campaniilor propagandistice derulate în mass-media și prin celelalte canale de „advertising”, trăgând de aici o mulțime de avantaje pe piața concurențială. Dar, în cele din urmă, RSI nu se reduce la propaganda superficială despre beneficiile dezvoltării durabile și ale implicării sociale, ci ia forme concrete, de acțiuni observabile și măsurabile desfășurate voluntar de către întreprinzători, peste nivelul cerut de legile sectorului economico-social în care operează.

Pentru o viziune comună, la nivel global, asupra reperelor esențiale ale RSI, a fost elaborat standardul *ISO 26000*. Acest document prezintă liniile directoare pe care trebuie să le aibă în vedere toate tipurile de organizații economice (și nu numai), indiferent de mărimea, localizarea sau cifra lor de afaceri, pentru a putea să dovedească internalizarea politicilor de responsabilitate socială (societală) și dezvoltare durabilă: conceptele, termenii și definițiile responsabilității societale⁹; originile, orientările și caracteristicile acestei responsabilități; principiile și practicile în materie de RSI; problemele centrale și domeniile de acțiune ale responsabilității societale; integrarea, concretizarea și promovarea unui comportament responsabil în ansamblul organizației și în toate politicile și practicile sale; identificarea părților interesate și dialogul cu acestea; comunicarea publică privind angajamentele de RSI și performanțele obținute în materie (ISO26000, 2014, p.6).

ISO 26000 identifică mai multe probleme centrale ale responsabilității societale, cărora le subsumează domenii specifice de acțiune (ISO 26000, 2014, pp. 12-13), după cum urmează:

1. Problema centrală a drepturilor omului incumbă următoarele 8 domenii de acțiune: datoria de vigilență; identificarea situațiilor care prezintă un risc pentru respectarea drepturilor omului; prevenirea complicității în încălcarea drepturilor; remedierea daunelor produse prin nerespectarea drepturilor omului; domeniul discriminării și al grupurilor vulnerabile; domeniul drepturilor civile și politice; drepturile economice, sociale și culturale; drepturile privitoare la domeniul muncii.

⁹ Normele ISO 26000 definesc astfel responsabilitatea societală: „responsabilitatea unei organizații vis-à-vis de impactul deciziilor și activităților sale asupra societății și mediului, manifestată printr-un comportament transparent și etic ce contribuie la dezvoltarea durabilă, implicit la sănătatea și bunăstarea societății, ia în calcul așteptările părților interesate, respectă legile în vigoare și este în accord cu normele internaționale de comportament, integrându-se în ansamblul organizației și fiind pus în practică în cadrul relațiilor sale” (Organisation Internationale de Normalisation, 2014).

2. Problema centrală a „relațiilor și condițiilor de muncă” este operaționalizată în 5 domenii de acțiune responsabilă: domeniul relațiilor dintre angajator și angajat; condițiile de muncă și protecție socială; dialogul social; sănătatea și securitatea în muncă; dezvoltarea capitalului uman.

3. Problema centrală a mediului are în obiectiv 4 domenii de intervenție: prevenirea poluării; utilizarea durabilă a resurselor; atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea; protecția mediului, a biodiversității și reabilitarea habitatelor naturale.

4. Problema centrală a practicilor loiale are 5 domenii de acțiune: lupta contra corupției; angajamentul politic responsabil; concurența loială; promovarea responsabilității societale în cadrul sistemului de valori al societății; respectarea drepturilor de proprietate.

5. Problema centrală „consumatorul” este abordată pe 7 coordonate: practici loiale în materie de comercializare, informare și contracte; protejarea sănătății și a siguranței consumatorilor; consumul durabil; serviciile post-vânzare, asistență și rezolvare a litigiilor și reclamațiilor formulate de consumatori; protecția datelor cu caracter personal ale consumatorilor; accesul la servicii esențiale; educație și sensibilizare.

6. Problema centrală numită „comunități și dezvoltare locală” este abordată din 7 perspective: implicarea întreprinderii în comunități; educație și cultură; crearea de locuri de muncă și dezvoltarea competențelor; dezvoltare tehnologică și acces la tehnologie; crearea de bogăție și de venituri; sănătate publică; investiții în societate.

Putem observa că unele dintre domeniile enumerate se regăsesc în mai multe arii problematice, cu formulări sensibil asemănătoare; altele au încă un grad destul de mare de relativitate și generalitate. Din aceste motive, există opinia că ISO 26000 nu reprezintă o normă care să se preteze certificării. Dar multe agenții de consultanță economică și/sau juridică oferă servicii de certificare ISO 26000.

Chiar dacă experții internaționali s-au pus de acord în privința standardizării evocate mai sus, nu este deloc ușor să ordonăm mulțimea acțiunilor concrete prin care întreprinderile își dovedesc spiritul responsabil în raport cu societatea. Doctrinariii și analiștii domeniului propun un număr oarecare de categorii integratoare, de genul: responsabilitate economică, responsabilitate legală, etică și filantropică (Carroll & Buchholtz, 2008). Pe lângă modelul Carroll-Buchholtz, bazat pe cele patru categorii enunțate, există și alte paradigme clasificatorii, care adaugă ca

și clase distincte de elemente: *responsabilitatea ecologică*, *asigurarea securității alimentare*, precum și conceptul integrator de management al *calității totale*¹⁰.

Din perspectiva politică a unor actori instituționali globali, cum ar fi Organizația Internațională a Muncii, responsabilitatea întreprinderilor (în special a marilor corporații multinaționale) se manifestă în aria a trei mari domenii de acțiune:

a) *drepturile omului*: sectorul afacerilor să respecte drepturile fundamentale ale omului (inclusiv dreptul la muncă și integrare socială) și să nu fie complice la încălcarea lor, niciunde în lume; multinaționalele să respecte identitatea și drepturile populațiilor autohtone, implicându-se direct în creșterea calității vieții acestora;

b) *standardele de muncă*¹¹: întreprinderile au obligațiile următoare: să respecte libertatea de asociere și drepturile la negociere colectivă; să elimine munca forțată/obligatorie, munca minorilor și discriminările de orice fel în domeniul angajării și ocupării; să respecte normele de sănătate a muncii; să susțină formarea profesională și să acorde stimulente pentru motivarea personală a angajaților; să salarizeze corect lucrătorii, asigurându-le astfel un standard decent de viață și combătând sărăcia; să asigure relații corecte între angajatori și angajați, descurajând fenomene precum hărțuirea, umilirea; să atragă forța de muncă din categoriile defavorizate (persoane cu dizabilități, tineri aflați la prima angajare, șomeri de lungă durată, susținătorii familiilor monoparentale); să se implice în educația generală a societății în cadrul căreia își derulează afacerile etc.;

c) *protecția mediului*: aplicarea principiului precauției (prevenirii) în problemele de mediu (fiind bine cunoscut faptul că prevenirea este mai puțin costisitoare decât

¹⁰ Managementul calității totale este o filosofie de management al afacerilor bazată pe ideea creșterii continue a calității produselor și serviciilor și implicit a satisfacției clienților. Managementul calității totale impune participarea tuturor membrilor întreprinderii, precum și a tuturor partenerilor săi externi din amonte (furnizori de resurse umane, materiale și financiare) și din aval (distribuitori, transportatori, detașiști) la efortul de rentabilizare a muncii, astfel încât clienții direcți și societatea în ansamblu să aibă de câștigat. Managementul calității totale a fost inclus în standardele din seria ISO-9000.

¹¹ O amplă analiză a standardelor de muncă găsim în volumul *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și european*, publicat la Editura Universitară, București, în anul 2016, de Profesorul Nicolae Voiculescu și de Vasile Neagu. Autorii descriu pe larg, pornind de la documente precum Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, cele mai importante drepturi ale lucrătorilor: egalitatea de șanse și nediscriminarea, pe criterii de sex, naționalitate, religie etc., în privința angajării, formării, promovării, salarizării și securității muncii; flexisecuritatea; libera circulație a lucrătorilor; timpul de lucru și de odihnă, munca de noapte și regimul juridic al derogărilor în materie; munca atipică (pe fracțiuni de normă, pe durată determinată, prin agent de muncă temporară); protecția lucrătorilor în cazul insolvenței întreprinderii sau al transferului acesteia în alte locații decât cea inițială; standardele privind detașarea lucrătorilor; protecția în cazul concedierilor colective; informarea și consultarea lucrătorilor; dialogul social (Parlamentul României, 2011) și negocierea colectivă; dreptul la grevă; securitatea și sănătatea la locul de muncă; protecția tinerilor la locul de muncă.

repararea daunelor cauzate naturii și sănătății umane); exploatarea ecologică și conservarea resurselor, pentru a fi accesibile și generațiilor viitoare; dezvoltarea tehnologiilor curate sau „verzi”; combaterea poluării; investiții în infrastructura verde a colectivităților locale și în activitățile de reciclare, pe coordonatele „economiei circulare”¹²; transparență în organizarea activităților economice, în relațiile cu furnizorii, angajații, clienții și autoritățile politico-administrative; combaterea corupției – fie ea legată de încălcarea reglementărilor de mediu, fie de oricare alt interes economic (Organisation Internationale du Travail, 2017).

Din multitudinea acțiunilor care se circumscriu responsabilității sociale a întreprinderilor, unele se regăsesc și în politicile companiilor care operează în România: „Domeniile cel mai adesea acoperite prin inițiative de CSR/SR în România includ bunăstarea copiilor, educație, artă, religie, mediu și sport. Inițiativele de CSR/SR nu se limitează doar la investiții în comunitate, ci cuprind și responsabilități în sfera de influență și față de clienți, precum și bunăstarea angajaților. În funcție de comunități, unele dintre cauze precum bunăstarea copiilor și educația, servicii pentru grupuri sociale în situație de risc sau religia sunt mult mai adesea abordate decât alte tipuri de inițiative” (Anca et al., 2011 p. 20). Motivul principal pentru care companiile din România au inclus în managementul lor acțiuni de RSI a fost acela de a-și construi brand-ul, în vederea creșterii cifrei lor de afaceri. Marile corporații au luat în calcul și faptul că în 2011 a fost adoptată Strategia Națională pentru Promovarea CSR.

Taxonomiile prezentate mai sus dau o imagine destul de completă asupra lucrurilor pe care o întreprindere trebuie să le facă, în raport cu societatea, pentru a i se recunoaște caracterul „responsabil”. Totuși, unele activități aparținând sferei RSI sunt destul de vag definite, interpretabile contextual și chiar imposibil de cuantificat (de exemplu, sunt greu de apreciat și măsurat itemi precum angajamentul politic

¹² *Economia circulară*, teoretizată încă din anii 1970 de către cercetătorii în domeniul mediului J. T. Lyle și Walter Stahl, este considerată un răspuns potrivit la tendința globală de epuizare a resurselor naturale. Rezervele mondiale de resurse principale, precum metale și minerale rare, se diminuează pe zi ce trece, astfel că explorarea și extracția lor costă tot mai mult. Economia circulară se bazează pe sistemul industrial de recuperare, care conduce la eliminarea deșeurilor și la obținerea de materiale secundare, cu costuri energetice scăzute; respectivele materiale secundare devin materii prime pentru alte industrii. Pentru a îndeplini obiectivele agendei referitoare la utilizarea eficientă a resurselor, stabilită de Strategia Europa 2020 privind creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii (COM, 2010; 2020), Uniunea Europeană insistă prin toate mijloacele ca statele membre să accelereze tranziția la economia circulară. Un prim pas strategic a fost realizat în anul 2014, prin Comunicarea Comisiei Europene „Spre o economie circulară: un program deșeurilor zero pentru Europa”(COM/2014/0398final). Pe această temă, a se vedea: Virginia Câmpeanu, *Spre o economie circulară în Uniunea Europeană – o soluție pentru revigorarea economiei* (2016).

responsabil sau promovarea responsabilității în cadrul sistemului de valori al societății), motiv pentru care ele rămân undeva în zona dezideratelor și principiilor. În același timp, faptul că o întreprindere își asumă public angajamente sociale nu echivalează cu transpunerea lor imediată în acțiuni profitabile angajaților și colectivității în ansamblu. Cel puțin în privința lucrătorilor, politicile de RSI trebuie să capete formă și să dobândească forță juridică prin contractele colective de muncă, negociate liber de către partenerii sociali.

5. Integrarea elementelor de responsabilitate socială a întreprinderii în contractele colective de muncă

Relația dintre politicile de RSI și contractele colective de muncă a fost o problemă dezbătută de timpuriu în doctrină, fiind invocată de H. R. Bowen (2013), spre exemplu, cu privire la calitatea de grup de interes a părților implicate în relația cu întreprinderea. Într-o teză de doctorat susținută în 2014, Isabelle Cadet observa, în legătură cu paradigma lui Bowen, că: „Acționarii, salariații, conducătorii, furnizorii, sub-contractanții, clienții, toate persoanele puse în relație printr-un contract sau printr-un mandat implicit cu întreprinderea erau supuse sferei de influență a acelei întreprinderi. Teoria coincidea cu înțelegerea de tip contractual a societății (conform art. 1832 din Codul civil). Ea permitea explicarea unei tehnici sau modalități a RSI sub formă de responsabilitate contractuală, mai ales în lanțul de aprovizionare” (Cadet, 2014, p. 137).

Perspectiva contractuală din anii 1950 nu avea, însă, decât un conținut tehnic, referitor la relația întreprinderii cu diverse părți interesate, mai ales parteneri de afaceri; ea nu avea semnificația transferării unor obligații de responsabilitate socială – asumate voluntar de întreprindere – în contractele de muncă încheiate cu angajații. Din acest motiv, putem spune că, la acel moment, RSI nu trecuse din sfera etică (deseori utopică) în sfera dreptului. Întreprinderile se limitau, de regulă, la adoptarea limbajului specific responsabilității, din nevoia unui conformism politic avantajos (lesne de înțeles), dar nu considerau necesar și just să plătească din propriul lor profit pentru a oferi angajaților beneficii extra-salariale consistente. Declarațiile despre drepturile omului (copy-paste după documentele în materie ale ONU și ale altor organizații internaționale cu vocație globală sau regională), despre nevoia de a proteja

mediul¹³ sau despre echitatea socială asociată marilor afaceri nu presupuneau decât costurile legate de punerea în practică a strategiilor comunicării publice.

În aceste condiții, ne întrebăm ce anume a declanșat trecerea unor elemente din portofoliul RSI (care este cel puțin opțional, dacă nu chiar facultativ) în acela al beneficiilor extra-salariale directe, cuprinse în contractele colective de muncă? Răspunsul nu este ușor de dat, întrucât procesul în sine a coincis cu multe alte schimbări în relațiile dintre întreprinderi și societate. Este suficient să ne amintim că, în urmă cu două-trei decenii, marile întreprinderi (din industriile poluante, în special) erau privite cu suspiciune de către comunitățile în care acționau, acestea cerând garanții precum asigurările pentru situații de dezastru sau pentru prejudiciile cauzate de „externalitățile negative”. Ulterior, colectivitățile locale și-au crescut exponențial cererile față de întreprinderi: nu numai să aibă solvabilitate pentru repararea daunelor de mediu sau individuale, ci să participe la promovarea unor drepturi sociale și economice fundamentale sau la investiții în colectivitatea locală (refuzate de către statele tot mai dezangajate față de vechea politică a bunăstării generale), sub sancțiunea pierderii autorizării de funcționare. Această creștere de „pretenții” din partea societății contemporane față de agenții economici pune o problemă legitimă: până unde se întinde, în mod rațional, responsabilitatea socială a întreprinderii?

Pe fondul crizei economice globale (asociate cu o vizibilă criză a guvernanței – reflectată în creșterea fără precedent a datoriei publice, dar și în numeroase scandaluri financiare și de corupție, de fraudare/viciere a alegerilor până și în democrațiile relativ consolidate etc.), responsabilitatea întreprinderii pare să se disipeze, să nu mai fie „personalizată”, legată de o întreprindere sau alta. Sub imperiul, dar și sub „scutul de invizibilitate” al crizei globale, nimeni nu pare să mai răspundă de nimic. Din punct de vedere juridic, devine tot mai dificil să se cuantifice elementele de RSI (devenite extrem de numeroase și răspândite în zone ale socialului care nu au de-a face nemijlocit cu economia), întrucât nu este la fel de ușor să reglementezi obligații pozitive (ce anume, în ce proporții și sub ce sancțiuni trebuie să facă o întreprindere responsabilă), precum este să legiferezi interdicții sau limite ale acțiunii întreprinderii. De altfel, mulți specialiști consideră că noțiunea de

¹³ În spațiul economic european, s-a ajuns treptat la identificarea ideii de responsabilitate socială a întreprinderii cu cea de dezvoltare durabilă. În schimb, în SUA s-a menținut viziunea acționarială asupra RSI, astfel încât abia de un deceniu putem identifica preocupări ecologiste în strategiile de management; anterior, angajarea unei cheltuieli destinate dezvoltării durabile putea fi anulată pe cale judiciară de către acționariat. Modul american de a înțelege relația dintre dezvoltare și mediu explică atitudinile oscilante ale autorităților politice de la Washington față de inițiativele globale, cu aderări și retrageri (ca aceea decisă de fostul Președinte Donald Trump, în iunie 2017, cu privire la Acordul global pentru climă de la Paris, din 2015).

RSI, fiind mai curând una de management decât una juridică, are o anume „libertate” în raport cu legea (excluzând, desigur, nerespectarea ei).

Date fiind dificultățile menționate, în Uniunea Europeană s-a preferat păstrarea elementelor de RSI în zona conformării voluntare (soft law), căci există suficiente mijloace prin care emitentul dreptului suplu poate determina acest lucru (în special reglementările obligatorii anterioare vizând politicile de mediu sau cele din legislația clasică a muncii). „Angajamentul voluntar este, fără nicio îndoială, exercițiul unei libertăți; dar nu e lipsit de constrângere. El traduce uneori nevoia de a anticipa norme imperative și grija de a pune în operă dispozitive de prevenire a riscurilor (de mediu, sociale și de guvernare). Așadar, acest angajament nu e niciodată deconectat de la un substrat juridic, atât în amonte, cât și în aval de deciziile luate”, spunea Isabelle Cadet (2014, p. 156). Observând evoluția juridică a normelor de RSI, Cadet formula concluzia următoare: „În mod progresiv, hard law câștigă teren, normele de RSI semănând din ce în ce mai mult cu normele juridice clasice. La rândul lor, normele private – veritabile instrumente de soft law – devin ele însele obligatorii, prin pârghiile clauzelor contractuale dintre părțile implicate” (Cadet, 2014, pp. 165-166).

Să lămurim puțin conceptul de soft law, care nu ține prea mult de conținutul dreptului nostru continental, ci mai mult de Common Law. Soft law are la bază forța convențiilor și a tradițiilor de a căpăta un caracter imperativ, dobândind același statut juridic precum legile date de parlamente sau ordonanțele de guvern. Conceptul de soft law nu acoperă doar cutumele și convențiile, ci și jurisprudența și (nu în ultimul rând) contractele. În cazul acestora din urmă, faptul că exprimă voința părților le conferă eficacitate și forță constrângătoare.

Dar cum operează contractele în drept? Orice contract reflectă adeziunea la un sistem normativ explicit sau implicit, fie de drept cutumiar, fie pozitiv. Privit din afară, de către un terț, contractul este în mod cert un fapt juridic¹⁴. Pentru părțile care îl convin și îl execută cu bună credință, caracterul obligatoriu al regulii instituite prin contract nu poate fi negat, iar în caz de litigiu judecătorul din sistemele continentale de justiție are limite destul de restrânse de a modera între părți; în Common Law, modificarea pe cale judecătorească a prevederilor contractuale este mai puțin rigidă. În mod similar se petrec lucrurile și în materia dreptului

¹⁴ „Contractul este acordul de voințe dintre două sau mai multe persoane cu intenția de a constitui, modifica sau stinge un raport juridic” (art. 1.166 din Noul Cod civil – Legea nr. 287 din 17 iulie 2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 24 iulie 2009; a fost modificată prin Legea nr. 71/2011 și rectificată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 427 din 17 iunie 2011 și în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 489 din 8 iulie 2011).

internațional public: convențiile se încheie pe principiul bunei credințe și al opționalității (soft law), având un conținut cât se poate de general; ulterior, pentru a dobândi forță de hard law, convențiile sunt transcrise în dreptul național, moment din care se instituie caracterul lor constrângător și sunt prevăzute sancțiuni.

Așa cum o obligație de principiu, cu conținut etico-politic, din dreptul internațional se transcrie ca hard law în dreptul statelor, tot la fel se petrec lucrurile și în cazul trecerii de la un principiu sau o normă de responsabilitate socială a întreprinderii la o prevedere înscrisă în contractele care operează în baza dreptului muncii. Norma de RSI poate fi aplicată, cu mai multă sau mai puțină disponibilitate/bună credință de către angajator, în mod voluntar; odată ce este transferată, însă, în contractul colectiv de muncă, ea trebuie executată în mod obligatoriu și poate fi supusă cenzurii instanței de judecată¹⁵.

Potrivit art 229 din Codul muncii, „(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, pe de altă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. (2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați. (3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă, părțile sunt egale și libere. (4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților” (Legea nr. 53 din 2003).

În dreptul românesc, primele contracte de muncă au avut un caracter individual, fiind reglementate prin Legea din 1902 privind organizarea breslelor, apoi prin Legea pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor muncitorești din 1912 (Gîlcă, 2012). Unii autori plasează originea contractului individual de muncă în Codul civil din 1864, dar pe această temă sunt încă multe dispute teoretice. Cât privește apariția contractului colectiv de muncă, ea a fost stimulată de grevele muncitorești de la începutul secolului XX, mai precis din 1909. O formă juridică încă nedefinitivă a căpătat prin Legea conflictelor de muncă din 1920, apoi prin Legea contractelor profesionale din 1921, pentru ca abia în anul 1929 să se

¹⁵ Spre deosebire de sancțiunile instanței pentru nerespectarea clauzelor contractuale, sancțiunile pentru nerespectarea unor angajamente de responsabilitate socială nu sunt formalizate juridic; de fapt, ele se manifestă ca atitudini sau luări de poziție din partea colectivităților, care pot boicota, de exemplu, achiziționarea de produse și servicii de la o companie „neserioasă”. Pierderile înregistrate de o companie ca urmare a încălcării obligațiilor de RSI nu sunt imediat cuantificabile, ci se acumulează pe durată medie și lungă.

ajungă la o definire și reglementare clară, prin Legea asupra contractelor de muncă. Importanța contractului colectiv este dată de câteva elemente esențiale: instituie un dialog social între patronat și lucrători (reprezențați de sindicate), garantând pacea socială; stabilește standarde în materie de muncă sub care nu se poate coborî atunci când se încheie un contract individual; protejează deopotrivă pe membrii de sindicat și pe muncitorii neafiliați.

La încheierea unui contract colectiv de muncă, trebuie să ținem cont de o serie de acte normative, în principal de Legea nr. 53/2003 republicată (Codul muncii), Legea nr. 30/1996 republicată (Legea contractelor colective de muncă), Contractul colectiv la nivel național și Contractul colectiv la nivel de ramură, în cazul în care acesta există.

Toate caracteristicile prezentate mai sus fac din contractul colectiv de muncă un drept negociat, de origine convențională, ce constituie „legea părților” (angajatorii și angajații). Includerea unor elemente de responsabilitate socială a întreprinderii în corpul contractului colectiv de muncă dă acelor elemente greutatea unor drepturi negociate, obligatorii erga omnes. Iată motivul pentru care observăm în ultima vreme o tendință tot mai accentuată de „migrare” a prestațiilor sociale ale întreprinderilor din zona angajamentelor de responsabilitate în cea a contractelor colective de muncă.

Principalele categorii de beneficii extra-salariale (apărute inițial ca elemente de responsabilitate socială a întreprinderii) ce au pătruns treptat în contractele colective de muncă sunt prezentate de Maria Ciudin într-un „Top 10”, specificându-li-se și statutul lor fiscal (Ciudin, 2019):

1. *Tichetele de masă* reprezintă tipul cel mai cunoscut și mai des folosit de către angajatori pentru a oferi angajaților beneficii extra-salariale lunare. Din punct de vedere fiscal, acestea sunt bilete de valoare acordate ca alocație individuală de hrană, conform Legii nr. 165/2018 privind biletele de valoare. Valoarea nominală a unui tichet de masă se stabilește la nivel național; în octombrie 2020, ea a fost fixată la suma de 20 de lei pentru fiecare zi lucrată.

2. *Beneficii extrasalariale medicale*. Multe companii (în special cele care au o cultură a prevenției în materie de sănătate) acoperă unele cheltuieli medicale ale angajaților, prin intermediul pachetelor tip abonament de servicii medicale la clinici

private¹⁶ sau/și prin asigurări voluntare de sănătate. În aceeași categorie intră și un beneficiu relativ rar pe piața contractelor de muncă, dar foarte motivant pentru angajatele companiilor: pachetele de servicii pentru gravide. Tratatamentul fiscal aplicabil acestui tip de beneficii este prevăzut în art. 76, alin. (4), lit. (t) din Codul fiscal, fiind scutit de impozitare până la concurența sumei de 400 de euro (echivalent în lei) anual.

3. *Programele de training și acoperirea costurilor unor certificări profesionale.* Potrivit prevederilor art. 196 alin. (1) din Codul muncii, participarea la formarea profesională (exclusiv în domeniul de activitate al salariatului) poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului. Codul Fiscal prevede că nu sunt impozabile în înțelesul impozitului pe venit cheltuielile efectuate de angajatori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii. Formarea profesională continuă susținută financiar din fondurile întreprinderii este o practică frecventă în România ultimelor două decenii, alături de utilizarea team-building-urilor cu scop de creștere a performanțelor muncii în echipă, de dezvoltare a unor relații principale și armonioase între colegii de muncă sau (mai ales) între șefi și subordonați.

4. *Program de lucru flexibil sau lucrul de acasă.* Prevăzute expres în Codul muncii programul flexibil și munca la domiciliu (mai ales sub forma de telemuncă) au devenit, odată cu pandemia de Covid-19, mai mult niște adaptări raționale la situația sanitară generală decât niște beneficii. Totuși, ele rămân relevante din perspectiva preocupării angajatorului față de unele aspecte ale vieții de familie a angajatului (posibilitatea acestuia din urmă de a efectua unele treburi casnice de neevitat, de a supraveghea copiii sau de a sprijini vârstnicii din familie, în intervalul orar în care s-ar fi aflat la sediul firmei; armonizarea vieții profesionale cu statutul de părinte etc.).

5. *Accesul la săli de sport și beneficiile de lifestyle* au devenit destul de „la modă”, în întreprinderile cu mulți salariați tineri și activi, care au obiceiul de a duce o viață sportivă. Nefiind menționat ca venit scutit de impozit, abonamentul la sălile de sport atrage cheltuieli suplimentare din partea angajatorului. De aceea unele

¹⁶ Unele dintre serviciile medicale se realizează în regim de „telemedicină”: „Telemedicina reprezintă un beneficiu extrasalarial extrem de atractiv și apreciat de către angajați. Corporațiile și companiile pot obține prin cadrul unei platforme cum este SanoPass o ofertă extrem de atractivă pentru servicii medicale premium, oferite de clinici specializate private, pentru a putea oferi astfel de pachete angajaților, ca un beneficiu în afara salarizării. În plus, prin intermediul aplicațiilor digitale, pe care SanoPass le pune, spre exemplu, la dispoziția managementului și conducerii, consumul acestor servicii poate fi controlat, iar sumele pe care compania le plătește pentru servicii și nu sunt cheltuite, se întorc către companie” (SanoPass, n.d.).

corporații preferă să-și construiască propriile baze sportive și de wellness, în loc de a plăti abonamente, în felul acesta optimizând cheltuielile.

6. *Bonusuri și prime în funcție de performanță.* Înainte de consolidarea relațiilor economice de piață (survenită după mai mult de un deceniu de la căderea comunismului), în România era prezentă aproape în toate întreprinderile o „cultură egalitaristă”, care nu-i stimula pe angajați să caute creșterea performanțelor individuale. Lucrurile s-au schimbat, în timp, angajatorii putând oferi angajaților bonusuri și prime de performanță (cu statut de venituri fiscalizabile).

7. *Mașina de serviciu, decontarea transportului sau asigurarea transportului* pentru angajații care fac naveta sau vin de departe constituie o categorie de beneficii neincluse în venitul impozabil, cu condiția ca salariatul să le utilizeze exclusiv în scop profesional și cu aceea de a fi cuprinse explicit în contractul colectiv de muncă.

8. *Primele și voucherele de vacanță* reprezintă un alt beneficiu extrasalarial mult dorit de angajați. Voucherele sunt bilete de valoare care se acordă salariaților pentru acoperirea unor cheltuieli ocazionate de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern. Potrivit art. 25 alin. 3 litera c) din Codul Fiscal, cheltuielile cu voucherele de vacanță sunt deductibile în limita a 6 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Primele de vacanță, la rândul lor, sunt venituri asimilate salariilor, deci integral fiscalizabile. Avantajul lor pentru salariat este că le pot folosi și pentru vacanțe în străinătate.

9. *Telefoanele mobile și abonamentele preferențiale, laptop-uri performante.* Salariații pot beneficia de telefoane mobile gratuite ori de abonamente preferențiale suportate de angajator, precum și de laptop-uri performante. Costul abonamentelor telefonice nu este venit salarial, iar angajatorul își poate deduce aceste cheltuieli. Există situații în care excesul de zel al unor lucrători ai Fiscului se exprimă în interpretarea acestui beneficiu ca unul impozabil, pe motiv că salariatul vorbește la telefonul de serviciu și în interes privat (cu familia sau cu prietenii, cu furnizori de servicii private etc.).

10. *Healthy fruit-bar.* Topul beneficiilor extrasalariale acordate angajaților se încheie cu healthy fruit-bar-ul. Multe companii pun la dispoziția salariaților lor, în spații special amenajate sau direct la postul de lucru, fructe și diverse gustări bio. Pentru salariați, acestea sunt considerate venituri impozabile; angajatori pot deduce respectivele cheltuieli în limita unei cote de 2% aplicată asupra profitului contabil, la care se adaugă cheltuielile cu impozitul pe profit și cheltuielile de protocol.

Unele dintre beneficiile menționate în topul de mai sus (tichetele de masă, tichetele cadou, abonamentele, voucherele și primele de vacanță, tichetele culturale etc.) pot fi acordate angajaților nu în forma fizică tradițională, ci pe carduri care

facilitează utilizarea lor. De asemenea, începând din 2020, constatăm o tot mai vizibilă preferință a salariaților pentru beneficii flexibile, în condițiile în care nevoile lor se pot reierarhiza din cauze precum pandemia, schimbările climatice sau chiar schimbarea statutului marital, nașterea unui copil, apariția de nevoi educaționale și culturale noi etc. Opțiunea pentru beneficii extrasalariale flexibile are o serie de avantaje: companiile lasă angajaților posibilitatea de a decide cum își utilizează fondurile puse la dispoziție lunar sau anual; compania definește lista de beneficii flexibile, bugetul disponibil și lista angajaților beneficiari, iar aceștia aleg unul sau mai multe beneficii, în funcție de nevoi; utilizarea unei platforme de beneficii extrasalariale flexibile înseamnă o administrare mult mai ușoară a alocării fondurilor, a rapoartelor financiare și a facturilor; departamentul de resurse umane va avea o logistică simplificată a acordării beneficiilor și acces facil la raportul lunar sau anual pentru fiecare angajat; sumele acordate în cazul beneficiilor cu recurență lunară pot fi acumulate timp de mai multe luni, astfel că angajatul își va putea alege beneficii de valoare mai mare, cum ar fi bugetul necesar unei vacanțe; beneficiile extrasalariale flexibile îi pot convinge pe angajați că sunt ascultați, iar nevoile lor personale și profesionale sunt luate în considerare.

Într-un studiu realizat de Accace.ro cu privire la beneficiile extrasalariale acordate angajaților în țările europene din zona noastră (România, Cehia, Slovacia, Ungaria, Polonia și Ucraina) se arată că există o tendință relativ unitară în privința folosirii categoriilor de astfel de beneficii: tichete de masă, vauchere și prime de vacanță, asigurări și servicii medicale private, transport decontat și servicii de telefonie mobilă, programe de formare profesională, laptop. Unele țări au beneficii specifice: în Ungaria, există credite preferențiale și subvenții pentru educația copiilor; firmele din Ucraina practică acordarea de cadouri cu diverse ocazii (ziua de naștere a salariatului, ziua companiei etc.); în Cehia și Polonia se poate opta pentru asigurări de viață; în România există numeroase companii care oferă copiilor angajaților cadouri de Crăciun și de 1 Iunie (Păun, 2015).

Studiul menționat mai sus ne oferă un set de concluzii deosebit de pertinente, la care subscriem și noi, în privința relației strânse dintre performanța muncii angajaților și beneficiile extra-salariale oferite de companiile „responsabile social”, prin contractele colective de muncă: „Utilitatea și atractivitatea unui beneficiu depinde de mai mulți factori, printre care vârsta, educația, starea civilă, familia etc. De exemplu, pentru salariații tineri oferirea unui tichet de vacanță ar avea un impact mai mare, pe când salariații cu copii ar aprecia mai mult beneficii de genul suport pentru educația copiilor sau să beneficieze de grădiniță/creșă la locul de muncă. Astfel că, pentru a fi

cu adevărat eficiente, este recomandat ca angajatorii să introducă în politica de recompensare a salariaților o schemă flexibilă de beneficii, dând astfel posibilitatea angajatului să își aleagă singur beneficiul dorit” (Păun, 2015, p. 15).

References

- Anca, C., Aston, J., Stanciu, E., & Rusu, D. (2011). *Responsibilitate Socială (Corporativă) în România*. Raport realizat în cadrul proiectului „Întărirea capacității companiilor românești de dezvoltare a parteneriatelor sociale – RSC”, București, 2011. <http://www.csrmedia.ro/wp-content/uploads/2013/01/Analiza-Situatiei-RSC-in-Romania-RO1.pdf>
- Bocancea, C. (2011). Dimensiunea contextuală a asistenței sociale. In G. Neamțu (coord.), *Tratat de asistență socială*, ediția a II-a. Editura Polirom.
- Bowen, H. R. (2013). *Responsibilities of the Businessman*. University of Iowa Press.
- Cadet, I. (2014). *Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), responsabilité éthiques et utopies. Les fondements normatifs de la RSE, Etude de la place du droit dans les organisations. Gestion et management*. Conservatoire national des arts et metiers - CNAM, 2014. Français. NNT : 2014CNAM0947.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2008). *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*. Cengage Learning.
- Câmpeanu, V. (2016). *Spre o economie circulară în Uniunea Europeană – o soluție pentru revigorarea economiei*. Open Academic Journal Index. <http://oaji.net/articles/2016/3365-1480933922.pdf>
- Ciudin, M. (2019). *Top 10 beneficii extrasalariale*. Calculator venituri. <https://www.calculatorvenituri.ro/top-10-beneficii-extrasalariale-acordate-de-angajatori#h943542988421576487022251>
- Clarkson, M. B. E. (1995). A stakeholder framework for analysing and evaluating corporate social performance. *The Academy of Management Review*, 20(1), 92-117. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9503271994>
- Comisia Europeană. (2014). Comunicarea Comisiei Europene *Spre o economie circulară: un program deșeurii zero pentru Europa* (COM/2014/0398final). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0398R\(01\)&from=FI](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0398R(01)&from=FI)
- Commission des Communautés Européennes. (2006). *Mise en oeuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi: faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*. Bruxelles, le 22.3.2006, COM(2006) 136 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52006DC0136>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.

- Freeman, R. E., & Reed, D. L. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. *California Management Review*, 25(3), 88–106.
<https://doi.org/10.2307/41165018>
- Gilcă, C. (2012). *Noi teorii în dreptul muncii (IV) - Originea contractului individual de munca: statutele breslelor*. Dreptonline.
http://www.dreptonline.ro/articole/articol.php?id_articol=66
- Hristea, A. M. (2011). Responsabilitatea socială corporativă – între deziderat și realitate. *Economie teoretică și aplicată*, XVIII, 10(563), 56-73.
http://store.ectap.ro/articole/650_ro.pdf
- Jbara, N. (2017). Perspective historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11(1), 86-102,
<https://doi.org/10.7202/1043839ar>
- Jones, M. T. (1995). Instrumental stakeholder theory. A synthesis of ethics and economics. *The Academy of Management Review*, 20(2), 404-437.
<https://doi.org/10.5465/amr.1995.9507312924>
- Neacșu, I. (2000). Noi interpretări ale Eidos-ului capitalismului din perspectiva concepției sociologice a lui Max Weber. *Revista Română de Sociologie*, serie nouă, XI(5-6), 449-460. <https://www.revistadesociologie.ro/pdf-uri/nr.5-6-2000/Iulian%20Neacsu%20art5.pdf>
- Organisation Internationale de Normalisation. (2014). *ISO 26000: 2010, Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*. Genève, 2014.
<https://www.iso.org/fr/standard/42546.html>
- Organisation Internationale du Travail. (2017). *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*. Genève, Cinquième édition, 2017.
https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm#:~:text=L'a%20D%C3%A9claration%20sur%20les%20EMN,durables%20en%20milieu%20de%20travail
- Parlamentul României. (2003). Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările și completările ulterioare, republicată în *Monitorul Oficial*, nr. 345 din 18 mai 2011. <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/41625>
- Parlamentul României. (2011). Legea dialogului social nr. 62 din 10 mai 2011. *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.
<http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128345>
- Parlamentul României. (2011). Legea nr. 287 din 17 iulie 2009, publicată în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 511 din 24 iulie 2009; a fost modificată prin Legea nr. 71/2011 și rectificată în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 427 din 17 iunie 2011 și în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 489 din 8 iulie 2011.
<https://www.aegrm.ro/lege-nr-287-din-17-iulie-2009-republicata>
- Păun, A. (2015). *Beneficii acordate de angajatorii romani comparativ cu practicile din regiune*. Accace.ro. <http://accace.ro/wp-content/uploads/sites/8/2015/07/RO-2015-07-23-Beneficii-acordate-de-angajatorii-romani-comparativ-cu-practicile-din-regiune-RO.pdf>

- SanoPass. (n.d.). *Beneficii extrasalariale medicale și de lifestyle*.
<https://companii.sanopass.ro/beneficii-extrasalariale-medicale-si-de-lifestyle>
- Sethi, S. P. (1975). Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework. *California Management Review*, 17(3), 58–64.
<https://doi.org/10.2307/41162149>
- Smith, A. (2011). *Avuția națiunilor*, trad. rom. de Monica Mitarcă. Editura Publica.
- Stokink, D. (coord.), (2010). La responsabilité sociale: origine et définition dans le *Les cahiers de la Solidarité*, Bruxelles, mai 2010, p. 5. Pourlasolidarite.
https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/diversiterse_rseoriginedefinition.pdf
- Touchelay, B. (2013). Histoire de la RSE. In N. Postel & R. Sobel (dir.), *Dictionnaire critique de la RSE*. Presses universitaires du Septentrion.
- Voiculescu, N., & Neagu, M. I. (2016). *Responsabilitatea socială a întreprinderilor: de la concept la normativizare*. Editura Universitară.
- Voiculescu, N., & Neagu, V. (2016). *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și european*. Editura Universitară.
- Weber, M. (1993). *Etica protestantă și spiritul capitalismului*, trad. rom. de Alexandru Diaconovici. Editura Humanitas.
- Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *The Academy of Management Review*, 16(4), 691–718. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279616>