



**Consiliul Republican al FSLC a discutat chestiuni arzătoare**

» p.2



**PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA**



**Membrii Comitetului Confederal al CNSM au adoptat decizii importante**

## Eveniment

### O acțiune de anvergură pentru mișcarea sindicală

Au mai rămas zile numărate până la lansarea campaniei „Organizația primară - energia mișcării sindicale”. Vă anunțăm, dragi colegi, că marți, 28 martie, la Institutul Muncii din Chișinău se va da start campaniei susmenționate. La eveniment vor participa în jur de 100 de persoane din toate centrele sindicale național-ramurale.

Miercuri, 29 martie, campania „Organizația primară - energia mișcării sindicale” va fi lansată la Bălți, unde vor participa circa 70 de persoane din organizațiile sindicale din zona de nord.

Iar joi, 30 martie, campania va ajunge în zona de sud, la Cahul, unde vor participa, de asemenea, în jur de 70 de persoane. Ziarul „Vocea poporului” vă va ține la curent cu principalele acțiuni legate de campania „Organizația primară - energia mișcării sindicale”, care urmărește obiectivul de a fortifica, a coaliza și mai mult mișcarea sindicală și a promova apărarea drepturilor social-economice ale salariaților, precum și aspirațiile lor la o viață mai bună.

Cor. VP



## O întrevedere de nota 10, cu bătaie lungă pentru cooperarea tripartită

”Reprezentanții sindicatelor pot contribui la dezvoltarea culturii muncii



Ilie LUPAN,  
i.lupan@vocea.md

Membrii Comitetului Confederal al CNSM au avut, miercuri, o întrevedere cu prim-ministrul Dorin Recean. Părțile au discutat despre prioritățile în domeniul protecției social-economice a populației și au convenit să dezvolte o colaborare deschisă pentru a soluționa problemele care s-au acumulat în societate, în diferite domenii de activitate.

Premierul a vorbit, în debutul întâlnirii, despre relațiile de muncă, despre negocierile colective, necesitatea de a eradică economia informală și plata salariului „în plic”, punând accent pe creșterea productivității muncii, ca o condiție pentru majorarea salariilor și, respectiv, a pensiilor.

În cadrul discuțiilor, Igor Zubcu, președintele CNSM, a făcut o scur-

tă prezentare a realizărilor mișcării sindicale, printre acestea numărându-se și faptul că CNSM a devenit, din octombrie 2022, membru al Confederației Europene a Sindicatelor (ETUC), iar acest lucru ne permite să fim parte a vocii mișcării muncitorești din Uniunea Europeană.

Referindu-se la necesitatea de a crește productivitatea muncii, liderul sindical a relevat că 40 la sută dintre întreprinderile, instituțiile și organizațiile care activează în țară sunt sindicalizate. Iar acolo unde există organizații sindicale primare, productivitatea muncii este mai ridicată. El s-a referit la necesitatea dezvoltării unui dialog social continuu, eficient, la toate nivelurile, atât în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, la nivel național, cât și la nivel ramural și teritorial.

» p.2

# 2023 ABONAREA CONTINUĂ

DRAGI CITITORII!

Sperăm foarte mult să rămănem împreună și în 2023, fiindcă doar astfel putem face o publicație de calitate.

Abonament: 1 lună - 25,80 lei; 3 luni - 77,40 lei; 12 luni - 283,80 lei.



# » ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Întâlnire la vârf

## O întrevvedere de nota 10, cu bătaie lungă pentru cooperarea tripartită

(Continuare din p. 1)

Totodată, Igor Zubcu a subliniat necesitatea creșterii nivelului de salarizare, astfel încât acesta să asigure un trai decent populației. Dânsul a reiterat solicitarea de a crește nivelul salariului minim la 5000 de lei, egal cu 50% din salariu mediu lunar, conform prevederilor Cartei Sociale Europene (revizuită), de a se elimina lacunele din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, precum și privind creșterea salariilor în sectorul real.

„Nu dorim să fim pe diferite părți ale baricadelor, dar, în calitate de reprezentanți ai angajaților, noi insistăm pe creșterea salariului minim, ca oamenii să poată avea o pensie normală. În loc să plătim diferența de 800-900 de lei din buget pentru pensia minimă, ar fi fost mai bine dacă se majora salariul minim, astfel s-ar stopa și exodul de muncă. O problemă mare este și salarizarea în sectorul bugetar. Legea salarizării nu mai este una care motivează angajații. Motivația este legată de creșterea productivității muncii”, a punctat Igor Zubcu.

De asemenea, președintele CNSM a vorbit și despre necesitatea imperioasă de a se stabili aceeași valoare de referință și a se implementa principiul privind plata egală



pentru munca de valoare egală și a opinat că educația și sănătatea ar trebui să fie domenii prioritare pentru orice guvernare. El a atras atenția asupra faptului că salariul mediu în educație e cu 20% mai mic decât salariul mediu pe țară. Cineva, la o întâlnire cu cadrele didactice, a menționat că acest lucru e o rușine și ar trebui să fie întreprins chiar în acest an pași concreți pentru ridicarea salariului mediu în educație cel puțin la nivelul celui mediu pe țară.

În context, Ghenadie Donos, președintele FSEȘ, a menționat că o problemă impor-

tantă în domeniul educației este lipsa de cadre: în prezent, există 2500 de locuri vacante, care sunt completate cu pensionari. Aceștia constituie deja 25% dintre angajați, iar acest lucru nu poate dura la nesfârșit. Trebuie să atragem tinerii, iar majorarea salariului mediu este vitală pentru sistem.

Pe lângă problemele abordate, Sergiu Saiciuc, vicepreședinte al CNSM, a atras atenția asupra problemei cu privire la taxa de înregistrare de stat pe care trebuie să o achite organizațiile sindicale (de 1149 de lei), care reprezintă o îngrădire a drepturilor

de asociere a salariaților și trebuie eliminată. „Patronatele achită 90 de lei, ONG-urile nu achită nimic, dar sindicatele sunt echivalente cu agenții economici. Este o nedreptate. Republica Moldova a ratificat o convenție OIM care prevede că înregistrarea trebuie să fie o formalitate, dar nu un impediment în activitatea noastră”, a subliniat Sergiu Saiciuc.

Membrii Comitetului Confederal au abordat și alte probleme cu care se confruntă în domeniile în care au organizații sindicale.

„Obiectivul nostru este să folosim rațional resursele contribuabililor, iar reprezentanții sindicatelor ne pot ajuta să contribuim la dezvoltarea culturii muncii, la sprijinirea angajaților în negocierea condițiilor de muncă și creșterea lor profesională. Ne dorim ca angajatorii să investească în formarea profesională a salariaților și să le garanteze drepturile. Este în interesul societății ca orice om să-și poată realiza drepturile economice și sociale”, a conchis premierul Dorin Recean.

Liderii sindicali au apreciat deschiderea Guvernului pentru dialog și comunicare. S-a convenit să fie organizate întrevederi cu participarea tuturor părților din cadrul dialogului social și să fie găsite soluții.

Reuniune

## Consiliul Republican al FSLC s-a convocat în ședință și a discutat chestiuni arzătoare

Se știe, cultura e unul din cele mai importante domenii în istoria, în existența unui popor, care îl definește și îl face deosebit printre alte popoare. „Cultura e al doilea și cel mai solid teritoriu al patriei”, spunea, între altele, George Călinescu. Consiliul Republican al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură (FSLC) s-a convocat în ședință ordinară, la 22 martie curent. Pe ordinea de zi au fost incluse diverse chestiuni ce țin de activitatea sindicală în instituțiile de cultură.

La lucrările ședinței, în calitate de invitați, au participat Igor Zubcu, președintele CNSM, și ministrul Culturii, Sergiu Prodan.

Un subiect important pe ordinea de zi, asupra căruia s-au pronunțat mai mulți participanți la ședință, a fost chestiunea cu privire la evaluarea activității Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură pe parcursul anului 2022 și trasarea obiectivelor pentru anul 2023.

Nicolae Garaz, președintele FSLC, a menționat, în raportul său, că activitatea Federației a fost direcționată, pe parcursul anului 2022, spre realizarea prevederilor Programului strategic al FSLC pe anii 2021-2025 și realizarea misiunii sindicale în conformitate cu prevederile statutare. În scopul realizării acestor deziderate au fost întreprinse un șir de acțiuni în vederea consolidării sindicatului de ramură, sporirii profesionalismului și responsabilităților liderilor și activului sindical, reprezentării și protejării drepturilor social-economice, de muncă și

profesionale ale salariaților, membri de sindicat, monitorizării respectării Convenției Colective la nivel de ramură, promovării negocierii și semnării Contractelor colective la nivel de unitate și respectării acestora etc.

„Cultura poate fi motorul acestei țări

Ministrul Sergiu Prodan a relevat, în discursul său, deschiderea ministerului pentru conlucrare cu sindicatul de ramură. Totodată, acesta a relatat despre acțiunile întreprinse de minister, care sunt orientate spre perfecționarea legislației și îmbunătățirea salarizării în ramură, punându-se accent pe mobilitatea culturală din țară și pe autonomia instituțiilor de cultură. „Cultura poate fi motorul acestei țări, prin activitățile culturale îmbinate cu turismul care să aducă plusvaloare și dezvoltare a ramurii culturii”, a punctat Sergiu Prodan.

La ședință au luat cuvântul mai mulți membri ai Consiliului Republican, care au vorbit despre activitățile desfășurate de organele sindicale în cadrul structurilor pe care le reprezintă, realizările, provocările și perspectivele mișcării sindicale din ramură. Aceștia au menționat eforturile depuse pentru a obține respectarea drepturilor legitime ale salariaților din domeniul culturii, menținerea specialiștilor competenți, îmbunătățirea condițiilor de muncă și remunerarea acestora de către administrația publică locală de nivelul I, conform prevederilor legale.



În context, membrii Consiliului au subliniat că sindicatul de ramură trebuie să fie mai insistent în obținerea îmbunătățirii condițiilor de remunerare a muncii. Totodată, membrii Consiliului Republican al FSLC au solicitat Ministerului Culturii să întreprindă acțiuni ferme în vederea perfecționării Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, inclusiv prin unificarea valorilor de referință aplicate la stabilirea tuturor angajaților din sectorul bugetar, în scopul îmbunătățirii condițiilor de salarizare a salariaților din domeniul culturii. De asemenea, sindicaliștii solicită Ministerului Culturii susținerea specialiștilor tineri pentru a profesa în domeniile culturii, atât în mediul rural, cât și în cel urban, prin întreprinderea acțiunilor de rigoare în vederea stabilirii indemnizației unice la angajare.

Pentru anul curent, Consiliul Republican a stabilit ca acțiuni prioritare ale FSLC:

promovarea principiilor muncii decente și asigurarea unui trai decent salariaților din ramura culturii și din ramurile conexe; repunerea în drepturi a membrilor de sindicat în toate cazurile în care se constată că acestea au fost încălcate; menținerea și dezvoltarea parteneriatului social la nivel de ramură, monitorizarea respectării Convenției colective la nivel de ramură pentru anii 2021-2025; promovarea încheierii contractelor colective de muncă la nivel de unitate; direcționarea activităților de instruire a liderilor sindicali în vederea perfecționării competențelor și eficientizării activității sindicale, informării activului sindical și a membrilor de sindicat; colaborarea cu structurile sindicale naționale și internaționale în scopul implementării proiectelor comune în domeniu, a realizării schimbului de experiență și a bunelor practici ș. a.

Cor. VP

# 3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Ședință

## Membrii Comitetului Confederal al CNSM au adoptat o serie de decizii importante

Reuniți, joi, 23 martie, în a doua ședință plenară din această lună, membrii Comitetului Confederal al CNSM au dezbătut mai multe chestiuni incluse pe ordinea de zi și au adoptat hotărâri pe marginea acestora.

Conform ordinii de zi a ședinței, membrii Comitetului Confederal al CNSM au examinat și au aprobat un proiect de Lege pentru modificarea articolului 15 secund din Legea nr.156/1998, privind sistemul public de pensii.

De asemenea, s-a discutat despre cauzurile de încălcare a drepturilor membrilor de sindicat prin prisma adresării acestora către organele sindicale. La acest subiect, raportorul, Sergiu Sainciuc, vicepreședintele al CNSM, a menționat că, în urma examinării numeroaselor adrese ale salariaților, s-a constatat că cele mai frecvente încălcări ale drepturilor și



intereselor membrilor de sindicat țin de nerespectarea duratei normale a timpului de muncă; încălcarea prevederilor legale referitoare la retribuirea muncii suplimentare, precum și încălcarea procedurii privind aplicarea sancțiunilor disciplinare și încetării contractului individual de muncă.

La ședința plenară, membrii Comitetului Confederal s-au referit și la activitățile de viitor, cum ar fi organizarea și desfășurarea acțiunilor consacrate Zilei mondiale a securității și sănătății la locul de muncă – 28 aprilie, precum și a Zilei internaționale a solidarității oamenilor muncii – 1 Mai.

Cât privește Ziua mondială a securității și sănătății la locul de muncă, membrii Comitetului Confederal au decis să organizeze o masă rotundă cu participarea activului sindical, a reprezentanților partenerilor sociali și a instituțiilor cu responsabilități în domeniul securității și sănătății în muncă. În ceea ce ține de Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii – 1 Mai, a fost lansată propunerea de a organiza mai multe activități cu implicarea organizațiilor sindicale.

Sindicaliștii au mai examinat un șir de chestiuni care vizează activitatea organizatorică a CNSM: modificarea pct. 2 și 4 ale Hotărârii Comitetului Confederal al CNSM nr. 2-3 din 2 martie 2023 cu privire la convocarea ședinței Consiliului General al CNSM din 6 aprilie; modificarea componenței nominale a Consiliului General al CNSM ș. a.

Cor. VP

Reuniune

## Sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar – remunerare echitabilă?

Legea 270 a fost aprobată și implementată în fugă, la sfârșitul anului 2018, fiind la început un produs crud, care, la inițiativa sindicatelor, se tot „coace” permanent de la 2018 încoace.

Scopul acestei legi constă în asigurarea unui sistem de salarizare a personalului din sectorul bugetar transparent, echitabil, atractiv, capabil să reflecte și să remunereze performanța, în cadrul căruia salariul de bază să reprezinte principalul element al remunerației personalului (citad din lege).

Să vedem acum, după cinci ani de la implementare, dacă legea își atinge scopul.

Legea își declară caracterul unitar chiar în denumire, adică se aplică tuturor categoriilor de angajați din sectorul bugetar. Dar cum rămâne cu valoarea de referință, care variază de la 1900 până la 3000 de lei?

Legea pretinde a asigura un sistem de salarizare echitabil, adică just, drept, nepărtinitor, dar cum putem vorbi despre echitate, când persoane cu același nivel de studii, în același sistem bugetar primesc salarii total diferite? De exemplu, un conducător de instituție are un salariu de peste 10000 de lei, iar un specialist principal în cadrul unei direcții (pot da exemplu Direcția învățământ, care instruește, ghidează, monitorizează activitatea acestor conducători) peste 6000 de lei?

Legea consideră sistemul de salarizare simplu de gestionat, capabil să remunereze performanța, dar când a fost introdus sporul pentru performanță, a calculat cineva cât timp, câte resurse umane, câtă hârtie, câți nervi va lua evaluarea performanțelor? Să le luăm pe rând:

1. Angajatorul emite ordin de constituire a comisiei de evaluare; 2. Trimestrial, fiecare

angajat completează fișa de autoevaluare, care conține 6 pagini; 3. Comisia analizează fiecare fișă, stabilește concordanța cu cele îndeplinite de către fiecare salariat, examinând dovezile și le apreciază în procente muncă; 4. Se întocmește un proces-verbal, în care nominal, pentru fiecare angajat, se stabilește procentul sporului; 5. Directorul emite un ordin, în temeiul rezultatelor evaluării reflectate în procesul-verbal, pentru fiecare salariat în parte, care este adus la cunoștință sub semnătură; 6. Ordinele se înaintază contabilului, care calculează sporul pentru fiecare salariat și îl adaugă la salariu.

### Inechitate voalată

Este destul de dificil să îndeplinești această muncă într-o instituție cu puțini angajați, dar acolo unde sunt peste 100? Nu mai vorbim despre subiectivism, cumătrism și alți factori, ce influențează evaluarea și stabilirea sporului pentru performanță. În final, nici o persoană, fie director, fie angajat, nu a spus că introducerea acestui spor a stimulată cumva obținerea unor rezultate mai bune în activitate. Din contra, generează conflicte, intrigi, supărări și afectează emoțional procesul de muncă și atmosfera în colectiv. Doar un singur „plus” – dacă instituția e în deficit de buget, se poate economisi la acest capitol, stabilind tuturor un spor de 5%, în loc de 10%, sau angajații se dezic, benevol-fortat, totalmente de acest spor.

Reglementările prezentei legi pretind că asigură armonizarea sistemului de salarizare a personalului din unitățile bugetare cu importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității.



Dar vedem cum a fost stabilită suma anuală a sporurilor cu caracter specific: de la 10% până la 120% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor. Cel mai puțin – 10% – pentru personalul din învățământ. Cel mai mult – 120% – pentru personalul ce asigură securitatea statului. Putem găsi o tangentă între cei care educă o generație pentru a asigura și securitatea statului?

Pot să aduc exemple: pentru verificarea lucrărilor scrise ale unui elev pentru o lună se achită 4 lei. Cât timp ia această verificare sau cât de important este acest lucru? Sau: pentru dirigenția unei clase de 30 de elevi se achită 500 de lei lunar – vorbim aici despre răspundere și complexitate?!

De la 1 ianuarie 2023, a fost introdus sporul lunar în valoare fixă de 1300 de lei. Cel mai mult au rămas dezamăgiți angajații cu salarii mici. Dacă, până la 1 ianuarie, le era compensat salariul până la nivelul salariului minim de 4000 de lei, după 1 ianuarie, spo-

rul de 1300 de lei a acoperit acest gol și nu s-a simțit nici o majorare de venituri pentru acești salariați.

Nu putem vorbi despre echitate nici atunci când se premiază salariații cu premii unice, fiindcă în instituțiile cu deficit de buget nu vor fi niciodată bani pentru premii.

În concluzie: Legea 270 nu are caracter unitar, deoarece valoarea de referință diferită și suma destinată pentru sporuri specifice fac o discrepanță enormă între salariile diferitelor categorii de bugetari, nu asigură o salarizare echitabilă sau remunerare egală pentru muncă de valoare egală și nu este absolut deloc simplă în gestiune, doar procesul de stabilire a sporului pentru performanță necesită cheltuieli enorme de timp, resurse umane și materiale birotice. Și dacă un lucru nu merge bine, el trebuie schimbat.

Ana CIMPOIEȘU, președintele Consiliului Raional Hâncești al FSEȘ

Egalitate

# Ratificarea Convenției OIM nr. 190, imperios necesară pentru întreaga societate

**„Post vacant pentru chelner bărbat”, „Angajez femeie de serviciu”. Sunt doar două formulări în anunțurile de angajare pe care le putem întâlni atunci când deschidem un site specializat în oferirea locurilor de muncă. Din primele cuvinte, persoana se poate simți respinsă și crede că jobul nu este pentru ea. Acest fenomen se numește discriminare și este, din păcate, destul de frecvent pe piața muncii din Republica Moldova.**

Deseori, aceste persoane nici nu-și dau seama că sunt discriminate și percep aceste anunțuri doar ca o formă de alegere a angajatorului. Tratamentul corect și egal la locul de muncă este un alt drept fundamental la nivelul Uniunii Europene. Indiferent că este vorba de discriminarea persoanelor pe criterii de sex, vârstă, origine etnică, religie sau orientare sexuală, subiectul discriminării în relațiile profesionale reprezintă una dintre problemele importante ale societății, spun specialiștii în domeniu.

„Nu fiecare nedreptate sau injustiție poate fi catalogată ca discriminare”, susține avocata Doina Ioana Străisteanu.



Una dintre probleme este însă că multe persoane nu cunosc care sunt formele de discriminare și cum pot fi prevenite acestea.

„Discriminarea se întâmplă când avem un tratament diferențiat dintre două persoane aflate într-o situație analogică. Cel mai frecvent, în societatea noastră vorbește discriminatoriu despre grupurile etnice minoritare, față de persoanele de culoare, de romi. De asemenea, despre discriminarea bazată pe sex față de femei în raport cu realizarea drepturilor la muncă, la protecția socială sau la angajarea în câmpul muncii. Deseori am vorbit și în continuare se subliniază că femeile, cu regret, marea majoritate a lor, în comparație cu bărbații, se întâmplă să se confrunte cu hărțuirea sexuală sau cu oricare altă formă de hărțuire la locul de muncă. Pentru moment, aceasta este cea mai nocivă formă de discriminare și cel mai des întâlnită. Hărțuirea este crearea unei atmosfere ostile de muncă în colectiv, care are drept scop sau ca rezultat lezarea dreptului persoanei. Mai grav e că am constatat o lipsă de informație accesibilă cu privire

la drepturi și obligații, la legislație pentru cetățenii de rând. Lumea află de la știri, de pe rețelele de socializare câteva frânturi despre un subiect sau altul. Este un vid informațional, pentru că informația nu este la îndemâna omului și pe înțelesul lui”, menționează Doina Ioana Străisteanu.

## Un document inedit

Pentru a stopa violența și hărțuirea la locul de muncă și a implementa politici de toleranță zero la capitolul respectiv, în ajutor ar veni ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă. Responsabilii în domeniu dau asigurări că, până la sfârșitul acestui an, documentul va fi ratificat.

„Ratificarea acestei convenții, care este un document inedit și unic în materie de violență și hărțuire în lumea muncii este de o prioritate și de o importanță aparte pentru Republica Moldova”, ne-a relevat Ala Lipciu, coordonator național al Organizației Internaționale a Muncii. Prin ratificarea acestui document, Guvernul, Sindicatul și Patronatele recunosc în mod special dreptul fiecărui lucrător la un loc de muncă liber de violență, de hărțuire, inclusiv din perspectiva hărțuirii bazate pe gen.



„Există cel puțin câteva argumente în favoarea ratificării acestui document. Prin ratificarea Convenției 190, de fapt, Guvernul, reprezentanții patronatelor și ai sindicatelor sunt ghidați în intenția lor de a preveni și eradică astfel de cazuri. Atât Convenția 190, cât și Recomandarea 206, sunt primele standarde juridice internaționale care recunosc în mod specific dreptul fiecăruia la o muncă liberă de

violență și de hărțuire, inclusiv violență și hărțuire de gen. Importanța ratificării vine și din faptul că pune accent pe combaterea hărțuirii și a violenței bazate pe gen. Vin în mod special în față femeile lucrătoare, care de multe ori suferă de abuz la locul de muncă, iar acest document își propune protecția loc specială”, a subliniat Ala Lipciu.

**„E nevoie nu doar de locuri de muncă, ci anume de locuri de muncă de calitate**

„În Republica Moldova, toți vorbesc despre necesitatea creării locurilor de muncă, însă doar Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) vorbește despre necesitatea creării locurilor de calitate, a locurilor de muncă decente. Prin prisma principiului de demnitate în muncă, acesta fiind consfințit de către Codul muncii, ceea ce înseamnă crearea unui climat psiho-emoțional pozitiv pentru lucrător, unde să fie exclusă orice formă de violență, verbală sau fizică din partea colegilor, a altor salariați, a superiorilor acestora în cadrul raporturilor de muncă”, a menționat președintele CNSM, Igor Zubcu.



El a adăugat că, pentru a fortifica acest principiu de demnitate în muncă, este necesar ca Republica Moldova să ratifice Convenția 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă. Este un document relativ nou, adoptat recent la Conferința Organizației Internaționale a Muncii și, imediat după această conferință, CNSM a venit către factorii de decizie din Republica Moldova cu inițiativa de ratificare a Convenției 190. În Programul de Țară privind Muncă Decentă pentru anii 2021-2024 a fost inclus acest imperativ de ratificare a Convenției în anul 2022.

„Nu am reușit împreună cu partenerii sociali să convingem Parlamentul să ratifice acest document, dar la sfârșitul anului 2022, cu sprijinul OIM, am organizat mai multe evenimente de sensibilizare a factorilor de decizie, inclusiv cu participarea deputaților, care ne-au asigurat că în

anul 2023 Parlamentul va ratifica această Convenție. Este foarte importantă pentru raporturile de muncă din Republica Moldova, deoarece va contribui anume la eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă. Or, acest fenomen duce și la scăderea productivității muncii, frânează dialogul social constructiv, conduce la exodul forței de muncă din țară. Noi avem nevoie de salariați care activează în condiții de nediscriminare la locul de muncă, în condiții de respectare a principiului de demnitate umană”, a conchis Igor Zubcu.

La rândul lor, responsabilii în domeniu dau asigurări că, până la sfârșitul anului, această Convenție va fi ratificată.



**„Responsabilii în domeniu dau asigurări că, până la sfârșitul anului, Convenția 190 va fi ratificată**

„În cadrul ministerului discutăm și analizăm acest document. Am avut discuții și cu partenerii sociali, cu sindicatele și patronatele. Urmează ca în acest an să pregătim tot pachetul de documente pentru ca să ne asigurăm ca prevederile din această Convenție se implementează în practică la locul de muncă. Cu părere de rău, avem multe probleme în acest sens. Foarte mulți angajați nu beneficiază de suport la locul de muncă atunci când sunt supuși unor forme de abuz, de discriminare, de hărțuire și este firesc ca noi să asigurăm aceste forme de protecție”, a declarat Alexei Buzu, ministrul Muncii și Protecției Sociale.

Convenția OIM nr. 190 protejează toți lucrătorii din economia formală și informală și stabilește în mod clar rolul guvernelor și al partenerilor sociali în prevenirea, abordarea și combaterea violenței și a hărțuirii la locul de muncă. De asemenea, documentul include protecția împotriva violenței și a hărțuirii terților, precum și protecția împotriva efectelor violenței domestice în lumea muncii. Până în prezent, documentul a fost ratificat de 25 de țări, dintre care șase state din Europa.

Galina MUNTEANU

# 5 ACTIVITATEA SINDICALĂ

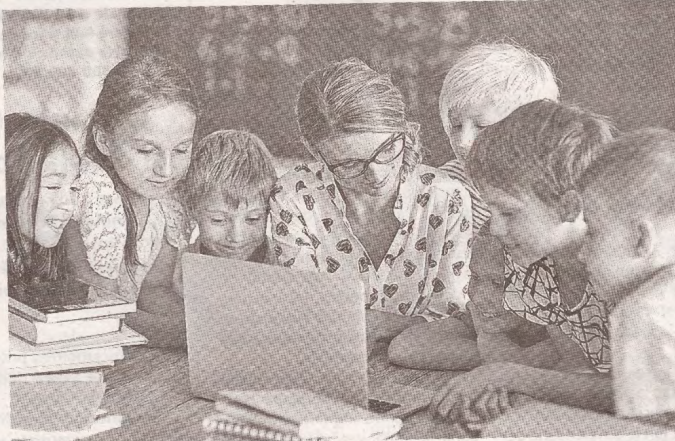
Legislație și realitate

## Salarizarea, principala îngrijorare a angajaților din învățământ

Plenara Centrului Teritorial Chișinău al FSEȘ, care a avut loc recent, a pus în discuție problemele considerate majore în educație. Sindicaliștii au reclamat lacune în sistemul de salarizare, eficiența redusă a negocierilor și inutilitatea poliței de asigurare medicală obligatorie.

Sindicaliștii din raioanele Strășeni, Ialoveni, Criuleni și Dubăsari au realizat o sinteză a reușitelor privind apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor de sindicat și au trasat sarcini pentru viitor. Ei au abordat mai multe probleme vizând situația social-economică din ramură. Alături de ei au fost Igor Zubcu, președintele CNSM, și Ghenadie Donos, președintele FSEȘ.

Mihai Paladi, președintele Centrului Teritorial Chișinău al FSEȘ, a prezentat o amplă sinteză a ultimelor realizări: modificări în actele normative ce vizează salarizarea personalului din sistemul bugetar, modificări în Legea bugetului pentru 2022 și 2023, majorarea valorii de referință, majorarea clasei de salarizare pentru unele categorii de angajați, alocația de 4000 de lei pentru asigurarea eficientă a procesului instructiv-educativ. El a exprimat îngrijorările legate de Legea bugetului 2023, care nu prevede surse suficiente pentru acoperirea creșterilor salariale, sistemul de salarizare inechitabil și defectuos, existența problemelor ce țin de sănătatea și securitatea muncii.



În alocuțiunea sa, Igor Zubcu a subliniat statutul prioritar al educației și pedagogului într-un stat, dezechilibrul din Legea 270, care este discriminatorie și care necesită a fi revizuită. Dânsul a menționat revendicările prezente pe masa de negocieri și tergiversarea negocierilor și a relevat ideea că doar împreună suntem o forță.

### Probleme și priorități strategice

Majoritatea vorbitorilor, reprezentanți de la diferite instituții educaționale din raioanele menționate, au abordat teme vizând asigurarea respectării drepturilor salariale ale membrilor de sindicat, pre-

cum ar fi concediul suplimentar plătit, concediul medical sau cel pentru mamele cu doi și mai mulți copii minori. Cum se recalculază pensia de vârstă angajaților pensionari care încă mai activează? Cum se repartizează biletele de tratament balneosanatorial în instituții? S-a subliniat în context că o soluție ar fi trecerea instituțiilor de învățământ în subordinea Ministerului Educației și Cercetării.

Ghenadie Donos a oferit răspunsuri la unele întrebări adresate de pedagogi și a specificat chestiunile asupra cărora se poartă acum negocieri, menționând prioritatea problemelor legate de dreptul la salarizare. „Importanță este verticalitatea și fermitatea poziției sindicatului la negocieri”.

Sesiunea a fost încununată de Rezoluția ședinței Consiliului în plen, prezentată de Galina Cozic, vicepreședinte al CTC al FSEȘ, care a rezumat dezideratele enunțate în ședință și a anunțat prioritățile strategice pe domeniul de activitate, care vor asigura acțiuni concrete pe următoarele dimensiuni: formarea și informarea sindicală, direcția parteneriatului sindical, managementul organizațional, dreptul muncii și stabilirea raporturilor de muncă. Totodată, s-a elaborat textul unui demers către președintele CNSM, Igor Zubcu, și către președintele FSEȘ, Ghenadie Donos, prin care se solicită implicarea organelor sindicale ierarhic superioare în soluționarea problemelor semnalate de către liderii sindicali în cadrul ședinței.

Printre acestea se numără: Modificarea Legii 270; necesitatea revizuirii treptei de salarizare a colaboratorilor Direcțiilor raionale de învățământ, a bibliotecarilor, lucrătorilor medicali, a metodiștilor și conducătorilor muzicali angajați în instituțiile de educație timpurie; revenirea la plata premiului anual în mărime de 100%; recalcularea anuală a pensiei cadrelor didactice pensionate care activează în sistem; personalizarea parțială a poliței medicale pe un card sau un cont, ca sumele disponibile să fie utilizate după necesități de către asigurat sau de rudele acestuia; protejarea prin lege a cadrelor didactice de violența verbală și fizică; elaborarea statutului cadrului didactic ș. a.

**Svetlana BORȘ, președintele Organizației sindicale primare de la Liceul „Mihai Stratulat” din Boșcana, Criuleni**

Cooperare

## Sindicaliștii din cultură de ambele părți ale Prutului au semnat un Acord de parteneriat

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură din Republica Moldova, în persoana președintelui, Nicolae Garaz, și Federația Cultură și Mass-Media „FAIR-MediaSind” din România, în persoana președintelui acesteia, Leonard-Octavian Pădureț, și a președintelui executiv, Cristi Godinac, au semnat, pe 17 martie curent, un Acord de colaborare și parteneriat pentru perioada anilor 2023-2027.

La eveniment au mai participat Sorin Torigă, vicepreședinte al Federației Cultură și Mass-Media, Nadejda Andronic, vicepreședintă a FSLC, și Tatiana Cazacu, șefa Secției protecție juridică și social-economică a FSLC.

Conform prevederilor Acordului, părțile se declară interesate să continue relațiile de prietenie și cooperare deja existente, pentru a promova un sindicalism democratic, participativ și reprezentativ în avantajul membrilor lor. Partenerii își propun să se susțină reciproc, prin toate mijloacele disponibile, la soluționarea problemelor legate de provocările de pe piața forței de muncă, precum și, în general, a probleme-

lor care vizează aspectele sociale și economice din cele două țări, în contextul dezvoltării democrației sindicale.

Totodată, părțile își anunță disponibilitatea să întreprindă acțiuni comune sau coordonate pentru realizarea sarcinilor statutare și a scopurilor prevăzute în programele proprii. Părțile își asumă obligația să facă schimb sistematic de informații, atât despre actele legislative și normative în vigoare, cât și despre cele în curs de elaborare din România, Republica Moldova și din Uniunea Europeană în domeniul muncii, protecției sociale și alte domenii.

De asemenea, părțile vor conlucra în ceea ce privește procedurile folosite de părți în negocierea și încheierea acordurilor și contractelor colective, cu autoritățile statului, la nivel central, regional și local, precum și în relația cu organismele patronale din cele două țări și din Uniunea Europeană, privind problemele social-economice și cele ce țin de protecția muncii și a membrilor de sindicat.

Potrivit lui Nicolae Garaz, președintele FSLC, semnarea acestui document va consolida relațiile de prietenie și cooperare dintre mișcarea sindicală national-ramu-



rală din Republica Moldova și din România, va contribui la preluarea de bune practici în domeniul protecției sociale, al dialogului social, negocierilor colective, în implementarea unor proiecte comune de colaborare.

La rândul său, Leonard-Octavian Pădureț, președintele Federației „FAIR-MediaSind”, a subliniat că acest document este semnat într-o perioadă în care statele din regiune se confruntă cu multiple crize, iar cooperarea pe mai multe dimensiuni va spori

șansele de contracarare eficientă a acestor crize prin eforturi conjugate, schimb de experiență, solidaritate sindicală.

Acordul mai stipulează promovarea și dezvoltarea relațiilor de colaborare în domeniul formării profesionale și sindicale, realizarea unor consultări bilaterale pe subiecte de interes comun, schimb de experiență și bune practici, incurajarea structurilor de femei și tineret ale celor două organizații etc.

Cor. VP

Economistul

## Concediul de maternitate: condițiile și modul de calculare a indemnizației



Ana MOLDOVANU,  
consilier superior  
în Departamentul  
protecție  
social-economică  
al CNSM

Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soților aflați la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include:

1) **concediul prenatal** cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu trei și mai mulți feți – 112 zile calendaristice);

2) **concediul postnatal** cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plăindu-li-se pentru această perioadă o indemnizație.

Certificatul medical pentru concediul de maternitate se prezintă angajatorului/angajatorilor persoanei asigurate/soțului asigurat la a cărui întreținere se află soția, însă nu reprezintă temei pentru plata indemnizației. La solicitarea angajatorului, angajatorului căruia i se prezintă originalul certificatului medical prezintă o copie/copii cu mențiunea „copia corespunde originalului”, pentru a fi prezentat altor angajatori, unde activează persoana asigurată/soțul asigurat la a cărui întreținere se află soția.

Începând cu 1 martie 2023, conform art. 76 prim din Codul muncii, salariații, în perioada aflării în concediu de maternitate, are dreptul de a continua sau de a relua activitatea de muncă în baza cererii scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară, și de comun acord cu angajatorul.

Termenul în care salariații își continuă sau își reia activitatea de muncă în perioada concediului prenatal nu va depăși 36 de săptămâni de sarcină, termen stabilit prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) emis de către angajator la data recepționării cererii salariaților.

**Indemnizația de maternitate** se acordă integral la a 30-a săptămână de sarcină, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, iar în cazul nașterilor complicate ori a nașterii a doi copii – de 140 zile calendaristice. În cazul sarcinilor cu trei sau mai mulți feți, indemnizația de maternitate se acordă integral la a 24-a săptămână de sarcină, pe o perioadă de 182 de zile calendaristice.

Femeile asigurate și șomerii au dreptul la indemnizație de maternitate indiferent de durata stagiului de cotizare.

Soția aflată la întreținerea soțului asigurat beneficiază de dreptul la

indemnizație de maternitate în cazul în care soțul confirmă un stagiul de cotizare de cel puțin trei ani sau 9 luni din 24 de luni.

În cazul în care soția se află la întreținerea soțului asigurat, indemnizația de maternitate se stabilește pe numele soției.

Baza de calculare a indemnizației de maternitate o constituie venitul mediu lunar asigurat realizat în ultimele 12 luni calendaristice premergătoare lunii începerii concediului de maternitate, venit din care au fost calculate și achitate contribuții individuale de asigurări sociale.

În cazul lipsei integrale a venitului asigurat la toate unitățile în unele și aceleași luni calendaristice sau în toate lunile din perioada celor 12 luni calendaristice incluse în calcul, aceste luni se substituie cu același număr de luni calendaristice consecutive imediat premergătoare perioadei incluse în calcul în care s-a realizat venit asigurat. Perioada de substituție este de cel mult 36 de luni calendaristice consecutive.

În cazul în care asiguratul pe parcursul celor 12 luni calendaristice premergătoare concediului de maternitate nu a realizat venit asigurat din motiv de concediu de maternitate și/sau concediu pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de trei ani, cuantumul indemnizației de maternitate și al indemnizației lunare pentru creșterea copilului se stabilește din baza de calcul în al cărei temei s-au calculat aceste indemnizații pentru copilul precedent, inclusiv în cazul în care a beneficiat de anumite plăți unice pe parcursul acestor concedii.

Baza de calculare a indemnizației de maternitate pentru femeile asigurate, care nu se încadrează în nici una dintre condițiile specificate, constituie 35% din salariul mediu lunar prognozat pentru anul în care s-a produs concediul de maternitate.

Totodată, e de menționat că venitul asigurat pentru lunile incluse în calcul la determinarea bazei de calcul nu poate depăși suma a cinci salarii medii lunare prognozate pe economie pentru anul respectiv înmulțită cu 12 sau cu numărul

de luni în care persoana a realizat venit asigurat. Salariul mediu lunar prognozat pe economie se aprobă de Guvern. Pentru anul 2023 acesta constituie 11700 de lei.

În cazul persoanelor angajate în baza contractului individual de muncă pe durată determinată, precum și în cazul lichidării unității, dreptul la prestații de asigurări sociale încetează la data încetării contractului, cu excepția dreptului la indemnizație de maternitate și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă survenită în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.

În cazul acordării concediului de maternitate în perioada concediului pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de trei ani, persoana îndreptățită va beneficia de ambele indemnizații (de maternitate și de creștere a copilului până la împlinirea vârstei de trei ani).

Prin Legea 289/2004, s-a stabilit că indemnizația de maternitate se calculează din venitul asigurat al unuia dintre soți, care va determina un cuantum mai mare al indemnizației de maternitate. Astfel, soțiile ale căror salarii sunt mai mici decât ale soților nu vor mai fi nevoite să se concedieze și să treacă la întreținerea soților, ca și indemnizația de maternitate să fie calculată din venitul asigurat al soțului.

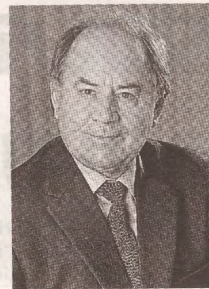
Reamintim că indemnizația de maternitate se stabilește de către CNSAS în temeiul informației din certificatul de concediu de maternitate, transmise de prestatorii de asistență medicală prin intermediul conexiunilor intersistemice și datelor deținute în Registrul de stat al evidenței individuale în sistemul public de asigurări sociale.

Datele din certificatul medical se examinează de către CNSAS în termen de până la 15 zile calendaristice de la data recepționării acestora. În cazul în care informația necesară pentru stabilirea indemnizației este incorectă/incompletă sau în cazul în care se constată lipsa unor date, termenul de examinare se extinde până la 45 de zile calendaristice de la data recepționării datelor din certificatul medical.



## Cetățeanul și legea

Rubrica „Cetățeanul și legea” vine în ajutorul cititorului nostru care caută răspunsuri la întrebări de ordin juridic. Continuăm această tradiție pentru ca cititorii care sunt și salariați la diverse întreprinderi să nu se simtă vulnerabili din punct de vedere juridic în fața celor care încearcă să-i manipuleze. La întrebările primite la redacție va răspunde Ion PREGUZA, expert în Departamentul Juridic al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, în fiecare luni și joi de la 14:00 până la 16:00. Ne puteți contacta și la linia fierbinte 0-800-800-20.



## Organizația sindicală primară și dubla apartenență la sindicat

Care sunt particularitățile activității interne a organizației sindicale primare, membrii căreia ar putea fi salariații de la întreprinderi diferite? Or, ce spune legea în cazul în care o persoană dorește să fie, concomitent, membră a două sau mai multe sindicate?

Liviu Ostaci, Bălți

Cadrul juridic cu privire la întemeierea și funcționarea sindicatelor îl constituie Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 (Legea nr. 1129/2000).

În contextul întrebării adresate, urmează să pornim de la unele trăsături caracteristice ale sindicatelor, și anume:

- sindicatele se constituie în temeiul dreptului de asociere, care face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului;
- sindicatele își desfășoară activitatea în temeiul statutelor proprii, cu condiția de a fi corespunzătoare prevederilor legale;
- sindicatele se constituie în scopul apărării drepturilor și a intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor.

Dreptul la asociere în sindicat este un drept constituțional stabilit prin art. 42 din Constituția Republicii Moldova. Acest drept este concretizat și desfășurat prin Legea nr. 1129/2000 și Codul muncii. Reglementările legale în materie sindicală nu limitează dreptul cetățenilor la asociere în sindicate.

Activitatea independentă a sindicatelor este asigurată de legislația națională prin prisma dreptului internațional la care Republica Moldova este parte. Astfel, potrivit art. 5 din Legea nr. 1129/2000, sindicatele, în activitatea lor, sunt independente față de autoritățile publice de toate nivelurile, față de partidele politice, de asociațiile obștești, față de patroni și asociațiile acestora, nu sunt supuse controlului lor și nu li se subordonează. Este interzis orice amestec de natură să limiteze drepturile sindicatelor sau să împiedice realizarea acestora.

## „Legislația nu interzice asocierea într-un sindicat a salariaților care își desfășoară activitatea în unități diferite

Prin urmare, legislația nu reglementează structura organizațională a sindicatului și nici activitatea internă a acestuia. Aceste reglementări sunt puse pe seama sindicatului, care le determină de sine stătător, prin elaborarea și aprobarea statutului său.

De asemenea, este de observat că, potrivit art. 1 din Legea nr. 1129/2000, organizația sindicală primară este o asociație benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, își desfășoară activitatea la aceeași întreprindere, instituție, organizație, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenență departamentală sau ramurală.

Astfel, legislația nu interzice asocierea într-un sindicat a salariaților care își desfășoară activitatea în unități diferite. Mai mult, art. 8 alin. (2) din Legea nr. 1129/2000, care prevede că „Organizația sindicală primară se constituie din inițiativa a cel puțin trei persoane, considerate fondatori”, nu condiționează necesitatea, ca aceste trei persoane să aibă calitatea de salariați din aceeași unitate.

În cazul în care legislația ar prevedea o asemenea condiție (care ar dispune că membrii organizației sindicale trebuie să aparțină aceleiași unități), aceasta nu ar fi conformă cu principiul libertății sindicale sau cu dispozițiile Convenției OIM nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație.

În această ordine de idei, art. 9 alin. (3) din Legea nr. 1129/2000 dispune că Statutul sindicatului trebuie să cuprindă inclusiv modul (condițiile) în care se dobândește și încetează calitatea de membru al sindicatului. Astfel, sindicatul, prin Statutul său, decide de sine stătător dacă acceptă sau interzice dubla apartenență la sindicat. O asemenea prevedere statutară nu constituie o constrângere a libertății sindicale.

În practica reglementărilor statutare sunt cunoscute cazuri în care este interzisă doar apartenența la două organizații sindicale primare din aceeași unitate.

## Reabilitare

# Sanatoriul „Codru”, locul unde îți poți restabili sănătatea și forțele

Situat într-un loc pitoresc, anual, circa zece mii de pacienți, atât din Republica Moldova, cât și de peste hotare, trec pragul Stațiunii balneoclimaterice „Codru”. Grație suportului Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), recent, a fost construit un nou bloc de cazare, o stație proprie de epurare, a fost renovată buveta, locul unde se beau ape minerale, au fost executate și alte lucrări de întreținere.



sanatoriului. În fiecare an ne străduim să facem unele reparații curente. Cerințele pacienților, ale oamenilor care ne trec pragul cresc și ne străduim să fim în pas cu ei, doar că aceasta necesită timp, dar și bani”, a relevat Andrei David.

## Apreciat și de străini

Stațiunea balneoclimaterică este apreciată nu doar de cetățenii din Republica Moldova, dar și de cei de peste hotare.

„Până la 15 la sută dintre cei care ne trec pragul sunt cetățeni străini. Vin foarte mulți moldoveni care au emigrat, dar și străini. Raportat la preț-calitate, își dau seama că merită. În perioada rece a anului sunt mai puțini, dar cum se încălzește timpul, vin

mai mulți. Evident, o bună parte dintre ei sunt persoane în vârstă. Își dau seama că de acești bani, dacă ar merge undeva peste hotare la odihnă, ar plăti mult mai mult. La ei stai doar o săptămână, la noi, însă, sejurul e de 18 zile”, adaugă David.

Singura problemă de care ni se plâng Andrei David este lipsa de personal. Migrația forței de muncă din țară se face resimțită și la sanatoriu.

„Problema personalului, pe an ce trece, devine tot mai acută. Dacă unele stațiuni sunt mai aproape de capitală sau de orașe mai mari, unde sunt mai mulți oameni, respectiv, poți găsi mai ușor angajați, la noi este mai dificil. Nu găsim specialiști cu studii superioare, dar și mulți oameni din localitate au emigrat. Pe cei pe care îi avem

ii instruiem, îi creștem, ca să facem față cerințelor”, menționează medicul-șef.

## Sănătatea, prioritatea cetățenilor

Sanatoriul înseamnă o modalitate naturală de a ameliora starea sănătății cu ajutorul aerului curat, al apelor minerale, soarelui, ierburilor, iar fiecare persoană trebuie să aibă grijă de sănătate la timpul potrivit, spune Andrei David.

„Fiecare persoană trebuie să aibă grijă de sănătatea sa și tot ce facem trebuie să fie la timp. Dacă pierdem această fereastră, în oricare patologie, e mult mai dificil să obții rezultate, eficacitate a tratamentului. Orice patologie e mai ușor să o previi decât să o tratezi. Spre regret, la noi, oamenii nu au cultura sănătății. Din lipsă de timp, de bani, nu se adresează la medic. Fiecare trebuie să înțeleagă că tratamentul medicamentos nu îl înlocuiește pe cel sanatorial și viceversa. Doar în complex ajută cel mai mult sănătății. Sunt două ramuri care se suplinesc”, susține Andrei David.

În stațiunea balneoclimaterică „Codru” se tratează maladiile gastrointestinale, ale aparatului locomotor, bolile sistemului nervos central și periferic, ale căilor respiratorii, ginecologice etc.

Aceasta a fost deschisă în anul 1959 pe locul fostului spital balneologic, construit pe teritoriul mănăstirii Hârjauca.

Galina MUNTEANU

## Investiții dictate de piață

Investițiile au fost pe măsură și generate de necesitate, ne-a spus administratorul și medicul-șef al sanatoriului, Andrei David.

„Anual, avem în jur de zece mii de pacienți. Am găzduit și refugiați din Ucraina. Evident, criza pandemică, războiul, ne-au afectat oarecum, dar ne descurcăm încet, încet. Cu sprijinul CNSM, am construit acel bloc nou de cazare a pacienților. Nu a fost un moft, dar o necesitate. Majoritatea persoanelor care veneau la sanatoriu cereau să fie cazați câte unul în cameră. Respectiv, nu aveam spațiu atât de mult, pentru că blocurile vechi au fost construite pe timpul URSS și erau planificate pentru două persoane în cameră. A fost construită și o stație proprie de epurare. Fosta stație nu era a noastră și se afla într-o stare deplorabilă. Se discuta chiar despre o posibilă sistare a activității

## Masă rotundă

# Partenerii sociali din construcții au discutat probleme cu care se confruntă

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM), Federația Patronatului din Construcții și Producere a Materialelor de Construcții, Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții „SINDICONS”, au organizat, pe 21 martie, cu participarea Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, o masă rotundă cu genericul „Consolidarea dialogului social-economic în ramura construcțiilor prin asigurarea sustenabilității întreprinderilor, menținerea și motivarea salariaților”.

Potrivit lui Vladislav Caminșchi, director executiv al CNPM, anume în cadrul dialogului social pot fi găsite soluții la problemele cu care se confruntă ramura, iar astfel de întruniri, schimbul de informații, preluarea de bune practici contribuie la fortificarea conlucrării dintre partenerii sociali.

Cu un mesaj de salut a fost prezent Veaceslav Șipitca, secre-

tar de stat în domeniul construcțiilor și urbanism la Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, care a apreciat conclucrarea dintre partenerii sociali și și-a arătat deschiderea de a contribui la eficientizarea parteneriatului social în ramură.

## Eficientizarea dialogului social

Marin Sirbu, președintele Federației Patronatului din Construcții și Producere a Materialelor de Construcții, a menționat că această activitate este una importantă pentru dezvoltarea ramurii construcțiilor în ansamblu, menită să dea un nou impuls procesului de dialog social și a pune în discuție probleme legate de migrația forței de muncă, formarea specialiștilor, dezvoltarea învățământului dual, îmbunătățirea legislației în domeniul construcțiilor.

La rândul său, Victor Talmaci, președintele Federației „SINDICONS”, a subliniat că sindicaliștii din construcții pledează pentru eficientizarea dialogului social și



este necesar de identificat și implementat noi instrumente care ar contribui la îmbunătățirea dialogului social la toate nivelurile, pentru a spori cooperarea dintre părțile parteneriatului social și a îmbunătăți situația din ramură, afectată în ultimii ani de multiple crize.

În cadrul mesei rotunde, Dorin Josanu, expert la CNPM, a expus o prezentare în care s-a referit la

construcția parteneriatului social în sfera muncii, inclusiv eficiența și importanța funcționării comisiilor pentru consultări și negocieri colective.

La final, participanții au completat un chestionar în care și-au exprimat opiniile cu privire la calitatea dialogului social la nivel de ramură și la nivel de unitate economică, vizând factorii care afectează starea dialogului social

și negocierile colective, precum și alte chestiuni legate de consolidarea parteneriatului social.

Precizăm că masa rotundă „Consolidarea dialogului social-economic în ramura construcțiilor prin asigurarea sustenabilității întreprinderilor, menținerea și motivarea salariaților” a fost organizată cu susținerea Confederației Industriale Daneze.

sindicat.md

## Plantează-ți viitorul

## Doar împreună putem avea grijă de plămâni verzi ai planetei

Ministerul Mediului și Agenția „Moldsilva” au dat, pe 18 martie, start Campaniei naționale de creare a spațiilor verzi. Acțiunea are genericul „Plantează-ți viitorul” și face parte din Programul național de extindere și reabilitare a pădurilor 2023-2032.



Potrivit Ministerului Mediului, în cadrul campaniei, în toată țara se vor desfășura activități de plantare a arborilor. Angajații instituției s-au deplasat în această zi în satul Cruglic, raionul Criuleni, unde au plantat peste 4000 de puieți. Primăria din satul Cruglic a oferit teren pentru împădurire, la apelul Agenției „Moldsilva”.

„Suntem convinși că doar prin efort comun vom putea mări semnificativ suprafața pădurilor din Republica Moldova și vom crea un mediu de viață sănătos pentru generațiile următoare. Doar împreună putem avea grijă de plămâni verzi ai planetei!”, se menționează într-un comunicat de presă al ministerului.

Acțiunile ce se vor desfășura în luna martie vin să mobilizeze în-

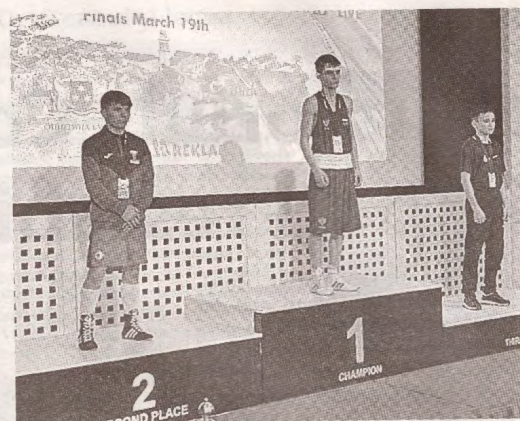


treaga societate și să intensifice eforturile de sporire a suprafețelor împădurite. Autoritățile au în-

curajat cetățenii să se implice în acțiune. Astfel, persoanele care doresc să participe la lucrările de plantare pot apela la inginerul-șef în silvicultură, inginerul pentru regenerarea pădurii de la întreprinderea silvică din zonă sau pot afla detalii despre plantări pe site-ul Agenției „Moldsilva”, la rubrica „Participă la plantări, Primăvara 2023”.

Orice efort de împădurire este un aport esențial la atingerea obiectivului Guvernului Republicii Moldova de a împăduri, în următorii 10 ani, 145 de mii de hectare.

Cor. VP



## Sport

## Pugiliștii moldoveni au câștigat medalii la Cupa Mondială

La finalul Campionatului Moldovei de Tineret de la Bălți, Federația a stabilit candidații echipei naționale pentru pregătirea și participarea la Campionatul European.

În conformitate cu planul de antrenament și cu sprijinul Ministerului Educației și Cercetării al Republicii Moldova, șase pugiliști au participat la Cupa Mondială Adriatic Pearl din orașul croat Budva, în perioada 13-20 martie.

Medalia de argint la categoria 48 kg a fost câștigată de Ion Pflnga, cel care a pierdut în finală în fața rusului Nikita Develii. Grigori Kiriakov (+92 kg) a pierdut în semifinale în fața kazahului Yersultan Sapar și a câștigat medalia de bronz. Nikita Șimanski (57 kg) l-a învins în prima luptă pe bulgarul Konstantin Kostov, dar apoi nu l-a putut învinge pe rusul Magomed Paștaev.

Cei alți boxeri moldoveni – Artiom Tolstoi (60 kg), Ruslan Kasar (63,5 kg) și Hector Karavan (80 kg) au pierdut în luptele de start.

## Regulament nou

## Casele de cultură vor putea atrage resurse externe de finanțare

Casele de cultură din Republica Moldova vor deveni independente, își vor stabili de sine stăpân statutul juridic și vor putea atrage resurse externe de finanțare, în funcție de necesitățile și prioritățile comunității. Prevederile se conțin în noul Regulament de funcționare a caselor de cultură care a fost publicat, pe 16 martie, în Monitorul Oficial.

Potrivit documentului, directorul Casei de cultură va fi selectat prin concurs, pe un mandat de patru ani. El va fi responsabil de activitatea instituției, de registrul de evidență, programul și de raportul anual de activitate. De asemenea, pentru asigurarea transparenței și bune gestionării, Regulamentul propune constituirea unui Consiliu administrativ al Casei de cultură, care va avea în componență reprezentanți ai fondatorului, ai Direcției cultură a municipiului sau raionului și un reprezentant din partea societății civile în domeniul relevant acestei activități.



Modificările derivă și ca urmare a creșterii salariale pentru directorii instituțiilor de cultură, astfel încât complexitatea funcției să corespundă nivelului de remunerare.

În Republica Moldova sunt active peste 1218 case de cultură, care se subordonează autorităților publice locale.

## "DREPTURILE SALARIAȚILOR"

Scanati codul QR și descărcați aplicația



GET IT ON Google Play

Download on the App Store

sindicat.md



VOCEA POPORULUI

Ziarul este înregistrat la Camera Înregistrării de stat, numărul de înregistrare: 1004600040498 din 25.07.1995

Indice de abonare: 67798

Fondator:



Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

www.vocea.md  
info@vocea.md

Abonamentul la ziar poate fi perfectat în orice oficiu poștal din RM sau direct în redacție.

Redactor-șef:  
Ilie LUPAN,  
tel.: 022266543

Secretar de redacție:  
Anatol FIȘER,  
tel.: 022266543

Contabil-șef:  
Svetlana BALAN

Redactori:  
Natalia HADĂRCĂ,  
Galina MUNTEANU,  
Redactor-stilizator:  
Anghelina DUDULICA

Tehnoredactor:  
Sergiu BALTAGA  
Dezvoltator web:  
Alexei OVCINICOV

Colegiul redacțional:  
Ilie Lupan;  
Sergiu Sainciuc;  
Elizaveta Iurcu;  
Margareta Strestian;  
Nadejda Lavric;  
Angela Otean.

Adresa redacției: Republica Moldova, mun. Chișinău, str. 31 August 1989, 129, et. IX.

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL  
str. Feredeului 4, mun. Chișinău. Com.: 228

Redacția nu poartă răspundere pentru conținutul și corectitudinea anunțurilor publicitare. Textele marcate cu P (publicitate) și PP (publicitate politică) sunt publicate în regim de publicitate plătită.