



Comisia de Femei, apreciată în CNSM, o voce auzită de guvernanți >>> p.4



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Activități de consolidare a comunității de tineri sindicaliști, la Cahul >>> p.5

Actual

Convenția OIM nr. 190 ar putea fi ratificată

Există semne clare, încurajatoare, venind din partea legiuitorilor: Convenția OIM nr. 190 ar putea fi ratificată chiar în luna curentă. >>> p.3

Sindromul arderii profesionale: e timpul să-l luăm în serios

Se pare că în Republica Moldova puțini cetățeni au auzit despre sindromul arderii profesionale, și asta în poftă faptul că foarte mulți angajați „ard” la locul de muncă. >>> p.5

Centrul de plasament Brînzeni, un exemplu de urmat

Organizația sindicală de la Centrul de plasament temporar pentru persoane adulte cu dizabilități din satul Brînzeni a stabilit relații perfecte cu administrația și rezolvă multe probleme pentru angajați. >>> p.7

Pe 19 noiembrie este marcată Ziua internațională a bărbatului; în a treia duminică a lunii noiembrie e Ziua lucrătorului din industrie.



Salariul minim pe economie ar putea fi 5000 de lei în anul viitor

„Încercând să facem economie și să câștigăm puțin pe termen scurt, riscăm să pierdem mai mult

Galina MUNTEANU

Salariul minim în Republica Moldova în anul viitor ar putea fi de 5000 de lei – cu o mie de lei mai mult decât în prezent și cu 850 mai puțin decât cer sindicatele. Această cifră a fost agreată, promovată de reprezentanții Ministerului Finanțelor la ultima ședință a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC).

Propunerea autorităților a fost susținută și de către Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova. Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a insistat, în repetate rân-

duri că salariul minim în țară trebuie să fie de 5850 de lei. Subiectul respectiv urmează însă a fi examinat și în cadrul ședinței CNCNC din 12 decembrie curent.

„Noi am venit cu o propunere și judicioasă, dar și conform cu Directiva Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în UE. În cazul nostru, argumentele au vizat inclusiv faptul că 5850 de lei permit, totodată, salariatului să iasă și la o pensie minimă, iar în cazul a 5000 de lei, acest lucru nu este asigurat. Da, este vorba de încă un efort al statului de 550 de milioane de lei în plus. Eu cred că resursele umane care au mai rămas în Republica Moldova merită acest

efort. As vrea să evaluăm bine riscurile. Dacă nu facem acest efort, o să câștigăm puțin pe termen scurt sau vom pierde mai mult. Revendicarea de 5850 de lei nu este un moft al nostru, dar noi vedem aici o soluție pentru piața forței de muncă din Republica Moldova. De aceea, insistăm să mai fie examinată propunerea noastră anume din punct de vedere al evaluării riscurilor, pentru că nefăcând un efort acum, riscăm să pierdem mult mai mult”, a menționat, în cadrul, ședinței, Igor Zubcu, președintele CNSM.

„Mereu voi fi pentru pensii mai mari, pentru salarii mai mari, dar trebuie să nu cădem în altă extremă. Totuși, salariul minim a fost

crescut cu o mie de lei, este un efort substanțial. Nu e normal să spunem că 5000 nu e bine, pentru că, dacă vom ajunge la 5850 de lei, uite atunci migrația forței de muncă se va opri, se vor rezolva problemele. Nici chiar așa. Dacă vom merge pe această cifră, vom crea probleme în altă parte în bugetul public, iar noi nu vedem o altă oportunitate. Riscuri sunt și pe de o parte, și de alta. Vom avea salariați care vor lucra pe norma în- treagă, dar în documente vor fi cu norma de 0,5. Propunerea noastră este să avem un document draft, pe care să-l discutăm mai pe larg pe 12 decembrie”, a spus ministrul Muncii și Protecției Sociale, Alexei Buzu. >>> p.2

2023 ABONAREA CONTINUĂ

DRAGI CITITORI!

Sperăm foarte mult să rămânem 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.



Negocieri

Salariul minim pe economie ar putea fi 5000 de lei în anul viitor

(Continuare din p. 1)

Precizăm că, din 1 ianuarie 2023, salariul minim pe țară a fost majorat până la doar 4000 de lei.

Soluționarea litigiilor de muncă, tergiversate

Un alt subiect abordat în cadrul ședinței a fost cel cu privire la litigiile de muncă. Deși norma legală prevede că acestea trebuie rezolvate în cel mult 30 de zile lucrătoare, realitatea este alta. Însă practica acumulată de instanțele de judecată demonstrează că termenul de soluționare a litigiilor individuale de muncă depășește cu mult perioada stabilită de lege, chiar peste 36 de luni.

În anul 2022, au fost soluționate 23 de astfel de litigii, iar cele care depășesc durata de 24 de luni de examinare au fost 37 de litigii, cu 15 cazuri mai multe decât în anul 2021, când au fost înregistrate 22 de litigii. Potrivit lui Eugen Covrig, șeful Departamentului juridic al CNSM, acest număr ne face să credem că fie se înregistrează puține litigii, fie că angajații nu merg în instanță, fiind descurajați de acest termen mare de soluționare a litigiilor.

„Dar cred că cea mai potrivită concluzie este aceea că părțile raporturilor de muncă nu au încredere, s-au dezamăgit de modul în care sunt soluționate litigiile în instanțele judecătorești și anume din cauza tergiversării excesive a acestor termene de soluționare”, a relevat Eugen Covrig.

Această realitate cruntă, a modului de soluționare a litigiilor individuale de muncă, este cunoscută de mult timp, inclusiv în urma studiilor efectuate pe parcursul ultimilor ani, unul fiind realizat chiar de CNSM (în 2016), împreună cu Fundația „Friedrich Ebert” Moldova. Rezultatele celui studiu au remarcat faptul că, pentru Republica Moldova, specializarea judecătorilor, precum și perfecționarea mecanismului de soluționare a litigiilor individuale și a conflictelor colective de muncă, a devenit un imperativ al timpului.



Pentru realizarea acestui obiectiv, CNSM a propus Parlamentului Republicii Moldova, precum și Ministerului Justiției, diverse soluții, precum ar fi crearea instanțelor de judecată de tipul tribunalelor muncii sau a completelor de judecată specializate în litigiile de muncă. Un alt mecanism eficient pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă, considerat de CNSM și propus Parlamentului, este cel bazat pe experiența Lituaniei, care reprezintă, de fapt, un proces de soluționare extrajudiciară. În scopul realizării acestui obiectiv, având la bază experiența Lituaniei în domeniul soluționării litigiilor individuale de muncă, una de succes și de la care am putea prelua unele practici bune, CNSM a înaintat partenerilor sociali (Guvern, Patronate) propunerea, sub forma unui proiect de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii adoptat în 2003. Proiectul respectiv având drept scop accelerarea și simplificarea procedurii de soluționare a litigiilor individuale de muncă prin intermediul comisiilor pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă create în cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă. Deocamdată, potrivit lui Eugen Covrig,

acest proiect a rămas doar la nivel de discuții și analiză.

În ceea ce privește revizuirea și actualizarea conținutului Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, sindicalistii au menționat că în anul curent au prezentat Ministerului Finanțelor un pachet voluminos de propuneri care vizează îmbunătățirea sistemului de salarizare în sectorul bugetar, stabilirea unei valori de referință unice pentru a asigura o echitate pentru salariați.

„În acest an, noi am prezentat Ministerului Finanțelor un pachet de propuneri de modificare a Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Am avut o întrevvedere cu ministrul și am discutat pe marginea acestor modificări. În cadrul acestor întrevederi, ministrul ne-a spus că, până la finele anului, va fi elaborată o concepție de revizuire a legii, conținând ceea ce ne dorim să modificăm în lege. Nu știm care este situația, dar CNSM și-ar dori să participe la nivel tehnic, atunci când se realizează aceste modificări și dacă există un grup de lucru, să fim și noi invitați să participăm la discuții. Momentele pe care le-am înaintat Ministerului Finanțelor se referă la valoarea

de referință. Noi promovăm stabilirea unei singure valori de referință, pentru că sistemul care există nu este unitar. Un alt element vizează salariul minim. Ar fi bine să se asigure un salariul minim unic pentru toată țara. Sunt niște prevederi care se referă și la stabilirea performanțelor. Mecanismul care este acum nu este unul tocmai bun, pentru că aduce conflicte în unele întreprinderi. Trebuie să discutăm și aici și să vedem cum putem să îmbunătățim legislația sub acest aspect”, a adăugat Sergiu Iurcu, consilier superior al Departamentului protecție social-economică al CNSM.

De asemenea, participanții la ședință au discutat pe marginea proiectului de lege cu privire la optimizarea poverii fondului salarial care stabilește principiile și acțiunile care pot fi puse la discreția angajatorilor din RM pentru optimizarea poverii impuse acestora de legislație în legătură cu fondul de salarizare. Potrivit reprezentanților Patronatului, scopul legii respective este reducerea muncii nedeclarate și a ponderii achitării „salariului în plic”, iar în consecință îmbunătățirea situației în economia națională, precum și majorarea veniturilor la bugetul asigurărilor sociale de stat.

Mesaj de felicitare

Stimați colegii!

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Ușoară (FSLIU) vine cu cele mai sincere felicitări pentru toți angajații întreprinderilor din domeniul industriei ușoare cu prilejul Zilei lucrătorului din industrie, consemnată în a treia duminică a lunii noiembrie.

Stimați colegi, suntem ferm conștienți că succesele remarcabile sunt obținute grație profesionalismului, spiritului de echipă și a capacității dvs. de a percepe și soluționa cele mai multiple probleme.

Implementarea noilor tehnologii în domeniu, precum și participarea activă la realizarea și promovarea produselor autohtone constituie rezultatul eforturilor pe care le-ați depus în activitatea dumneavoastră. Acest moment de bilanț ne oferă oportunitatea să apreciem eforturile depuse de către toți colaboratorii administrației și membrii comitetului sindical de la întreprinderi pentru realizarea unei misiuni deosebit de importantă.

Felicităm pe toți salariații cu ocazia acestei sărbători, exprimându-ne ferma convingere că și în continuare toate întreprinderile din industria ușoară vor învinge toate greutățile, vor păstra frumosele tradiții de muncă, pășind cu încredere în viitor. Vă urăm multă sănătate, fericire, creativitate, noi inițiative și performanțe profesionale. Fie ca planurile propuse să se materializeze și împreună să atingeți noi culmi ale succesului.

Cu profund respect, Nadejda RUSNAC, președintele Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Ușoară

Programul guvernamental „373”

Investiții de jumătate de miliard de lei în afacerile mici și mijlocii

Oportunitățile de finanțare și beneficiile oferite prin intermediul Programului pentru susținerea antreprenorilor „373”, precum și istoriile de succes ale primilor 100 de oameni de afaceri din țara noastră au fost prezentate recent la un eveniment la care a participat premierul Dorin Recean, ministrul Digitalizării și Dezvoltării Economice, Dumitru Alaiba, directorul Organizației pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului, Dumitru Pinte, precum și beneficiarii ai programului.

Dorin Recean a mulțumit antreprenorilor pentru contribuția lor la dezvoltarea economiei naționale și a vorbit despre rezultatele vizibile, înregistrate în cele 4 luni de la lansarea programului. În această perioadă, circa 100 de

întreprinderi mici și mijlocii au beneficiat de credite în valoare de peste 400 de milioane de lei, iar această cifră este în creștere. Întreprinderile beneficiare au crescut considerabil productivitatea și au majorat numărul locurilor de muncă, în medie, cu 20%, generând noi oportunități de dezvoltare a localităților.

Prin intermediul programului „373”, Guvernul subvenționează dobânzile la creditele pentru necesitățile investiționale ale întreprinderilor cu până la 3% la creditele în valută străină și 7% - la creditele în lei.

Începând cu anul viitor, Guvernul își propune majorarea plafonului de creditare până la 30 mln. de lei, precum și acordarea unei garanții de creditare pentru întreprinderile care nu au suficient gaj.

Cor. VP

3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Inițiative laudabile

Convenția OIM nr. 190 ar putea fi ratificată în curând de Parlament

Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțurii la locul de muncă și Recomandarea nr. 206 sunt primele standarde juridice internaționale care recunosc în mod specific dreptul fiecăruia la o muncă liberă de violență și hărțuire, inclusiv violență și hărțuire de gen.

Recunoscând importanța acestei convenții, CNSM a propus ratificarea și punerea în aplicare corespunzătoare a Convenției nr. 190 și a Recomandării nr. 206 ca fiind iminentă pentru a combate flagelul violenței și al hărțurii în lumea muncii, în special, a violenței de gen. Or, această Convenție stabilește pașii pe care guvernele și partenerii sociali pot și trebuie să-i întreprindă pentru a atenua impactul violenței și al hărțurii la locul de muncă, inclusiv în cazul desfășurării muncii de la distanță.

În context, sindicatele au desfășurat, încă din momentul adoptării de către Conferința OIM a Convenției, mai multe acțiuni de sensibilizare a opiniei publice privind necesitatea ratificării acesteia. În acest sens, a fost adoptată și o Hotărâre a Comitetului Confederal și expediate demersuri partenerilor sociali pentru inițierea procesului de ratificare.

La insistența CNSM, propunerea de inițiere a procedurii de ratificare a Convenției a fost discutată și în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în ianuarie 2022.

Un pas important pentru ratificarea acestui standard internațional a constituit semnarea de către partenerii sociali (Guvern, Confederația Națională Patronatului din Republica Moldova și CNSM) și OIM a Pro-



gramului de țară privind munca decentă pentru anii 2021-2024 (PTMD), prin care partenerii sociali au convenit asupra ratificării, în anul 2022, a Convenției OIM nr. 190. Suplimentar, PTMD prevede și asistență tehnică privind ratificarea, facilitarea întâlnirilor tripartite, instruire privind modul în care să se monitorizeze și să se răspundă la violența și hărțuirea în lumea muncii.

În acest sens, inclusiv Planul de activitate al Guvernului pentru anii 2021-2022, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 235 din 13 octombrie 2021, la acțiunea 11.11.3, a prevăzut „Analiza oportunității ratificării Convenției OIM nr. 190/2019 privind violența și hărțuirea în lumea muncii”. Totodată, fiind elaborată, cu suportul OIM, o Analiză juridică a Convenției OIM nr. 190 pentru evaluarea conformității legislației Republicii Moldova cu prevederile acesteia.

În vederea impulsării discuțiilor privind importanța ratificării Convenției OIM nr. 190, pe 19 decembrie 2022, a fost organizată masa rotundă cu genericul „Promo-

varea ratificării Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea la locul de muncă – obiectiv comun al partenerilor sociali”, cu suportul OIM, în cadrul căreia s-a discutat sustinerea ratificării Convenției 190.

”O conjugare exemplară a eforturilor tuturor partenerilor sociali

La masa rotundă au participat și persoane cu funcții de răspundere din Parlament (deputatele Angela Munteanu-Pojoga și Iulia Dascălu), de la Ministerul Muncii și Protecției Sociale (Corina Ajder, secretar de stat), din Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (Ian Feldman, președinte) de la alte instituții cheie, pentru a familiariza factorii de decizie și a susține inițiativa de promovare a ratificării Convenției OIM nr. 190. Pentru sensibilizarea opiniei publice, au fost pregătite un șir de materiale informaționale.

Este de remarcat faptul că activitatea respectivă a fost transmisă online și pe Facebook, pentru a asigura o mediatizare mai intensă a discuțiilor și prezentărilor ce au avut loc referitor la Convenția OIM nr. 190.

Urmare, a discuțiilor productive, la 4 aprilie 2023, reprezentantele Platformei Deputatelor, ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Ministerului Afacerilor Interne, Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), OIM și ale societății civile, au anunțat, într-o conferință de presă, demararea procesului legislativ de ratificare a Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțurii la locul de muncă.

Ulterior, fiind constituit, sub egida Ministerului Muncii și Protecției Sociale, un grup de lucru pentru desfășurarea procedurilor aferente ratificării și implementării Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea hărțurii și violenței în lumea muncii, în cadrul căreia CNSM a prezentat propunerile sale pe marginea proiectului de Lege cu privire la modificarea unor acte normative, care are drept scop implementarea Convenției OIM nr. 190.

După desfășurarea acestui proces complex, inițiat la insistența sindicatelor, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a elaborat și prezentat spre avizare proiectul legii privind ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii, care urmează a fi adoptat în timpul apropiat.

Există semne clare, încurajatoare, venind din partea legiuitorilor, că acest document important ar putea fi ratificat chiar în luna curentă.

Bineînțeles, după ratificarea Convenției, urmează a fi elaborate și amendamentele necesare la cadrul legal pentru punerea în aplicare a Convenției respective.

Sergiu SAINCIUC,
vicepreședinte al CNSM

Instruire

Tinerii, tot mai interesați să-și cunoască drepturile la locul de muncă

Pe 14 noiembrie curent, la Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM), s-a desfășurat o nouă sesiune de instruire a studenților în cadrul proiectului „Drepturile tinerilor la locul de muncă”, realizat de CNSM cu susținerea financiară a Fundației „Friedrich Ebert” Moldova.

În cadrul acestei instruirii, studenții au avut posibilitatea de a afla detalii despre drepturile lor, ca viitori salariați. La sesiunea actuală ei au acumulat cunoștințe la tematica „Drepturile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă”.

Alina Codreanu, lector universitar la ASEM, formatore instruită în cadrul proiectului respectiv, a început prezentarea cu noțiunea de „muncă decentă” și semnificația acesteia pentru tânăra generație. Tinerii, desigur, consideră că munca decentă este definită ca respectarea atât a drepturilor, cât și a obligațiilor părților raporturilor de muncă, dar au menționat și faptul că munca decentă trebuie asigurată și printr-un salariu decent și condiții decente de muncă.

Ulterior, profesoara a expus obligațiile și drepturile angajatorului, precum și ale salariatului, vizând securitatea și sănătatea în muncă (SSM). Domnia sa a adus la cunoștința studenților informația despre ce trebuie să cunoască despre SSM un tânăr atunci când se angajează, precum: informarea despre atribuțiile pe care le va avea la locul de muncă și riscurile pe care le implică viitoarea activitate, necesitatea de a trece o instruire inițială și periodică în domeniul SSM, vizavi de ceea ce înseamnă riscurile și pericolul la locul de muncă, cum trebuie evaluate acestea și, după caz, ce măsuri de protecție trebuie să le aplice angajatorul pentru a proteja viața și sănătatea salariaților.

De asemenea, formatore a le-a vorbit studenților despre necesitatea efectuării controlului medical la angajare și periodic, ce echipament de protecție trebuie să îi fie asigurat angajatului și cum să fie echipat corect la locul de muncă; dreptul de a refuza executarea unei munci care îi pune în pericol viața sa sau a altor colegi; ce să întreprindă în caz de accident de muncă și



care ar fi acțiunile pentru a acorda primul ajutor ș. a.

La activitate a fost prezent responsabilul de proiect din partea CNSM, Sergiu Iurcu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al Confederației. El a menționat importanța cunoașterii de către tineri a drepturilor lor atunci când

urmează să se angajeze și să semneze un contract individual de muncă. De asemenea, a menționat cât de important este să își cunoască drepturile în domeniul SSM, deoarece nerespectarea cerințelor în acest sens poate conduce la unele boli profesionale, la dezabilitate sau chiar poate costa viața.

Cor. VP

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Ora bilanțului

Comisia de Femei, apreciată în CNSM, o voce puternică, auzită de guvernanți

Comisia de Femei a Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a organizat o ședință de dare de seamă pentru activitățile desfășurate pe parcursul anilor 2021-2023. Obiectivul principal al Comisiei de Femei este promovarea inițiativelor menite să contribuie la îmbunătățirea situației social-economice a femeilor din Republica Moldova. Femeile reprezintă 63% din mișcarea sindicală.

Liliana Franț, vicepreședintă a CNSM, a adus mulțumiri membrilor Comisiei de Femei a CNSM pentru activitățile desfășurate. Ea s-a referit și la importanța inițierii procesului de ratificare a Convenției OIM nr. 190, asupra căreia a insistat conducerea CNSM și Comisia de Femei a CNSM. În timpul apropiat, acest document urmează să fie ratificat de către Parlamentul Republicii Moldova. Precizăm că Convenția nr. 190 privind violența și hărțuirea în lumea muncii oferă un cadru clar și amplitudine de intervenție pentru a proteja victimele prin acțiuni cum ar fi concedii plătite, aranjamente flexibile de muncă și protecție împotriva concedierii.

În discursul său, Liuba Rotaru, președinta Comisiei de Femei a CNSM, s-a referit la principalele activități desfășurate în perioada de referință, precizând că protecția social-economică a femeilor sindicaliste și sănătatea acestora au fost promovate la toate nivelurile, în cadrul întrevederilor cu conducerea țării, la forumuri și mese rotunde, conferințe naționale, inclusiv în campanii de informare și promovare a drepturilor femeilor, organizate în diferite localități ale Republicii Moldova.

Dănsa a menționat mai multe realizări legate de majorarea indemnizației unice acordate la nașterea copilului, îmbunătățirea condițiilor de acordare a concediului paternal, înlăturarea unor neînțelegeri în ceea ce privește contribuțiile la bugetul de asigurări sociale pentru diferite categorii de salariați, îmbunătățirea unor prevederi legislative cu privire la repartizarea biletelor de tratament.

Liuba Rotaru a accentuat că o problemă importantă este situația legată de sănătatea populației. Potrivit sindicalistei, indicatorii la acest capitol sunt mai mult decât alarmanți, fiind necesare măsuri de majorare a resurselor alocate pentru întărirea sănătății și profilaxia bolilor. Totodată, susține Liuba Rotaru, autoritățile ar trebui să acorde o mai mare atenție problemei legate de calitatea produselor alimentare comercializate în Republica Moldova, care se răsfrâng negativ asupra sănătății generale a populației.

Comisia de Femei își aduce contribuția la realizarea Strategiei CNSM privind asigurarea egalității de șanse, a Legii nr. 2 din 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Programului național care urmărește creșterea în mod semnificativ

a nivelului egalității de gen în domenii relevante, Agendei Moldova Europeană 2030, precum ar fi sănătatea, educația, piața muncii, activitatea de antreprenariat, protecția socială și dezvoltare locală. Prin egalitatea de gen se subliniază egalitatea de șanse de care dispune fiecare bărbat și femeie, pentru realizarea plenară a drepturilor sale, precum și a potențialului său.

Probleme stringente cu care se confruntă femeile

Reprezentantele Comisiei de Femei a CNSM au abordat în cadrul discuțiilor probleme precum protecția social-economică a femeilor, accesul la servicii de sănătate de calitate, combaterea violenței pe baze de gen, colaborarea dintre partenerii sociali în domeniul promovării drepturilor și apărării intereselor femeilor din Republica Moldova, situații problematice specifice pentru diverse ramuri cu care se confruntă femeile sindicaliste.

Ana Cimpoieșu, vicepreședintă a Comisiei de Femei, dar și reprezentantă a CNSM în raionul Hâncești, a vorbit despre Federația Sindicală a Educației și Științei (FSES), a cărei reprezentantă este, unde peste 80% din membri sunt femei. „De aceea, în cadrul federației noastre nu avem comisii de femei ca structură, pentru că tot ce se muncește, tot ce se obține în rezultatul muncii sindicale este, în fond, pentru femei”, a menționat aceasta.

Datele statistice arată că pentru moment:

- Femeile sunt reprezentate în procesul decizional în proporție de 40%
- Diferența de gen a crescut (16,3% în anul 2013 și 20,3% în anul 2021)
- Speranța de viață a femeilor este mai mare decât a bărbaților, 73-75 de ani femei și 65-68 de ani bărbați.
- Au beneficiat de indemnizații pentru îngrijirea copilului:
La 01.01.2022 - 76,5% mame și 22,9% tați.
La 01.01.2023 - 73% mame și 26% tați.

Totodată, ea a vorbit și despre necesitatea de a stopa majorarea vârstei de pensionare a femeilor, ca aceasta să rămână la 60 de ani.

„Fiindcă nu putem compara viața și munca femeii din Republica Moldova cu a celei din Uniunea Europeană, unde tindem să ajungem. De asemenea, propun ca pensionarilor care activează ani de zile după pensie, dar au salarii mici, să li se acorde o sumă fixă pentru fiecare an lucrat, astfel încât să se poată bucura de o majorare cât de cât a pensiei în urma reexaminării ei”, a relevat Ana Cimpoieșu.

Aprecie din partea CNSM

În semn de respect și apreciere a muncii depuse în promovarea valorilor sindicaliste și a egalității de gen, pentru implicare și devotament, membrele Comisiei de Femei au primit din partea conducerii CNSM diplome de grațitudine. Activitatea Comisiei de Femei este apreciată de conducerea CNSM, aceasta este o voce puternică auzită și de conducerea țării, de guvern, care țin cont de părerea Comisiei atunci când se caută soluții pentru problemele cu care se confruntă în general toate femeile din R. Moldova.

Natalia HADĂRCĂ



Sănătate

În ultimii ani, numărul cazurilor noi de diabet a crescut cu 1,5 ori

Potrivit Agenției Naționale pentru Sănătate Publică (ANSP), unul din zece adulți trăiește cu diabet zaharat. Majoritatea dintre ei au diabet de tip doi. Trei din patru persoane cu diabet zaharat trăiesc în țări cu venituri mici și medii, iar aproape 44% de persoane cu diabet zaharat rămân nedignoscitate.

În Republica Moldova, cota diabetului dintre toate bolile endocrine, de nutriție și metabolice este în jur de 48%. În ultimii trei ani, se

atestă o creștere de 1,5 ori a cazurilor noi de boală: de la 280,8 cazuri la 100 de mii de locuitori, în anul 2020, până la 409,9 cazuri la 100 de mii de locuitori, în anul 2022. Rata mortalității în anul 2022 a constituit 16,5 la 100 de mii de locuitori.

Potrivit studiului STEPS (Prevalența factorilor de risc pentru bolile netransmisibile în R. Moldova, 2021), una din cinci persoane nu și-a măsurat niciodată nivelul de zahăr în sânge. La fiecare a zecea persoană s-a constatat că avea glicemia a jeun (dimineața, pe ne-

măncate) alterată sau prediabet (glicemie plasmatică a jeun 6,1-6,9 mmol/l), iar 6,3% aveau fie diabet, fie glicemie crescută (glicemie plasmatică a jeun $\geq 7,0$ mmol/l sau luau medicamente antidiabetice).

Medicii spun că diabetul apare la o anumită categorie de vârstă și este cauzat în mare parte de stilul de viață. Astfel, cei mai predispuși la îmbolnăvire sunt oamenii care nu fac mișcare și au un regim alimentar neechilibrat. „Diabetul este o patologie congenitală, pe care de multe ori o dobândim

sau ne naștem cu ea, însă trebuie să avem în vedere, pe parcursul vieții să ducem un mod de viață sănătos, echilibrat, fără excese, să acordăm atenție unei activități fizice zilnice”, spune doctorul Alexandru Bogdan.

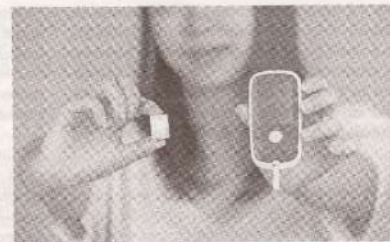
Potrivit medicilor, pacienții bolnavi de diabet trebuie să meargă sistematic la medic, pentru întreaga viață. Și asta pentru că diabetul scăpat de sub control are consecințe grave, care poate duce până la amputarea membrilor

sau la accidente cardiovasculare grave.

Fiecare a treia persoană cu ceitate și insuficiență renală suferă de diabet zaharat, 70% din amputații ale membrilor inferioare sunt cauzate de diabet. Boala determină, în medie, o reducere cu 10 ani a speranței de viață.

Începând cu 1991, anual, pe 14 noiembrie, este marcată Ziua Mondială a Diabetului.

Galina MUNTEANU



5 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Seminar

Sindromul arderii profesionale: e timpul să-l luăm în serios

Se pare că în Republica Moldova puțini cetățeni au auzit despre sindromul arderii profesionale, și asta în pofida faptului că foarte mulți angajați „ard” la locul de muncă. Pe toți ne deranjează creșterea prețurilor, corupția, crizele. Angajatorii, de asemenea, au o sumedenie de preocupări, respectiv, uneori, angajații istoviți cu ochii oboșiți nu se află în lista lor de priorități. Cu toate acestea, „arderea profesională”, sau altfel spus burnout, este actuală în toată lumea, Republica Moldova nefiind o excepție.



Subiectul în cauză a fost discutat în cadrul seminarului cu genericul „Sindromul arderii profesionale și prevenirea lui”, organizat pe 10 noiembrie, în ajunul Zilei Naționale a Tineretului, de către Federația Sindicală a Lucrătorilor din Energetică „Sindenergo”.

În deschiderea activității, la care au participat circa 30 de tineri sindicaliști de la SA „Termoelectrica”, Victoria Niță, președinta Federației „Sindenergo”, a menționat că inițiativa de a discuta subiectul arderii profesionale a venit din partea tinerilor sindicaliști, care și-au dorit să afle cum să depășească probleme legate de sindromul arderii profesionale, cu care se confruntă tot mai frecvent la locul de muncă, dar și în mediul familial. Totodată, Victoria Niță și-a exprimat speranța că discuțiile din cadrul seminarului îi vor ajuta să găsească soluții la probleme cu care se confruntă, îi vor face să-și regândească relația cu colegii,

cu membrii familiei și, bineînțeles, cu propria persoană.

Elena Anton, șefa Departamentului organizare, educație și informare al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, le-a vorbit sindicaliștilor de la SA „Termoelectrica” despre sindromul arderii profesionale, despre manifestările și consecințele acestui fenomen asupra stării de sănătate. Ce trebuie să cunoască un lucrător despre metodele de prevenire ale epuizării emoționale la locul de muncă. Potrivit Elenei Anton, din cauza suprasolicității și a stresului continuu, la monotonie și munca îndelungată în unul și același post, angajații ajung într-o stare de epuizare totală, denumită ardere profesională. Din acest motiv scade productivitatea, iar satisfacția de pe urma îndeplinirii unei munci se reduce la

zero. Printre cauzele care duc la ardere profesională a angajaților au fost menționate dezechilibrul dintre viața profesională și cea personală, asumarea unui număr prea mare de responsabilități fără a fi ajutat de către colegi, somnul insuficient.

Pentru a depăși această stare, ea le-a recomandat tinerilor să facă pauze în activitatea zilnică, să gândească pozitiv. Pe manageri i-a sfătuit să-și aprecieze subalternii mai des și la justa valoare, să comunice cu salariații, pentru a-i cunoaște mai bine, pentru a distribui echitabil și corect sarcinile, în funcție de capacitățile și abilitățile fiecăruia.

În cadrul seminarului, tinerii au interacționat, încercând să se autoevalueze din perspectiva stresului profesional și al arderii profesionale. Au discutat despre problemele

cu care se confruntă în activitatea lor profesională și au împărtășit experiențe, metode, soluții pentru a le depăși. Răspunzând la un test alcătuit din zece întrebări, participanții la seminar au aflat dacă se confruntă sau nu cu sindromul arderii profesionale.

Conform specialiștilor, sindromul arderii profesionale este o senzație de suprasolicitare emoțională, care conduce la consumarea totală a resurselor energetice ale angajatului. Mulți consideră burnout-ul o problemă minoră, în timp ce aceasta se agravează de la un an la altul, afectând tot mai mulți oameni. Ard din punct de vedere profesional nu doar medicii și profesorii, dar și angajații din sfera IT, cei care își fac munca în birou, contactând cu oameni dificili etc.

Anatol FIȘER

Atelier de lucru

Activități de consolidare a comunității de tineri sindicaliști, organizate la Cahul

Peste 25 de tineri din raionul Cahul, reprezentanți ai centrelor sindicale național-ramurale și studenți au participat, pe 10 noiembrie curent, la atelierul de lucru cu genericul „Provocări pentru tineri – îmbinarea vieții profesionale cu activitatea socială sindicală”, organizat de Maria Cotorobai, reprezentanta Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) în acest raion.

Potrivit Mariei Cotorobai, obiectivul activității respective a fost consolidarea echipei de tineri sindicaliști din raion, astfel încât ei să fie bine pregătiți să facă față provocărilor actuale de pe piața muncii, să se dezvolte personal și profesional prin activități comune, să pună în discuție probleme sociale-economice cu care se confruntă astăzi tinerii și să identifice soluții.

La activitate a participat și Lilia Frant, vicepreședinta CNSM, care le-a vorbit tinerilor despre politicile de tineret promovate de CNSM, activitățile desfășurate în cadrul proiectului „Drepturile tinerilor la locul de muncă” și campania „Organizația primară – energia mișcării sindicale”, pentru a pro-

mova drepturile tinerilor la locul de muncă și a întări capacitățile liderilor organizațiilor sindicale primare din țară.

Lilia Frant a accentuat că este important ca, în procesul de angajare în câmpul muncii, tinerii să acorde o mai mare atenție aspectelor legate de negocierea contractului individual de muncă. În acest sens, ea a subliniat că tinerii pot accesa pe pagina web a CNSM ghiduri și materiale informative pentru o mai bună cunoaștere a drepturilor lor în domeniul muncii.

Tot în cadrul atelierului, Elena Baba, reprezentantă a tinerilor sindicaliști din raionul Cahul a Federației „SINDASP”, și Maxim Ciocri, reprezentantul Oficiului Avocatului Poporului în raionul Cahul, au discutat cu tinerii despre sindromul arderii profesionale, ce este acest fenomen, cum se manifestă și cum îl depășim.

La rândul său, Mihai Condur, președintele Biroului de tineret al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură, a vorbit despre importanța sindicalizării tinerilor, provocările legate de viitorul muncii și i-a familiarizat pe tineri cu aplicația mobilă „Drepturile salariaților!”, lansată de CNSM în 2022 cu suportul Organizației Internaționale a Mun-



cii, care are scopul de a servi drept suport informațional adițional în asigurarea și promovarea drepturilor și garanțiilor în domeniul muncii.

Prin intermediul unor concursuri, tinerii au aflat despre faptul că anume această aplicație oferă posibilitatea de a se informa despre activitatea mișcării sindicale, de a fi la curent cu ultimele modificări operate în legislația din domeniul muncii și cel social-economic, de a afla operativ răspuns la pro-

blemele cele mai des abordate în relațiile de muncă.

Totodată, la Muzeul de Istorie și Etnografie din satul Văleni, tinerii au fost familiarizați cu patrimoniul etnografic al localității, istoria și tradițiile culturale din zona de sud a Republicii Moldova. De asemenea, ei au participat la un program cultural de cunoaștere a localității în cadrul așa-numitei drumeții „Pe urmele lui Petru Rareș”.

sindicat.md



Economistul

Evaluarea funcțiilor în sectorul bugetar

La o întrunire cu reprezentantul Ministerului Finanțelor s-a vorbit despre evaluarea funcțiilor. Ce înseamnă evaluarea funcțiilor și cum va avea loc procedura de evaluare? Fugitiv, ca în anul 2018?

Valentina M., Chișinău



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

Conform Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, evaluarea funcțiilor are scopul de a sistematiza funcțiile generice din sectorul bugetar în grupuri ocupaționale și subgrupuri de funcții, în raport cu domeniul de activitate, precum și de a stabili ierarhia acestora.

Evaluarea funcțiilor se realizează, de regulă, cel puțin o dată la cinci ani, de către Ministerul Finanțelor în baza Regulamentului privind modul de evaluare sistemică și de reevaluare a funcțiilor în sectorul bugetar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018.

Desfășurarea procedurii de evaluare

În scopul organizării procedurii de evaluare a funcțiilor, Ministerul Finanțelor instituie, printr-un act intern, Grupul de lucru pentru evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar.

Grupul de lucru este constituit din specialiști din autorități/instituții publice, care cunosc specificul unității sau al mai multor grupuri ocupaționale, numiți prin ordin al ministrului finanțelor. Conducătorul Grupului de lucru este secretarul de stat din cadrul Ministerului Finanțelor responsabil de politica de salarizare în sectorul bugetar.

Grupul de lucru are următoarele atribuții principale:

- 1) examinarea propunerilor de evaluare a funcțiilor și monitorizarea procesului de evaluare a funcțiilor în baza criteriilor de evaluare aprobate;
- 2) stabilirea/revizuirea ierarhiei

rezultate din evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar;

3) elaborarea propunerilor privind grila de salarizare și elementele constitutive ale acesteia, stabilirea gradelor de salarizare și poziționarea funcțiilor pe clase de salarizare, în baza rezultatelor evaluării funcțiilor conform criteriilor de evaluare, evaluării simplificate și a informațiilor de natură salarială aferente acestora;

4) pregătirea și realizarea evaluării detaliate și/sau a evaluării simplificate a funcțiilor din sistemul bugetar, încadrarea acestora în grade de salarizare și poziționarea în grila de salarizare.

Inițierea evaluării are loc prin expedierea pe adresele tuturor unităților bugetare și plasarea pe pagina web a Ministerului Finanțelor (www.mf.gov.md) a anunțului despre începerea procedurii de evaluare, cu solicitarea de prezentare a propunerilor respective.

Propunerile prezentate se examinează de către Grupul de lucru în conformitate cu prevederile Regulamentului.

Evaluarea și încadrarea în grade de salarizare a funcțiilor

Etapele principale de evaluare și încadrare a funcțiilor în grade de salarizare sunt:

- 1) evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar;
- 2) ierarhizarea funcțiilor;
- 3) încadrarea funcțiilor în grade de salarizare și poziționarea lor în grila de salarizare.

Procedura tehnică privind evaluarea, stabilirea gradelor de salarizare și încadrarea funcțiilor în grila de salarizare este reflectată în Regulament.

Evaluarea funcțiilor are scopul de a stabili ierarhia funcțiilor din sectorul bugetar și reprezintă procesul prin intermediul căruia se determină valoarea funcției prin acordarea unui punctaj total pentru fiecare funcție, în baza criteriilor de evaluare.

Procesul de evaluare a funcțiilor poate fi efectuat prin următoarele metode:

1) evaluarea detaliată a funcțiilor conform criteriilor de evaluare – în complex, pentru toate funcțiile existente;

2) evaluarea simplificată – selectiv, pentru unele funcții.

Grupul de lucru decide asupra metodei de evaluare utilizate, ținând cont de necesitatea evaluării complexe a tuturor funcțiilor sau a evaluării individuale pentru unele funcții.

Evaluarea detaliată a funcțiilor din sectorul bugetar se face în baza următoarelor criterii de evaluare:

1) studii, cunoștințe și experiență: se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor funcției;

2) complexitate, creativitate și diversitate: se referă la gradul de dificultate întâlnit, măsura în care titularul funcției trebuie să depășească limitele cunoștințelor și ale experienței deținute, precum și cerințele legate de imaginație, inventivitate și intuiție necesare în exercitarea sarcinilor funcției;

3) responsabilitate decizională: măsoară amploarea activităților conceptuale aferente funcției, libertatea de acțiune și decizie asociate acesteia, precum și evaluează impactul lor asupra rezultatelor instituției;

4) conducere, coordonare și supervizare: se referă la nivelul ierarhic în care este încadrat postul în cadrul instituției, responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor funcții și la cerințele de exprimare a unor opinii/raționamente de specialitate;

5) comunicare: se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara instituției, include mijloacele de realizare a comunicării și de interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise;

6) condiții de muncă: se referă la măsura în care/frecvența cu care titularul funcției este expus la diverse condiții de lucru nefavorabile și/sau cu risc pentru sănătate și viață în procesul de realizare a atribuțiilor funcției;

7) efort fizic și mental: se referă la nivelul utilizării capacităților fizice și psihice pentru realizarea atribuțiilor funcției.

(Va urma)

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.



Timpul de muncă: interpretare și subtilități

Vă rog să ne spuneți ce se subînțelege prin timp de lucru, care sunt categoriile acestuia și ce perioade de timp se includ în durata normală a timpului de muncă?

Andreea Ardelean, Ungheni

Timpul de muncă, potrivit art. 95 alin. (1) din Codul muncii, este definit ca timp pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității (dacă este elaborat și aprobat de angajator), cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.

Legislația muncii permite negocierea problemelor referitoare la timpul de muncă, doar pornind de la imperatiile legii, prin prisma drepturilor și a intereselor salariaților.

În acest sens, art. 12 din Codul muncii stabilește că clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sânt nule și nu produc efecte juridice.

Este important de menționat că timp de muncă este nu numai timpul pe care salariații îl folosesc nemijlocit pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, ci și alte perioade de timp, care, în conformitate cu legislația muncii, în egală măsură se consideră timp de muncă.

Astfel, în scopul asigurării unor condiții optime de activitate și în conformitate cu prevederile Codului muncii, partenerii sociali (Guvern, Patronat, Sindicate) au stabilit, prin art. 2 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004, că durata normală a timpului de muncă include: pregătirea locului de muncă pentru începerea activității; îndeplinirea obligațiilor de muncă; refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climatice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă; timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității; timpul afliării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă; timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă; timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă.

„Durata normală a timpului de muncă, potrivit Codul muncii, nu poate depăși 40 de ore pe săptămână”

Legislația stabilește mai multe categorii ale timpului de muncă, și anume: timpul de muncă cu durată normală; timpul de muncă redus; timpul de muncă parțial; timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară).

Durata normală a timpului de muncă, potrivit art. 95 alin. (2) din Codul muncii, nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore.

Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Cu titlu de excepție, pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii, potrivit art. 100 alin. (6) din Codul muncii, se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.

Este important de menționat și faptul că, în situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective, în temeiul art. 95 alin. (3) din Codul muncii, pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă.

Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână (art. 104 alin. (5) prim) din Codul muncii).

Din teritoriu

Schimbări la Centrul de plasament temporar Brînzeni, un exemplu de urmat

Centrul de plasament temporar pentru persoane adulte cu dizabilități din satul Brînzeni, raionul Edineț, este condus, de patru ani, de către directorul Vasile Pascari, un om energetic, cu inițiativă. Organizația sindicală de la instituție a stabilit relații perfecte cu administrația și rezolvă multe probleme pentru angajați, în urma dialogului constructiv dintre părți.



Conform planului de lucru al Inspectoratului Muncii al CNSM și în baza Dispoziției nr. 05-013 din 20.01.2020, am efectuat o vizită de lucru la 24.01.2020, am acordat suport consultativ și metodologic angajaților de acolo.

Astfel, în urma inspectării teritoriului instituției, a locurilor de muncă, verificării actelor normative interne în domeniul securității și sănătății în muncă, precum și a relațiilor de muncă, am depistat un șir de abateri de la actele normative și legislative în vigoare.

În urma vizitei de lucru, a fost întocmit un Proces verbal referitor la constatarea abaterilor și lichidarea acestora, făcând o serie de recomandări.

Era vorba, între altele, de instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă conducătorului instituției, pentru specialiști, cu un program de instruire de 8 ore; totodată, lucrătorul desemnat să se ocupe de activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate, urma să treacă un

program de instruire de 40 ore; de asemenea, toți salariații, la momentul angajării și periodic, trebuiau instruiți, consemnându-se faptul în Fișa individuală.

De asemenea, urma să fie asigurată instruirea tuturor salariaților în domeniul protecției contra incendiilor. În virtutea caracterului specific al instituției, urma să fie stabilit un regim de protecție contra incendiilor.

Totodată, au fost indicate măsuri de asigurare a locurilor de muncă cu truse medicale pentru acordarea primului ajutor, precum și pentru asigurarea securității și prevenirii pericolului de cădere de la înălțime. În plus, am arătat că era nevoie de reparația capitală a încăperii spălătoriei și dotarea acesteia cu sisteme de ventilare eficiente, fiind nevoie și de o hotă.

Unde-i lege, nu-i tocmeală

În context, am semnalat necesitatea de a se constitui Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă și de elaborat, inclusiv atestarea locurilor de lucru din punct de vedere al protecției muncii, evaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă.

Printre măsurile importante cerute de la administrație s-au mai numărat îngrădirea teritoriului instituției cu instalarea porții de intrare pentru accesul autovehiculelor, dar și efectuarea examenelor medicale periodice, de două ori pe an, pentru salariații care depășesc 120 de ore de lucru pe timp de noapte.

La prezentarea pentru informare a Procesului verbal, directorul Vasile Pascari a re-

marcat, între altele: „De inspector, eu sunt în funcție de director la această instituție de trei luni. Cunosco parte de neajunsuri, dar mă bucur că ați verificat și mi-ați arătat toate celelalte abateri. Vreau să vă asigur că, împreună cu angajații instituției, o să încercăm să lichidăm toate neajunsurile, astfel încât la locurile de muncă să nu fie accidente”, apoi a semnat procesul verbal și ne-a mulțumit încă o dată pentru lucrul efectuat.

Din ziua respectivei vizite de lucru au trecut aproape patru ani și, conform planului de activitate, am avut sarcina de a mă prezenta la instituția dată pentru acordarea suportului consultativ și metodologic.

Recent, am efectuat o vizită la Centrul de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități și am rămas plăcut impresionat de schimbările efectuate între timp.

În parcul din fața corpului administrativ era o curățenie ideală. A fost instalat un apeduct nou pe teritoriul instituției, au schimbat tot sistemul de canalizare, fiind construită chiar o stație de epurare a apelor menajere. Au fost efectuate reparații capitale la blocul alimentară, acesta fiind dotat cu echipament și mobilier nou. S-au făcut reparații și în spațiile de cazare a beneficiarilor.

Cu toate realizările înregistrate, directorul Vasile Pascari nu are sufletul împăcat, deoarece blocurile istorice de pe teritoriul instituției (care nu se află în gestiunea sa) se ruinează. A apelat la diferite instanțe, solicitând să se ia măsuri, dar, din păcate, carul nu s-a urnit din loc.

Alexandru PASCARI, inspector principal de munca al CNSM

Statistică alarmantă

Anual, circa 100 de minori rămân cu probleme grave de sănătate din cauza accidentelor

Anual, până la 20 de copii mor în urma accidentelor rutiere pe drumurile din țară, iar în jur de o sută de minori sunt schilodiți și rămân invalizi pe viață, după ce au fost spulberați de mașini. Dintre aceștia, mai mult de jumătate sunt din capitală. Chișinăul rămâne cel mai periculos oraș din țară. Statistica tristă a fost analizată de expertul economic Veaceslav Ioniță, în parteneriat cu Pavel Apostol, șeful secției evidență și analiză a accidentelor rutiere din cadrul Inspectoratului Național de Securitate Publică.

Drumurile din Chișinău, cele mai pline de risc

„Peste 90% din toate decesele minorilor au loc în afara municipiului Chișinău. În municipiul Chișinău, copiii în multe cazuri rămân cu traume fizice. Riscul unui minor din afara municipiului de a muri într-un accident rutier este de 4 ori mai mare decât în muni-

cipiul Chișinău. În anul trecut, 123 de copii au rămas cu traumatisme pentru toată viața în urma accidentelor rutiere, dintre care 15 au decedat. În 2021, au fost răniți în accidente 144 de copii, dintre care 18 au decedat. Circa 100 de copii în fiecare an rămân cu traume foarte grave din cauza accidentelor rutiere. Anual, se înregistrează circa 50-60 de copii care au rămas cu traumatisme în urma accidentelor rutiere, mai mult de jumătate sunt în municipiul Chișinău”, a menționat analistul economic Veaceslav Ioniță.

„În municipiul Chișinău, circa 60% dintre accidentele rutiere sunt cu implicarea pietonilor. În această perioadă de timp, se întunecă mai repede, vizibilitatea e mai redusă și este foarte important ca să fie asigurată vizibilitatea pietonului în trafic, astfel încât conducătorul auto să aibă posibilitatea să-l vadă din timp și să-i ofere acea prioritate legală. Condițiile de vizibilitate redusă se răsfâng și asupra automobilelor. Iată de ce, din 1 noiembrie, este obligatoriu ca toți conducătorii auto, să circule

cu farurile conectate și pe timp de zi. Implicarea minorilor în accidente rutiere este o temă sensibilă. Toate regulile pe care copilul le învață sau le dobândește pe parcursul vieții sunt luate de la maturi/părinți. Iată de ce este foarte important ca să respectăm regulile de circulație rutieră în primul rând noi, dacă dorim ca și copiii noștri să fie în siguranță, să nu devină victime ale accidentelor rutiere”, a menționat Pavel Apostol.

Sute de persoane rănite

Potrivit lui Veaceslav Ioniță, în ultimele 12 luni au fost înregistrate 772 de persoane care au suferit traume grave în urma unui accident rutier. „În municipiul Chișinău, au fost victime ale accidentelor 284 de persoane, în restul țării – 488 de persoane. În municipiul Chișinău, riscul de a fi rănit în urma unui accident este cu 40% mai mare decât în restul țării. Aici au loc mai multe accidente, dar partea bună este că numărul de decese este mai mic. În ultimii opt ani, 7500 de per-



soane au suferit traume grave cu consecințe pentru tot restul vieții”, susține expertul.

„În ultimele 12 luni, la nivel național, 260 de pietoni care au fost implicați în accidente rutiere au suferit traumatisme, iar 78 au murit. În anul trecut, 272 au suferit traume, iar 79 au decedat. Tendința este una pozitivă, dar situația rămâne încă proastă. Uneori, omul crede cu naivitate că, mergând pe drum, nu i se va întâmpla nimic grav”, mai adaugă Ioniță.

Unii dintre oamenii cu care am discutat în stradă cred că bilanțul sumbru e din cauza numărului mare de mașini. „Dacă este mult

transport, trebuie să fie mare și atenția, atât din partea pietonilor, cât și a șoferilor, dacă oamenii nu sunt atenți, au loc aceste accidente”, ne spune unul dintre chișinăuieni.

„Acasă sau când suntem în trafic, obișnuim să vorbim cu copilul în ce direcție să mergem, îi explic cum și când să treacă strada, în ce direcție să se uite ca să observe dacă vine o mașină sau nu. Responsabilitatea o poartă toți cei implicați în trafic, și șoferii, și pietonii. Toți trebuie să fim atenți”, ne-a mărturisit o altă chișinăuiancă.

Galina MUNTEANU

Colțul sindicalistului vesel

Ion Diviza

Astronați de la Moldova

Am rătăcit prin galaxii,
Pe unde n-au trecut nici magii,
Dar ne întoarcem la soții,
Că ni s-au terminat posmagi!

Răspuns „astronautului” Ion Diviza

Venind acasă pe la „ore mici”, târziu,
Visezi c-ai rătăcit prin alte galaxii.
A doua zi, mahmur, mâncând papară,
Promiți: n-o să se mai repete istoria de-aseară...
(Din cartea „Să nu-mi uciideți visul!”)

Bancuri

Femeia are întotdeauna dreptate

Soția directorului general a născut. Primul copil. Feciere mare în familie. Soțul, grijuliu și iubitor, merge la maternitate cu un buchet uriaș de flori (care costă o avere pentru un angajat cu salariul minim pe economie). Intră bucuros în salon, dar soția îl privește tristă, cu suspiciune, s-ar putea zice. „Probabil că a suferit mult în timpul nașterii”, se gândește soțul și o întreabă: „Cum ți simți, iubi?” „Mai întrebii?” răspunde aia supărată. „Ce ai, dragă, ce s-a întâmplat? Nu te-au tratat cum se cuvine doctorii?” „Hm... Cu cine ai făcut acest copil? Ce, eu nu văd că seamănă cu secretara ta?”

Ghid pentru cei curioși

Știați că în Dacia lui Burebista nu a fost înregistrat nici un caz de conducere sub influența alcoolului?



Sport

Moldova va găzdui un nou turneu Socca EuroCup

Pentru al doilea an consecutiv, Moldova va găzdui Campionatul European de Socca. Turneul se va desfășura în perioada 8-12 mai 2024.

Anul trecut, la Socca EuroCup de la Chișinău, au participat 13 echipe naționale, iar Kazahstanul a reușit să ia titlul de campioană a Europei, notează noi.md.

În 2024, la turneul european, se așteaptă 20 de echipe de top de pe bătrânul continent. În prima parte a turneului, naționalele vor evolua pentru a se califica la Campionatul Mondial la Socca.

În cea de a doua parte vor juca cele mai puternice selecționate, care au obținut deja dreptul de a participa la Mondial datorită locului bun în clasamentul Federației Internaționale la Socca. Câștigătoarele celor două categorii vor juca în finală pentru a desemna campioana turneului Socca EuroCup.

Toate meciurile vor avea loc pe stadionul Arena FMF din Parcul „La Izvor” din Chișinău. Tragerea la sorți a turneului Socca EuroCup va avea loc în luna martie 2024.

Turneu de judo la Ocnița: Mai mulți tineri sportivi au fost premiați



Peste două sute de tineri judocani din nordul R. Moldova și-au arătat tehnica în cadrul unui turneu organizat la Ocnița.

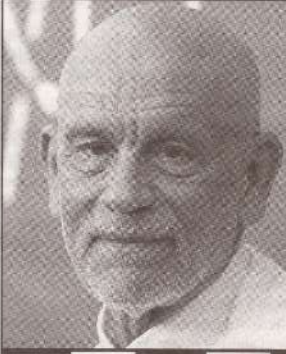
Deși au concurat sportivi cu vârste de până la 14 ani, procedeele de mare clasă au putut fi observate la fiecare luptă. Pe tatami și-au făcut apariția câteva sute de judocani, din mai multe raioane ale țării, care au venit pregătiți să fie declarați campioni și să-și treacă în palma medalia de aur, transmite stiri.md.

„Consider că turneul a fost un pic ușor, dar a fost greu, de fapt. Am depus efort pentru a ocupa primul loc ca să-mi bucur familia, antrenorii și bunicii”, a spus un tânăr judocan.

La eveniment au fost prezenți și câțiva sportivi experimentați, printre care Victor Sterpu și Radu Izvoareanu. Membrii lotului național i-au felicitat pe tinerii sportivi și le-au înmănat distincții în timpul ceremoniei de premiere.

Turneul desfășurat la Ocnița a devenit unul tradițional. Acesta este deja la a cincea ediție și e organizat în memoria lui Victor Slesari, fost antrenor de judo care a contribuit la înființarea Școlii Sportive din regiune.

La competiție au participat peste două sute de judocani.

			ACTOR AMERICAN	POTRIVIT	CUB CU PUNCTE	NEGRU LA OCHI
RUPT DE COLECTIV			ROMAN		PRIMUL MECI	
CURELE PENTRU INHAMAT						
JUCATOR OFENSIV						PRĂ PASTIE
ULEI SFINTIT					SUB PORTATIV	
CEZAR OLARU					DANS ARTISTIC	
GREUTATE MARE	PĂTURA	ANTROPOFAG				
VERIFICARE	FIREASCĂ	ZGOMOT AL RESPIRAȚIEI		MIC LA BERE		
				PARADIS		DIETA
ANOTIMPUL CALD			KEVIN RUDOLF		ACUMULARE LICHIDA	
SUBUNITĂȚI DE ARTILERIE			MAMIFER TIBETAN		ALIANȚĂ MILITARĂ	
						ARSI CU APA
DRAGOSTE ANIMALICĂ		PILOT				
LUMINEAZĂ CÂND E APRINS		ATINS LA FĂȚĂ				
	AICI LA TĂRĂ	MĂSURĂ NOROCULUI		OCUPAT ÎN TRIBUNĂ	LA REVEDERE	
	CAPABIL		COPIE IDENTICĂ		INNĂSCUT	
	CORABIA LUI NOE		CARTE DE SUCCES			ARATĂ CÂT
		REFREN LA PLUGUSOR			A BRĂZDĂ	
		STINGE SETEA		FOLOSIT LA TAIAT	INTRARE PRIN ZID	
MAGAZIA VAPORULUI				BISI		
CUP DULCE					ALEGE CU OCHII	
PANĂ		VEST				
			GLORIFICAT			
NIMB						

Dezlegarea integralei din numărul trecut: E-O-U-TRAPASI-ARATAT-EPICA-A-EC-SOL-V-V-UNICATI-CABINET-STOC-LASA-RI-IM-TOBA-RULA-AC-NETA-MOTANI-SI-ORBITORI-O-SR-AN-MA-U-LAT-INEC-TON-RAURI-ACARI-LAURI-OPERAT-PLASAT-LESA.

VOCEA POPORULUI

Ziarul este înregistrat la Camera Inregistrării 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. Feretului 4, mun. Chișinău. Com.: 945