

VOCEA POPORULUI

ZIAR NAȚIONAL

VINERI, 11 OCTOMBRIE 2024

№ 34 (1650)



Consolidarea rolului sindicatelor
în formarea tinerilor lideri

» p.3



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI
NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Sindicalistele împotriva violenței, prin
prisma Convenției OIM nr. 190 » p.4

est-noua



Ziua Mondială a Muncii Decente: provocări și realizări într-o lume plină de contradicții

”Peste 260 de mii de moldoveni muncesc la negru și își primesc salariile în plic

Galina MUNTEANU

Anual, la 7 octombrie este consemnată Ziua Mondială a Muncii Decente. Această zi are ca scop promovarea condițiilor de muncă decente și echitabile pentru toți lucrătorii din lume, subliniind importanța respectării drepturilor muncitorilor, a salariilor corecte, a siguranței la locul de muncă și a unui mediu de lucru fără discriminare sau exploatare. Munca decentă nu este un lux, ci un drept fundamental al salariatului, iar sindacatele joacă un rol esențial în eforturile comune de a crea o lume în care toți lucră-

torii să se poată bucura de beneficiile unui loc de muncă sigur, demn și corect remunerat. În această zi, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM), în cooperare cu Organizația Internațională a Muncii (OIM), a organizat o masă rotundă tripartită, în cadrul căreia a fost pusă în discuție situația în domeniul ocupării forței de muncă din Republica Moldova și provocările cu care se confruntă forța de muncă.

O muncă decentă înseamnă nu doar condiții bune de muncă, fiind respectate drepturile angajatului, dar și un salariu echitabil și, mai ales, plătit legal. Datele arată însă că, în prezent, avem în jur de 270 de

mii de moldoveni care lucrează neoficial. Ramurile cu cea mai înaltă rată a salariilor în plic sunt agricultura și construcțiile. Inspectoratul Muncii susține că a intensificat în ultima perioadă controalele pentru a depista angajatorii neonești și a combate acest fenomen.

„Inspekția Muncii s-a activizat. De la 80 de cazuri în anul precedent, avem peste 1800 de cazuri chiar acum, în doar nouă luni. Doar săptămâna trecută, inspectorii de muncă au identificat 136 de cazuri de muncă nedeclarată și toate aceste cazuri se transformă în contracte de muncă. În jur de 70 la sută din persoanele identificate au deja contracte

de muncă. Uniunea Europeană vine cu noi standarde, trebuie să ne ridicăm la nivelul lor de instituții moderne. Și salariile au crescut, dar trebuie să crească și mai mult”, susține Corina Ajder, secretar de stat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Directiva Uniunii Europene din anul 2022 prevede că salariul minim trebuie să fie de cel puțin 50 la sută din salariul mediu pe economie. În Republica Moldova, această cotă abia atinge 35 de procente. Chiar dacă sindacatele propun ca în 2025 salariul minim pe economie să fie de șase mii de lei, cu o mie de lei mai mare decât în prezent, cifra este în continuare una foarte mică. » p.2

ABONAREA CONTINUĂ

DRAGI CITITORI!
Sperăm să rămânem împreună până la finele anului 2024.
Abonament: 1 lună - 40,00 lei.



RE • INDICE DE ABONARE
67798

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Eveniment

Ziua Mondială a Muncii Decente: provocări și realizări într-o lume plină de contradicții

(Continuare din p. 1)

„Creșterea salariului minim, practic, duce și la diminuarea cotelor salariilor plătite în plic. Din studiile pe care le avem noi, desigur, dacă vorbim de un salariu nu minim, dar adecvat, acesta ar fi între 18 și 20 de mii de lei. Un salariu care ar fi motivațional nu doar pentru a-ți acoperi cheltuielile pe care le ai zi de zi. Consider că sunt necesare măsuri urgente pentru asigurarea unei munci decente și susținerea angajatorilor și a salariaților, mai cu seamă în legătură cu promovarea vectorului european. CNSM deja este membră a Confederației Europene a Sindicatelor (ETUC), precum și suntem parte a proceselor de integrare în UE, acordând tot suportul în atingerea acestui obiectiv. Îndemn partenerii sociali să ne angajăm împreună pentru a depăși provocările existente, astfel încât să fie respectate drepturile, interesele și demnitatea fiecărui lucrător. Munca decentă este o responsabilitate comună, iar eforturile noastre trebuie să se convertească într-o realitate palpabilă pentru toți cetățenii Republicii Moldova”, a menționat Igor Zubcu în discursul său.

Salariu de 20 de mii de lei, râvnit de cei mai mulți

Expertul economic Veaceslav Ioniță, care a prezentat, în cadrul evenimentului, nota analitică privind ajustarea salariului minim în Republica Moldova la standardele UE, elaborată la comanda CNSM, spune că Republica Moldova pierde competiția pe piața forței de muncă în condițiile în care moldovenii merg la muncă peste hotare. Un salariu minim mult mai mare decât în prezent ar putea inversa situația. Ioniță face referire la mai multe sondaje realizate în ultimii ani.

„Pentru mai puțin de 7500 de lei, cea ce este mult mai mult decât salariul minim pe care îl propunem, ar fi gata să lucreze în țară doar 2,5 procente din populație. Practic, nu găsești oameni care sunt de acord să lucreze cu 7500 de lei și noi propunem salariul minim 6200 de lei, care este un minim, minimul de jos. Cel mai important este că către 2030 să ne apropiem de acest stan-

dard, de minimum 50 la sută față de salariul mediu. Peste 30 la sută dintre respondenții unui sondaj de opinie consideră că salariul unui angajat în Republica Moldova, pentru ca acesta să nu fie nevoit să plece peste hotare, ar trebui să fie între 15000 și 20000 de lei. Totodată, la întrebarea „De câți bani aveți nevoie lunar ca să vă simțiți fericiți?”, media națională arată că această cifră constituie peste 16000 de lei, așteptările respondenților cu vârsta cuprinsă între 30 și 44 de ani fiind de peste 20000 de lei”, ne-a spus Veaceslav Ioniță.

Expertul a menționat că graficul de ajustare a salariului minim în Republica Moldova, astfel încât către anul 2030 el să constituie 50% din salariul mediu pe economie, trebuie să prevadă o creștere treptată a raportului dintre salariul minim și salariul mediu, în prima perioadă, cu 3 puncte procentuale anual, iar în faza finală - cu 2 p.p. pe an. Pentru protecția celor cu venituri mici va fi implementat un mecanism suplimentar, care va prevedea că majorarea salariului minim nu trebuie să fie mai mic decât rata inflației din anul precedent.

Șeful Delegației Uniunii Europene la Chișinău, Jānis Mažeiks, susține că, în procesul de negocieri, Moldova și-a asumat oferirea unor condiții decente de muncă pentru salariați. Acestea se referă la legislația privind securitatea muncii, exploatarea prin muncă, egalitatea de gen, dar și asigurarea unui salariu minim echitabil.



„UE va continua să vă susțină sub diverse forme”

În calitate de țară candidată pentru aderarea la UE, odată cu deschiderea negocierilor, Republica Moldova și-a asumat angajamentul de a combate munca nedecarată, de a implementa legislația UE etc. Un alt element important pentru creșterea economică și stoparea migrației este mă-

rirea salariului minim și crearea locurilor de muncă decente în Republica Moldova. Salariul minim pentru sectorul bugetar s-a dublat în ultimii doi ani, însă acest fapt nu a reușit să rezolve problema deficitului de personal cu care se confruntă instituțiile publice. Reformarea Inspectoratului de Stat al Muncii a reprezentat un alt pas important.

„UE va continua să vă susțină sub diverse forme. Este necesar ca actualizarea salariului de bază minim garantat să implice consultări continue cu partenerii sociali. Creșterea salariului minim brut pe economie reprezintă o schimbare semnificativă cu impact variat asupra economiei. Pe de o parte, mărirea salariului minim va asigura disponibilitatea angajării unei forțe de muncă mai calificată pentru mediul de afaceri. Iar pe de altă parte, aceasta va crește povara financiară asupra lor. UE susține asigurarea unui dialog social eficient între Guvern, Sindicate, Patronate cu privire la stabilirea salariului minim și îi încurajează să apeleze la bunele practici europene, pentru a asigura un echilibru între părțile implicate”, a relevat Jānis Mažeiks.

La ședința din august anul curent a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova au propus stabilirea, de la 1 ianuarie 2025, a salariului minim în mărime de 6000 de lei, astfel încât să fie prevăzută o creștere constantă și echilibrată a salariului minim în următorii ani, asigurând implementarea prevederilor Directivei Uniunii Europene 2022/2041.

Sindicatele și Patronatele au menționat că salariul minim actual, de 5 mii de lei, asigură doar circa 70% din minimul de existență pentru un salariat și un copil minor, iar economia națională în continuare se confruntă cu provocări în menținerea și atragerea forței de muncă.

Precizăm că în Republica Moldova sunt puțin peste 900 de mii de salariați. Salariul minim pe economie în acest an este de cinci mii de lei, iar cel mediu de aproape 14 mii de lei.



3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Instruire

Federația „SindLUCAS” a discutat strategia de recrutare a noi membri de sindicat

Federația Sindicală „SindLUCAS”, care reprezintă interesele membrilor de sindicat din organizațiile, întreprinderile din ramura comerțului, cooperăției de consum, restaurante și hoteluri, din organele de stat, autorități ale administrației publice locale, instituții de stat care prestează servicii publice pe lângă autoritățile publice locale, cele de acordare a serviciilor sau din alte unități, are o strategie de atragere de noi membri și de organizare sindicală.

Recent, circa 30 de lideri sindicali și membri de sindicat din organizații sindicale primare și teritoriale din municipiul Chișinău, raioanele Florești și Strășeni, afiliată la Federația Sindicală „SindLUCAS”, s-au întrunit la un seminar. La acesta s-au planificat activități pentru a identifica în unitățile economice în care nu există organizații sindicale potențiale grupuri, organizații care s-ar putea alinia la Federația „SindLUCAS”, despre acțiunile cele mai eficiente de organizare sindicală, ce condiții se pun pentru constituirea unui sindicat.

Seminarul a fost organizat cu suportul Organizației internaționale a angajaților din ramura alimentară și tutungerie, agricultură, restaurante și hoteluri, alimentația publică și ramuri conexe (IUF).

În deschiderea activității, Diana Romanciuc, președinta Federației „SindLUCAS”, a subliniat că recrutarea noilor membri și sporirea gradului de reprezentare sindicală constituie puncte importante pe agenda entității.

„Avem o bază excelentă pentru extinderea rândurilor de membri de sindicat, în special, în sectorul privat, în domeniul serviciilor, în întreprinderile mici și mijlocii. Rezultatul activității de organizare și recrutare ar trebui



să fie o creștere a numărului de membri de sindicat și oportunități extinse de protecție a drepturilor muncii angajaților. De mare importanță pentru asigurarea motivației apartenenței la sindicat este nu numai munca federației pentru a proteja drepturile și interesele lucrătorilor, ci și informarea echipei despre rezultatele acestei activități”, a relevat Diana Romanciuc.

Valentina Chiriac, vicepreședintă a Federației „SindLUCAS”, a remarcat că federația pe care o reprezintă a luptat întotdeauna pentru condiții echitabile de remunerare, un mediu de lucru mai sigur și securitate la locul de muncă. Acest lucru poate fi important pentru a-i atrage pe lucrători să se alăture și să devină mai activi în cadrul sindicatului.

Însă lucrătorii trebuie să vadă că sindicatul este dedicat promovării echității și să înțeleagă că sindicatul poate asigura condiții echitabile la locul de muncă, dacă au sprijinul lor activ. Ideea esențială este că afilierea la sindicat necesită un element de încredere. Încrederea că sindicatul îi va promova interesele. Și încrederea că, în momentele dificile, sindicatul va fi alături de ei.

În cadrul seminarului au fost abordate o multitudine de subiecte și dezbătute teme: Ce cred oamenii despre sindicate? Ceea ce fac acestea este vizibil și acceptat? Cum ar trebui să devină mai atractive pentru membrii actuali și pentru potențialii membri? Ce îi reține pe tinerii care lucrează să adere la sindicate? Ce spun ei despre sindicate? Asupra căror lucruri ar trebui să atragem mai cu seamă atenția la desfășurarea campaniei îndreptate către consolidarea capacității lor. Au fost clarificate și dezvoltate chestiunile necesare în campania de recrutare de noi membri de sindicat etc.

Totodată, sindicaliștii au menționat că scopul federației ar fi integrarea persoanelor tinere în cadrul structurilor sindicale, introducerea problemelor generației tinere în programele și acțiunile sindicale, instruirea și dezvoltarea viitorilor lideri sindicali și „întinerirea” imaginii exterioare, care este asociată, conform stereotipului, mai degrabă cu persoanele în vârstă.

Referindu-se la schimbul de bune practici, Valeriu Furdul, președintele Consiliului Teritorial Florești al „SindLUCAS”, care este

și vicepreședinte al Federației, a adus la cunoștința participanților la seminar despre activitatea desfășurată în vederea recrutării de noi membri. El a subliniat că recrutarea sindicală trebuie să fie un proces continuu, este nevoie de experți în recrutare la nivelul centrului sindical național ramural. Pregătirea persoanelor pentru activitatea de recrutare ar trebui să constituie un element esențial al strategiei de recrutare a Federației Sindicale „SindLUCAS”.

Veronica Munteanu, președinta Consiliului Teritorial Strășeni al „SindLUCAS”, a menționat că probleme de organizare a recrutării în teritoriu sunt multe. Prima căreia ar trebui să-i acordăm atenție este că în teritoriu nu sunt specialiști care să se ocupe nemijlocit cu recrutarea. „Pentru noi, principalul este să menținem membrii de sindicat pe care îi avem, să atragem în sindicat noi angajați. Este puțin să crezi că un lucrător proaspăt angajat are sentimentul de apartenență la sindicat. Trebuie să fim pregătiți să răspundem la întrebarea: ce oferim membrilor de sindicat?”

Un subiect aparte în cadrul seminarului l-a constituit rolul sindicatelor în procesul de armonizare a legislației Republicii Moldova cu cea a UE, prezentat de Ana Moldovanu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM, formator de nivel național. Totodată, specialistul a oferit detalii privind negocierea contractului colectiv de muncă.

Toate subiectele abordate au generat dezbateri, fapt ce demonstrează interesul participanților pentru problemele existente. Ei au identificat cele mai bune practici, precum și o serie de soluții pentru diverse probleme cu care se confruntă în activitatea sindicală.

La finele seminarului, a fost aprobat programul de consolidare a motivării apartenenței la sindicat pentru anii 2024-2026.

Daniela MORARI

Forum

Consolidarea rolului sindicatelor în formarea tinerilor lideri

În perioada 4-6 octombrie curent, la Tabăra Camping din Vadul lui Vodă s-a desfășurat Forumul Organizațiilor Sindicale Studentești din Republica Moldova, un eveniment de referință pentru tineri. Acesta a reunit reprezentanți ai principalelor instituții de învățământ superior din Chișinău: Universitatea Tehnică a Moldovei, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”, Universitatea de Stat din Moldova și Academia de Studii Economice din Moldova.

Evenimentul a fost organizat sub egida Asociației Organizațiilor Sindicale Studentești din cadrul Federației Sindicale a Educației și Științei (FSES).

La deschiderea Forumului au participat Anatol Alexei, președintele Asociației Organizațiilor Sindicale Studentești, Lilia Franț, vicepreședinte al CNSM, Ghenadie

Donos, președintele FSES, Nadejda Lavric, vicepreședinte al FSES, și Ana Arnaut, șefa secției protecție social-economică de la FSES. Dezbaterile din cadrul Forumului au scos în evidență rolul esențial al sindicatelor studentești în promovarea drepturilor tinerilor și în pregătirea acestora pentru integrarea pe piața muncii.

Participarea a peste 100 de studenți de la universitățile din capitală a permis desfășurarea unor discuții constructive pe teme de interes pentru viitorul lor profesional și civic. Accentul a fost pus pe implicarea activă a studenților în viața sindicală, ca parte integrantă a formării lor educaționale, pregătindu-i pentru a deveni angajați conștienți de drepturile și obligațiile lor.

Printre temele centrale abordate s-au numărat:

- *Funcțiile organizațiilor sindicale studentești*, prezentată de Uliana Culea (președinta organizației sindicale primare a studenților



de la Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”), care a evidențiat responsabilitățile liderilor sindicali universitari și de facultate.

- *Arta leadershipului*, cu intervenția Cristinei Boțan (psiholog), care a împărtășit strategii pentru dezvoltarea competențelor de conducere în rândul studenților.

- *Public Speaking*, abordată de Daniil Carnauh (professional speaker), care a ac-

centuat importanța comunicării eficiente și a vorbitului în public în cadrul activităților sindicale.

Forumul a fost o platformă de învățare și consolidare a valorilor sindicale, iar implicarea activă a studenților contribuie semnificativ la formarea unei noi generații de lideri, capabili să își apere drepturile și să aducă un impact pozitiv în comunitățile din care fac parte.

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Proiect

La Florești a fost lansat cel de-al șaptelea Parteneriat Local de Ocupare din Moldova

Organizația Internațională a Muncii (OIM) și Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în colaborare cu Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM), Confederația Națională a Patronatului și cu autoritățile locale, au lansat, în una din zilele trecute, un Parteneriat Local de Ocupare (LEP) în raionul Florești.

Inițiativa prevede crearea și formalizarea locurilor de muncă, sprijinirea persoanelor expuse excluziunii sociale și stimularea inițiativelor antreprenoriale. LEP-ul va fi implementat cu asistența OIM în cadrul proiectului „Ocupare incluzivă și productivă în Moldova”, finanțat de Secretariatul de Stat pentru Afaceri Economice al Elveției (SECO).

Pe parcursul a patru luni, discuțiile facilitate de proiectul OIM între autoritățile locale, sindicate și patronate au condus la formularea a șapte acțiuni esențiale pentru implementarea LEP și dezvoltarea economică a raionului Florești. Aceste acțiuni vor genera mai multe rezultate, printre care: crearea a peste 290 de locuri de muncă



în diverse domenii; inițierea a aproximativ 26 de start-up-uri în sectoare generatoare de venituri, precum meșteșugăritul, apicultura și agricultura; formalizarea și extinderea a 49 de întreprinderi mici; înființarea unei cooperative pentru creșterea legumelor, ambalarea și fabricarea produselor asociate, precum și activarea a 350 de persoane inactivate, înregistrarea acestora la agenția locală de ocupare și oferirea de servicii și programe de formare profesională.

Se estimează că peste o mie de persoane din raionul Florești, inclusiv cei expuși riscului de excluziune socială, vor beneficia direct de oportunitățile oferite de LEP, iar circa două mii de persoane vor beneficia indirect.

Un aspect important al inițiativei este colaborarea cu LEAR Corporation, în baza căreia, în parteneriat cu Subdiviziunea Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă din Florești, se intenționează să fie identi-

ficate până la 200 de persoane din grupuri social-vulnerabile până la mijlocul anului viitor, dornici de angajare. De asemenea, colaborarea cu Școala Profesională Florești va permite ajustarea programelor de instruire pentru a răspunde mai bine nevoilor pieței muncii.

Implementarea LEP Florești implică participarea a aproximativ 15 parteneri publici și privați de nivel național și local, inclusiv organizații ale societății civile, instituții de educație și formare profesională, serviciul de ocupare, asociații de producători, întreprinderi și investitori străini prezenți în raionul Florești.

În cadrul conferinței de lansare a LEP Florești, părțile implicate au semnat un Acord de parteneriat în vederea implementării celor șapte acțiuni.

Acesta este al șaptelea LEP implementat de OIM în Republica Moldova, după cele din raioanele Cahul, Cantemir, Căușeni, Soroca și Rezina. Un alt LEP este realizat în prezent în raionul Hâncești. Experiențele anterioare au demonstrat impactul pozitiv al acestor parteneriate asupra condițiilor economice locale și asupra calificării forței de muncă.

Cor. VP

Forum

Sindicalistele împotriva violenței, în contextul implementării Convenției OIM nr. 190

La începutul lunii octombrie, în orașul Sofia, Bulgaria, s-a desfășurat o nouă ediție a Școlii de femei a Consiliului Regional Pan-European (PERC) al Confederației Internaționale a Sindicatelor (ITUC), organizată în cooperare cu Organizația Internațională a Muncii (OIM). În cadrul acesteia s-a discutat despre violența în lumea muncii, inclusiv violența cibernetică, în contextul promovării și implementării Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă. La lucrările școlii au participat reprezentante a 35 de organizații sindicale din 23 de țări.



derile cu privire la Convenția 190 a OIM.

Participantele au fost informate despre constatările incluse în raportul „Convenția 190, starea de lucruri, sfaturi pentru sindicate și planuri pentru Asia Centrală. Perspectivă și răspuns european și global”, prezentat de Özge Berber-Agtaş, specialist OIM în egalitatea de gen și nediscriminare. De asemenea, femeile sindicaliste au aflat de la reprezentanții ai autorităților publice centrale din Bulgaria informații despre modul cum este implementată Convenția 190 în această țară, provocările la etapa actuală, și au făcut un schimb de experiență despre practici din diferite state cu privire la implementarea Convenției 190.

În cadrul școlii s-a menționat că egalitatea de gen este un drept fundamental al omului, un factor-cheie în realizarea păcii și armoniei în societate, precum și în realiza-

rea deplină a potențialului uman și a dezvoltării durabile. De asemenea, s-a pus accent pe rolul sindicatelor în ceea ce privește informarea salariaților, membri de sindicat, despre importanța și rolul C190, prin campanii, negocieri colective, în scopul creării unui mediu favorabil de muncă, conform prevederilor Convenției 190.

Reamintim că Convenția nr. 190 a OIM este un instrument de referință. Este primul standard internațional al muncii care abordează violența și hărțuirea în lumea muncii. Împreună cu Recomandarea nr. 206 a OIM, oferă un cadru comun de acțiune și o oportunitate unică de a modela un viitor al muncii bazat pe justiția socială.

La 28 decembrie 2023, Parlamentul Republicii Moldova a ratificat Convenția OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă.

Conclucrare

Reprezentanții ai BWI, în vizită la Chișinău

Lideri sindicali din Suedia, care colaborează cu sindicate din Republica Moldova în cadrul unor proiecte ale Federației Internaționale BWI, au efectuat recent o vizită de lucru la Chișinău.

Christer Walivaara, Thomas Janson și Mihail Kartashev au discutat cu conducerea Federației Sindicale „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova. În cadrul întrevederii, au fost discutate activitățile desfășurate de Federația „Sindenergo”, cu sprijinul BWI Global Union, despre proiectele viitoare, despre provocările întâmpinate în procesul de negociere a Convenției colective la nivelul ramurii energetice.

BWI - Federația Internațională a Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului - este un sindicat global, care reunește sindicate libere și democratice cu membri din sectoarele construcției, materiale de construcții, lemn, silvicultură și domenii conexe. BWI reunește 351 de sindicate și reprezintă aproximativ 12 milioane de membri în 117 țări. Sediul central este la Geneva, Elveția. Birourile regionale și birourile de proiect sunt situate în Panama, Malaysia, Africa de Sud, India, Burkina Faso, Kenya și Brazilia. Misiunea BWI este să promoveze dezvoltarea sindicatelor în întreaga lume, să promoveze și să pună în aplicare drepturile lucrătorilor, în contextul dezvoltării durabile.

Federația „Sindenergo”, Federația „Sindicons” și Federația „Sindsilva” sunt membre ale BWI.

Cor. VP

Pensii private

Angajații de azi, pensionarii de mâine: cum să adunăm bani pentru bătrânețe

După mai multe eșecuri, autoritățile mai fac o tentativă de a crea un fond privat de pensii în Republica Moldova. O societate, fondată de o companie de asigurări, este în proces de înregistrare, a declarat, recent, în cadrul emisiunii „Secretul Banilor” de la TV8, Vladimir Rusnac, vicepreședinte al Comisiei Naționale a Pieței Financiare.

„În luna aprilie anul curent, am autorizat entitatea care va administra acel fond de pensii. Acum așteptăm ca ea să vină la Regulatorul de stat cu toată documentația privind nemijlocit planurile de pensii facultative, care urmează a fi promovate în rândul populației, ca aceasta să aibă într-adevăr o protecție financiară la vârsta post-pensionare”, a menționat Vladimir Rusnac.

Experții, însă, anticipează că atragerea banilor în fonduri de pensii private va fi un proces anevoios, în condițiile în care statul a decis să-i impoziteze.

„Legislația fiscală este foarte instabilă. Practic, în fiecare an ea suferă schimbări, dar oricum, pentru a convinge atât oamenii, cât și companiile, de a oferi așa beneficii când e vorba de angajați, este important să avem unele înlesniri fiscale. Ele pot fi minore, dar pentru primii ani, ca să avem un fundament, o lansare de succes a acestor fonduri, ar fi bine să avem astfel de înlesniri”, a adăugat Alexandru Zgardan, expert financiar.

Opțiuni realiste

O intervenție în cadrul emisiunii a avut și Sergiu Saiciuc, vicepreședinte al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM). Pensile decente pentru ziua

de mâine, evident, au o legătură cu situația salariaților din ziua de azi și cu salariile acestora, spune vicepreședintele CNSM.

„Pentru pensionarul de mâine depinde care este motivarea lui de astăzi și ce salariu ridică. De nivelul salarizării depinde viitoarea lui pensie. Vreau să spun că salariile în Republica Moldova au crescut, și au crescut destul de constant. Dar, totodată, mai avem undeva 25 la sută dintre salariați care primesc un salariu de până la șase mii de lei. Ceea ce este un procent foarte mare al celor care au un asemenea nivel de remunerare. Și, evident, cu un asemenea salariu mic nu poți avea o pensie mare. Sindicatele au participat activ la reformarea sistemului de pensionare și actualmente formula de calcul a pensiei este una foarte bună pentru salariați. Asigură o înlocuire a salariului cu pensia minimă pentru o vechime în muncă de 34 de ani cu aproape 46 la sută. Adică, având un salariu de aproximativ 10 mii de lei, vei avea o rată de înlocuire de 46%. Sistemul este unul contributiv. Cu cât mai mult ai contribuit în sistem, cu atât pensia va fi mai mare”, a menționat Sergiu Saiciuc.

Cât privește pensiile private, problema implementării pe care o vede Sergiu Saiciuc ar ține de asigurarea oamenilor pe care o au în raport cu acest sistem, dar și lipsa banilor.



„Acest sistem, creat anterior, nu a funcționat până acum. Ulterior a fost perfecționat și astăzi iarăși nu funcționează. Statul a făcut tot ce a putut, a creat toate condițiile. Probabil este și reticența din partea salariaților, pentru că ar trebui să aibă un surplus de bani, ca să investească în acest fond privat de pensii. Din păcate, asta nu funcționează în țara noastră. Aici sunt mai multe cauze, iar una ar fi teama de a pierde banii investiți. O altă opțiune a lor este depozitarea banilor în bănci. Dobânda este mai mică, dar siguranța e mai mare. Dar cred că cel mai mult aici este insuficiența resur-

selor financiare, pentru că salariul mediu de astăzi îți asigură în principiu viața de astăzi și cele mai elementare necesități, nu și posibilitatea de a mai economisi”, mai spune vicepreședintele CNSM.

Anterior, în Republica Moldova s-a încercat crearea fondurilor de pensii facultative, în care să contribuie doar angajatorul sau doar angajatul, sau amândoi, iar plățile nu erau obligatorii, ceea ce a împiedicat dezvoltarea acestora. În cazul fondului de pensii privat, contribuțiile vor fi obligatorii pentru beneficiari, dacă aceștia se vor înscrie să participe.

Galina MUNTEANU

Colaborare internațională

Protecție socială pentru moldovenii care au muncit sau muncesc în Italia

Cetățenii moldoveni care au muncit sau muncesc în Italia vor beneficia de protecție socială sporită. Alexei Buzu, ministrul Muncii și Protecției Sociale din Republica Moldova, și omologul său italian, Marina Elvira Calderone, au semnat recent o Declarație de intenție, care deschide calea pentru extinderea Acordului bilateral de securitate socială.

Potrivit ministerului de resort de la Chișinău, declarația reprezintă un nou pas important pentru sporirea nivelului de protecție socială a cetățenilor moldoveni care au muncit sau muncesc în Italia.

Prin acest angajament, miniștrii din cele două state și-au declarat intenția să completeze Acordul de securitate socială cu o prevedere esențială: totalizarea perioadelor de contribuție. Aceasta ar permite ca, la stabilirea pensiei sau a altor prestații, anii de muncă realizați în Moldova și Italia să fie recunoscuți



și agregați, indiferent de țara în care s-a lucrat. Astfel, cetățenii ar putea beneficia de pensii de limită de vârstă, pensii de dizabilitate, indemnizații de invaliditate, pensii de urmaș. La calcularea acestor prestații se vor lua în calcul perioadele lucrate în ambele state.

Alexei Buzu a subliniat importanța semnării declarației: „Pentru cea mai numeroasă comunitate din diaspora noastră în Uniunea Europeană, renevoirea Acordului ar însemna recunoașterea

completă a anilor de muncă atât în Republica Moldova, cât și în Italia. Vom depune tot efortul să avansăm acest angajament alături de colegii din Italia. Protecția drepturilor lucrătorilor este esențială, mai ales în contextul apropierei Republicii Moldova de Uniunea Europeană”.

Marina Elvira Calderone a remarcat în context: „Pentru noi este important acest acord de apropiere, pentru a ne exprima susținerea concretă a parcursului european al Republicii Moldova.

Susținem activ acest proces și recunoaștem importanța acordului din sectorul securității sociale. Ne exprimăm angajamentul pentru a colabora, dar și pentru a evalua posibilitățile de extindere a Acordului de securitate socială, care trebuie să garanteze îmbunătățirea calității vieții cetățenilor Republicii Moldova care trăiesc și lucrează în Italia, la toate etapele vieții”.

În ultimele două decenii, Italia a ratificat doar trei acorduri bilaterale de securitate socială. Printre acestea se numără și Acordul cu Republica Moldova, semnat în 2021 și intrat în vigoare în 2023.

Potrivit datelor Casei Naționale de Asigurări Sociale de la Chișinău, Republica Moldova a încheiat acorduri de securitate socială cu Austria, Bulgaria, Portugalia, România, Luxemburg, Estonia, Cehia, Belgia, Polonia, Ungaria, Lituania, Germania, Turcia, Belarus, Italia, Letonia, Spania. Toate cele 17 acorduri de securitate socială au intrat deja în vigoare.

Daniela MORARI

Dialog social

Negocieri pentru condiții mai bune de muncă, la „Eximbank”

La inițiativa Federației Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări din Republica Moldova „SIBA” și a Comitetului sindical din cadrul „Eximbank”, recent, la Chișinău a avut loc ședința Comisiei pentru dialog social angajator-salariați. În cadrul evenimentului, au fost abordate aspecte privind realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și ale Acordului adițional.

Svetlana Tiho, șefă a Departamentului resurse umane și organizare din cadrul băncii, a fost reprezentanta comisiei din partea angajatorului, în timp ce Elena Zveaghințev, președinta comitetului sindical de la „Eximbank”, a fost reprezentanta comisiei din partea salariaților. Totodată, la negocieri a participat și conducerea Federației „SIBA”. Sindicatele au înaintat propuneri de a îmbunătăți garanțiile sociale oferite de bancă.

Cor. VP

VOX POPULI, VOX DEI



Uniți PENTRU Moldova europeană

(Mai multe informații despre referendum și importanța aderării la UE: pentru.md)

Referendumul pentru aderarea la UE este acțiunea care ne unește pe toți. Participă la referendum dacă ești PENTRU Moldova Europeană și vrei ca aderarea la Uniunea Europeană să fie înscrisă în Constituție.

5 motive de ce facem referendum ACUM?

- 1** Avem o oportunitate istorică pe care o așteptăm de 30 de ani - **țările UE vor mai mult ca niciodată ca Moldova să adere la UE** (cu câțiva ani în urmă liderii UE spuneau că UE nu trebuie să se mai extindă), iar cetățenii noștri tot își doresc să fie parte a UE.
- 2** Este momentul în care să transformăm această susținere într-un pas real. **Nu se știe când această deschidere din afară va mai veni vreodată** - trebuie să fim isteți, înțelepți și să ne folosim de acest moment istoric.
- 3** Moldovenii vor ca țara lor să fie în UE și **acest lucru trebuie reconfirmat și scris în Constituție**, pentru ca această direcție să fie obligatorie pentru oricine va fi la guvernare.
- 4** **Sunt voci care se opun aderării pe motiv că poporul nu vrea în UE - trebuie să le arătăm că anume aceasta este voința democratică a moldovenilor.**
- 5** **Referendumul nu este doar despre viitor. Referendum este despre prezent.** Nu avem timp să așteptăm un viitor mai bun, trebuie și suntem obligați să construim un prezent sigur și în bunăstare.

5 avantaje ale aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană

- Pacea va fi garantată.** UE a asigurat cea mai lungă pace de pe continent - nici o țară membră UE nu a fost atacată militar și nu a avut război pe teritoriul său.
- Venituri mai mari și locuri de muncă mai bine plătite.** UE deja este cel mai important partener comercial al țării noastre, 65% din exporturi merg spre UE (în timp ce doar 3.5% merg spre Rusia).
- Legi și justiție după standardele UE.** În UE legea e lege, drepturile sunt respectate. UE ne va îndruma să ducem la bun sfârșit curățarea sistemului judecătoresc și cel al procurorilor, pentru ca aceștia să facă dreptate și să pună hoții la pușcărie.
- În procesul de aderare și odată ajunși în UE, vom primi ajutor financiar mai mare** pentru autostrăzi, școli și sisteme de alimentare cu apă.
- Bună înțelegere și păstrarea tradițiilor.** UE ne va ajuta să păstrăm lucrurile bune pe care le au moldovenii, tradițiile noastre și chiar să le promovăm în toată lumea, pentru că în țările europene este promovată și respectată diversitatea.

5 exemple de dezvoltare a altor țări care au intrat în UE

- **În România, salariul mediu brut a crescut de circa 14 ori.** Din 2000, când au început negocierile cu UE până în momentul aderării la UE în 2007: de la 123 de euro la 414 euro pe lună. Astăzi, la 24 de ani din momentul deschiderii negocierilor, salariul mediu brut în România este de 1670 de euro.
- **În Lituania, salariul mediu pe economie a crescut de peste 6 ori,** de la 335 de euro în 2004 la 2110 euro în 2023.
- **Pensia medie de vârstă a crescut în România de peste 5 ori, iar în Lituania a crescut de aproape 6 ori.**
- **Ungaria a reușit să construiască 1373 de kilometri de autostradă din 2000 până acum,** majorând de 4 ori lungimea autostrăzilor.
- **Lituanienii din diasporă revin acasă.** Numărul lituanienilor care se întorc acasă este mai mare decât al celor care pleacă.

6 minciuni despre aderarea Republicii Moldova la UE

Minciuna 1: „Dacă vom intra în UE, Rusia ne va ataca”

Adevăr: Nici o țară membră UE nu a avut vreodată război pe teritoriul ei și nu a fost atacată de altă țară.

Minciuna 2: „Dacă vom intra în UE, vom fi obligați să legalizăm căsătoriile LGBT+”.

Adevăr: Nu există o astfel de obligativitate în nici un document al UE. România și Bulgaria, două țări membre ale UE, nu au făcut acest lucru și își păstrează propriile decizii la nivel național.

Minciuna 3: „Dacă vom intra în UE, prețurile vor crește și mai mult, dar salariile vor rămâne aceleași”.

Adevăr: Salariile în UE sunt mult mai mari decât în Moldova și permit oamenilor să aibă un trai bun, să-și poată cumpăra mâncare sănătoasă, să meargă în călătorii și să facă economii.

Minciuna 4: „Dacă intrăm în UE, vom provoca un conflict local cu regiunea transnistreană și UE nu va permite aderarea noastră din această cauză”.

Adevăr: „Oficialii europeni au zis de mai multe ori public că **conflictul transnistrean nu va fi un obstacol în calea aderării.** Peste 75% din exporturile din regiunea transnistreană merg deja spre UE, iar cei 300 de mii de moldoveni din stânga Nistrului pot circula fără vize în UE.

Minciuna 5: „Dacă vom intra în UE, standardele europene vor dăuna agriculturii noastre”.

Adevăr: UE susține masiv agricultura - **31% din bugetul UE se duce pentru susținerea agriculturii.** Agricultorii din țara noastră vor beneficia și ei de aceste fonduri. Chiar și azi, multe din produsele moldovenești au mare succes în UE.

Minciuna 6: „Dacă vom intra în UE, ne vor lua pământurile și vor dispărea satele”.

Adevăr: În nici un document oficial al UE nu există obligativitate ca țările membre să permită vânzarea pământurilor străinilor. În România, țară membră UE, există 2685 de sate/comune. Politica de administrare a pământurilor este o chestiune internă a statului.

Economistul

Salariul mediu în trimestrul II din 2024 și indicele numărului mediu al salariaților



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

Conform datelor Biroului Național de Statistică, în trimestrul II al anului curent, **salariul mediu lunar brut**, la unitățile din sectorul real cu patru și mai mulți salariați și în toate instituțiile bugetare, a constituit **14069,2 lei**, fiind în creștere cu **15,5%** față de trimestrul II din 2023 și cu **6,8%** față de trimestrul I din 2024. Indicele câștigului salarial real (calculat ca raport între indicele câștigului salarial nominal brut și indicele preturilor de consum), față de trimestrul II al anului 2023, a fost de **111,6%**. **Astfel, câștigul salarial s-a majorat în termeni reali cu 11,6%.**

În sectorul bugetar, în trimestrul II din 2024, câștigul salarial mediu lunar a constituit **11938,3 lei** (cu **17%** mai mult față de trimestrul II al anului 2023), iar **în sectorul real** – **14791,3 lei** (cu **15,1%** mai mult față de trimestrul II din 2023).

Câștigul salarial mediu lunar brut în trimestrul II al anului 2024, pe activități economice:

Total pe economie – 14069,2 lei, cu **115,5%** mai mult față de trimestrul II din 2023;

1. Agricultură, silvicultură și pescuit – **9057,4 lei**, cu **118,5%** mai mult;

2. Industrie, total – **12823,0 lei**, cu **115,8%** mai mult;
- industria extractivă – **12300,2 lei**, cu **130,9%**;

- industria prelucrătoare – **11775,9 lei**, cu **114,8%**;

- producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat – **21187,9 lei**, cu **115,3%**;

- distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare – **12402,2 lei**, cu **122,5%**;

3. Construcții – **12013,7 lei**, cu **117,9%** mai mult;

4. Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor – **12573,6 lei**, cu **115,8%**;

5. Transport și depozitare – **11832,6 lei**, cu **110,7%**;

6. Activități de cazare și alimentație publică – **8924,7 lei**, cu **119,9%**;

7. Informații și comunicații – **34070,7 lei**, cu **111,6%**;

8. Activități financiare și asigurări – **27435,9 lei**, cu **111,1%**;

9. Tranzacții imobiliare – **11671,4 lei**, cu **120,3%**;

10. Activități profesionale, științifice și tehnice – **15764,9 lei**, cu **113,4%**;

11. Activități de servicii administrative și activități de servicii suport – **11427,8 lei**, cu **119,7%**;

12. Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii – **15814,6 lei**, cu **117,5%**;

13. Învățământ – **11365,1 lei**, cu **114,2%**;

14. Sănătate și asistență socială – **16136,3 lei**, cu **118,8%**;

15. Artă, activități de recreere și de agrement – **10292,8 lei**, cu **113,8%**;

16. Alte activități de servicii – **16141,8 lei**, cu **109,9%**.

Cele mai mari valori ale câștigului salarial mediu lunar, în trimestrul II al anului 2024, s-au înregistrat în activitățile:

* informații și comunicații – **34070,7 lei**;

* activități financiare și de asigurări – **27435,9 lei**;

* producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat – **21187,9 lei**.

Cele mai mici valori ale câștigului salarial mediu lunar s-au înregistrat în:

* activități de cazare și alimentație publică – **8924,7 lei**;

* agricultură, silvicultură și pescuit – **9057,1 lei**;

* artă, activități de recreere și de agrement – **10292,8 lei**.

Comparativ cu trimestrul II din 2023, câștigul salarial a crescut în toate activitățile economice. Cele mai semnificative creșteri s-au înregistrat în:

* industria extractivă – cu **30,9%**;

* distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare – cu **22,5%**;

* tranzacții imobiliare – cu **20,3%**.

Comparativ cu trimestrul I al anului 2024, câștigul salarial a crescut cu **6,8%**. Cele mai semnificative creșteri s-au înregistrat în:

* sănătate și asistență socială – cu **14,9%**;

* activități de servicii administra-

tive și activități de servicii suport – cu **14,8%**;

* producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat – cu **14,4%**.

Scăderi ale câștigului salarial, comparativ cu trimestrul I din 2024, s-au înregistrat doar în alte activități de servicii (secțiunea S din Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei – CAEM), inclusiv activități ale organizațiilor patronale, sindicale, repararea calculatoarelor și a altor articole personale, activități de servicii personale etc.) – cu **2,9%**.

Numărul mediu al salariaților în trimestrul II din 2024, comparativ cu trimestrul II al anului 2023, a crescut cu **0,4%**. Cele mai semnificative creșteri s-au înregistrat în:

* activități de cazare și alimentație publică – cu **11,9%**;

* transport și depozitare – cu **3,4%**;

* informații și comunicații – cu **3,3%**.

Cele mai mari descresceri ale numărului mediu de salariați în trimestrul II al anului 2024, față de trimestrul II din 2023, s-au înregistrat în activitățile:

* industria extractivă – cu **16,4%**;

* tranzacții imobiliare – cu **5,2%**;

* agricultură, silvicultură și pescuit – cu **3,5%**.

Comparativ cu trimestrul I al anului 2024, numărul mediu al salariaților a crescut cu **1%**.

Creșteri mai considerabile ale numărului mediu al salariaților s-au înregistrat în:

* agricultură, silvicultură și pescuit – cu **12,1%**;

* industria extractivă – cu **9,9%**;

* construcții – cu **8,3%**.

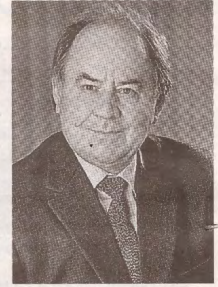
Cele mai mari descresceri ale numărului mediu de salariați în trimestrul II al anului 2024, față de trimestrul I din 2024, s-au înregistrat în:

* alte activități de servicii – cu **3,9%**;

* învățământ – cu **1,9%**.

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.



Concediul fără plată: moduri de acordare și consecințe

Vă rog să ne spuneți care sunt aspectele juridice principale ale acordării concediului fără plată? Angajatorul poate trimite salariatul în concediu pe cont propriu? Acest concediu se include sau nu în vechimea în muncă ce dă dreptul la concediul de odihnă anual plătit?

Galina Coroi, Chișinău

Potrivit legislației în vigoare, fiecare lucrător angajat oficial are dreptul la un concediu anual plătit. Dar există situații familiale sau împrejurări când salariatul are nevoie de zile libere suplimentare, fapt pentru care solicită concediu pe cont propriu, adică fără plată.

Potrivit art. 120 alin. (1) din Codul muncii, concediul neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice poate fi acordat din motive familiale sau din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, cu consimțământul angajatorului.

Norma respectivă nu stabilește lista motivelor concrete în vederea acordării concediilor neplătite. Or, dispoziția normei prenotate lasă la discreția angajatorului acordarea sau neacordarea concediului neplătit.

Acest fapt nu oferă posibilitatea angajatorului de a trimite un salariat în concediu neplătit împotriva voinței acestuia. Salariatul poate solicita concediu pe cont propriu doar dacă consideră necesar acest lucru.

Prevederile art. 120 alin. (1) din Codul muncii, nu limitează numărul concediilor acordate în limitele unui an calendaristic. Prin urmare, astfel de concedii pot fi acordate în mod repetat pe parcursul anului calendaristic, dacă solicitantul de fiecare dată dispune de motive întemeiate.

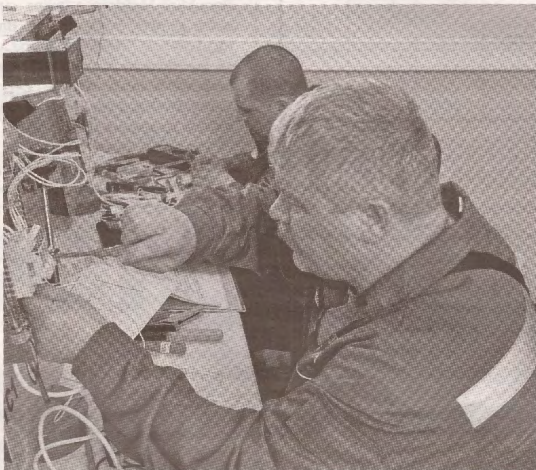
”Angajatorul nu poate trimite un salariat în concediu neplătit împotriva voinței acestuia

În anumite cazuri, Codul muncii garantează acordarea concediului neplătit prin prevederile alin. (2) al art. 120, care dispun că unuia dintre părinții care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice; alin. (1) al art. 126, care acordă concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani; alin. (2) al art. 272, care stabilește că salariatul beneficiază de concediul suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul și la locul de muncă de bază diferă etc.

Acordarea concediului suplimentar neplătit constituie o garanție juridică și pentru veteranii de război și persoanele cu dizabilități de pe urma războiului. În acest sens, art. 14 alin. (1) lit. m) și art. 15 alin. (1) lit. n) din Legea nr. 190/2003 cu privire la veteranii stabilește că veteranii de război și, respectiv, persoanele cu dizabilități de pe urma războiului au dreptul, în perioada convenabilă, la concediul suplimentar neplătit pe un termen de până la două săptămâni.

Un alt aspect juridic al acordării concediului neplătit îl constituie prevederile art. 43 alin. (4) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și art. 39 alin. (2) din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, care stabilesc că, la solicitarea funcționarului public și, respectiv, a persoanei cu dizabilități, angajatorul poate acorda un concediu fără plată cu o durată de până la 60 de zile calendaristice (în cazul funcționarului public, concediul dat se poate acorda în decursul unui an).

Cu referire la concediul neplătit și concediul de odihnă anual plătit, alin. (2) al art. 114 din Codul muncii dispune că, dacă convențiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, ce dă dreptul la concediul de odihnă anual, nu se include perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice. Cu alte cuvinte, în vechimea în muncă ce dă dreptul la concediul de odihnă anual plătit se include doar perioada concediului neplătit care nu depășește 14 zile calendaristice.



Bancuri pentru sindicaliști deștepți

Despre culmi

Culmea azului: să auzi cum se crapă de ziua!

Lecție de logică

Copii, de ce spunem limba maternă și nu limba paternă? Fiindcă mama vorbește cel mai mult acasă.

Înțelepciune transmisă din tată-n fiu

Visez să fiu miliardar ca tatăl meu, zice Bulișor.
- Tatăl tău este miliardar?
- Nu! Și el visează!

Amabilitate

Nu vă supărați! Caut strada Frumoasa.
- Nu mă supăr. Căutați-o!

Anunț matrimonial

Tânăr frumos, student, nu beau, nu fumez, am o mașină beton, casă cu 12 camere, părinți bogați. Nu vreau nimic, am scris doar să mă laud.

După teste

Doctore, sunt gata rezultatele testelor? Mor de curiozitate.
- Eh, nu doar de curiozitate...

Un canibal călătorește cu avionul. Vine stewardesa și spune:
- Ce doriți domnule să serviți?
- Mai întâi aș vrea să văd ...
(continuarea bancului o veți afla pe raster)

...	AASANA	LUNA IUNIE (POP.)	STĂ ÎN SATRĂ
DISTINCT	CONTUR	ITINERAR	
REZULTATE SURPRIZA			
COMAN. DANT MILITAR (OD.)			
IN RAMAI	DAT CA EXEMPLU		
IN COCAI	A TRECE PRIN FOC ȘI APA		
ZONE	12 LUNI		
PASIVĂ	A SCOATE DIN MINȚI		
PROPRIE-TARĂ	SCUMPUL DE MINE		
DRAGOSTE	PIATRĂ SEMPRE-ȚIOASA		
MAT	ILIE RADA		
NEPLĂCUT LA GUST	EMISARI		
COMANDĂ DE STAT	ESENTIAL		
TARA SAHULUI	A DIS-TRUGE		
PRONUME PERSONAL	GELU ALBU		
LUATĂ ÎN BALON	APROXIMATIV		
MATEI ARMAȘ	ABRĂZDA		
PLANTĂ AROMATĂ	ATINS LA FAȚĂ!		
MISCARE ÎN AER LIBER	ALINA TURCU		
SMERIT	ISTEAȚĂ		
SAU	SUBIECT INTERZIS		
PRIMA FEMEIE	AMATOR DE OI		
PĂZITE DE CIOBAN	ULEI SFINTIT		
CULTIVATOR DE ÎN	100 M.P.		
PILOT SECUND	CEZAR OLARU		
INSEALĂ LA CARTI	PILOT SECUND		
	DIS-TANTATI		
	UMBRILA DE SOARE		
	OMUL DESERTULUI		
	INVE-CINATI		

Dezlegarea integralei din numărul trecut: N-N-C-RIDICOL-CMARA-NOTITE-LOC-CS-R-S-CERINTE-BARON-KI-N-C-POLARI-T-CA-PISAT-DRUMET-DT-OAMENI-U-TAUR-TAC-RAR-A-RUMRN-PANA-PRIPON-MOTI-E-TRAPAS-MS-CATEA-OCARAT-LU-RIDICATI.



Sport

Tricolorii, calificați în optimile preliminarilor Campionatului Mondial

Echipa națională de fotbal pe plajă a Republicii Moldova s-a calificat în optimile de finală ale preliminarilor Campionatului Mondial din 2025. În ultimul meci din grupa D, „tricolorii” au învins cu 5:2 reprezentativa Belgiei.

Golurile echipei noastre au fost marcate de Nicolae Ignat, Artiom Turtă și Andrei Florea. Ultimul și-a trecut în cont un hat-trick. De menționat că, din cauza numărului impar de echipe din grupa D, „tricolorii” au fost nevoiți să joace de două ori cu Belgia. Discipolii lui Ruslan Pernai au câștigat ambele partide. În aceste condiții, echipa Republicii Moldova s-a situat pe locul 2 în clasament cu 6 puncte la activ. Turneul de calificare are loc în orașul spaniol Cadix.



Naționala de rugby a R. Moldova și-a trecut în cont două victorii

Naționala de rugby a Republicii Moldova și-a trecut în cont două victorii la rând în Divizia Conference, a treia ca valoare din Europa. De această dată, „haiducii” s-au impus în deplasare la un scor categoric în fața reprezentativei din Serbia, după ce a învins la Chișinău selecționata Turciei, cu scorul de 43-13.

Ion Copîtov, Adrian Costru și Sergiu Vicol au semnat esurile naționale antrenate de Veaceslav Titica. Într-un final, reprezentativa Republicii Moldova a învins, cu rezultatul de 31 la 3, și și-a adăugat patru puncte în clasament, datorită punctului bonus oferit pentru jocul ofensiv. „Haiducii” ocupă acum prima poziție din grupă și trebuie să mai dispute duelul cu Bulgaria, care va avea loc, în deplasare, în luna mai a anului viitor. În cazul unui nou succes, băieții pregătiți de Veaceslav Titica vor juca în barajul pentru promovare în Divizia Trophy, a doua ca valoare din Europa.

Veaceslav Titica, selecționer, naționala de rugby a RM: „Vreau să felicit băieții pentru acest rezultat. A fost atins obiectivul, chiar dacă nu a fost ușor. Am luat punctul bonus necesar și am făcut un pas important spre a promova și a lupta mai departe”.

VOCEA POPORULUI
Ziarul este înregistrat la Camera Inregistrării de stat, numărul de înregistrare: 1004600040498 din 25.07.1995
Indice de abonare: 67798

Fondator:
CNSM
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
Contabil-șef:
Svetlana BĂLAN

Redactori:
Natalia HADĂRCĂ,
Galina MUNTEANU,
Daniela MORARI
Redactor-traducător:
Anghelina DUDULICA

Tehnoredactor:
Sergiu BALTAGA
Dezvoltator web:
Alexei OVCINICOV

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