



Dialogul social pentru muncă decentă, >>> p.2
o prioritate pentru sindicaliștii din ramura gaze



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI
NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



**Modificări legislative vizând sprijinirea familiilor
cu copii, în vizorul sindicatelor >>> p.3**

Actual

O mie de mentori vor ajuta tinerii pedagogi să devină buni specialiști

În Republica Moldova va începe să funcționeze Institutul Național pentru Educație și Leadership (INEL). Astfel, va fi creată o rețea de 1000 de mentori din rândul celor mai bune cadre didactice din țară. >>> p.2

„Statisticile servesc ca bază pentru negocierile cu Uniunea Europeană”

La Chișinău a avut loc atelierul de lucru cu genericul „Statistica oficială modernă în contextul aderării la UE”, organizat de Biroul Național de Statistică în colaborare cu EUROSTAT și Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova. >>> p.5

Consultațiile economistului și ale juristului >>> p.6

Moldova, cu restanțe mari la capitolul discriminare pe criteriu de gen

Doar 40% dintre femeile din Republica Moldova lucrează, în timp ce rata medie de ocupare a femeilor în statele UE este de 70%. Statisticile arată că femeile din Republica Moldova câștigă cu 16% mai puțin decât bărbații, pentru muncă egală cu cea a bărbaților. >>> p.7



Ziua mondială a justiției sociale și combaterea inechităților în societate

„O societate incluzivă este aceea în care orice persoană reușește să își atingă potențialul maxim

Conform datelor Biroului Național de Statistică, circa 4 din 10 tineri sunt ocupați, iar șase sunt inactivi. Fiecare al șaselea tânăr în vârstă de 15-24 de ani, peste un sfert din tinerii de 15-29 de ani și aproape fiecare a treia persoană în vârstă de 15-34 de ani nu a fost cuprinsă nici în procesul de educație, nici în muncă.

Circa o pătrime din tineri au avut locuri de muncă informale în anul 2022, iar în rândul tinerilor salariați

7,7% lucrează fără a avea un contract individual de muncă (munca nedecларată). Practica de angajare fără perfectarea contractelor individuale de muncă (în baza unor înțelegeri verbale) a fost mai frecventă printre bărbații salariați (10,9%), decât femeile salariate (4,1%).

Totodată, datele statistice demonstrează că femeile tinere, care nici nu lucrează și nici nu învață, dețin ponderi net superioare în comparație cu bărbații, unul din motive fiind dificultatea de a reconcilia viața profesională și cea

de familie, lipsa serviciilor publice de îngrijire pentru copii sub doi ani și insuficiența grupelor de creșă.

Potrivit statisticilor internaționale, peste 60 la sută din forța de muncă la nivel internațional, adică aproximativ două miliarde de femei, bărbați și tineri, își câștigă existența lucrând fără forme legale de angajare.

În contextul Zilei mondiale a justiției sociale, marcată în fiecare an la 20 februarie, la inițiativa Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite (ONU) din

26 noiembrie 2007, datele de mai sus denotă lipsa de egalitate sau echitate socială, implicit, și lipsa unei egalități a șanselor.

CNSM subliniază că, în condițiile multiplelor provocări pentru regiunea noastră, este necesar să ne asigurăm că la elaborarea și implementarea politicilor se va ține cont de interesele celor mai vulnerabili. O societate incluzivă este aceea în care orice persoană, indiferent de experiență sau de circumstanțele de viață, reușește să își atingă potențialul maxim. >>> p.5

ABONAREA 2024 CONTINUĂ

DRAGI CITITORI!

Sperăm foarte mult să rămânem împreună și în 2024, fiindcă doar astfel putem face o publicație de calitate.

Abonament: 1 lună - 40,00 lei; 6 luni - 240,00 lei; 12 luni - 440,00 lei.

RE * INDICE DE ABONARE *
67798



» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Temelia viitorului

O mie de mentori vor ajuta tinerii pedagogi să devină buni specialiști

În Republica Moldova va începe să funcționeze Institutul Național pentru Educație și Leadership (INEL). Astfel, va fi creată o rețea de 1000 de mentori din rândul celor mai bune cadre didactice din țară. Aceasta va asigura mentorat pentru stagiile de practică pedagogică pentru elevii și studenții din colegiile și universitățile pedagogice și pentru tinerii specialiști.

Instituția va fi responsabilă și de dezvoltarea unor programe noi de formare a cadrelor didactice și va urmări ca fiecare profesor din țară să poată beneficia de instruirile profesionale de care are nevoie. Institutul Național pentru Educație și Leadership va fi lansat oficial pe 25 februarie. Anunțul a fost făcut de Dan Perciun, ministrul Educației și Cercetării, într-o conferință de presă.

Vor ajuta la îmbunătățirea sistemului de formare continuă

„Crearea acestei rețele de 1000 de mentori o să ne ajute, în primul rând, să diseminăm bunele practici în sistem, să îmbunătățim sistemul de formare continuă și să asigurăm o mai bună susținere pentru tinerii specialiști care au ales profesia de pedagog. Printre temele pe care le vor aborda mentorii vor fi subiecte ce țin de dezvoltarea personală și profesională, prevenirea și combaterea bullying-ului și a violenței în instituțiile de învățământ, promovarea

competențelor digitale în rândul cadrelor didactice și susținerea acestora în procesul de digitalizare a sistemului educațional”, a spus Dan Perciun.

Ministrul a menționat că la evenimentul de lansare a INEL va fi prezentat conceptul de mentorat pentru întreaga comunitate educațională din țara noastră.

„Noi nu am mai avut până acum în sistem o asemenea abordare, o asemenea viziune și ne bucurăm să dăm startul mentoratului în Republica Moldova. Îndemnăm toate cadrele didactice să urmărească evenimentul, pentru a cunoaște ce urmează să se întâmple pe această dimensiune extrem de importantă pentru sistemul nostru educațional, care va contribui la creșterea calității predării în instituțiile de învățământ”, a precizat Dan Perciun.

Inițiativa ministerului este salutăată și de specialiștii din domeniul educației.

„E bine când solicitările cadrelor didactice sunt auzite și ajung la finalitate. Faptul că va începe să funcționeze Institutul Național pentru Educație și Leadership ne bucură și pe noi, cei de la Federația Sindicală a Educației și Științei. Or, despre necesi-



tatea unei astfel de instituții vorbim de mult timp, ca și despre necesitatea creării unei rețele de mentori din rândul celor mai bune cadre didactice. Însuși procesul de trecere de la intenții/declarații la fapte ne bucură, fiindcă aceste schimbări vor asigura o calitate mai înaltă a educației și vor crea condiții mai bune de activitate atât pentru debutanți, cât și pentru cadrele cu experiență, care vor disemina bunele practici în sistem, vor contribui la îmbunătățirea sistemului de formare continuă”, a menționat, pentru „Vocea poporului”, Ghenadie Donos, președintele Federației Sindicale a Educației și Științei.

„Dintotdeauna mentoratul a fost o inserție profesională a debutanților în carieră. Eu văd această inițiativă ca pe una foarte

bună și cred că se va focaliza pe un mentorat nu doar pentru debutanți, dar și pentru toți profesorii care abordează subiecte inovatoare. Investiția în acești mentori înseamnă foarte mult pentru sistem. Mereu am considerat că este un punct slab al sistemului nostru, faptul că formatorii naționali sau oamenii care sunt lideri la nivel de sistem educațional nu sunt formați într-o manieră asumată și responsabilă”, ne-a spus Mariana Marin, președinta Asociației Profesorilor din Moldova.

Amintim că INEL a fost constituit prin hotărâre de Guvern în octombrie 2023. Înființarea INEL reprezintă una dintre cele 20 de acțiuni guvernamentale care fac parte din Planul Național „Construim Moldova Europeană”.

Instruire

Dialogul social pentru muncă decentă, o prioritate pentru sindicaliștii din ramura gaze

Formarea competențelor echipei de negocieri la nivel de ramură și de unitate, dezvoltarea dialogului social în procesul negocierilor colective sunt doar câteva dintre obiectivele activității de instruire cu genericul „Dialogul social pentru muncă decentă”, care a avut loc în una din zilele trecute, la Institutul Muncii.

La eveniment au participat peste 20 de sindicaliști, reprezentanți ai sindicatelor în cadrul comisiilor de negocieri colective la nivel de ramură și de unitate din Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova (FSCRE). În calitate de formator sindical a fost Margareta Strestian, președinta FSCRE.

Potrivit ei, scopul instruirii a fost de a crește forța sindicală de a lansa și purta negocieri direct cu patronatele, dar și dezvoltarea puterii sindicale prin extinderea numărului de membri de sindicat.

„Ne dorim să dezvoltăm planuri educaționale și să aplicăm noi programe de formare continuă a liderilor sindicali din cadrul organizațiilor sindicale primare. Acest lucru va spori capacitățile în domeniul negocierilor colective, organizării campaniilor de informare și desfășurării activităților care să corespundă necesităților și așteptărilor actu-



ale ale membrilor de sindicat”, a menționat președinta FSCRE.

Acest mesaj îl confirmă și participanții la instruire. „Este ceva nou pentru noi, acest stil european de dialog social. Atunci când am fost întrebați ce așteptăm avem de la acest atelier, asta am și menționat. Dorim să aflăm ceva nou și cum să implementăm ideile în practică. Eu, în calitate de lider de sindicat, aud și înțeleg ce ne spun salariații, dar ce învățăm aici ne va ajuta să și implementăm mai eficient, în interesul angajaților tot ce e nou”, ne-a spus Natalia Tăvăluc, specialist principal în domeniul resurse umane la întreprinderea SRL „Orhei-gaz”, preșe-

dinta organizației sindicale primare din cadrul FSCRE.

Întrebată despre problemele majore de care se plâng cel mai mult angajații, Natalia Tăvăluc a menționat că nu le prea au, pentru că le soluționează la timp, dar, la fel ca și în oricare altă întreprindere, angajații și-ar dori salarii mai mari.

„Sigur că toți se gândesc la un salariu mai mare, pentru că avem și un domeniu de activitate dificil. Oamenii merg zeci de kilometru ca să vegheze să nu se întâmple vreun incident. Nu avem nici cel mai mic salariu, dar nici cel mai mare, pe care l-ar avea angajații din alte întreprinderi. Sunt mici

probleme, dar se rezolvă și suntem auziți de către conducere, de sindicate, care vin mereu cu inițiative de îmbunătățire a calității vieții angajaților”, a adăugat Natalia Tăvăluc.

„Sunt multe situații de conflict în colectiv, fiind vorba de caractere diferite, și trebuie să știm cum să reactionăm și să soluționăm problemele care apar. La aceste seminare învățăm și cum să negociem cu succes cu angajatorul, cum să obținem niște facilități pentru angajați. Pentru că, așa cum este deja cunoscut, și ramura gaze, la fel ca și alte domenii, se confruntă cu un deficit de specialiști în domeniu. Trebuie să știm ce facilități să le oferim ca să-i menținem și să-i motivăm pe angajați”, sustine Adriana Vacula, președinta organizației sindicale de la SRL „Flacăra Albastră” din Chișinău.

Atelierul se înscrie în șirul activităților de formare sindicală planificate pentru anul 2024, în cadrul cursului de perfecționare a formatorilor sindicali, organizat de CNSM cu suportul Agenției Daneze pentru Dezvoltarea Sindicatelor (DTDA) și New Democracy Fund. Obiectivul general este consolidarea rolului mișcării sindicale în Republica Moldova și abilitarea sindicatelor în promovarea mai eficientă a drepturilor lucrătorilor.

Instruire continuă

Modificări legislative: sprijinirea familiilor cu copii, în vizorul sindicatelor

Reprezentanți ai centrelor sindicale național-ramurale, precum și alți specialiști din cadrul CNSM, au fost instruiți, recent, de către responsabili de la Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) despre noile modificări în legislație, implementate de către CNAS în vederea facilitării accesului părinților la indemnizațiile adresate familiilor cu copii, demarate la 1 ianuarie 2024.



Din partea CNAS, la instruire au participat Lidia Guștiuc, șefă adjunctă a Direcției indemnizații și alte prestații sociale, și Violeta Roșca, șefa Direcției indemnizații pentru familiile cu copii.

„Am dat curs solicitării sindicatelor pentru a desfășura acest seminar. Începând cu luna ianuarie, indemnizațiile pentru familiile cu copii se stabilesc din oficiu, nu este necesar ca persoana să se adreseze la casa teritorială să depună acte. Indemnizația se stabilește mamei, iar dacă aceasta nu este asigurată, se stabilește tatălui asigurat. Tot de la 1 ianuarie, există modalitatea de a compara veniturile între soți și se stabilește indemnizația din venitul care este mai mare, indiferent că mama este angajată sau nu. Asemenea seminare sunt foarte benefice, pentru că persoanele află informația din prima sursă. Ne străduim să răspundem la toate întrebările care apar pe parcurs, deoarece sunt prevederi noi și e firesc ca la început de cale să apară foarte multe întrebări. Suntem foarte receptivi, deschiși pen-

tru a răspunde la toate întrebările”, ne-a spus Violeta Roșca.

Aceasta a mai adăugat că, pentru o informare mai bună a tuturor specialiștilor, angajații CNAS merg și prin raioane în cadrul Campaniei de informare „Indemnizații fără bariere”.

Colaborare fructuoasă

La rândul său, Sergiu Saincu, vicepreședinte al CNSM, a salutat organizarea acestui seminar, apreciind bunele relații de cooperare care există între CNSM și CNAS.

„Pe 19 ianuarie, a fost lansată campania de informare, la care am participat și noi, CNSM, și ne-am asumat unele angajamente, că vom promova în colectivele noastre, în sindicatele de ramură, informa-

ții privitor la aceste indemnizații. Cum se stabilesc, cum se achită, care sunt particularitățile etc.

Consider că este foarte binevenită această instruire pentru noi toți, ca să cunoaștem aceste aspecte. Vor fi mai multe particularități, dar este important să cunoaștem ce urmează să se întâmple și cum putem să contribuim la informarea colegilor noștri de la sindicate la nivel de unitate, unde avem organizații sindicale primare. De menționat că atunci când s-a anunțat că va fi dublată indemnizația la nașterea copilului, este și un rezultat al muncii noastre, a sindicatelor, pentru că noi de fiecare dată am solicitat ca indemnizațiile să fie majorate, cu atât mai mult cea la nașterea copilului”, a relevat Sergiu Saincu.

Amintim că, începând cu 1 ianuarie 2024, indemnizațiile adresate familiilor cu copii,

fiind vorba de indemnizația unică la nașterea copilului, de indemnizația lunară pentru îngrijirea copilului până la vârsta de trei ani, indemnizația lunară pentru creșterea copilului, indemnizația lunară de suport pentru creșterea până la vârsta de trei ani a copiilor gemeni sau a mai multor copii născuți dintr-o singură sarcină se stabilesc de către CNAS, din oficiu, mamei, iar în cazul în care mama nu întrunește condițiile necesare, se stabilește tatălui, în baza datelor privind nașterea copilului disponibile în Registrul de Stat al Populației, fără a depune cerere la casa teritorială de asigurări sociale sau în mod electronic.

Tot în mod automat este acordată și alocația socială de stat pentru copiii cu dizabilități severe, accentuate și medii. Aceasta este stabilită pe numele mamei, în baza informațiilor transmise de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă și de Agenția Serviciilor Publice.

În ultimii ani, au fost realizate mai multe măsuri de sprijin pentru familiile cu copii: indemnizația unică la nașterea copilului a fost majorată până la 20000 de lei, indemnizația lunară pentru îngrijirea copilului până la vârsta de doi ani este acordată tuturor copiilor, indiferent de statutul părinților (asigurat/neasigurat social), iar începând cu 1 ianuarie 2024, părinții asigurați care adoptă copii beneficiază de trei prestații noi: indemnizația unică pentru perioada de încredințare a copilului adoptabil, indemnizația unică pentru copilul adoptat și indemnizația pentru creșterea copilului cu vârsta mai mare de trei ani adoptat.

Realități inevitabile

Vârsta de pensionare în Moldova la femei și bărbați se va egala peste patru ani

Vârsta de pensionare pentru femei și bărbați în R. Moldova va fi egalată peste patru ani. Din anul 2028, atât bărbații, cât și femeile, vor obține dreptul de pensionare la 63 de ani. În prezent, femeile se pensionează la 60 de ani și 6 luni, iar vârsta de pensionare crește cu șase luni anual. Din 1 iulie 2024, femeile se vor pensiona la vârsta de 61 de ani.

Legea prin care s-a decis egalarea vârstei de pensionare s-a votat în 2021, la inițiativa lui Dan Perciun, pe atunci președinte al Comisiei parlamentare protecție socială, sănătate și familie. Legislatorii au invocat indicatorii demografici înregistrați în R. Moldova, care arătau că ponderea persoanelor în vârstă de peste 60 de ani este în creștere continuă.

De asemenea, se făcea trimitere la faptul că un șir de state europene au pornit procesul de egalare a vârstelor de pensionare ale femeilor și bărbaților și de majorare ul-

terioră a vârstelor de pensionare, inclusiv până la 65 de ani în Cehia, Franța, Grecia, Lituania, Ungaria, Malta, Austria și România, 67 de ani în Danemarca, Germania, Olanda și Spania, 68 de ani în Irlanda, Finlanda și Marea Britanie.

Stagiul complet de cotizare în cazul bărbaților este de 34 de ani. În cazul femeilor, până pe 30 iunie anul curent, stagiul complet este de 33 de ani și 6 luni, iar din 1 iulie se va egala cu al bărbaților și va fi 34 de ani.

Pentru persoanele care nu au stagiul de cotizare complet, se calculează pensia incompletă, mărimea căreia este proporțională cu numărul de ani vechime în muncă. Persoanele care au un stagiul de cotizare mai mic de 15 ani, nu au dreptul la pensie, ci doar la o alocație pentru persoanele în vârstă, care este de 50% din mărimea pensiei minime pentru limită de vârstă.

Dreptul la pensie anticipată pentru carieră lungă se acordă persoanelor care au realizat un stagiul

contributiv de cotizare cu cinci ani pentru bărbați și cu trei ani pentru femei mai mare decât cel prevăzut în lege. Astfel, din luna iulie, indiferent de vârstă, bărbații vor avea dreptul la pensia anticipată pentru carieră lungă dacă au un stagiul complet de cotizare de 39 de ani, iar femeile – dacă au un stagiul complet de cotizare de 37 de ani.

Din 1 ianuarie 2024, persoanele pot solicita reexaminarea pensiei în cazul în care au continuat activitatea după stabilirea/reexaminarea pensiei pentru limită de vârstă. Din 1 aprilie 2023, cuantumul pensiei minime pentru limita de vârstă cu stagiul complet de cotizare este de 2620 de lei.

Pentru femeile care au născut și educat până la vârsta de opt ani cinci și mai mulți copii, vârsta de pensionare se diminuează cu trei ani de la vârsta standard de pensionare pentru femei, în vigoare la data depunerii cererii pentru stabilirea pensiei.

Următoarea indexare a pensiilor va avea loc în aprilie. Autoritățile



au anunțat că pensiile urmează să fie indexate cu 4,2%.

De precizat aici că moldovenii care muncesc legal peste hotare, în unele țări, pot beneficia de pensii. R. Moldova a semnat acordurile internaționale în domeniul securității sociale bazate pe principii de proporționalitate cu 17 state. E vorba de România, Portugalia, Bulgaria, Luxemburg, Austria, Estonia, Cehia, Polonia, Ungaria, Belgia, Lituania, Germania, Turcia, Belarus, Grecia și Spania. Acordul semnat cu Spania urmează să fie ratificat

de către Parlamentul de la Madrid.

Documentul semnat garantează cetățenilor Republicii Moldova dreptul la pensie pentru limită de vârstă, pensie de urmaș, pensie de dizabilitate cauzată de o afecțiune generală, pensie și indemnizație de dizabilitate determinată de un accident de muncă sau de o boală profesională și ajutor de deced din partea statului unde au lucrat legal.

» CULTURĂ

Oportunitate

Mai mulți membri de sindicat în instituțiile culturale. Cum îi motivăm?

Mai mulți lideri sindicali de la instituții de cultură din municipiul Chișinău s-au întrunit vineri, 16 februarie, în cadrul unui atelier de lucru, cu genericul „Aspecte privind motivarea apartenenței la sindicat”. Scopul evenimentului a fost de a face schimb de experiență, astfel încât mai mulți angajați ai instituțiilor teatral-concertistice, ai muzeelor și școlilor de arte să devină membri de sindicat.

În prezent, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură (FSLC) întrunește peste 12 mii de salariați, ceea ce înseamnă că 85 la sută dintre angajații din domeniu sunt membri de sindicat. FSLC are 250 de organizații sindicale primare.

În unele instituții de cultură, 100% dintre salariați sunt membri de sindicat. De exemplu, la Teatrul Municipal de Păpuși „Guguță” și la Biblioteca Municipală „B. P. Hasdeu”. La polul opus se află alte câteva instituții de învățământ. De exemplu, la Liceul Academic de Arte Plastice „Igor Vieru”, doar 13 dintre cei 55 de angajați sunt membri de sindicat.

„Sunt mulți profesori care activează la liceu prin cumul, iar angajații care sunt în etate nu mai pot activa, din motive de sănătate. Tinerii specialiști vin pe o perioadă scurtă de timp, de șase luni. Au mult de lucru, dar nu sunt bine plătiți”, a precizat pentru „Vocea poporului” Corina Gadibadi, președinta a organizației sindicale primare de la Liceul „Igor Vieru”.

Nicolae Garaz, președintele FSLC, a ținut să menționeze că prevederile contractelor colective de muncă de la instituțiile din cultură sunt benefice nu doar pentru angajați, dar și pentru angajatori. Iar liderii sindicali sunt cei care trebuie să negocieze aceste contracte cu angajatorii, să obțină semnarea documentelor respective și să urmărească dacă se respectă ceea ce este stipulat în aceste contracte. Contractele colective de muncă la nivel de unitate au la

bază Convenția colectivă la nivel de ramură, iar acest document oferă 3-7 zile suplimentare la concediul anual plătit, de exemplu.

Alocații pentru tinerii specialiști din cultură

Nadejda Andronic, vicepreședinta a FSLC, a menționat în cadrul atelierului că, la insistența sindicatului de ramură, Guvernul a aprobat o decizie potrivit căreia, din anul curent, tinerii bibliotecari, muzeografi sau artiști, care vor merge să lucreze în instituțiile publice din domeniul culturii din orașele și satele din Republica Moldova, vor beneficia de o indemnizație unică pentru primii trei ani de activitate. Absolvenții instituțiilor de învățământ superior cu profil artistic vor primi 120 de mii de lei, în timp ce absolvenții instituțiilor de învățământ profesional-tehnic vor beneficia de o alocație de 90 de mii de lei.

Probleme privind salarizarea la AMTAP

Nicolae Negru, vicepreședinte al organizației sindicale primare de la Academia de Muzică, Teatr și Arte Plastice, a cerut implicarea conducerii FSLC în soluționarea problemei ce ține de salarizare la instituție.

„S-a schimbat formula de finanțare a instituțiilor de învățământ superior. Fiind



în anumite funcții, am văzut că sunt multe „suflete moarte” - într-adevăr, se duceau banii așa, aiurea. Dar acum, chiar ceea ce trebuie să primim legal, nu primim. Am fost cu președintele organizației sindicale primare la proector, ne vom duce și la rector. Noi, dacă am da instituția în judecată, am câștiga procesul”, a atenționat Nicolae Negru.

„Când s-a început această reformă, a venit rectorul personal, cu rugămintea ca să cedăm din salarii. Angajații de la catedra discipline socio-umanice au cedat, în ultimele șase luni, vreo 10-15% din salariu. Probabil, catedra va fi desființată, pentru că se pune accent pe disciplinele de specialitate. Dar nici acum, cât încă mai activăm, nu suntem remunerați conform actelor normative în vigoare. E strigător la cer!”, a adăugat Nicolae Negru.

Nicolae Garaz, președintele FSLC, a precizat că AMTAP se află în subordinea Ministerului Educației și Cercetării, deși, dacă este o instituție de cultură, ar fi trebuit să fie subordonată Ministerului Culturii. Instituția este la autofinanțare.

Nadejda Andronic, vicepreședinta a federației, a spus că FSLC a cerut implica-

rea Guvernului și a Ministerului Finanțelor în vederea modificării legislației în vigoare pentru ca instituțiile de cultură să fie finanțate în mod centralizat de la bugetul de stat, astfel încât angajații din ramură să beneficieze de salarii mai mari. Federația de ramură a mai cerut ca, de la 1 ianuarie anul curent, să fie aplicată o valoare de referință unică la calcularea salariilor pentru toți angajații din sectorul bugetar. Au trecut aproape două luni de când am înaintat în mod repetat aceste revendicări, dar, deocamdată, nu am primit nici un răspuns, a relevat vicepreședinta FSLC.

Solicitată de ziarul „Vocea poporului” să vină cu o reacție la acest subiect, rectorul Academiei de Muzică, Teatr și Arte Plastice, Victoria Melnic, a spus să îi expediem în scris întrebările, după care va veni cu un răspuns.

Liuba Lupașco, consultant principal în Serviciul informare și comunicare cu mass-media de la Ministerul Culturii, a menționat, de asemenea, că un specialist de la minister va veni cu o reacție la problema salarizării angajaților AMTAP, după ce le vom expedia în scris întrebările.

Escrocherie

Atenție! Vânzare de bilete false, prin care se sustrag bani de pe card

Ministerul Culturii și poliția atenționează asupra a unor noi fraude în mediul online, prin care se sustrag bani de pe cardurile bancare. De această dată, e vorba despre vânzarea de bilete false la festivaluri, spectacole de teatru sau concerte.

De facto, sunt create pagini web false, asemănătoare cu cele originale, care pretind că oferă servicii de vânzare a biletelor online. Printre astfel de pagini, identificate de poliție, se numără:

<https://ebiletafisha.md>;
<https://afishastichet.com.md/>
sau <https://biletafishas.com.md/>.

De asemenea, escrocii folosesc profiluri false în rețele sociale și aplicații de mesagerie rapidă (Telegram sau WhatsApp), prin intermediul cărora poartă discuții cu victimele. Ulterior, ei transmit link-uri către pagini false, unde ar urma să fie procurate biletele,



dar, în realitate, acestea sunt pagini de tip Phishing. Odată introduse acolo, datele de card sunt puse la îndemâna infractorilor, care sustrag bani din conturile bancare.

Pentru a nu cădea pradă escrocilor, poliția vine cu un șir de recomandări pri-

vind securitatea online. Oamenii sunt îndemnați să acceseze doar site-urile pe care le cunosc sau cu care au interacționat anterior. Fiți atenți la denumire - aceasta urmează să corespundă cu originalul.

Mare atenție la website-urile plasate în mod prioritar în cadrul serviciilor de căutare sau website-urile care au textul „Anunț” - infractorii pot achita servicii de publicitate pentru site-uri false, astfel încât acestea să apară în primele rânduri ale motorului de căutare.

Fiți prudenți cu cine comunicați în mediul online, nu furnizați date personale necunoscute. Nu accesați link-uri dubioase, care vă sunt trimise în chat-uri de către vânzătorii sau cumpărătorii.

Nu divulgați nimănui, nici măcar personalului băncii, informațiile personale sau datele cardului bancar - numărul de card, data expirării, codul PIN, codul de securitate, format din trei cifre, tipărit pe verso-ul cardului, codul de securitate pe care l-ați primit prin SMS sau la adresa de e-mail pentru efectuarea unei tranzacții.

Obiectiv

Ziua mondială a justiției sociale și combaterea inechităților în societate

(Continuare din p. 1)

Salariile mici și condițiile de muncă precare constituie unul dintre principalele motive pentru care tinerii nu sunt motivați de a se încadra în câmpul muncii din țară, pre-ferând să migreze în căutarea unui loc de muncă mai bine plătit în afara țării. Stimularea angajării tinerilor prin reducerea discrepanței dintre cererea și oferta pe piața muncii, pregătirea cadrelor calificate cu cunoștințe necesare pieței muncii și asigurarea formării profesionale continue este o prioritate pentru sindicate.

După eforturi considerabile ale sindicatelor, din ultimii doi ani, am reușit să stabilim un singur salariu minim pe țară, care doar în anul curent s-a majorat cu 25% și constituie circa 40% din salariul mediu lunar prognozat pe țară pentru anul precedent.

Cu suportul OIM, sunt implementate Parteneriate Locale de Ocupare, care s-au dovedit a fi instrumente utile pentru identi-



ficarea tinerilor NEET și integrarea acestora pe piața muncii. Concomitent, au fost implementate mai multe măsuri de stimulare a ocupării tinerilor, cum ar fi subvenții și vouchere pentru formare profesională.

CNSM, cu suportul OIM, a desfășurat

activități de instruire și a oferit suport consultativ și metodic pentru consolidarea activității comisiilor tripartite la nivel local, fiind elaborate mai multe ghiduri necesare pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel local.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, în fiecare an, Ziua mondială a justiției sociale ne reamintește de necesitatea de a construi societăți mai juste și mai echitabile și a pune justiția socială în centrul agendelor politicilor internaționale, naționale și regionale.

Ziua mondială a justiției sociale reprezintă o ocazie de a iniția un dialog cu privire la acțiunile necesare pentru a consolida contractul social, a combate inegalitățile, a consolida capacitățile partenerilor sociali, pentru o mai bună protecție a drepturilor lucrătorilor.

În anul 2024, tema propusă de ONU pentru a marca Ziua mondială a justiției sociale este „Depășirea barierelor și crearea de oportunități pentru justiție socială”. Conceptul de „justiție socială” abordează modul în care sunt distribuite beneficiile și rezultatul muncii în societate, eliminând inegalitățile și asigurând egalitatea în șanse și tratament.



Oportunități

„Statisticile servesc ca bază pentru negocierile cu Uniunea Europeană”

La Chișinău a avut loc atelierul de lucru cu genericul „Statistică oficială modernă în contextul aderării la UE”, organizat de Biroul Național de Statistică în colaborare cu EUROSTAT și Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova.

Prezentă la deschiderea evenimentului, Cristina Gherasimov, vicepremier pentru integrare europeană, a subliniat importanța consolidării capacităților în domeniul statisticilor în perspectiva aderării la UE.

„Acest atelier reprezintă o oportunitate excelentă pentru specialiștii din Republica Moldova de a prelua bunele practici ale instituțiilor naționale de statistică

din statele membre ale UE”, a declarat Cristina Gherasimov.

„Statisticile oferă o evaluare obiectivă a progresului în îndeplinirea standardelor și criteriilor UE, sunt esențiale pentru formularea și monitorizarea politicilor, dar și pentru prioritizarea domeniilor pentru dezvoltare și investiții. În plus, în timpul procesului de aderare, statisticile servesc ca bază pentru negocierile cu UE și raportarea progresului țării candidate”, a mai menționat vicepremierul pentru integrare europeană.

Statisticile europene reprezintă un bun public și sunt esențiale pentru a ajuta factorii de decizie, întreprinderile și cetățenii să ia decizii bazate pe date concrete.

Importanța statisticilor pentru societate, alături de obiectivele

specifice consemnate în documentele strategice ale Republicii Moldova, sunt transpuse în Strategia de Dezvoltare a Sistemului Statistic Național ca fundament al modului de organizare, modernizare și perfecționare a statisticii Moldovei. Guvernul Republicii Moldova a confirmat, prin acțiunile sale, atenția acordată statisticilor și a pus în practică legislația specifică funcționării Sistemului Statistic Național, alocând resursele necesare consolidării an de an a sectorului pentru dezvoltarea continuă a produselor statistice, astfel încât deciziile de politică publică privind viața economică, socială, de mediu, culturală și politică a țării să fie fundamentate pe evidențele statistice.

Natalia HADĂRCĂ

Proiect european

În satul Colibași va fi amenajat un „orașel rustic”, selectat online

În preajma sărbătorilor pascale din acest an, lângă piața agricolă din Colibași, raionul Cahul, se vor deschide șase căsuțe construite în stil rustic, destinate comerțului cu produse locale și articole de artizanat. Amenajarea căsuțelor face parte din proiectul „Orașelul Rustic”, cu drag din Colibași – premisă pentru promovarea patrimoniului rural tradițional”, implementat în cadrul Programului „Satul European Express”.

Înainte de a depune dosarul la concursul de finanțare, primăria le-a cerut sătenilor să aleagă, prin intermediul votului online, ce obiectiv de infrastructură ar vrea să fie renovat. Oamenii și-au dat votul pentru „orașelul rustic”.

În preajma pieței agricole din Colibași a fost amenajat un spațiu modern, cu grup sanitar, pentru comoditatea vânzătorilor și a cumpărătorilor. Pentru a accentua însă specificul locului – Valea Prutului – unde activează mulți producători locali și meșteri populari, autoritățile publice locale s-au gândit să plaseze căsuțe meșterite în stil rustic, unde să-și poată vinde marfa brutarii, patiserii sau meșterii care brodează, țes sau împletesc obiecte din lăzile. Localizat în apropiere de Prut, satul încă păstrează tradiția împletitului din lăzile.

„Da, oamenii din diaspora se implică, deoarece și autoritățile sunt transparente, se consultă cu ei referitor la problemele satului, iar atunci când se colectează bani pentru diverse campanii și caravane, aceste donații se prezintă într-un mod deschis”, a spus Victoria Matveev, coordonatoarea proiectului de la Colibași.

Constantin Cojan, unul dintre cei mai cunoscuți meșteri populari din țară, specializat în prelucrarea artistică a pieilor de oaie, este bucuros că va putea veni mai des cu lucrările sale la piața din sat. El confecționează și ornează bundițe, căciuli din blană de miel.

„Nu mă plâng de clienți, vin oameni din tot spațiul românesc, fie că sunt din Ucraina sau din România. Dar acolo, în acest orașel, mă voi întâlni cu alți pensionari de-aldă mine. Vom mai schimba vorbe...”, a spus meșterul.

În prezent, lucrările la „orașelul rustic” sunt pe sfârșite, urmând ca în apropierea sărbătorilor pascale să se deschidă portile.

Programul „Satul European Express” a fost lansat în luna aprilie a anului trecut. Autoritățile publice locale au depus dosarele la concursul de granturi mici, în valoare de până la 450 de mii de lei, pentru îmbunătățirea infrastructurii locale. În raionul Cahul, în cadrul acestui program, au fost selectate spre finanțare 20 de proiecte.

Cor. VP

»CONSULTAȚII

Economistul

Modificările la Codul fiscal pe anul 2024 privind impozitul pe venit



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

Pe 1 ianuarie 2024 au intrat în vigoare mai multe modificări la Codul fiscal privind impozitul pe venit, aprobate prin Legea nr. 212/2023 pentru modificarea unor acte normative (politica fiscală și vamală pentru anul 2024).

Articolul 20 a fost completat cu noi surse de venituri neimpozabile, după cum urmează:

- plățile primite de către salariați în scopul compensării costurilor pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la trei ani în mărime ce nu depășește valoarea nominală de 2500 de lei lunar pentru fiecare copil al salariatului;

- cadourile în natură, inclusiv vouchere, primite de către salariați, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia zilelor de sărbătoare nelucrătoare conform Codului muncii și a zilelor de naștere ale salariaților, al cărui cuantum nu depășește valoarea de 10% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat;

- veniturile obținute de persoanele fizice, cu excepția întreprinzătorilor individuali și a gospodăriilor țărănești (de fermier), de la predarea deșeurilor de metale feroase și neferoase, a reziduurilor industriale care conțin metale sau aliaje ale acestora.

La articolul 24 a fost extins spectrul cheltuielilor deductibile în scopuri fiscale cu următoarele:

- 1) cheltuielile suportate și determinate de angajator, în folosul salariatului, pentru:

- cadouri în natură, inclusiv vouchere, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia zilelor de sărbătoare nelucrătoare conform Codului muncii și a zilelor de naștere ale salariaților, în modul prevăzut de contractul individual de muncă sau de regulamentul intern;

- perfecționarea salariaților, precum și pentru activitățile aferente consolidării culturii corporative și a spiritului de echipă, în modul stabilit de Guvern;

- abonamente pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile Clasificatorului activităților din economia Mol-

dovei, în mărime de până la 50% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat fiecărui salariat;

- contractarea serviciilor medicale în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat fiecărui salariat.

Plafonul de deductibilitate a plăților efectuate în favoarea salariaților, prevăzute la prezentul alineat, constituie 15% din valoarea calculată ca diferență dintre fondul de retribuire a muncii total pe întreprindere, determinat pentru anul curent, și fondul de retribuire a muncii persoanelor specificate la grupele minore 112 și 121 din Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova. Toate cheltuielile trebuie să fie confirmate prin documentele primare emise pe numele angajatorului.

- 2) cheltuielile suportate pentru transportul și hrana studenților stagiați și/sau elevilor în baza raporturilor reglementate de Codul educației și/sau Legea nr. 110/2022 cu privire la învățământul dual, conform modului stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 693/2018 cu privire la determinarea obligațiilor fiscale aferente impozitului pe venit;

- 3) cheltuielile anuale suportate de angajator pentru primele de asigurare facultativă de asistență medicală ale salariatului în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat fiecărui salariat;

- 4) cheltuielile suportate și determinate de angajator pentru plățile efectuate, în folosul salariatului, în scopul compensării costurilor pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la trei ani în mărime ce nu depășește valoarea de 2500 de lei lunar pentru fiecare copil al salariatului. Limita maximă de deducere constituie 5% din fondul de retribuire a muncii determinat pentru anul curent.



A fost introdus un nou articol (Articolul 35 secund). Astfel, lista cheltuielilor deductibile pentru persoanele fizice a fost extinsă cu următoarele tipuri de cheltuieli:

- cheltuielile suportate pentru primele de asigurare facultativă de asistență medicală sau pentru contractarea serviciilor medicale de la un singur furnizor al acestor servicii, în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat. Dreptul la deducere se acordă persoanelor asigurate conform Legii nr. 1593/2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală;

- suma achitată de către persoana fizică pentru procurarea primei de asigurare în baza contractului de asigurare de viață, în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat;

- suma achitată sub formă de dobânzi de către persoana fizică pentru creditele ipotecare, la procurarea primei locuințe, altele decât cele contractate prin Programul de stat „Prima Casă”, în cuantumul unui salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat. Pentru locuința proprietate comună în devalmășie/cote-părți, dreptul la deducere se acordă fiecărui beneficiar al creditului ipotecar, proporțional cotei-părți deținute, aplicată conform limitei stabilite.

La articolul 36, organizațiile sindicale și patronale sunt incluse în categoria beneficiarilor de donații în scopuri filantropice și de sponsorizare, permise la deducere.

Astfel, agenții economici vor avea dreptul la deducerea oricăror donații făcute de ei pe parcursul perioadei fiscale în scopuri filantropice sau de sponsorizare în favoarea organizațiilor sindicale și patronale, în cuantum de 5% din venitul impozabil.

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.



Regulamentul intern al unității: avantaje și lacune

? La întreprinderea în care activăm, cu părere de rău, nu mai există Regulamentul intern al unității. La solicitarea noastră angajatorul ne-a explicat doar faptul că un astfel de act juridic, potrivit unor modificări ale Codului muncii, nu mai este obligatoriu la unitate și nici nu va dispune elaborarea acestuia. Vă rog să ne spuneți despre ce modificări la Codul muncii este vorba. Care a fost necesitatea modificărilor cu referire la Regulamentul intern și ce schimbări favorabile au adus acestea pentru salariați și întreprindere?

Alexandru Boaghe și Simion Dolghieru, Chișinău

(Continuare din nr. 7)

Prin Legea nr. 112 din 11.05.2023, au fost modificate mai multe articole din Codul muncii referitoare la Regulamentul intern al unității. Cu toate acestea, consider că autorii modificărilor respective nu au analizat impactul real pe care îl are asupra drepturilor și intereselor de muncă ale salariaților și a administrării unității lipsa unui Regulament intern.

Faptul că Regulamentul intern al unității a devenit un act juridic opțional nu constituie o îmbunătățire a procesului de administrare justă și eficientă a întreprinderii și nici o îmbunătățire a drepturilor și intereselor de muncă ale salariaților în raport cu cele prevăzute de legislație și stabilite ca garanții minime în domeniul muncii.

Regulamentul intern al unității prezintă un interes aparte pentru salariați prin faptul că acest act juridic nu poate cuprinde prevederi care contravin legislației în vigoare, clauzelor convențiilor colective și ale contractului colectiv de muncă. În Regulamentul intern pot fi incluse doar norme ce îmbunătățesc situația salariaților, comparativ cu cele stabilite prin lege.

Astfel, prin acest act juridic al unității se stabilesc drepturi și garanții ale salariaților care vizează: sănătatea și securitatea în muncă și care nu sunt liferate prin acte normative; principiul nediscriminării; combaterea oricărei forme de încălcare a demnitității, având în vedere aspectele specifice propriei activități întreprinderii etc.

Acordarea, prin Regulamentul intern, a unor drepturi și garanții mai favorabile decât cele prevăzute de lege este o modalitate practică, mai ales în situația în care la întreprindere nu s-a încheiat un contract colectiv de muncă, însă angajatorul are disponibilitatea de a le acorda (sporuri specifice condițiilor de muncă, zile libere sau concedii suplimentare în anumite situații și altele).

Important este și faptul că Regulamentul intern al unității constituie un instrument de management eficient, necesar angajatorului, prin care, cu consultarea prealabilă a salariaților, angajatorul instituie atribuțiile sale de organizare și control, drepturile și obligațiile părților raporturilor de muncă, aspecte ale protejării intereselor salariaților și alte reglementări specifice și necesare privind disciplina muncii, adoptarea măsurilor în caz de accident de muncă etc.

Codul muncii lasă la aprecierea angajatorului o parte dintre modalitățile de concretizare a drepturilor și obligațiilor, care aparțin părților raporturilor de muncă.

De aceea, existența Regulamentului intern la unitate constituie o necesitate esențială în asigurarea activității eficiente a acesteia și în protejarea drepturilor și intereselor salariaților.

Or, acest act juridic reprezintă și o pârghie la îndemâna angajatorului pentru stabilirea unor relații de muncă corecte și echitabile. Lipsa unui Regulament intern conduce la imposibilitatea aplicării mai multor drepturi ale angajatorului.

Acordarea angajatorului a dreptului opțional în vederea aprobării Regulamentului intern, pe lângă faptul că nu ține de interesele unității și nici de interesele salariaților, aceasta, cu siguranță, afectează și activitatea de parteneriat social la nivel de unitate.

În sfârșit, Regulamentul intern al unității trebuie să existe la unitate în mod obligatoriu în condițiile legii, deoarece acesta constituie un document necesar, de care nu se pot lipsi nici angajatorul, nici salariații.

Despre alte modificări ale Codului muncii, prin prisma întrebării adresate, vom vorbi în următorul număr al ziarului nostru, „Vocea poporului”.

(va urma)

Egalitate de șanse

Moldova, cu restanțe mari la capitolul discriminare pe criteriu de gen

Doar 40% dintre femeile din Republica Moldova lucrează, în timp ce rata medie de ocupare a femeilor în statele Uniunii Europene este de 70%, iar în Lituania acest indice este de două ori mai mare decât în Moldova, adică de 80%. Statisticile arată că femeile din Republica Moldova câștigă cu 16% mai puțin decât bărbații, pentru muncă egală cu cea a bărbaților.

Cu astfel de cifre, nu cred că Republica Moldova se poate integra în UE, a menționat Corina Ajder, secretar de stat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în cadrul unui training care a durat de trei zile la subiectul prevenirea și combaterea discriminării la locul de muncă, ce a avut loc la Chișinău.

Training-ul, cu genericul „Suportul UE pentru o piață a muncii mai incluzivă în Republica Moldova”, s-a desfășurat între 21 și 22 februarie, fiind organizat de Organizația Internațională a Muncii (OIM), cu suportul financiar din partea UE.

Discriminate și la muncă, și acasă?

Potrivit Corinei Ajder, numai 34% dintre afacerile din Republica Moldova aparțin femeilor. Chiar și atunci când se angajează în câmpul muncii, femeile sunt tratate diferențiat în comparație cu bărbații – angajatorii întreabă dacă au copii, care sunt planurile de viitor sau când planifică să întemeieze o familie.

Mai mult, ziua de muncă a unei femei nu se încheie atunci când iese din sediul



instituiției în care lucrează. Zilnic, ea mai dedcă cinci ore treburilor casnice, în timp ce un bărbat din Republica Moldova se ocupă de muncă prin gospodărie în jur de trei ore pe zi.

În acest sens, inspectorii de muncă trebuie să creeze condiții decente de muncă, trebuie să înțeleagă ce este discriminare, cum depistează o situație discriminatorie – de exemplu, cum află că salariul unui bărbat este mai mare decât al unei femei, pentru muncă egală, a adăugat secretarul de stat de la ministerul de resort.

Helena Perez, formatoare la training, originară din Spania, a menționat că este mai dificil să identifici o situație discriminatorie decât încălcările din alt domeniu.

„Interviul este un instrument foarte bun pentru a depista discriminarea la serviciu. Inspectorii de muncă trebuie să identifice astfel de încălcări și să vină cu recomandări”, a adăugat formatorea.

Vladimir Gorban, inspector din cadrul Inspectoratului Muncii al Sindicatelor, este unul dintre participanții la trainingul organizat de OIM. Inspectorul spune că, în ultima perioadă, instituția pe care o reprezintă a examinat mai multe plângeri în care s-a constatat discriminare. De exemplu, o educatoare a numit-o cu cuvinte urâte pe o femeie care lucra împreună cu ea în calitate de ajutor de educator. Pedagogului i s-a aplicat mustrare. Un caz similar a avut loc într-o instituție din domeniul

sănătății – un medic a discriminat-o pe o asistentă medicală, pentru că aceasta nu ar avea destulă experiență de muncă, a detaliat Vladimir Gorban.

Sindicatul pot sesiza cazuri de discriminare

În ultima perioadă, legislația din Republica Moldova a fost modificată, pentru a nu admite discriminarea femeilor atunci când e vorba de salarizare. Potrivit modificărilor, angajatorii trebuie să informeze anual angajații despre ce salarii li se achită femeilor și bărbaților, a precizat pentru ziarul „Vocea poporului” Sergiu Iurcu, consultant principal în Departamentul protecție social-economică al CNSM.

„Ar fi un interes al sindicatelor să urmărească dacă angajatorii într-adevăr informează salariații ce retribuții au femeile și bărbații. Totodată, sindicatul pot sesiza Inspectoratul de Stat al Muncii, Consiliul pentru Asigurarea Egalității despre diferite cazuri de discriminare, nu doar pe criterii de gen. Iar aceste instituții trebuie să ia măsuri de repunere în drepturi a salariaților”, a menționat Sergiu Iurcu.

Participanții la training, în special, inspectorii de muncă, au învățat care este diferența dintre discriminare directă și indirectă, ce poate face întreprinderea pentru a asigura egalitatea, cum poate fi identificată discriminarea în promovare și avansare, ce înseamnă „decalaj salarial” și „salariu egal pentru muncă de valoare egală”.

Potrivit Alei Lipciu, coordonatoare națională a OIM în Republica Moldova, din cele 190 de convenții internaționale ale OIM, patru au ca subiect nondiscriminare.

Daniela MORARI

Top

Cei mai buni angajatori din anul 2023 au fost distinși de ANOFM

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a premiat cei mai buni angajatori ai anului 2023, eveniment desfășurat în mod tradițional de instituție, care a coincis recent cu împlinirea a 33 de ani de activitate a ANOFM.

Angajatorii au fost nominalizați pentru șase categorii:

- angajatorul cu cei mai mulți șomeri angajați, direcționați de către structurile teritoriale de ocupare a forței de muncă;
- angajatorul care a implementat măsuri active de ocupare a forței de muncă;
- angajatorul fidel în colaborare cu structurile teritoriale de ocupare a forței de muncă;
- angajatorul care a angajat migranți reveniți din străinătate;
- angajatorul care a angajat mai mulți tineri șomeri cu vârsta cuprinsă între 16 ani - 34 de ani,

direcționați de către structurile teritoriale de ocupare a forței de muncă;

– angajatorul care a angajat mai mulți refugiați ucraineni.

Ministerul muncii și protecției sociale, Alexei Buzu, a apreciat buna conlucrare cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în implementarea politicilor din domeniul muncii.

„Anul 2024 este anul pieței muncii. Guvernul va promova modificări în legislația muncii urmând să faciliteze procesul angajării și conlucrarea cu angajatorii. Astfel, evenimentul de astăzi este o dovadă a unui parteneriat eficient între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și angajatori, fapt care favorizează angajarea persoanelor în câmpul muncii. Vă asigur că o să beneficiați în continuare de tot suportul necesar din partea ministerului”, a afirmat Alezei Buzu.



La rândul său, Raisa Dogaru, director general al ANOFM, a subliniat că angajatorii premiați s-au remarcat prin colaborarea activă cu subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și au acordat suport persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: „Este important să motivăm în

continuare agenții economice să implementeze politicile de ocupare și să angajeze persoanele în câmpul muncii”.

Potrivit Ministerului Muncii și Protecției Sociale, premiera celor mai buni angajatori ai anului are drept scop să aprecieze și să încurajeze activitatea angajatori-

lor care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova și care s-au remarcat printr-o colaborare activă cu subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și care implementează practici pozitive în vederea angajării în câmpul muncii a șomerilor.

Natalia HADĂRCĂ

Bancuri pentru sindicaliști deștepți

Curiozitate

Un om avea un papagal care injura. Într-o zi, exasperat, îl închide în cameră. Nimic, nu-mai porcării îi ieșeau pe gură papagalului. Îl închide în șifonier. Și mai rău. Îl închide în congelator. După un minut, tace. Deschide omul ușa congelatorului. Papagalul zice:
- Vă rog să acceptați scuzele mele pentru neplăcerile provocate, vă asigur însă că nu se vor mai repeta!
Omul să cada pe spate, nu-i venea să creadă. Tot papagalul:
- Apropo, doar așa, de curiozitate: găina cu ce a greșit?

Educație pentru însurătoare

Tată, vreau să mă însor!
- Mai întâi cere-ți scuze!
- Dar de ce?
- Cere-ți scuze!
- Pentru ce? Ce-am făcut?
- Trebuie să îți ceri scuze!
- Dar de ce???
- Cere-ți scuze, am zis!
- Te rog, da-mi, măcar un motiv!!!
- Mai întâi cere-ți scuze.
- OK, tată... iartă-mă!
- Perfect, acum ești pregătit! Antrenamentul tău a luat sfârșit. Când înveți să-ți ceri scuze degeaba, atunci te poți însura!



Sport

Luptătorul moldovean Valeriu Mircea a devenit campion mondial

Luptătorul de arte marțiale mixte, Valeriu Mircea, a devenit noul campion mondial în categoria de până la 70 de kilograme.

Bătălia a avut loc în cadrul galei KSW 91, desfășurată în orașul Liberec din Cehia, transmite stiri.md.

Evenimentul a fost găzduit de "Home Credit Arena", cu o capacitate de nouă mii de persoane.

După trei victorii consecutive, cunoscut sub numele de „The Solitary Wolf”, Valeriu Mircea a luptat împotriva luptătorului ceh Leo Brichka.

Sportivul moldovean acumulează 29 de victorii în cariera sa, cea mai recentă fiind înregistrată în luna iunie a anului trecut, când l-a învins pe polonezul Roman Szymanski.

Gala KSW este una dintre cele mai prestigioase promoții de arte marțiale mixte din Europa.

Valeriu Mircea a declarat că și-a dorit să aducă centura acasă, pentru ca să demonstreze că în Republica Moldova există, cu adevărat, sportivi foarte talentați.



Anastasia Nichita a fost aleasă cea mai bună luptătoare a Europei

Anastasia Nichita a primit trofeul la București, unde nu a putut să-și apere titlul suprem din cauza unei accidentări în faza sferțurilor de finală, transmite stiri.md.

Anastasia Nichita a obținut două victorii la Europenele de la București, 10-0 cu nemțoica Sandra Paruszewski și 6-2 cu maghiara Tamara Dollak.

Câștigătoare a categoriei de greutate 59 kg a devenit azera Alyona Kolesnik.

Anastasia Nichita este deja calificată la Jocurile Olimpice de la Paris, programate în perioada 26 iulie - 11 august.

SCRITOR FRANCEZ
ATERGI-VERSA
COPAC RIVERAN
PRIMESTE SCRISOAREA
AMĂTOR DE MÂNCARE
CURTEI
CUPRINS DE SOMN
PUNCT DE OPRIRE
CULTI
ACOPERIT CU ZĂPADĂ
CUREA
NEGRUL DIN POVEȘTE
PETEI
DRUMETI
CRĂPAȚI
LOIAL
PRIMA FEMEIE
AICI (POP.)
REPLICI CU CÂNTEC
EPOCĂ
IN BECI
FIRE DE URZEALA
TOIAG LA VII
TARA SAHULUI
FRUMUSUL DIN POVEȘTE
OM DE LA MUNTE
TAIE CARȚILE
NOTA OI RECTIEI
ACELA (POP.)
CREANGĂ
STRICAT
A BRĂZDA
NU VORBES-TE
ASASIN PLĂTIT
MARITIMĂ
HAIN
FIR
SPECIE DE RAS
TITANICI
BANUL MORTULUI
CRUSTACEU MARIN
LUNG DE LINIE
PREZINTĂ O DARE DE SEAMA
HORIA CUPCEA
MARGINEA PALĂRIEI
MINUS
PREFIX CUPRINZĂTOR
BUCIUROS
CLASAMENT PREFERENȚIAL
OCOL
CUTIEI
COMODITATE
MAIONEZĂ PICANTĂ
FLOREȘTI (ABR.)
SOLO DE TROM-PETA
PARTE A PICIORULUI
PESTE RAPTOR
PUNCTE PE HARTA

Dezlegarea integralei din numărul trecut: A-S-G-INTEGRU-TARTOR-BONA-TA-NT-BAT-O-O-VIATA-O-HRANITOR-TAR-ATOM-BIRURI-STARETA-UTA-IS-DANS-ATU-SI-CIUDAT-AM-O-OLANE-ARTA-LA-CAT-RAPA-N-BAN-SAT-SOI-DAR-VASAL-DS-CAREU-COLET.

VOCEA POPORULUI

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

Contabil-șef:
Svetlana BĂLAN

Redactori:
Natalia HADĂRCĂ,
Galina MUNTEANU,
Daniela MORARI

Redactor-stilizator:
Anghelina DUDULICA

Tehnoredactor:
Sergiu BALTAGA

Dezvoltator web:
Alexei OVCINICOV

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

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

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL
str. Fereedului 4, mun. Chișinău.

Com.: 108

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