



Dragi cititori ai ziarului „Vocea poporului”,

De peste 30 de ani, ați fost alături de noi. Ne-ați citit, ne-ați scris, ne-ați criticat și ne-ați încurajat. Împreună am trecut prin vremuri bune și grele, prin schimbări, speranțe și încercări. „Vocea poporului” nu a fost doar un ziar, a fost o punte între oameni, o mărturie a timpului și o voce pentru cei care au crezut în adevăr.

Astăzi, cu multă emoție și responsabilitate, vă anunțăm că ziarul „Vocea poporului” își suspendă activitatea pentru o perioadă de trei ani. Nu este un rămas-bun, ci un pas înapoi necesar, o pauză de reflecție și regândire. Este vorba de dificultățile financiare legate de tarifele extrem de mari impuse de „Poșta Moldovei” pentru difuzare, precum și de tirajul mic, în scădere.

Vă mulțumim din inimă pentru fiecare număr citit, pentru fiecare mesaj primit, pentru fiecare dimineață în care ne-ați ales. Fără voi, cititorii noștri fideli, acest drum de peste trei decenii nu ar fi fost posibil.

Sperăm ca această pauză să fie începutul unei noi etape, iar revederea noastră să fie una plină de sens și speranță.

Până atunci, „Vocea poporului” rămâne vie prin amintirile, prin paginile citite și prin inimile voastre.

Totodată, vă informăm că portalul VOCEA.MD rămâne activ și vom continua să publicăm materiale de interes pentru cititorii noștri, unde sperăm să vă regăsim pe toți.

Cu profundă mulțumire,
redacția ziarului „Vocea poporului”

Mesaj de felicitare

Stimați lideri și activiști sindicali, stimați membri de sindicat, stimați colegi,

Suntem în pragul fermecătoarelor sărbători de iarnă, Crăciunul și Anul Nou, sărbători care aduc căldură, bucurie, armonie și recunoștință în sufletul fiecăruia. Sărbătorile de iarnă reprezintă un moment deosebit, în care pacea se așterne peste gânduri, în care ne reunim alături de cei dragi, ne bucurăm de liniște și reflecție și ne reînnoim speranța pentru un viitor mai bun.

Cu acest prilej, în numele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și al meu personal, doresc să-mi exprim recunoștința și aprecierea tuturor celor care activează în cadrul sistemului sindical, precum și veteranilor mișcării sindicale, pentru munca depusă, perseverența și responsabilitatea demonstrate, precum și pentru devotamentul și inițiativa care contribuie zi de zi la consolidarea mișcării sindicale din Republica Moldova.

Anul care se apropie de final ne-a supus unor provocări semnificative și ne-a pus la încercare în nenumărate rânduri. Cu toate acestea, prin

unitate, solidaritate, profesionalism și perseverență, am reușit să depășim dificultățile și să obținem rezultate importante în beneficiul celor pe care îi reprezentăm. Sprijinul dumneavoastră a fost și rămâne esențial pentru succesul tuturor inițiativelor și demersurilor noastre.

Vă adresez cele mai sincere felicitări și vă doresc multă sănătate, prosperitate, liniște sufletească și multe bucurii alături de cei dragi. Să fiți inspirați și optimiști, să aveți putere de muncă și numeroase reușite.

Pășiți în Noul An cu speranță și încredere, iar acesta să fie mai bogat în împliniri, mai înalt în aspirații și plin de succese și realizări remarcabile!

Să aveți parte de sărbători fericite, pline de căldură și momente de neuit alături de familie și prieteni!

CRĂCIUN FERICIT ȘI LA MULȚI ANI!

Cu deosebită considerație,
Igor ZUBCU,
președintele CNSM

Sedința comisiei tripartite

CNSM insistă pe creșterea salariului minim, dar și pe transparență în procesul decizional

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) insistă pe transparență în procesul decizional și se arată deranjată de faptul că proiectele bugetare pentru anul 2026 nu au fost prezentate spre examinare partenerilor sociali și nu au fost supuse consultărilor publice, contrar prevederilor legale.

Discuții la acest subiect au avut loc la ultima ședință a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC), în cadrul căreia, la insistența CNSM, au fost examinate subiecte de importanță majoră pentru salariați pentru anul viitor.

Pe ordinea de zi au fost trei chestiuni: cu privire la Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2026; cu privire la Legea bugetului de stat pentru anul 2026; cu privire la salariul minim pe țară pentru anul 2026.

Examinând proiectul Legii bugetului de stat pentru anul 2026, aprobat de Guvern în ședință din 4 decembrie curent și votat în prima lectură în cadrul ședinței Parlamentului din 12 decembrie 2025, CNSM constată că acesta prevede majorarea doar a unei valori de referință utilizate la calcularea salariilor angajaților din sectorul bugetar, de la 2200 de lei la 2400 de lei, care va viza angajații din cadrul autorităților publice locale de nivelul I și II, domeniul culturii și apărării etc. Însă nu asigură majorarea valorii de referință de 2500 de lei utilizate la stabilirea salariilor pentru cele mai numeroase categorii de angajați din sectorul bugetar, inclusiv: cadrele didactice, personalul medical din cadrul instituțiilor publice, personalul autorităților administrative și al instituțiilor din subordinea Ministerului Afacerilor Interne.

„Atragem atenția că, potrivit prevederilor alin. (15) al art.12 din Legea nr. 270/2018



privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, valoarea de referință se re-examinează anual în funcție de condițiile economice din țară și de posibilitățile bugetului public național, cel puțin la nivelul prognozat al ratei inflației. Pentru anul curent, rata inflației prognozată de Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării va constitui 6,8%. Astfel, legislația nu utilizează noțiunea de valoare de referință de bază”, menționează sindicatele.

Potrivit CNSM, în cazul în care nu va fi majorată valoarea de referință de 2500 de lei vor fi lipsite de majorări salariale deja pentru trei ani consecutivi mai multe categorii de funcționari publici, pentru care valoarea de referință de 2500 de lei este stabilită din anul 2023 și 2024. Este vorba de funcționari publici din cadrul diferitelor agenții și inspectorate, care sunt responsabili de implementarea politicilor și măsurilor de reformă (inclusiv din anul 2024 - pentru personalul CNAS, al Inspectoratului de Stat al Muncii și al ANOFM).

De asemenea, reprezentanții sindicatelor au subliniat că, în ultimul an, raportul dintre salariul minim și salariul mediu pe economie a scăzut semnificativ, concomitent cu creșterea sărăciei monetare în

rândul populației. CNSM a atras atenția că salariul minim actual nu acoperă nici pragul național al sărăciei, nici minimul de existență pentru o familie, iar salariații continuă să obțină venituri insuficiente pentru un trai decent. Sindicatele au evidențiat că majorarea salariului minim contribuie nu doar la protecția socială a salariaților, ci și la diminuarea presiunii asupra cheltuielilor sociale și a suplimentelor acordate pentru acoperirea pensiei minime.

Lacune în consultări între partenerii sociali

Totodată, reprezentanții sindicatelor s-au arătat deranjați de faptul că proiectul Legii bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2026 nu a fost prezentat spre examinare partenerilor sociali și nici nu a fost plasat pentru consultări publice.

„Noi, ca sindicate, nu avem obiecții asupra proiectului de lege, care a fost votat și în Guvern, și în Parlament, în prima lectură. Mulțumim că s-a restabilit suma de 30 de mln. de lei pentru tratamentul balneosanatorial, pentru că anul trecut s-au redus cu 10 mln. Mai sunt 12 mln. de lei pentru

odihna de vară a copiilor. Cu un milion mai mult decât cel preconizat. Avem, ca sindicate, însă, o altă obiecție. Cu regret, proiectul nu a fost prezentat spre consultări publice nici partenerilor sociali, nici membrilor consiliului de administrație al CNAS, așa cum prevede regulamentul. Considerăm că acest lucru nu a fost benefic, pentru că s-a lucrat mult la proiect și trebuia să fie găsit timp să fie prezentat spre avizare. Este al doilea buget al țării. Sunt toate plățile de asigurări sociale de stat și de asistență socială efectuate prin intermediul CNAS. Cu atât mai mult cu cât sunt acoperite toate politicile statului în cazul dat și bugetul este cu un deficit. Evident că el este acoperit de la bugetul de stat, așa prevede cadrul legal. Pe noi, ca reprezentanți ai salariaților, ne interesează foarte mult ca să participăm la procesul de consultări și cred că este posibil”, a menționat, în cadrul ședinței, Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM.

„Ne asumăm această situație. În anul curent a mers un pic mai rapid, luând în considerare alegerile și formarea guvernului. Ne-am asigurat să avem un buget până la sfârșitul anului, dar înțelegem și suntem de acord cu importanța consultării la toate etapele, inclusiv rectificarea bugetului, atunci când va fi cazul”, a menționat Natalia Plugaru, ministrul Muncii și Protecției Sociale.

În context, CNCNC a decis că ministerul de resort urmează să asigure consultarea partenerilor sociali și examinarea proiectelor de legi anuale ale bugetului asigurărilor sociale de stat în cadrul Comisiei, înainte de aprobarea acestora de către Guvern. De asemenea, în cadrul ședinței tripartite, CNSM a propus ca ședințele CNCNC să fie convocate în a treia zi de marți a fiecărei luni, cu începere de la ora 14:00, pentru a asigura un dialog social constant și eficient.

Galina MUNTEANU

Sondaj

Moldovenii nu au de unde pune bani deoparte

Doar unul din patru moldoveni reușește să pună ceva bani deoparte la sfârșitul lunii, în timp ce peste 70% spun că rămân cu portofelul gol aproape de fiecare dată. Un sondaj realizat la comanda Băncii Naționale a Moldovei arată că aproape 75 la sută dintre moldoveni nu au reușit să pună nici un ban deoparte în ultima jumătate de an.

Peste jumătate dintre ei, 57 la sută, spun că își păstrează banii în numerar, iar 46 la sută în conturi bancare curente, adică fără a

obține un randament. Doar până la zece la sută din populație își păstrează economiile în depozite, 4,7% în imobiliare, iar 3,1 la sută în asigurări de viață.

„Cred că este esențial să economisim sau să punem deoparte, mai bine spus, din punctul de vedere al gestionării resurselor personale. De exemplu, nu putem cunoaște dacă într-o anumită situație sunt anumite urgențe sau necesități imediate. Încerc cel puțin vreo 10% să-l asigur din salariul meu lunar”, ne spune un chișinăuian.

Datele sondajului arată și venituri modeste ale moldovenilor.

12,7 la sută din oamenii intervievați au spus că ridică lunar sub trei mii de lei. Puțin peste 19 la sută din respondenți susțin că au un venit lunar între trei și cinci mii de lei, iar aproximativ 30 la sută declară un venit între cinci și zece mii de lei. Venituri de peste zece mii și până la 20 de mii de lei susțin că au 25 la sută din respondenți, în timp ce doar 8,8 la sută spun că au un salariu de peste 20 de mii de lei.

Datele BNM mai arată că doar 29 la sută dintre moldoveni consideră că păstrarea economiilor la băncile din Republica Moldova



este sigură, în timp ce 30 la sută cred că este parțial sigură, iar 25,4 la sută spun că această opțiune este nesigură sau foarte nesigură.

O altă analiză efectuată de expertul economic Veaceslav Ioniță arată că aproape jumătate din economiile populației Republicii Moldova stau în conturi bancare fără dobândă sau cu dobândă simbolică, fenomen pe care expertul îl numește „sportul financiar național” al moldovenilor – păstra-

rea banilor în „depozite moarte”. Potrivit acestuia, persoanele fizice păstrează în prezent 36,4 miliarde de lei (echivalentul a peste 1,9 miliarde de euro) în astfel de depozite – adică bani care nu produc randament și își pierd valoarea în timp din cauza inflației. Astăzi, 45% din banii moldovenilor nu muncesc pentru ei. Pierdem anual peste 150 de milioane de euro doar pentru că îi ținem în conturi moarte, avertizează Veaceslav Ioniță.

Cor. VP



ACTIVITATEA SINDICALĂ



Forum

Federația Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor va reuni și angajați din alte domenii

Cel de-al VII-lea Congres al Federației Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor a avut loc vineri, 18 decembrie, la Institutul Muncii. Lucrările Congresului s-au desfășurat sub genericul „Un sindicat unit schimbă realitățile”.

Petru Lungu, președintele federației, a prezentat un raport de activitate a organizației pentru perioada 2020-2025. El a menționat că în societate s-a creat o percepție falsă privind inexistența problemelor în sectoarele vizate, care este alimentată de datele furnizate de unele publicații privind salariile fabuloase din domenii.

„Din analizele noastre, efectuate în baza datelor oficiale, recepționate de la Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) și Serviciul Fiscal de Stat, referitor la salariile medii pe anumite funcții, constatăm că o bună parte a angajaților au venituri salariale sub nivelul salariului mediu pe economie”, a spus Petru Lungu.

O nouă convenție la nivel de ramură

Garantiile esențiale în protecția drepturilor de muncă și sociale ale salariaților, îmbunătățirea condițiilor de muncă și securitatea ocupațională, salarizarea muncii, timpul de muncă și timpul de odihnă, stresul ocupațional, impactul digitalizării asupra locurilor de muncă, recalificarea profesională, activitatea organelor sindicale, consolidarea dialogului social pot fi reglementate la nivel de sector prin convenții colective, a subliniat liderul sindical.

„Am inițiat mai multe întâlniri cu reprezentanții ai instituțiilor de stat și cu contribuabilii, în scopul stabilirii obiectivelor de colaborare pe viitor. Au fost elaborate proiectele Convenției colective de muncă și Acordul de colaborare la nivelul sectorului. Unele prevederi din acord prevăd: să consolidăm eforturile pentru dezvoltarea parteneriatului social în ramură și creșterea ratei de acoperire a salariaților cu negocieri colective, să consolidăm eforturile în vederea negocierii și semnării, în perioada imediat următoare, a unei convenții colective la ni-

vel de ramură, să cooperăm la organizarea și desfășurarea activităților de interes comun – seminare, mese rotunde, să dezvoltăm și să implementăm programe de formare și recalificare profesională, adaptate noilor realități ale pieței muncii, inclusiv tranziției digitale și economiei verzi”, a precizat Petru Lungu.

Liderul sindical a adăugat că Biroul Executiv al federației și liderii sindicali au monitorizat permanent respectarea de către angajatori a prevederilor contractelor colective de muncă la nivel de unitate, acțiuni menite să asigure un climat social stabil și o protecție reală a membrilor de sindicat.

„S-a constatat că acoperirea cu contracte colective de muncă în organizațiile sindicalizate constituie 100%”, a specificat Petru Lungu.

Pe lângă activitatea de negociere, în perioada de referință, federația a organizat activități de instruire în materie de negocieri colective, pentru a spori abilitățile de negociere ale liderilor și activului sindical.

Activitatea taximetriștilor, în vizorul sindicatului

Una dintre problemele cu care federația s-a confruntat în ultima perioadă ține de activitatea taximetriștilor.

„Acest sector rămâne în continuare slab consolidat din punct de vedere organizațional și sindical, fiind marcat de fragmentare, de lipsă de unitate și reticență față de implicarea colectivă. Cu toate acestea, în pofida dificultăților existente, a presiunilor și a lipsei unei culturi solide a dialogului social, am reușit să facem un pas important înainte prin constituirea unei organizații sindicale primare, care reprezintă un început necesar pentru apărarea drepturilor și intereselor profesionale ale taximetriștilor. Crearea unei organizații sindicale primare demonstrează că, chiar și într-un domeniu dificil și insu-

cient consolidat, solidaritatea și organizarea sunt posibile, atunci când există voință și determinare”, a menționat Petru Lungu.

Federația, de comun acord cu organizațiile sindicale primare, acordă o importanță deosebită domeniului securității și sănătății în muncă și îi încurajează pe membrii de sindicat să adopte o atitudine responsabilă, să solicite angajatorilor implementarea măsurilor de protecție colectivă și individuală, să participe activ la acțiunile de prevenire și să ia parte la programele de instruire. Scopul este ca fiecare angajat să se întoarcă sănătos acasă la finalul zilei de muncă, a atenționat Petru Lungu.

Potrivit liderului sindical, activității internaționale a federației i se acordă o atenție sporită, în special, în contextul actual al intenției de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

„Colaborarea cu structurile sindicale internaționale aduce beneficii semnificative pentru activul sindical din sectorul nostru, contribuind la îmbunătățirea standardelor de muncă, la dezvoltarea și consolidarea mișcării sindicale din Republica Moldova. Federația urmează să se afilieze la Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi, care are ca scop protejarea și promovarea intereselor lucrătorilor din acest sector. Calitatea de membru al acestei organizații permite federației să se racordeze la valorile sindicale globale, să se familiarizeze cu experiența internațională și să beneficieze de sprijin informativ, consultativ și financiar pentru implementarea proiectelor sindicale”, a subliniat Petru Lungu.

Federația a stabilit relații de colaborare și prietenie cu Federația Sindicatelor din Industria Drumurilor din România, care și-a manifestat disponibilitatea și interesul de a vizita Republica Moldova pentru schimb de experiență și bune practici de activitate.

Prezent la congres, Igor Zubcu, președintele CNSM, a apreciat activitatea consecventă și rezultatele obținute de federație sub conducerea lui Petru Lungu în promovarea dialogului social și apărarea drepturilor salariaților din ramură.

Președintele CNSM a menționat că, de la 1 ianuarie 2026, salariul minim pe țară va fi

de 6300 de lei, față de 5500 de lei, cum este în prezent, iar această creștere s-a produs la insistența sindicatelor. Liderul sindical a însemnat ca acest quantum să fie implementat în toate organizațiile sindicale primare.

Președintele CNSM i-a oferit lui Petru Lungu Insigna de Onoare a CNSM, drept semn de înaltă apreciere și recunoștință pentru contribuția sa substanțială la consolidarea și dezvoltarea mișcării sindicale.

La rândul său, Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, a subliniat importanța consolidării parteneriatului social în ramură, el evidențiind rolul esențial al dialogului dintre sindicate, autorități și angajatori pentru identificarea soluțiilor durabile în beneficiul salariaților.

Sergiu Sainciuc a făcut referire la negocierile purtate de CNSM cu partenerii sociali, axate pe majorarea salariului minim pe țară, ca instrument fundamental pentru asigurarea unui trai decent, reducerea inechităților salariale și creșterea protecției sociale a angajaților. Liderul sindical a reiterat necesitatea alinierii politicilor salariale la standardele europene și a unei implicări active a federațiilor de ramură în promovarea intereselor membrilor de sindicat prin mecanismele dialogului social.

Delegații la congres au adoptat o decizie potrivit căreia Federația Transportatorilor și Drumarilor devine Federația Sindicatelor Transportatorilor, Drumarilor și Angajaților pe Platforme Online, iar Petru Lungu a fost ales președinte al federației pentru un nou mandat. Cristina Răileanu, președintă a organizației sindicale primare din cadrul SA „Drumuri Strășeni”, a fost aleasă în calitate de vicepreședinte al federației. Petru Lungu a apreciat-o pe Cristina Răileanu drept „un specialist bun în domeniul juridic și în dialogul social”.

Tot în cadrul congresului, a fost aprobat Programul Strategic al Federației pentru anii 2025-2030 și raportul Comisiei de Cenzori. Totodată, delegații la congres au aprobat o decizie prin care Comisia de Tineret a federației are un nou președinte. E vorba de Oleg Dubic, salariat al Administrației de Stat a Drumurilor.

Daniela MORARI

» ACTIVITATEA SINDICALĂ

4

Demers

FSEȘ solicită audieri publice privind înghețarea valorii de referință

Federația Sindicatelor din Educație și Știință (FSEȘ), întrunită în ședință națională pe 19 decembrie curent, a transmis scrisori oficiale către președinta Republicii Moldova, președintele Parlamentului și prim-ministru, solicitând organizarea de audieri publice privind înghețarea valorii de referință în bugetul de stat pentru anul 2026.

Demersul este susținut de 10.373 de semnături ai unei petiții publice, care exprimă preocuparea profundă față de stagnerarea veniturilor în sectorul educațional și de cercetare. Astfel, FSEȘ propune ca în noua Lege a salarizării să fie introdus un mecanism automat de indexare a valorii de referință proporțional cu rata inflației, pentru a asigura echitate, predictibilitate și protecția demnității profesionale.

„Prin această acțiune, sindicatele din educație reafirmă angajamentul pentru transparență, echitate și respect profesional, solicitând implicarea tuturor instituțiilor fundamentale ale statului”, se menționează într-un comunicat de presă al federației.

În scrisoarea adresată președintei Republicii Moldova, sindicaliștii din educație scriu că, „În calitate de garant al drepturilor cetățenilor, vă rugăm să susțineți introducerea în noua Lege a salarizării a unui mecanism automat de indexare a valorii de referință, proporțional cu rata inflației, pen-



tru a proteja veniturile și demnitatea personalului educațional și de cercetare”.

Aceeași solicitare este și pentru președintele Parlamentului. „Considerăm că Parlamentul Republicii Moldova are responsabilitatea de a asigura un cadru legislativ care să protejeze veniturile și demnitatea personalului educațional și de cercetare”, se menționează în scrisoare.

Ei au venit cu aceeași rugămintă și către premier. „Considerăm că menținerea valorii de referință la nivelul actual afectează grav remunerarea, demnitatea și stabilitatea personalului educațional și de cercetare. Mecanismul automat de indexare a valorii de referință, corelat cu rata anuală a inflației, ar asigura predictibilitate, echitate și protecția veniturilor angajaților din

educație și cercetare. Vă rugăm să dispuneți organizarea audierilor publice la care să invitați reprezentanții sindicatelor, ai mediului academic și ai societății civile”, se menționează în scrisoare.

Sindicaliștii din educație se declară nemulțumiți de intenția Guvernului de a menține valoarea de referință pentru salarii la 2500 de lei în bugetul pentru anul viitor, în condițiile în care inflația estimată ajunge la 7-9%. FSEȘ consideră această măsură periculoasă pentru venituri și pentru stabilitatea sistemului de învățământ.

Președintele FSEȘ, Ghenadie Donos, a subliniat că decizia contravine angajamentelor anterioare privind atractivitatea profesiei didactice.

„Promisiunile politice nu pot compensa

„subfinanțarea cronică” și profesorii doar cer un salariu corect. Această decizie descurajează profesia didactică, alimentează arderea profesională și exodul din sistem, subminând calitatea și stabilitatea educației publice”, a menționat Ghenadie Donos.

Acum câteva zile, cadrele didactice din țară și-au început ziua de muncă printr-un flash mob. Aceștia au ținut în mâini foi albe și au citit și un articol din Constituție, solicitând mai mulți bani de la bugetul de stat pentru majorarea salariilor. Drept reacție, Ministerul Educației a dat de înțeles că lefurile ar putea crește din septembrie 2026, având în vedere că majorările depind de aprobarea noii Legi a salarizării și de creșterea economică.

Galina MUNTEANU

Opinie

Salcâmul – țap ispășitor într-o dezbatere falsă. Cine câștigă din blocarea împăduririlor?

În Republica Moldova se încearcă, tot mai insistent, transformarea unei probleme complexe într-o poveste simplă, comodă și periculoasă: „salcâmul distruge pădurea”. Este o teză care sună bine în titluri, dar care se prăbușește imediat ce o confruntăm cu realitatea din teren, cu știința silvică și cu experiența de muncă a miilor de salariați din ramură.

Salcâmul (*Robinia pseudoacacia* L.) nu este o noutate. El este prezent pe teritoriul nostru de peste două secole. A fost plantat atunci când statul avea nevoie să oprească eroziunea, să stabilizeze versanți, să redea viață unor terenuri agricole epuizate. Dacă salcâmul ar fi fost, prin definiție, o calamitate, această țară ar fi trebuit să fie astăzi un deșert. Nu este.

Adevărul este mult mai incomod pentru unii: salcâmul devine o problemă doar acolo unde pădurile sunt prost gestionate. Acolo unde consistența este lăsată să scadă, unde regenerarea naturală este abandonată, unde muncă silvicultorilor este subfinanțată și disprețuită. În aceste condiții, orice specie oportunistă apare. A da vina pe salcâm înseamnă a justifica administrarea defectuoasă și lipsa de responsabilitate instituțională.

Ni se cere astăzi să împădurim terenuri agricole degradate, cernoziomuri de steapă, terenuri cu alunecări, exclusiv cu stejar. Este o cerință frumoasă pe hârtie, dar ireponsabilă în practică. Stejarul este o specie fundamentală, dar fructifică rar – o dată la 8-12 ani, se prinde greu și eșuează frecvent pe terenuri improprie. În schimb, salcâmul permite împăduriri anuale, pe suprafețe mari, cu rezultate vizibile. În 10-20 de ani, el formează deja o pădure funcțională. Stejarul, în același timp, este adesea încă o cultură silvică fragilă.

Cei care vorbesc despre „păduri autentice” evită să vorbească despre muncă. Împădurirea nu înseamnă doar plantarea unor puiți pentru raport sau fotografie. Înseamnă ani de întreținere, descopleșiri, completări, protecție împotriva bolilor și dăunătorilor, amenajări pentru protecție împotriva incendiilor, pază. Înseamnă salarii, impozite, contribuții sociale. Înseamnă oameni care muncesc, nu sloganuri.

Salcâmul nu se hibridizează cu speciile autohtone, nu poluează genofondul, fixează azotul în sol, stabilizează terenurile și este o specie meliferă de importanță națională. Tocmai de aceea, silvicultura clasică l-a recomandat ca specie premieră pentru instalarea ulterioară a cvercineelor pe terenuri degradate. Acest lucru



nu este o „inovatie”, ci o practică verificată în timp.

Este grav că se invocă selectiv legislația europeană. Uniunea Europeană nu interzice cultura salcâmului pe terenuri arabile sau degradate. UE cere management responsabil și diferențiat. Interdicțiile generale sunt populism, nu politică forestieră.

Mai grav este că această panică artificială riscă să compromită Programul Național de Împădurire. Blocarea soluțiilor funcționale, demonizarea unei specii și ignorarea muncii silvicultorilor vor duce, inevitabil, la un singur rezultat: terenuri neîmpădurite, fonduri risipite și salariați împinși în nesiguranță.

Noi, reprezentanți ai mediului academic și ai silviculturii, spunem clar: pădurile natu-

rale trebuie protejate fără compromis; terenurile degradate trebuie împădurite eficient; salcâmul trebuie utilizat rațional, controlat și responsabil.

Mai bine păduri de salcâm gestionate corect decât terenuri degradate și abandonate.

Mai bine muncă reală și rezultate vizibile decât teorii frumoase care nu țin cont de oameni.

Aceasta nu este o luptă între ecologiști și silvicultori. Este o luptă între cei care cunosc realitatea muncii în pădure și cei care preferă să facă politică din sloganuri ieftine, lipsite de sens.

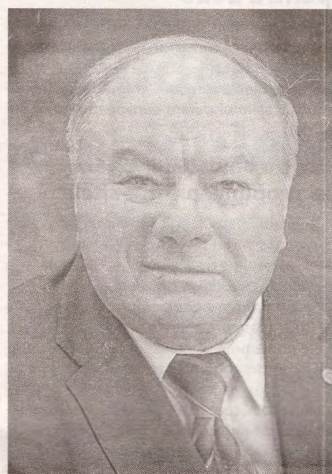
Ghenadie GRUBĂI, președintele Federației Sindicatelor din Silvicultură „Sindsilva”



Dialog

ACTIVITATEA SINDICALĂ

Petru CHIRIAC: „Experiența m-a învățat că în primul rând trebuie să fii om, apoi șef, și să fii empatic”



(Interviu cu Petru Chiriac, ex-vicepreședinte al CNSM, președinte al Consiliului Asociației Obștești a Veteranilor Mișcării Sindicale din Moldova)

– Domnule Chiriac, ați avut o carieră îndelungată și complexă în mișcarea sindicală din Republica Moldova. Privind în urmă, care considerați că au fost momentele-cheie care v-au definit ca lider sindical?

– Mi-am început cariera de lider sindical în perioada anilor de studenție la Institutul Politehnic din Chișinău (UTM), din 1975 până 1981, fiind ales vicepreședinte și președinte al comitetului sindical studențesc. După absolvirea facultății de energetică, în octombrie 1981, am fost ales în funcția de vicepreședinte al comitetului sindical al corpului didactic, unde am activat circa trei ani. În octombrie 1984, am fost transferat în componența aparatului Comitetului Republican al Sindicatului Lucrătorilor din Învățământul Public și Știință. Inițial, am activat ca instructor, șef de secție organizare, secretar și vicepreședinte.

În anul 1994, am fost ales în funcția de președinte al sindicatului de ramură. Am lucrat în acest post de răspundere până în anul 1998. Am perfecționat, restructurat direcțiile de bază și conținutul activității sindicale în învățământ și știință. În 1997, sindicatul a devenit membru al Internaționalei Educației, cu sediul la Bruxelles. Calitatea de membru al acestei organizații a deschis noi perspective și posibilități de ordin organizațional, educațional, metodic și material. În perioada de activitate, au fost încheiate câteva contracte de colaborare cu Federațiile Sindicale din Învățământ și Știință din România, Ucraina, Belarus, Bulgaria, Polonia, Franța, Belgia și Rusia.

În iunie 1998, am fost ales în funcția de prim-vicepreședinte al Federației Generale a Sindicatelor din Republica Moldova. A început o nouă perioadă de activitate. Am lucrat și am luptat pentru păstrarea unității mișcării sindicale din Republica Moldova. Am participat activ la elaborarea Concepției învățământului sindical din R. Moldova, adoptată la 26 februarie 1998 de către Comitetul Executiv al Consiliului FGSRM. Acest document a constituit programul strategic și teoretic de organizare a activității întregului proces de educație a sindicatelor din R. Moldova.

La 15 mai 2001, am fost ales în funcția de președinte al Confederației Sindicatelor din Republica Moldova. Am lucrat în această funcție până în iunie 2007. A fost o perioadă de redimensionare a mișcării sindicale. Am militat pentru integritatea mișcării sindicale din R. Moldova. Am promovat importante proiecte naționale, care ar diminua nivelul economiei subterane, ar reduce migrația forței de muncă. Cu efortul depus, au fost operate modificări în legislația privind securitatea muncii, care sunt în favoarea angajaților.

Am izbutit să dezvolt, în continuare, cu partenerii sociali, relații cu colegii din străinătate, cu structuri internaționale. Am participat la încheierea mai multor acorduri internaționale de colaborare, inclusiv cu CNS „Cartel-ALFA” din România, cu CNSLR „Frăția”, cu Institutul Muncii din cadrul Confederației Generale a Muncii din Grecia (GSEE).

În anii 2007-2022, am fost vicepreședinte al CNSM. Preocupările mele au fost problemele legislative, social-economice, ce țin de protecția muncii angajaților, utilizarea forței de muncă, angajarea șomerilor prin participarea la târgul locurilor de muncă. Am lucrat mult la cele mai stringente probleme. Împreună cu colegii, am căutat modalități și căi de soluționare a acestora.

Din octombrie 2022, activez în funcția de președinte al Consiliului Asociației Obștești a Veteranilor Mișcării Sindicale din Moldova (pe baze obștești).

Aceste momente au reprezentat piloni în formarea și consolidarea abilităților mele de lider sindical, contribuind la creșterea impactului și eficienței muncii mele în sprijinul salariaților.

– În toți acești ani, ați interacționat cu generații diferite de angajați. Cum s-a schimbat, în opinia dvs., mentalitatea oamenilor față de sindicate și față de apărarea propriilor drepturi?

– În perioada mea de activitate am avut ocazia să interacționez cu generații diverse de angajați din sfera bugetară și de producere, fiecare aducând perspective, abilități și valori unice. Am colaborat cu tineri entuziaști și ambițioși, dar și cu angajați mai experimentați, care transmit înțelepciune, stabilitate și cunoștințe aprofundate la locul de muncă. Mentalitatea oamenilor din țară față de sindicate și apărarea propriilor drepturi s-a schimbat semnificativ, fiind influențată de factori sociali, economici și politici.

Să nu uităm că, la începutul anilor 90, economia țării a avut de suferit foarte mult. Perioada de tranziție la economia de piață a sârcit și mai mult angajații, salariile mizere, și acelea neachitate la timp, i-a determinat pe mulți cetățeni să plece peste hotare după un câștig mai bun. Guvernării ignorau totalmente revendicările înaintate de sindicaliști, motivând că nu sunt mijloace financiare. Membrii de sindicat au înțeles că dacă ei nu își vor apăra drepturile prin alte forme: greve, manifestații, mitinguri, pichetări, factorii de decizie nu se vor întoarce cu fața la ei.

Peste o perioadă de timp, odată cu creșterea conștientizării asupra importanței drepturilor lucrătorilor și a participării lor la proteste, perceperea sindicatelor s-a schimbat în sensul recunoașterii rolului lor în negociere și advocacy.

Pe la mijlocul anilor 90 și prin 2000, au crescut mișcările sociale și protestele salariaților în țară și oamenii au devenit mai conștienți de drepturile lor și mai dispuși să se organizeze pentru protecție. În context, unele inițiative și primovarea drepturilor sindicatelor au contribuit la schimbarea mentalității.

– În calitate de inginer electrician la începutul carierei, ați pornit dintr-un domeniu tehnic. Ce v-a învățat această experiență despre oamenii muncii și cum v-a influențat mai târziu abordarea în activitatea sindicală?

– Nu regret că am ales un domeniu tehnic, încă fiind elev. După cum se știe, curentul electric este necesar în toate domeniile din viața noastră. Ar părea un lucru banal, dar este greu să ne imaginăm viața fără energie electrică. Experiența acumulată în câmpul muncii, pe parcursul a șase ani, mi-a arătat că în branșa respectivă pot activa persoane cu o pregătire deosebită, cu responsabilitate la cel mai înalt nivel. Nu întâmplător se spune că electricianul greșeste numai o dată în viață, ca și genistul. Experiența cu personalul respectiv m-a învățat că în primul rând trebuie să fii om, și apoi conducător. Această experiență m-a învățat să apreciez efortul fiecărui angajat și să înțeleg importanța unui mediu de lucru sigur și motivant. Am ajuns la concluzia că, pentru a obține rezultate bune, este esențial să fii empatic, să comunici eficient și să susții nevoile și drepturile angajaților.

– Ce rol joacă dialogul social în menținerea echilibrului între angajatori, angajați și stat? Considerați că acest dialog este suficient de funcțional în prezent?

– Dialogul social în Moldova joacă un rol esențial în menținerea unui echilibru între interesele angajatorilor, angajaților și ale statului, contribuind la crearea unui mediu de muncă stabil, echitabil și durabil. Prin intermediul negocierilor, consultărilor și acordurilor tripartite, se pot aborda și soluționa probleme precum condițiile de muncă, salariile, protecția socială, reformele economice și aspectele legislative, asigurând o reprezentare adecvată a tuturor părților implicate. Dialogul social stimulează angajatorii și angajații să își asume responsabilitatea pentru dezvoltare durabilă, incluziune socială și condiții de muncă decente.

Deși dialogul social la noi are un rol important și a făcut pași înainte, pentru a fi cu adevărat eficient și pentru a menține un echilibru durabil între angajatori, angajați și stat, este nevoie de consolidare, de creșterea transparenței și de o participare mai activă și reprezentativă a tuturor părților.

– În activitatea dvs. ați participat la numeroase negocieri și acțiuni de reprezentare. Există un moment sau un rezultat anume de care vă amintiți cu satisfacție deosebită?

– Amintirea participării la numeroase negocieri și acțiuni de tot felul, de reprezentare în diferite structuri din țară și de peste hotare mă umple de o satisfacție deosebită, acumulând o experiență valoroasă, care mi-a consolidat abilitățile de comunicare, de negociere și reprezentare în contexte complexe.

O să aduc un exemplu de o satisfacție deosebită. În octombrie 1995, sub conducerea mea, fiind președinte al Sindicatului Lucrătorilor din Învățământul Public și Știință, centrele raionale și orașele s-au organizat la acțiuni de protest în legătură cu nesatisfacerea revendicărilor înaintate Guvernului cu privire la majorarea salariilor și neachitarea restanțelor salariale pedagogilor. Au fost purtate negocieri cu Guvernul și, în cobsecință, au fost majorate salariile în sfera bugetară în câteva etape: 1996 – cu 20%; 1997 – cu 30%.

Grevele și mitingurile, organizate cu participarea în masă a membrilor de sindicat, m-au călât în continuare și s-au soldat cu îmbunătățirea remunerației muncii angajaților din sfera bugetară: s-au lichidat restanțele la salarii, s-au introdus și apoi s-au majorat indemnizațiile pentru cadrele cu grade științifice și bursele studenților.

– Dincolo de aspectul profesional, ce a însemnat pentru dvs. experiența sindicală pe plan uman? Ce v-a învățat despre solidaritate, responsabilitate și curaj?

– Experiența sindicală în Moldova pe platforma umană a reprezentat pentru mine o oportunitate valoroasă de a înțelege și a contribui la promovarea drepturilor și intereselor oamenilor muncii. Ea a fost o școală a empatiei, a solidarității și a responsabilității sociale, ajutându-mă să dezvolt abilități de comunicare, negociere și leadership. A fost o experiență care m-a învățat că, în fața provocărilor sociale și economice, unitatea și colaborarea sunt esențiale pentru a obține schimbări pozitive.

Am înțeles că solidaritatea nu înseamnă doar susținerea verbală, ci și implicare activă pentru a sprijini colegii și comunitatea, unite în fața provocărilor și colaborare pentru atingerea scopurilor comune. Responsabilitatea implică asumarea angajamentelor, transparență și dedicare în activitatea sindicală, pentru a construi încredere și respect. Iar curajul devine fundamental atunci când trebuie să te opui nedreptății și să lupti pentru dreptate, chiar și în condiții dificile.

Această experiență m-a învățat că doar prin solidaritate, responsabilitate și curaj putem construi un mediu de muncă echitabil și o societate mai justă. Împreună, aceste trei valori creează o voce puternică și eficientă a muncitorilor.

Interlocutor: Ilie LUPAN

» ACTIVITATEA SINDICALĂ

6

Bilanț

Retrospectiva anului 2025 și priorități pentru anul 2026

Finalul anului este momentul potrivit pentru a face bilanțuri și a trasa obiective pentru anul ce urmează, inclusiv în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social. În acest context, mișcarea sindicală din R. Moldova a continuat să joace un rol activ în promovarea drepturilor salariaților și în consolidarea parteneriatului social.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a fost activă, pe parcursul anului 2025, pe toate platformele de dialog social, promovând drepturile salariaților, salarii decente, condiții de muncă sigure și o protecție socială mai solidă pentru lucrători.

Dialogul social și salariile, în prim-plan

În anul de referință, CNSM a participat activ la ședințele Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, promovând pozițiile mișcării sindicale privind: majorarea salariului minim; politica de remunerare în sectorul bugetar; combaterea economiei informale; consolidarea drepturilor sindicale.

Printre rezultatele importante obținute se numără:

- *majorarea salariului minim pe țară, începând cu 1 ianuarie 2025, cu 10%, până la 5500 de lei;

- *stabilirea unui salariu minim de 6000 de lei lunar pentru unitățile din sectorul real al economiei naționale.



Totodată, CNSM a pledat pentru ajustarea salariilor în conformitate cu Directiva Uniunii Europene privind salariile minime adecvate, reducerea decalajelor salariale și protejarea puterii de cumpărare a salariaților.

Muncă decentă, securitate și sănătate în muncă

CNSM a promovat respectarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și a participat activ la elaborarea Programului de Țară pentru Muncă Decentă 2025-2027.

Un rol important a revenit Inspectoratului Muncii al Sindicatelor, care a desfășurat controale, monitorizări și instruirii în întreprinderi din întreaga țară, cu accent pe prevenirea riscurilor profesionale și reducerea accidentelor de muncă.

fesionale și reducerea accidentelor de muncă.

Tineri, egalitate de gen și instruire sindicală

Pe parcursul anului, CNSM și Comisia de Tineret au organizat activități dedicate tinerilor salariați, axate pe echitate salariale, condiții de muncă decente și protecție socială.

De asemenea, CNSM și Federațiile de ramură au promovat egalitatea de gen, prevenirea discriminării și integrarea acestor principii în convențiile colective de muncă.

Un accent deosebit a fost pus pe consolidarea instituțională și instruirea sindicală, inclusiv prin activitățile desfășurate în cadrul Școlii Sindicale din Moldova.

Cooperare internațională și perspective pentru 2026

Reprezentanții CNSM au participat la evenimente internaționale organizate de OIM și organizații sindicale europene, abordând subiecte precum migrația forței de muncă, salariul minim european și dialogul social.

Pentru anul 2026, CNSM își propune, printre altele:

- stabilirea salariului minim la nivel de 50% din salariul mediu pe economie;
- perfecționarea legislației salariale și a sistemului public de pensii;
- extinderea negocierilor colective până la 80% acoperire a sindicatelor;
- prevenirea liberalizării legislației muncii în detrimentul drepturilor salariaților;
- susținerea tinerilor specialiști;
- introducerea sancțiunilor pentru imixtiunea antisindicală;
- desfășurarea unei campanii naționale de catagrafiere a potențialului de sindicalizare.

În anul 2026, CNSM își propune să își consolideze rolul de partener social reprezentativ, să continue promovarea drepturilor și a intereselor salariaților și să contribuie activ la crearea unor locuri de muncă sigure, bine plătite și decente. Potrivit conducerii Confederației, obiectivele stabilite vor fi realizate prin dialog social, solidaritatea sindicală și implicarea tuturor structurilor, în beneficiul membrilor de sindicat și al salariaților din Republica Moldova.



Acord

A fost prelungită Convenția Colectivă la nivel de ramură în domeniul culturii

Pe 22 decembrie curent, în municipiul Chișinău, a fost semnat Acordul adițional nr. 4 privind prelungirea termenului de valabilitate a Convenției Colective (nivel de ramură) în domeniul culturii, pentru perioada 2026-2030.

Acordul a fost negociat și încheiat între Ministerul Culturii și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură, în conformitate cu prevederile Codului muncii și ale legislației privind dialogul social și negocierile colective.

Prin acest document, părțile au convenit

prelungirea valabilității Convenției pentru o perioadă de cinci ani, menținând în vigoare toate drepturile, obligațiile și angajamentele stabilite anterior. Totodată, este prevăzută posibilitatea renegociierii anumitor clauze, în funcție de evoluțiile social-economice din ramură.

Semnarea Acordului contribuie la stabilitatea relațiilor de muncă, consolidarea dialogului social și protejarea drepturilor salariaților din domeniul culturii. Documentul intră în vigoare la data semnării și urmează să fie publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Din teritoriu

Campania „Fii vocea echității la locul de muncă!” a ajuns la Bălți

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a organizat, recent, la Bălți, o activitate de informare dedicată egalității de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale, desfășurată în cadrul campaniei „Fii vocea echității la locul de muncă!”.

Iurie Roșca, reprezentantul CNSM la Bălți, a deschis evenimentul cu un mesaj de bun venit adresat participanților, subliniind importanța campaniei „Fii vocea echității la locul de muncă!” și rolul acesteia în promovarea unui mediu profesional echitabil pentru toți angajații, inclusiv pentru cei cu responsabilități familiale.

El a accentuat necesitatea informării și implicării active a lucrătorilor în apărarea drepturilor lor, precum și sprijinul sindicatelor în implementarea standardelor de muncă corecte, conform legislației naționale și standardelor internaționale, inclusiv Convenția OIM nr. 156.

Violeta Roșca, șefă a Direcției indemnizațiilor pentru familiile cu copii din

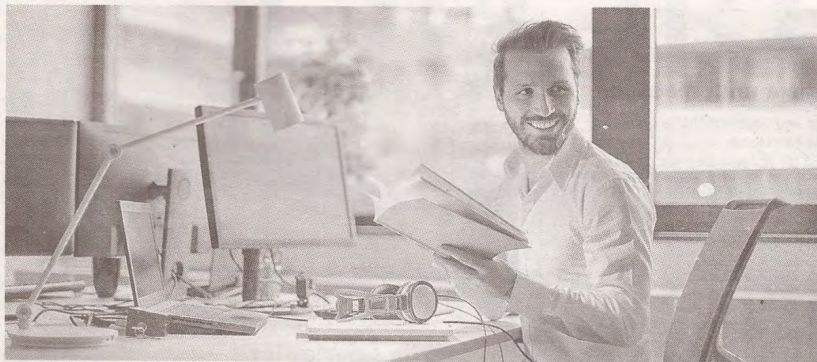
cadrul Casei Naționale de Asigurări Sociale, a prezentat o expunere detaliată privind sistemul de protecție socială destinat familiilor cu copii în Republica Moldova, evidențiind principalele tipuri de indemnizații și prestații sociale disponibile, condițiile de acordare, precum și măsurile adoptate pentru sprijinirea părinților în concilierea responsabilităților familiale cu viața profesională.

Sergiu Iurcu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM și formator sindical național, a susținut o sesiune de informare privind promovarea standardelor de muncă referitoare la egalitatea de gen și egalitatea de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.

În cadrul prezentării, el a abordat principiile și bunele practici pentru eliminarea discriminării la locul de muncă, importanța implementării politicilor flexibile care să permită concilierea vieții profesionale cu cea familială și rolul sindicatelor în asigurarea unui mediu de lucru echitabil, conform standardelor naționale și internaționale, inclusiv prevederilor Convenției OIM nr. 156.



CONSULTAȚII



Economistul

Includerea premiilor la calcularea salariului mediu la întreprindere

Care premii și plăți cu caracter stimulatoriu se includ și care nu se includ în calcularea salariului mediu la unitatea economică? Cum se includ acestea și în baza cărui act normativ?

Victor Postolache, Chișinău



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

Conform Hotărârii Guvernului 426/2004 privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu, în calcularea salariului mediu se includ plățile cu caracter stimulatoriu: premiile stabilite conform sistemului de retribuție a muncii în vigoare la întreprindere, inclusiv premiile plătite din beneficiu, premiile anuale; recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an; sporurile procentuale lunare și indemnizațiile anuale pentru vechime în muncă; sporurile la salariu pentru performanță colectivă, înaltă competență profesională, înaltă eficiență în muncă și executarea unor lucrări de importanță deosebită sau în regim de urgență, intensitatea muncii etc.

Nu se includ în salariul mediu premiile cu caracter unic acordate cu ocazia zilelor de sărbătoare, inclusiv cu ocazia sărbătorilor profesionale; plățile de stimulare (inclusiv premiile) cu prilejul jubileelor, pentru muncă activă și în alte cazuri analogice, plăți efectuate din fondul de retribuție a muncii, precum și recompensele pentru îndeplinirea unor însărcinări speciale, care nu se includ în cercul obligațiilor lucrătorului.

Pentru calcularea salariului mediu se stabilesc următoarele perioade de decontare:

- pentru lucrătorii din unitățile agricole și pentru lucrătorii al căror timp de lucru nu se supune evidenței (lucrătorii la domiciliu), recepționerii de producție agri-

colă, de materii prime secundare și de alt gen încadrați în state, vânzătorii comerțului ambulant, agenții întreprinderilor foto, alte categorii similare de lucrători), pentru cadrele didactice din învățământul preuniversitar, pentru angajații salariați în acord în cazurile în care sunt retribuiți o singură dată la momentul finalizării lucrărilor pentru toată perioada de executare a lor, precum și pentru salariații unităților, inclusiv pentru personalul medical și farmaceutic, care pe parcursul anului au funcționat în regimul zilei sau săptămânii de muncă incomplete cu o durată diferită - ultimele 12 luni calendaristice precedente evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 până la data de 1).

Angajaților care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puțin de un an salariul mediu se calculează pentru lunile calendaristice efectiv lucrate. În lipsa datelor operative pentru ultima lună, la determinarea sumei plăților salariaților în acord se va lua în calcul salariul mediu pe 12 luni premergătoare evenimentului, fără ultima lună, care se înlocuiește cu luna nemijlocit premergătoare perioadei de 12 luni;

- pentru salariații angajați la lucrări sezoniere, la calcularea indemnizației pentru zilele de concediu nefolosite - durata sezonului (până la șase luni);

- pentru salariații cu contract individual de muncă pe un termen de până la două luni - termenul contractului;

În celelalte cazuri, la determinarea salariului mediu, se iau în calcul ultimele trei luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 până la data de 1). Pentru salariații care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puțin de trei luni, perioada de

decontare se stabilește pornind de la timpul efectiv lucrat.

La determinarea salariului mediu pe 12 luni calendaristice, premiile și recompensele menționate mai sus se includ în câștigul din luna pentru care au fost calculate conform actelor de decontare și se iau în considerare în întregime sau în sumele care revin pentru fiecare lună în cazul perioadei de decontare de altă durată.

În cazul aplicării perioadei de decontare de trei luni, premiile plătite cu o periodicitate mai mare de trei luni, dar care nu depășește 12 luni (recompensa în baza rezultatelor activității anuale, indemnizațiile anuale pentru vechime în muncă, alte premii specificate la punctul 3 al Hotărârii Guvernului), se calculează în mărime de 1/12 din suma real calculată pentru 12 luni până la luna pentru care se plătește salariul mediu. Sumele obținute, precum și 1/3 din suma premiilor trimestriale calculate în una din cele trei luni ale perioadei de decontare, se împarte la, respectiv, 29,4 zile - în cazul determinării salariului mediu pe o zi calendaristică, 25,4 zile, 21,1 zile sau 16,9 zile - în cazul determinării salariului mediu pe o zi lucrătoare, ori la 169 de ore (respectiv, 148 de ore sau 126,8 ore - în cazul duratei săptămânale reduse a timpului de muncă), iar rezultatul se plusează, respectiv, la salariul mediu pe zi sau pe oră.

Premiile plătite lunar, la calcularea salariului mediu, se includ în mărime deplină în câștigul lunilor în care au fost calculate conform actelor de decontare.

În cazurile în care, în lunile cuprinse în perioada de decontare, au fost calculate premii pentru două trimestre, în calculul salariului mediu va fi inclus premiul pentru ultimul trimestru, iar dacă în perioada de decontare nu s-au calculat premii trimestriale - premiul pentru trimestrul premergător perioadei de decontare. Dacă, însă, premiul trimestrial nu a intrat în perioada de decontare, dar a fost calculat până la data determinării salariului mediu, el va fi inclus în calculul salariului mediu.

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 răspunde juristul Ion PREGUZA.



Convențiile OIM și efectul acestora asupra legislației naționale

Vă rog să ne spuneți care este delimitarea dintre Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii și efectul acestora asupra legislației naționale în prezența unor prevederi interne mai favorabile?

Leonid Martînenko, Bălți

Delimitarea dintre Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OIM) vizează diverse aspecte ale acestora, inclusiv natura juridică, scopul, gradul de obligativitate pentru statul membru al OIM, procedura de adoptare a acestora etc. Iată câteva aspecte specifice privind delimitarea dintre Convențiile și Recomandările OIM.

Aspectele Convențiilor. Convențiile OIM: sunt tratate internaționale adoptate în cadrul Conferinței OIM, care stabilesc standardele minime în domeniul muncii; sunt obligatorii pentru statele care le ratifică; cuprind reglementări fundamentale ale dreptului muncii, precum: libertatea sindicală, negocierea colectivă, interzicerea muncii forțate și a muncii copiilor, sănătatea și securitatea în muncă etc.; sunt rigide juridic (inflexibile), având norme precise; odată ratificate, statul trebuie să armonizeze legislația internă cu prevederile acestora și se obligă să prezinte rapoarte periodice privind implementarea convenției respective (lipsa implementării poate duce la critici din partea organelor de control ale OIM, la presiune internațională, la afectarea imaginii statului în domeniul muncii) și altele.

Aspectele Recomandărilor. Recomandările OIM sunt instrumente nesupuse ratificării; nu creează obligații juridice internaționale pentru statele membre; conțin sugestii privind modul de aplicare a principiilor dintr-o Convenție asociată; sunt folosite de statele membre pentru modernizarea relațiilor de muncă; detaliază sau concretizează anumite convenții; oferă standarde tehnice sau procedurale; servesc drept reper pentru sindicate și angajatori în negocieri; oferă orientări detaliate, bune practici și explicații privind aplicarea Convențiilor; nu sunt supuse controlului obligatoriu, dar pot fi analizate în contextul Convențiilor; sunt adoptate de aceeași Conferință a OIM.

„Convențiile OIM constituie norme obligatorii, iar Recomandările OIM reprezintă orientări neobligatorii

În același timp, Convențiile sunt supuse unui proces de adoptare mai riguros, deoarece creează obligații internaționale. Recomandările sunt adoptate adesea împreună cu Convenția respectivă (de exemplu, Recomandarea privind eliminarea violenței și a hărțuirii a fost adoptată împreună cu Convenția nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii la 21 iunie 2019, care a fost ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 440 din 28.12.2023); sunt folosite ca ghiduri tehnice, standarde internaționale de referință, inspirație pentru legislație; sunt flexibile, adaptabile la particularitățile fiecărui stat; nu creează obligații de prezentare a rapoartelor periodice etc.

Astfel, Convențiile OIM constituie norme obligatorii. Recomandările OIM reprezintă orientări neobligatorii. Împreună, acestea formează sistemul normativ al OIM: convențiile stabilesc standarde, iar Recomandările explică, completează și facilitează aplicarea lor în practică.

În ceea ce privește efectul Convențiilor și al Recomandărilor OIM asupra legislației naționale în prezența unor prevederi interne mai favorabile, menționăm următoarele.

Atât Convențiile, cât și Recomandările OIM, nu au scopul de a înlocui dispozițiile naționale mai avantajoase pentru salariați. Dacă legislația națională oferă un nivel de protecție mai ridicat, statul nu este obligat să reducă acest nivel de protecție existent pentru a se conforma Convenției ratificate. Dimpotrivă, Convenția acționează ca un minim care trebuie respectat, nu ca un „maxim permis”.

Dacă standardele naționale sunt mai favorabile decât standardul convențional, atunci se aplică prevederile legislației naționale, care sunt considerate, în continuare, în conformitate cu prevederile Convenției respective.

