



Eforturi conjugate pentru combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă >> p.2



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



De la condiții decente de muncă la soluționarea conflictelor de muncă >> p.3

Actual

Un schimb de experiență memorabil cu colegii din Republica Moldova

În perioada 30 aprilie – 3 mai 2025, o delegație de profesori sindicaliști ai Sindicatului Liber din Învățământ (SLI) Maramureș, reprezentată de președinta Ioana Petreus, au participat la un schimb de experiență în R. Moldova, inițiat de Ana Cimpoeșu, reprezentanta CNSM în raionul Hâncești. >> p.4

R. Moldova, prima țară non-UE care semnează un document cu ELA

Republica Moldova devine prima țară din afara Uniunii Europene care semnează un Aranjament de Cooperare cu Autoritatea Europeană pentru Muncă (ELA). Evenimentul a avut loc în contextul vizitei oficiale a ministrului Muncii și Protecției Sociale, Alexei Buzu, în Slovacia, și marchează un moment-cheie în parcursul european al țării. >> p.5

Chișinăul sărbătorește Ziua Europei 2025 cu muzică, cultură și solidaritate

Pe 9 mai 2025, capitala Republicii Moldova a devenit centrul unei sărbători europene pline de culoare și energie, marcând 75 de ani de la Declarația Schuman – actul fondator al Uniunii Europene. >> p.8



Forumul Național al Pieței Muncii și Dialogului Social: diagnostic și soluții

„Modernizarea pieței muncii nu este doar o prioritate internă, ci și o necesitate, în contextul integrării europene

Galina MUNTEANU

Situația actuală de pe piața muncii din Republica Moldova, deficitul estimat, prognoza pe următorii ani, precum și măsuri și recomandări de politici relevante, au fost analizate și dezbătute în una din zilele trecute, la Forumul Național al Pieței Muncii și Dialogului Social.

Evenimentul a fost organizat de către Centrul Analitic Independent „Expert-Grup” și Ministerul Muncii și Protecției Sociale din Republica

Moldova, în parteneriat cu Fundația Soros Moldova. Printre experții care au luat cuvântul la forum au fost și reprezentanți ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM).

Cei prezenți la eveniment au vorbit despre politicile necesare și mecanismele eficiente pentru soluționarea problemei deficitului muncii, inclusiv liberalizarea procedurilor de angajare a forței de muncă din alte state, evidențiind avantajele, riscurile și abordările de implementare, precum și alte măsuri comple-

mentare, cum ar fi creșterea productivității muncii, automatizarea proceselor, creșterea salariului minim, alături de analiza fezabilității, oportunității și opțiunilor de politici aferente.

De asemenea, au fost abordate aspecte ce țin de cartografierea măsurilor de ocupare activă, implementate în prezent, și de eficiența acestora, idei pentru îmbunătățirea eficienței și țintirii acestor măsuri, precum și propuneri pentru noi intervenții în domeniu, în strânsă legătură cu necesitatea reformei

ANOFM și consolidarea capacităților instituției pentru o implementare eficientă.

Forumul a reprezentat și o platformă de dezbatere privind combaterea fenomenului ocupării informale – analizând politicile și măsurile existente de combatere și prevenire, reforma Inspectoratului de Stat al Muncii și soluțiile pentru creșterea capacității instituționale, precum și alte măsuri adiționale pentru soluționarea problemei ocupării informale din țara noastră. >> p.2

ABONAREA 2025

DRAGI CITITORII!

Puteți perfectă abonamentul la orice oficiu poștal.

Abonarea online: www.services.posta.md/abonarea2025#/publication/36

Costul abonamentului: 3 luni – 120 lei, 6 luni – 240 lei, 1 an – 440 lei



» ACTIVITATEA CNSM

2

Acord de colaborare

Eforturi conjugate pentru combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) și Asociația Obștească „Centrul de Drept al Femeilor” (CDF) au semnat, pe 30 aprilie a.c., un Acord de colaborare menit să întărească eforturile comune în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Acordul stabilește un cadru de parteneriat bazat pe respect reciproc, schimb de expertiză și asistență, având drept scop crearea unui mediu profesional sigur și decent pentru angajați și angajatori, precum și promovarea toleranței zero față de hărțuirea sexuală.

Documentul este în concordanță cu prevederile legislației naționale și internaționale, inclusiv Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 190 și Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei.



În cadrul acordului, CNSM și CDF se angajează să organizeze activități comune dedicate prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Printre activitățile cheie se numără:

- elaborarea Regulamentului-cadru de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă și distribuirea materialelor de informare;

- sesiuni de instruire pentru sindicaliști și de informare pentru angajați și angajatori, cu scopul de a crește gradul de conștientizare și de a oferi instrumente pentru combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă;
- elaborarea unor pliante și broșuri, precum și realizarea unor campanii de informare pentru a promova un mediu de lucru sigur și respectuos;

• acordarea de către CDF a asistenței juridice primare femeilor angajate, victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Acordul de colaborare a fost semnat de președintele CNSM, Igor Zubcu, și de către Angelina Zaporojan-Pîrgari, directoarea executivă a CDF. Documentul intră în vigoare la data semnării și este valabil pe o perioadă nedeterminată.

Acest parteneriat reprezintă un pas important spre consolidarea protecției drepturilor femeilor din Republica Moldova în mediul profesional și reflectă angajamentul ambelor organizații pentru o societate echilibrată și fără violență.

Este de menționat faptul că Acordul a fost semnat în contextul „Denim Day”, o zi internațională dedicată conștientizării violenței sexuale și susținerii supra-viețuitoarelor acestora, marcată anual la nivel global în ultima zi de miercuri a lunii aprilie, pentru a transmite un mesaj clar de solidaritate cu victimele violenței sexuale și de condamnare a oricărei forme de învinovățire a acestora.

Repere

Forumul Național al Pieței Muncii și Dialogului Social: diagnostic și soluții

(Continuare din p. 1)

„Modernizarea pieței muncii nu este doar o prioritate internă, ci și o necesitate în contextul integrării noastre europene. Este important ca să lucrăm împreună cu angajatorii și cu partenerii sociali pentru a găsi soluții care să sprijine dezvoltarea unei piețe a muncii echitabile, sustenabile și centrate pe calitatea vieții lucrătorilor. La Ministerul Muncii și Protecției Sociale, suntem dedicați să continuăm reformele și să asigurăm un cadru legislativ și instituțional adaptat cerințelor actuale și viitoare ale pieței muncii”, a declarat Alexei Buzu, ministru al Muncii și Protecției Sociale din Republica Moldova.

În deschiderea evenimentului, Daniela Vidaicu, directoare executivă a Fundației Soros Moldova, a declarat: „Integrarea europeană a Republicii Moldova poate avea loc doar cu o piață a muncii funcțională, echilibrată și adaptată realităților contemporane. Din 2022, Fundația Soros Moldova oferă sprijin Ministerului Muncii și Protecției Sociale și partenerilor săi instituționali în procesul de reformare a politicilor de ocupare și de muncă. Prin expertiză și cooperare strategică, contribuim la modernizarea cadrului instituțional și la alinierea pieței muncii din Republica Moldova la standardele Uniunii Europene. Depășirea problemelor sistemice – de la nivelul scăzut de ocupare, muncă informală, până la dezalinieră dintre educație și cerințele economiei – este esențială nu doar pentru dezvoltarea economică sustenabilă, ci și pentru consolidarea unei societăți deschise, în care fiecare persoană are șansa de a munci în condiții decente, de siguranță și demnitate”.

Lilia Franț, vicepreședintă a CNSM, s-a referit în discursul său la mai multe probleme de pe piața muncii, una dintre acestea fiind deficitul forței de muncă.

„Aici trebuie să punem accentul pe trei direcții: 1. Creșterea salariului, dar pornind de la creșterea salariului minim; 2. Combaterea economiei informale, un flagel care este prezent și care afectează economia locală și acel deficit al forței de muncă despre care vorbim; 3. Nu spunem nu forței de muncă externă, dar avem un potențial de muncă intern care trebuie valorificat. Nu putem vorbi despre o atractivitate salarială pornind de la salariul minim de 5500 de lei, cât avem astăzi. De aceasta, în context, CNSM optează pentru majorarea acestuia la minim șase mii de lei și să avem un plan eșalonat de majorare în continuare a salariului minim. Acest aspect, dar și toate luate în ansamblu, de care am vorbit, credem că va duce la soluționarea deficitului pe piața muncii”, a subliniat Lilia Franț.

Îmbunătățirea parteneriatului social

Forumul Național al Pieței Muncii și Dialogului Social s-a încheiat cu discuții valoroase, intervenții relevante și propuneri de politici în vederea combaterii principalelor provocări de pe piața muncii din Republica Moldova. Intervențiile au reflectat un consens larg asupra necesității unei piețe a muncii moderne, incluzive, funcționale și adaptate realităților contemporane.

„Să nu gândim pentru un viitor îndepărtat, suntem la etapa implementării unui plan de măsuri pentru promovarea dialogului social și cred că următorul, cel mai apropiat lucru, este discutarea, perfectarea și adoptarea planului de măsuri pentru promovarea negocierilor colective. Avem un cadru legal în domeniu destul de bun, dar... mai este de lucru pentru a face mai eficiente aceste mecanisme. La nivel național, noi semnăm



convenții colective tripartite. Avem până acum semnate 21 de convenții colective. Printre altele, avem și o convenție care se referă la îmbunătățirea parteneriatului social, semnată de cei trei parteneri sociali”, a menționat Sergiu Iurcu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică a CNSM, în cadrul forumului.

El a adăugat că la nivel de ramură situația de asemenea s-a îmbunătățit. „Avem semnate 20 de convenții colective, față de 18, câte au fost anterior. Avem convenții semnate în teritoriu. Aici, situația este puțin mai gravă. Sunt semnate doar 12. Aici explicația ar fi lipsa cunoștințelor despre rolul și importanța dialogului social. Chiar dacă noi mergem în teren și vorbim, explicăm, la alegerea oamenilor se schimbă și, respectiv, noi trebuie să o luăm de la început pentru a crea comisiile, pentru a face autoritățile publice să conștientizeze necesitatea dialogului social”, a conchis Sergiu Iurcu.

„Propunerea noastră este de a examina posibilitatea ca celelalte comisii la nivel de ramură și la nivel de teritoriu să aibă obligativitatea să raporteze față de Comisia

națională pentru a vedea ce se întâmplă, pentru a interveni la timp în aceste comisii și cred că ele vor impulsiiona și dialogul social la toate nivelurile”, a adăugat Vladislav Caminschi, directorul executiv al Confederației Naționale a Patronatului din Moldova.

În încheierea evenimentului, Adrian Lușpor, director executiv al Centrului Analitic Independent „Expert-Grup”, a relevat că: „De situația de pe piața muncii depinde atât creșterea și reziliența economică, cât și bunăstarea populației. În timp ce salarizarea este principala sursă a veniturilor populației, Republica Moldova înregistrează una din cele mai mici salarii din Europa. În timp ce remunerația raportată la PIB este una din cele mai înalte din Europa, economia națională fiind foarte intensivă în forță de muncă, deficitul pe piața muncii continuă să crească, fiind una dintre cele mai mari constrângeri pentru mediul de afaceri. Aceste probleme trebuie abordate prin politici publice ambițioase, care să prioritizeze la modul real ameliorarea situației pe piața muncii”, a conchis Lușpor.

Bune practici

De la condiții decente de muncă la soluționarea conflictelor de muncă

Tehnici moderne de elaborare și negociere a contractelor colective de muncă au fost abordate în cadrul unui seminar de trei zile, care a avut loc la Institutul Muncii. Evenimentul a fost organizat de CNSM, cu susținerea Agenției Daneze pentru Dezvoltarea Sindicatelor DTD și New Democracy Fund, a avut loc în perioada 5-7 mai și a reunit sindicaliști din cadrul CNSM și din centrele sindicale național-ramurale.

Formatorul activității, Jan Kähler Nielsen, expert danez, a menționat, în cadrul instruirii, că contractul colectiv de muncă reprezintă un instrument fundamental pentru asigurarea și protejarea drepturilor salariaților și stabilește condiții de muncă echitabile, salarii decente și garanții sociale.

„Scopul meu în acest seminar se concentrează nu atât pe cum să-i învăț eu pe sindicaliști, dar, în primul rând, să facem o analiză detaliată a conceptului de contract colectiv de muncă, ce implică și niște etape, cum ar fi analiza datelor, cunoașterea legislației”, a menționat expertul danez.

În Danemarca, se pune accent pe productivitatea muncii. „Nu putem avea condiții bune de muncă, atât timp cât nu vom avea și productivitate. De aceea, discutăm și despre acești termeni. Atunci când vorbim despre negocieri în Danemarca, în primul rând, se iau în considerare rezultatele care sunt în acea companie”, a spus Jan Kähler Nielsen pentru ziarul „Vocea poporului”, adăugând că Republica Moldova ar putea prelua experiența țării sale în acest sens.

Mai mult, un negociator trebuie să cunoască și alte aspecte, cum ar fi rata inflației, pentru a negocia și a obține o majorare a salariilor.

Jan Kähler Nielsen a ținut să menționeze că în Danemarca sindicatele nu se luptă cu angajatorii, dar sunt în aceeași barcă. „Interesul angajatorilor este de a mări productivitatea muncii și cel al sindicatelor este de a obține condiții mai bune de muncă. În ultimii 20 de ani, noțiunea de leadership a fost preluată chiar în rândul lucrătorilor, și nu mai avem această lacună, am ajuns la o înțelegere”, a subliniat formatorul activității.

„Danemarca:
Amenzi usturătoare
pentru neplata salariilor
timp de câteva luni

Cu siguranță, negocierea unor clauze în contractele colective de muncă ar putea preveni cazuri de exploatare a salariaților, susține expertul danez. „Un nivel înalt de educație și o formare continuă a salariaților,



de asemenea, vor preîntâmpina cazurile în care angajații ar putea fi exploatați de angajatori. Un sistem de salarizare progresiv înseamnă: cu cât înveți mai mult, cu atât salariul meu este mai mare”.

Un element foarte important în negocierea contractelor colective de muncă constă în modul în care se rezolvă conflictele de muncă. Cât despre cazul salariaților de la Întreprinderea de Stat „Calea Ferată din Moldova”, care nu și-au ridicat lefurile de șase luni, expertul danez a opinat că este o încălcare gravă a drepturilor angajatorilor.

„În astfel de situații, în Danemarca angajatorul respectiv i s-ar fi aplicat niște amenzi usturătoare. Dar în Republica Moldova este o altă situație economică. Nu poți să ai reguli în trafic atâta timp cât mergi

pe roșu. Trebuie să aveți un Cod al muncii care să respecte ambele părți. Astfel de conflicte sunt soluționate în Danemarca de tribunalele ale muncii”, a specificat Jan Kähler Nielsen.

În cadrul seminarului, sindicaliștii au participat la activități interactive și au lucrat în grupuri, concentrându-se pe exemple practice și aplicabile în pregătirea pentru negocierea contractelor colective de muncă.

Potrivit datelor Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, la sfârșitul anului trecut erau în vigoare 4072 de contracte colective de muncă, acestea cuprinzând 230 de mii de salariați. Rata de acoperire a salariaților cu contracte colective de muncă în 2023 a fost de aproximativ 40 la sută.

Daniela MORARI

Oportunități

CFM va primi sprijin financiar de la stat pentru modernizarea infrastructurii

Guvernul îmbunătățește gestionarea infrastructurii feroviare și instituie un mecanism stabil de cofinanțare bugetară a lucrărilor de întreținere și modernizare a rețelei feroviare din Republica Moldova. În acest scop, a fost aprobat Contractul multianual pentru administrarea infrastructurii feroviare.

Potrivit documentului, sunt prevăzute alocări anuale de la bugetul de stat pentru lucrări de reparație, întreținere și dezvoltare a infrastructurii feroviare. Suma exactă va fi stabilită la momentul semnării documentului. Contractul va avea o durată cuprinsă între 3 și 5 ani și va include mecanisme clare de monitorizare a lucrărilor realizate, astfel încât banii publici să fie folosiți cu responsabilitate.

Implementarea Contractului multianual va asigura condițiile necesare pentru creșterea siguranței și vitezei trenurilor, sporirea competitivității transportului feroviar, precum și reducerea uzurii drumurilor, prin transferul traficului de mărfuri de la camioane la trenuri.

Proiectul are impact social direct, în special, în contextul asigurării accesului la servicii de calitate, în domeniul transportului feroviar, prestate în condiții de siguranță și fiabilitate, prin creșterea mobilității trans-



portului de mărfuri și pasageri în termene restrânse în transportul feroviar.

Potrivit autorilor proiectului, acesta va avea un impact benefic și asupra sectorului privat. Implementarea prevederilor Contractului multianual evocă și permite administratorului infrastructurii să extindă zona de intervenție asupra infrastructurii feroviare, având posibilitatea să planifice lucrări complexe și costisitoare cu posibilitatea atragerii împrumuturilor și stingerii acestora într-un termen îndelungat.

„Contractul multianual oferă avantaje mediului privat și are rolul de a oferi un cadru de finanțare pe termen lung a activităților de întreținere, cu scopul de a determina ambele părți să adopte o perspectivă

pe termen lung și să elaboreze planuri de întreținere bazate pe cererea viitoare de servicii. Este important ca infrastructura feroviară să țină seama de tiparele viitoare de cerere în materie de transport, ducând astfel la dezvoltarea traficului și la creșterea veniturilor. În plus, acest contract permite să ajungă la compromisuri între interesele beneficiarilor de servicii feroviare și cele ale administratorului feroviar, între activitățile de întreținere și calitatea rețelei, precum și între activitățile de întreținere pe termen scurt și cele de reinnoire etc.”, se menționează în proiect.

Problemele financiare ale CFM se țin lanț, în ultimii ani. Angajații nu și-au primit salariile de câteva luni. În prezent, datoriile față

de furnizori se ridică la peste 1,2 miliarde de lei. Disperați, angajații CFM au ieșit și în stradă la proteste.

„Contractul oferă
avantaje mediului privat și
oferă un cadru de finanțare
pe termen lung

Guvernului i s-a cerut mereu să caute bani pentru modernizarea infrastructurii feroviare, astfel încât CFM să transporte mai multă marfă și să obțină venituri mai mari pentru activitatea operațională și plata salariilor. Pe termen lung, Guvernul propune ca CFM să fie restructurată în trei entități distincte: infrastructură, transport de pasageri și transport de mărfuri, astfel încât activitățile să fie gestionate mai eficient.

Pentru a reduce din cheltuieli și a salva întreprinderea de la faliment, administrația CFM a procedat și la o reducere a personalului cu 27 la sută, adică peste o mie de persoane. Potrivit lui Sergiu Cotelniciu, director general interimar al CFM, acțiunea face parte din planul de restructurare și optimizare. Majoritatea celor disponibilizați sunt pensionari.

Galina MUNTEANU

Sindicalism fără frontiere

Un schimb de experiență memorabil cu colegii din Republica Moldova

În perioada 30 aprilie – 3 mai 2025, o delegație de profesori sindicaliști ai Sindicatului Liber din Învățământ (SLI) Maramureș, reprezentată de președinta Ioana Petreș, au participat la un schimb de experiență în Republica Moldova, inițiat de Ana Cimpoeșu, președinta sindicatului din raionul Hâncești.

În cadrul schimbului de experiență, programul a fost unul diversificat și a constat în derularea de activități în două unități reprezentative cu rezultate excelente în pregătirea elevilor, precum și vizite de lucru la Confederația Națională Sindicatelor din Moldova (CNSM) și la Institutul Muncii din Chișinău.

În prima zi, activitățile au debutat cu salutul de bun venit al domnului Ghenadie Donos, președintele Federației Sindicale a Educației și Științei din Republica Moldova. A urmat vizita profesorilor maramureșeni în două unități de elită din raionul Hâncești: Liceul Teoretic „Ștefan Holban” din Cărpineni și Liceul Teoretic „Lăpușna”, din comuna Lăpușna. Am fost impresionați de profesionalismul, talentul, dăruirea cadrelor didactice, care ne-au facilitat un schimb de idei extrem de eficient privind procesul didactic inovativ, modalitățile de lucru cu elevii, utilizând laboratoare și



spații dotate în concordanță cu cerințele moderne.

Astfel, au fost vizitate laboratoarele Clasa viitorului, laboratorul STEAM, laboratorul de robotică, cabinetul de informatică cu cel de creare a site-urilor web, bibliotecile școlilor, cabinetele de limbi moderne, precum și cele de fizică, chimie, biologie, istorie și geografie. De asemenea, ne-au fost prezentate cabinetele de lucru ale specialiștilor psihologi, logopezi și ale profesorilor de sprijin în cabinetele extrasenzoriale, precum și sala de dans, în care am fost implicați activ pentru a învăța un dans popular specific zonei, dar

și la vizionarea unui parade a creațiilor realizate de către elevii școlii Lăpușna în cadrul Eco Fashion Show, ediția a V-a. Atmosfera caldă, prietenoasă și frățească am simțit-o pe tot parcursul zilei, iar la fiecare pas am simțit ospitalitate, respect și bucurie.

Am petrecut o zi de neuitat, pentru care mulțumim directoarelor Tamara Macari de la Liceul Teoretic „Ștefan Holban” din Cărpineni și Viorica Rotaru de la Liceul Teoretic „Lăpușna”, precum și minunatelor colective pe care le conduc. Ziua s-a încheiat cu un spectacol emoționant oferit de Ansamblul Folcloric „Pe un picior de plai”

din Pașcani, Hâncești - profesor coregraf Ecaterina Ursu.

În a doua zi, activitățile s-au desfășurat în Chișinău. Delegația sindicală din Maramureș a fost primită la Casa Sindicatelor de către președintele CNSM, Igor Zubcu, și de șefii departamentelor CNSM. Tematica discuțiilor a vizat: dialogul social, negocieri colective, integrarea tinerilor pe piața muncii, salarizare etc.

A doua vizită a avut loc la Institutul Muncii, fiind întâmpinați de către directorul general Viorel Braga și Dorin Suruceanu, director adjunct, șef al Departamentului educație, cercetare și relații internaționale. Institutul Muncii este o instituție subordonată CNSM și are o activitate extrem de complexă. Discuțiile noastre s-au purtat în zona formării profesionale și a ofertei de cursuri pentru membri de sindicat.

Ambele vizite au fost constructive și memorabile pentru liderii Sindicatului Liber din Învățământ Maramureș. La activitățile desfășurate în cadrul parteneriatului cu frații noștri moldoveni au participat, atât la prima ediție, cât și la cea de-a doua, liderii ai SLI și formatori din cadrul Casei Corpului Didactic a Județului Maramureș.

Doina KONTA, formatoare la Casa Corpului Didactic Baia Mare

Educație

Ministerul Educației: Mai puțină birocrație în recalificarea cadrelor didactice

Profesorii care predau o disciplină de cel puțin zece ani și dețin un grad didactic nu vor mai fi obligați să urmeze cursuri de recalificare. De asemenea, cadrele didactice cu minimum trei ani de experiență vor beneficia de o procedură simplificată de recalificare.

Ministerul Educației și Cercetării a aprobat, în premieră, o nouă metodologie privind recalificarea cadrelor didactice și validarea competențelor profesionale în învățământul general.

Potrivit ministerului de resort, această acțiune face parte dintr-un pachet de măsuri de debirocrațizare, aprobat de minister, care are drept scop de a reduce sarcinile administrative și de a recunoaște experiența profesională dobândită în practică.

Noua metodologie descrie procesul de recalificare profesională, explică modul de organizare a validării competențelor și, totodată, prevede înființarea unor centre de validare în colegii și instituții de învățământ superior. Totodată, documentul stabilește clar ce discipline pot fi predate în funcție de facultatea și specializarea absolvite, pentru o încadrare corectă a personalului didactic.

„Prin aprobarea acestui document, ne propunem să susținem cadrele didactice care, de mulți ani, predau o anumită disciplină, dar erau dezavantajate financiar pentru

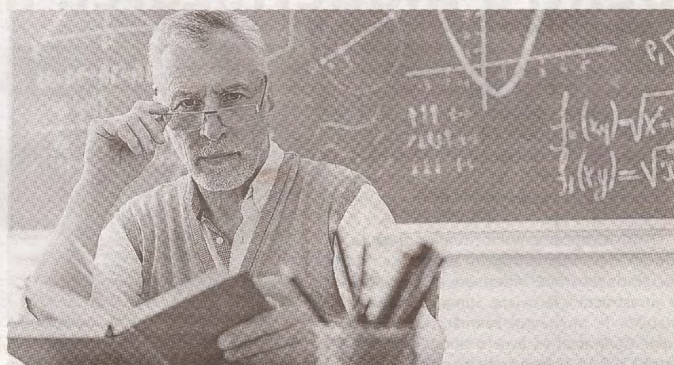
factul că nu aveau o specializare universitară în domeniu”, a declarat ministrul Dan Perciun.

Documentul stabilește că orice profesor care predă o disciplină de cel puțin zece ani și deține un grad didactic corespunzător va fi considerat automat calificat pentru acea disciplină, fără a mai fi obligat să urmeze cursuri de recalificare.

În ceea ce privește profesorii aflați la început de carieră, care doresc să predea o disciplină diferită de cea studiată la universitate, aceștia vor trebui în continuare să urmeze un program de recalificare. Totuși, în ultimii ani, costurile acestor cursuri sunt acoperite integral de către Ministerul Educației și Cercetării.

”**Noua metodologie descrie procesul de recalificare profesională**

Pot cere validarea competențelor profesionale și a experienței anterioare în vederea ocupării funcțiilor didactice în educație timpurie, învățământ primar, gimnazial, liceal, cadrele didactice care întrunesc cumulativ următoarele cerințe: dețin o calificare profesională într-un domeniu conex specialității pentru care se solicită validarea



competențelor profesionale, au experiență didactică dovedită de cel puțin trei ani într-o funcție didactică conexă specialității pe care o dețin, au urmat programe de perfecționare la specialitatea la care cere validarea competențelor profesionale și au acumulat cel puțin 20 de credite de studii.

Cadrul didactic care solicită validarea competențelor profesionale va trebui să depună la Centrul de validare, în format fizic sau online, următoarele acte: cererea privind solicitarea de validare a competențelor profesionale, copia diplomei de studii profesionale/studii superioare de licență, copia suplimentului care confirmă deținerea unei

calificări conexe specialității pentru care se solicită validarea competențelor profesionale, adeverință de la locul de muncă, ce confirmă activitatea de cel puțin trei ani într-o funcție didactică conexă specialității pe care o dețin, copia certificatelor de perfecționare la specialitatea la care solicită validarea competențelor profesionale, care confirmă cel puțin 20 de credite de studii.

Până la intrarea în vigoare a noii metodologii, profesorii care nu urmau procesul formal de recalificare erau încadrați cu până la cinci clase salariale mai jos, în pofida experienței acumulate.

Cor. VP.

Oportunități

Pentru moldovenii din Franța: Acord de securitate socială ratificat

Cetățenii moldoveni stabiliți în Franța vor beneficia, în curând, de pensii și de alte prestații sociale în baza unui nou acord bilateral între Republica Moldova și Republica Franceză. Documentul, semnat la Paris pe 10 martie 2025, a fost ratificat recent de Parlamentul Republicii Moldova și urmează să intre în vigoare după finalizarea procedurii legislative în ambele țări.



în Republica Moldova. De asemenea, pensiile vor putea fi transferate și plătite lunar în statul de reședință al beneficiarului.

Acorduri similare semnate de Republica Moldova cu alte state

Până în prezent, Republica Moldova a încheiat acorduri bilaterale în domeniul securității sociale cu 18 state, dintre care 17 sunt deja în vigoare. Aceste acorduri

funcționează pe principiul proporționalității, potrivit căruia fiecare stat contractant achită partea de pensie calculată pentru perioada de cotizare la sistemul public de asigurări sociale realizată pe teritoriul propriu. Persoanele îndreptățite pot beneficia de pensii pentru limită de vârstă, pensii de dizabilitate cauzată de afecțiuni generale, pensii și indemnizații de dizabilitate în urma accidentelor de muncă sau cauzate de boli profesionale, pensii de urmaș.

Printre țările cu care Republica Moldova a încheiat acorduri de securitate socia-

lă se numără: Austria, Bulgaria, Portugalia, România, Luxemburg, Estonia, Cehia, Belgia, Polonia, Ungaria, Lituania, Germania, Turcia, Belarus, Italia, Grecia, Spania și Letonia. Dintre acestea, acordurile cu Italia și Spania au fost semnate, dar urmează să intre în vigoare.

Într-un context în care mii de cetățeni moldoveni muncesc peste hotare, iar drepturile lor sociale devin subiecte tot mai importante pe agenda diplomatică, sindicatele joacă un rol-cheie în asigurarea protecției acestor lucrători. Sindicatele noastre sunt actori activi în negocierile și monitorizarea acordurilor sociale internaționale încheiate de Republica Moldova. Acestea militează pentru includerea unor prevederi clare privind condițiile de muncă, salariile echitabile, accesul la protecția socială și respectarea drepturilor fundamentale.

Sindicatele participă și în dialogul social la nivel european, prin platforme precum Comitetul Consultativ pentru Societatea Civilă din cadrul Acordului de Asociere cu UE. Aici, ele contribuie la alinierea legislației moldovenești cu standardele europene în domeniul muncii și protecției sociale. Într-o lume în continuă mișcare, ele rămân garantul unei munci decente, oriunde s-ar desfășura aceasta.

Natalia HADÂRCA

Acord

Republica Moldova, prima țară non-UE care semnează un document cu ELA

Republica Moldova devine prima țară din afara Uniunii Europene care semnează un Aranjament de Cooperare cu Autoritatea Europeană pentru Muncă (ELA). Evenimentul a avut loc în contextul vizitei oficiale a ministrului Muncii și Protecției Sociale, Alexei Buzu, în Slovacia, și marchează un moment-cheie în parcursul european al țării.

tre Ministerul Muncii și Protecției Sociale de la Chișinău și ELA. În urma discuțiilor, documentul a fost ajustat pentru a reflecta statutul Republicii Moldova de țară candidată la aderarea la Uniunea Europeană, fiind susținut și validat de Comisia Europeană.

Care este rolul ELA?

Autoritatea Europeană a Muncii (ELA) contribuie la îmbunătățirea cooperării între țările Uniunii Europene, coordonează inspecțiile comune, efectuează analize și evaluări ale riscurilor în ceea ce privește mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă și mediază eventualele dispute între țările UE.

„ELA ajută statele din UE să colaboreze mai eficient în raport cu muncitorii care lucrează în străinătate

Prin activitatea sa, ELA ajută statele membre ale Uniunii Europene să colaboreze mai eficient atunci când este vorba despre muncitori care lucrează în străinătate. Autoritatea coordonează controale comune, facilitează schimbul de informații între instituțiile naționale și oferă sprijin în



combaterea muncii nedecarate. Totodată, ELA susține funcționarea rețelei europene de ocupare a forței de muncă – EURES – și oferă informații clare și accesibile pentru lucrători și angajatori cu privire la drepturile și obligațiile lor în cazul muncii în alt stat membru al Uniunii Europene.

În sfera sa de competență intră și legislația socială în sectorul transportului rutier internațional. De asemenea, efectuează analiza și evaluarea riscurilor, sprijină țările Uniunii Europene în ceea ce privește consolidarea capacităților, dar și acționează ca mediator între țările UE pentru soluționarea litigiilor transfrontaliere.

Beneficiari ai ELA pot fi persoane fizice,

întreprinderi, organizații europene, regionale și naționale.

Mobilitatea forței de muncă în Europa este un fenomen în creștere, implicând peste 17 milioane de cetățeni care trăiesc sau lucrează într-o altă țară din UE – de două ori mai mulți decât în urmă cu zece ani. Autoritatea Europeană pentru Muncă are sediul la Bratislava, Slovacia, și este activă din anul 2019.

De altfel, potrivit datelor statistice, deși Republica Moldova are pe hârtie 2.460.000 de oameni apti de muncă, aproape 40% dintre ei, adică 930.000, sunt plecați peste hotare.

Galina MUNTEANU

»CONSULTĂȚII

6

Economistul

Munca în zilele de repaus și în zile de sărbătoare nelucrătoare



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

În anul curent, avem 365 de zile, dintre care 100 de zile libere (pentru săptămâna de muncă de 5 zile) și 13 zile de sărbătoare nelucrătoare. În afară de aceasta, fiecare localitate își poate declara ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă zi de sărbătoare nelucrătoare.

Conform prevederilor Codului muncii, munca în zilele de repaus este interzisă.

Totodată, se permite atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus fără acordul acestuia:

- pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, preîntâmpinarea ori înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

- pentru efectuarea lucrărilor necesare, care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă, cu energie electrică, de canalizare, poștale, telecomunicații.

Cu acordul scris al salariatului:

- pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unor impedimente, nu a putut fi dus până la capăt;
- pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparație a instalațiilor și altele de acest gen.

Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vârstă de până la 18 ani.

Femeile gravide pot să presteze munca în zilele de repaus doar din proprie inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale.

Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare sunt:

- 1 ianuarie – Anul Nou;
- 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);
- 8 martie – Ziua Internațională a Femeii; *
- prima și a doua zi de Paște, conform calendarului bisericesc;

- ziua de luni la o săptămână după Paște (Paștele Blajinilor);

- 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;

- 9 mai – Ziua Europei;

- 1 iunie – Ziua Internațională a Copilului;

- 27 august – Ziua Independenței;

- 31 august – sărbătoarea „Ziua Limbii Române”;

- 25 decembrie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil nou);

- ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului.

În zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile de producție (unitățile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările urgente de reparație și de încălzire-descărcare.

Nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vârstă de până la 18 ani.

Femeile gravide pot să presteze munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare doar din proprie inițiativă, în baza unei cereri scrise, cu prezentarea concluziei medicale.

Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, conducătorul unității, după consultarea reprezentanților salariaților, este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile. Pentru autoritățile și instituțiile publice, dreptul de a transfera zilele de repaus (de lucru) în alte zile aparține Guvernului.

Salariaților remunerați în acord sau pe unitate de timp (oră sau zi), pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare enumerate, în cazul în care zilele de sărbătoare nelucrătoare nu coincid cu zilele de repaus săptămânal, li se plătește salariul mediu. În cazul în care zilele de sărbătoare nelucrătoare coincid cu zilele de repaus săptămânal, salariul mediu pentru aceste zile nu se plătește.

Cu condiția plății salariului mediu, munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:

a) salariaților care lucrează în acord – cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;

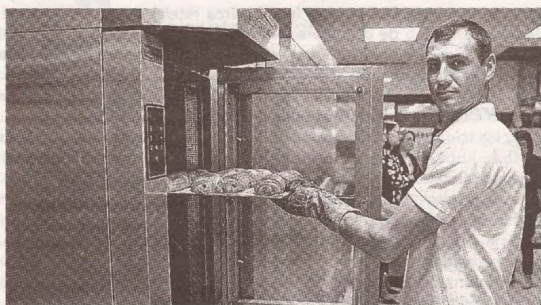
b) salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi – cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;

c) salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar – cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

La cererea scrisă a salariatului care a prestat munca în zi de repaus sau în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuită.

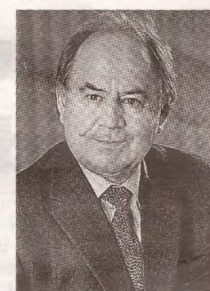
Modul de retribuție a muncii prestate în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare de sportivi profesioniști, lucrătorii de creație din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, poate fi stabilit în convențiile colective, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă.

Neretribuirea muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, conform Codului Contravențional, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale (u/c) aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 u/c aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 u/c aplicată persoanei juridice.



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.



Munca prevăzută de contractul individual de muncă și eventualele abateri

? Doresc să aflu ce prevede legea și care sunt drepturile salariatului în cazul în care angajatorul nu oferă salariului munca potrivit contractului individual de muncă sau dacă, în așa caz, angajatorul poate să suspende contractul individual de muncă?

Doina Morari, Chișinău

În conformitate cu prevederile art. 10 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă. În cazul în care angajatorul nu-și onorează această obligație (oferirea salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă), salariatul, potrivit art. 85, alin. (2) din Codul muncii, are dreptul la demisie în termenul redus indicat în cererea depusă. Adică, după expirarea termenului indicat în cererea de demisie pentru desfacerea contractului individual de muncă, salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art. 143 din Codul muncii și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

În același timp, neacordarea muncii prevăzute de contractul individual de muncă constituie o încălcare a legislației muncii, fapt care poate fi contestat către Inspectoratul de Stat al Muncii.

În unele cazuri, neacordarea muncii prevăzute de contractul individual de muncă (în funcție de motivul acesteia) poate fi considerată ca staționare. Și anume, dacă neacordarea muncii prevăzute de contractul individual este motivată de imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, potrivit art. 80 prim din Codul muncii, aceasta se califică drept staționare.

”Neacordarea muncii prevăzute de contractul de muncă constituie o încălcare a legislației muncii

În această ordine de idei, alin. (1) al art. 80 prim din Codul muncii definește noțiunea de „staționare” ca imposibilitate temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către o subdiviziune (subdiviziuni) interioară a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați și poate fi produsă: a) din cauze ce nu depind de angajator sau salariat; b) din vina angajatorului; c) din vina salariatului.

În caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art. 80 din Codul muncii), angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului leafa pe care acesta nu a primit-o. Salariatul din vina căruia s-a produs staționarea, potrivit art. 80 prim alin. (4) din Codul muncii, nu este remunerat pentru orele de staționare.

Cât privește suspendarea contractului prenotat, legislația definește noțiunea de suspendare a contractului individual de muncă și stabilește circumstanțele în care acest contract poate fi suspendat.

Astfel, suspendarea contractului individual de muncă, potrivit art. 75 alin. (1) din Codul muncii, presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salarii, sporuri, alte plăți) de către angajator. Suspendarea contractului dat poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți.

Prevederile art. 78 alin. (2) din Codul muncii stabilesc cazurile în care contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului, și anume: pe durata achetei de servicii, efectuate în condițiile Codului muncii; pentru perioada absenței salariatului de la locul de muncă pe un termen maxim de 30 de zile, dacă angajatorul nu a fost informat despre motivul absenței; în alte cazuri prevăzute de legislație.

Prin urmare, neacordarea muncii prevăzută de contract nu permite angajatorului, în mod unilateral, dreptul de a suspenda contractul individual de muncă. Dacă neacordarea muncii prevăzută de contractul individual este motivată de imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, potrivit art. 80 prim din Codul muncii, aceasta se califică drept staționare.

Odihnă

Tabăra de vară „Perlele Nistrului” și-a deschis sezonul estival 2025

Administrația Taberei de vară „Perlele Nistrului” are deosebită plăcere să vă anunțe despre deschiderea Sezonului estival 2025 și revine cu rugămintea de a populariza oferta de mai jos atât în rândul copiilor, cât și al părinților.

Tabăra „Perlele Nistrului” se află în zona Parcului Nistean din Vadul lui Vodă, fiind amplasată pe o pantă pitorească împădurită, ce se întinde pe un teren de patru hectare.

Tabăra dispune de bazin, terenuri de joc și sport (fotbal, volei, baschet), mese de ping pong, teatru de vară, discotecă, salon de cinema, bibliotecă, Clasă IT, alei umbroase și foșoare. Totodată, multiplele activități zilnice, precum concerte, careuri, competiții sportive, activități în echipă, evenimente tematice, serate cultural-artistice, jocuri intelectuale, vor garanta confortul și dezvoltarea multilaterală a copiilor pe durata șederii în tabără.

Securitatea copiilor este asigurată de sistemul de alarmă de incendiu (toate odăile de cazare și holurile din blocuri sunt dotate cu senzori de detectare a incendiilor) și supraveghere video (porțile de acces pe teritoriu, perimetrul bazinului și curțile blocurilor de cazare). Totodată, co-

piii vor fi ghidați, asistați și supravegheați de personal profesionist și calificat. De asemenea, formăm detașamente cu vorbitori atât în limba română, cât și în limba rusă.

Seriile de intrare pentru acest an sunt:

10.06.2025 - 19.06.2025
la doar 3700 de lei;
22.06.2025 - 01.07.2025
la prețul de 4000 de lei;
04.07.2025 - 13.07.2025
la prețul de 4000 de lei;
16.07.2025 - 25.07.2025
la prețul de 4000 de lei;
28.07.2025 - 06.08.2025
la prețul de 4000 de lei;
09.08.2025 - 18.08.2025
la prețul de 4000 de lei;
21.08.2025 - 30.08.2025
la prețul de 4000 de lei.

Prețul este pentru 10 zile și include:

Cazarea în camere cu 2-3 paturi (duș, WC, apă caldă);



Foto din arhiva redacției

Masă – de 4 ori pe zi (trei de bază și o chindie);

Asistență medicală nonstop, servicii de educație și agrement de calitate.

Sejurul începe cu servirea micului dejun în ziua sosirii și se termină cu cina în ziua plecării!

Acceptăm copii cu vârste cuprinse între 7 și 18 ani.

Vă îndemnăm să vă grăbiți cu rezervarea biletelor din timp, deoarece locurile sunt limitate. Pentru informații adiționale

ne puteți urmări pe rețelele de socializare (Instagram, Facebook și Tik-Tok).

Rezervările le puteți face la următoarele numere de telefon:

068045555;

060633059;

069203188;

069501712.

Cu respect, Ion MUNTEANU,
directorul Caselor de odihnă și recuperare „Perlele Nistrului”

Estimări

Cât valorează un hectar de teren în nordul Moldovei? O analiză a pieței în 2025

Cu ocazia Zilei Mondiale a Pământului, unii analiști au reflectat nu doar asupra protejării mediului, ci și asupra modului în care valorificăm resursele naturale – iar în nordul Republicii Moldova, pământul agricol este tot mai mult privit ca o resursă strategică, economică și socială.

Într-un context economic marcat de inflație și incertitudini, terenurile agricole din această zonă devin din ce în ce mai valoroase. Dar cât costă în realitate un hectar și ce factori influențează prețul acestuia?

Teodor Cilipic, expert evaluator în cadrul filialei din Soroca a Camerei de Comerț și Industrie, a oferit o imagine detaliată a pieței actuale a terenurilor agricole din nordul țării și a evoluției acesteia.

Prețuri între 60.000 și 100.000 de lei pe hectar

Potrivit expertului, prețul unui hectar de teren agricol în satele din nordul Republicii Moldova variază semnificativ, oscilând între 60.000 și 100.000 de lei. Diferențele sunt influențate în primul rând de poziționarea terenului: apropierea de drumuri asfaltate, accesul facil al utilităților agricole, calitatea solului și vecinătatea cu zone urbane pot face diferența de zeci de mii de lei.

„Este greu să vorbim despre un preț fix. Piața funcționează pe bază de negociere, iar fiecare tranzacție depinde de circumstanțe



particulare. Sunt localități în care terenurile se vând rapid, iar altele, unde oferta e abundentă, dar cererea e scăzută, mai greu”, a afirmat Teodor Cilipic.

Creștere constantă a valorii terenurilor

Dacă, în urmă cu câțiva ani, hectarul de pământ putea fi cumpărat cu sume începând de la 40.000 de lei, în prezent, cererea crescută și condițiile economice au împins prețurile în sus. Inflația, incertitudinile legate de viitorul piețelor financiare și nevoia oamenilor de a investi în bunuri imobile tangibile au contribuit la această evoluție.

„Mulți văd în terenurile agricole o formă sigură de investiție. Chiar dacă nu îl lucrează ei direct, terenul își păstrează valoarea și poate fi dat în arendă sau revândut cu profit”, explică expertul.

Diferențe majore între sate și zonele de lângă orașe

Un alt factor important îl reprezintă schimbările legislative. Odată cu apropierea Republicii Moldova de standardele europene, reglementările privind tranzacționarea terenurilor s-au clarificat, oferind mai multă transparență și încredere potențialilor cumpărători.

Prețurile terenurilor variază și în funcție de distanța față de orașe. Zonele periurbane, precum cele din apropierea orașului Soroca, sunt mult mai atractive pentru investitori, atât din punct de vedere agricol, cât și imobiliar. Potrivit lui Cilipic, diferențele de preț pot ajunge la 30-50% între un sat izolat și unul aflat în vecinătatea unui centru urban.

„În comunele de lângă Soroca, terenurile se vând cu până la 100.000 de lei hectarul, în timp ce în satele mai îndepărtate, prețul poate coborî sub 65.000. Conectivitatea, infrastructura și perspectivele de dezvoltare sunt criterii decisive în evaluarea valorii”, subliniază expertul.

Investiția în pământ – o tendință în creștere

Tot mai mulți locuitori din diaspora, dar și investitori locali, își orientează atenția spre terenurile agricole. Aceștia nu doar că văd o oportunitate financiară, dar și o formă de reconectare cu rădăcinile, într-un moment în care agricultura capătă noi valențe – sustenabilitate, autonomie alimentară, dezvoltare rurală.

Pe fondul provocărilor globale – schimbări climatice, volatilitate economică, tensiuni regionale – pământul moldovenesc se dovedește a fi mai mult decât o simplă resursă: este o garanție a stabilității.

Natalia HADÂRCĂ

Umor pentru sindicaliști deștepți

Cerere și ofertă la agenția matrimonială

O solicitantă la o agenție matrimonială:
– Aș dori să cunosc un bărbat care nu fumează, nu bea, nu se uită la fotbal, nu se uită după alte femei. Aveți așa ceva?

- Da. În parcul din apropiere.
- E de la agenția dumneavoastră, nu? Întrebă doamna cu bucurie în glas.
- Nu, e din marmură!

Cuplul perfect

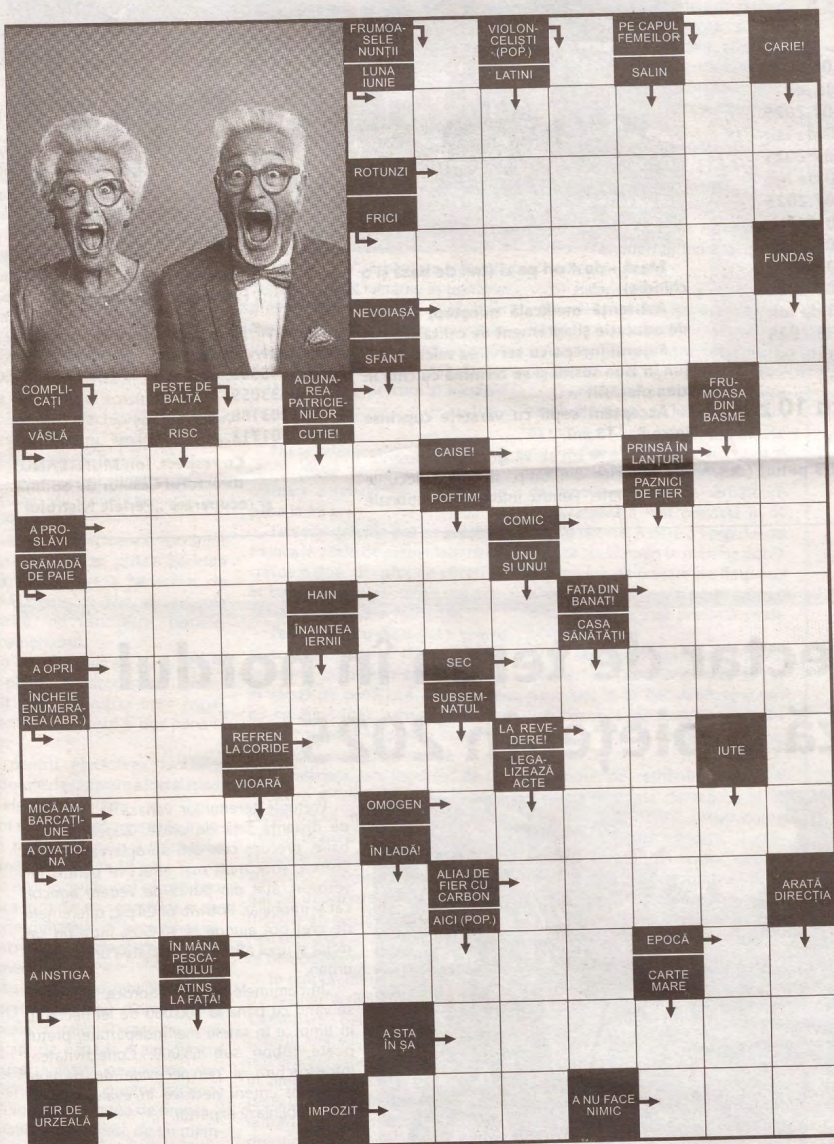
O soție bună este alături de tine și în momentele grele doar ca să-ți spună că nimic din toate astea nu s-ar fi întâmplat dacă ascultai de ea...

Pedeapsa capitală, echivalentă cu grațierea prin căsătorie?

În Evul Mediu, condamnatul la moarte se putea salva doar dacă o femeie îl lua de soț. Deci, e clară echivalarea căsniciei cu pedeapsa capitală.

Orice decizie se ia prin consens în familie

El: Dragă mea, nu vreau să ne mai certăm!
Ea: Auzi? Și pe cine ai întrebat, mă rog frumos? Iarășiiei singur niște decizii, de parcă eu nu exist...



Dezlegarea integralei din numărul trecut: P-P-B-SUVERAN-RATARI-SILIT-C-COT-MI-P-B-MINORI-SOCURI-IROSI-MINERI-I-TN-LITIGIOS-SES-CA-E-NATURA-RUDA-BILET-M-LIVID-AMARA-ET-MIC-ATE-EN-U-ZID-ALIAȚ-URSA-AU-IOLA-ARTICOLE-AT.



Celebrate

Chișinăul sărbătorește Ziua Europei 2025 cu muzică, cultură și solidaritate

Pe 9 mai 2025, capitala Republicii Moldova a devenit centrul unei sărbători europene pline de culoare și energie, marcând 75 de ani de la Declarația Schuman – actul fondator al Uniunii Europene.

În Piața Marii Adunări Naționale, Orașelul European și-a deschis porțile la ora 13:00, oferind vizitatorilor o incursiune în diversitatea culturală a celor 19 state membre ale UE. Stăndurile au prezentat tradiții, gastronomie și informații despre proiectele europene care sprijină dezvoltarea Republicii Moldova. Peste 50 de inițiative finanțate de UE au fost expuse, evidențiind impactul concret în domeniul precum educația, infrastructura și economia locală.

Seara, atmosfera a fost animată de un concert spectaculos, reunind artiști îndrăgiți precum Vali Boghean, Marej, Vopli Vidopliassova (Ucraina), Zdob și Zdrub și Lupii lui Calancea, alături de Guz și surorile Osoianu. Mii de oameni s-au adunat pentru a celebra valorile europene prin muzică și dans.

Un moment deosebit a fost concertul Orchestrei de Tineret a Uniunii Europene (EUYO) la Castelul Mimi din Bulboacă, începând cu ora 18:00. Sub bagheta dirijorului Jakub Przybycień, tinerii muzicieni au interpretat lucrări de Enescu, Beethoven și Bartók, într-un gest simbolic de solidaritate europeană.

Evenimente similare au avut loc și în alte localități, precum Căușeni, Cahul și Ungheni, unde comunitățile locale s-au implicat activ în organizarea activităților culturale și educative. Festivalul Filmului și Culturii Europene, desfășurat între 9 și 31 mai, continuă să aducă în prim-plan diversitatea artistică a continentului.

Ziua Europei 2025 în Republica Moldova a fost nu doar o celebrare a trecutului, ci și o reafirmare a angajamentului țării pentru un viitor european comun, sub deviza „Pace, prosperitate, demnitate – Europa ești tu!”.

Cor. VP

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din domeniul Cadastrului, Geologiei și Geodeziei din Republica Moldova, colectivul Agenției pentru Geologie și Resurse Minerale exprimă condoleanțe familiei în legătură cu trecerea în neființă a lui **Victor Canicovski**, care a condus sectorul geologic timp de 25 de ani, începând cu anul 1978. Amintirea luminoasă despre el va rămâne pentru totdeauna în inimile colegilor și celor care au activat împreună. Dumnezeu să-i odihnească sufletul în pace.

VOCEA
POPORULUI

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

Indice de abonare: 67798

Fondator:



Confederația Națională
a Sindicatelor din Moldova

www.vocea.md
info@vocea.md

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

Redactor-șef:
Ilie LUPAN,
tel.: 022266543

Contabil-șef:
Elena BUGA

Redactori:
Natalia HADĂRCĂ,
Galina MUNTEANU,
Daniela MORARI

Redactor-traducător:
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. Fereideului 4, mun. Chișinău.

Com.: 385

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.