FONDAT ÎN FEBRUARIE 1990

VOCEA POPORULUI

WWW.VOCEA.MD

№ 26 (1686) ZIAR NAȚIONAL VINERI, 11 IULIE 2025

Reprezentanții CNSM în vizită de studiu în România » p.2

PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

Convenția Colectivă în educație pe 2026–2030, la final de elaborare » p.3

Actual

Voucherele digitale pentru zilierii din agricultură și problema muncii la negru

Zilierii din agricultură ar putea activa în baza unor vouchere digitale, iar prin acest mecanism statul își propune să combată munca la negru în sector, potrivit unui proiect al Ministerului Muncii și Protecției Sociale. » p.3

Republica Moldova, un exemplu global de sprijinire a familiilor

Republica Moldova este menționată în Raportul 2025 al Fondului Națiunilor Unite pentru Populație privind Starea Populației Lumii ca un exemplu de bune practici în promovarea politicilor prietenoase față de familie. » p.4

Consultații ale economistului și juristului » p.6

Expoziție de comemorare a deportaților, în centrul capitalei

O expoziție de vagoane, cu genericul „Teroarea de stat în Moldova sovietică. Amploare, victime și făptași", a fost inaugurată sâmbătă, 5 iulie, în Piața Marii Adunări Naționale din centrul capitalei. » p.8

Săptămâna: patru zile lucrătoare și trei zile de repaus? Ce spun autoritățile

„Conform Codului muncii, durata normală a timpului de muncă a salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână

Galina MUNTEANU

Republica Moldova nu plănuiește să reducă săptămâna de muncă la patru zile, așa cum au făcut-o mai multe țări europene. Cel puțin, asta a declarat ministrul Muncii și Protecției Sociale, Alexei Buzu, întrebat de ziariști.

„Suntem într-o economie care este bazată pe servicii, pe tehnologii informaționale, iar asta înseamnă că unitatea de măsură privind timpul petrecut de cineva la locul de muncă este mai puțin relevantă. Ceea ce este relevant e ca salariații să fie productivi. Dacă anumiți agenți economici doresc să-și organizeze timpul având patru zile de muncă pe săptămână, pot s-o facă și este mai importantă productivitatea colegilor mei din echipă decât timpul petrecut la muncă. Guvernul nu va reglementa și nu va impune angajatorilor din Republica Moldova un model legat de stabilirea a patru zile de muncă pe săptămână", a declarat Alexei Buzu pentru Radio Moldova.

Pentru a munci patru zile în săptămână, asta ar însemna câte 10 ore de muncă pe zi, cu avantajul a trei zile libere în loc de două. Codul muncii permite deja un astfel de program. Condiția este ca programul să fie fixat cu acordul ambelor părți: angajator și angajat. Iar un sondaj realizat recent de o platformă de ocupare a forței de muncă arată că doi din trei respondenți susțin ideea.

De cealaltă parte, angajatorii cred că un program de numai patru zile de muncă pe săptămână ar afecta serios productivitatea companiilor.

„După opt ore de muncă, în funcție de intensitatea muncii, omul obosește. Și, deci, productivitatea lui începe să scadă, începând de la a patra oră și tot așa. Cred că este corect cum e astăzi programul de muncă. În funcție de caracteristicile proprii ale salariaților de la diferite întreprinderi, fiecare decide pentru sine dacă este rațional acest lucru sau nu? Da, îmi dau seama că acolo unde este un contingent tânăr, lucrul ăsta va merge și va fi într-adevăr foarte bun", este de părere Vladislav Caminschi, director executiv al Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova.

» p.2

ABONAREA 2025

DRAGI CITITORI!

Puteți perfecta 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

Oportunități

Săptămâna: patru zile lucrătoare și trei zile de repaus? Ce spun autoritățile

(Continuare din p. 1)

În linii mari, opiniile angajatorilor sunt împărțite: unii sunt de acord cu programul de patru zile, în timp ce alții consideră că orele suplimentare ar afecta randamentul și sănătatea angajaților.

„Am o atitudine pozitivă, însă totul depinde foarte mult de specificul fiecărui departament și domeniu. Unele departamente nu pot funcționa doar patru zile, deoarece ar ieși din ritm. În schimb, pentru personalul administrativ, acest program ar fi fezabil. Dacă e să vorbim și de o perioadă în afara sezonului, atunci cu atât mai mult", a declarat pentru 1TV Ion Curmei, directorul unei agenții de turism.

Sindicatele susțin ideea, dar se pronunță pentru păstrarea integrală a salariului pentru angajat.

„Conform Codului muncii, art. 95 alin. 2, durata normală a timpului de muncă a salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Mai mică poate fi, dar mai mare nu. În același timp, avem un alt articol, 98 alin. 3, prin care este prevăzută și săptămâna de muncă comprimată, patru zile pe săptămână sau patru zile și jumătate. Dar și acolo este condiția de bază, nu mai mult decât 40 de ore pe săptămână. Privitor la reducerea timpului de muncă săptămânal, asta ar fi o opțiune, dar poziția sindicatelor este de a menține salariul integral, fără a-l reduce. Poate ar fi cazul să facem și noi, cum au făcut alte țări, niște experimente pentru anumite domenii, ramuri ale economiei naționale, unde să se prevadă reducerea timpului de muncă, cu menținerea salariului, pentru că asta ar da posibilitate pentru o îmbinare mai bună a activității de muncă cu activitatea personală", a spus pentru „Vocea poporului" Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM.

Prima țară din Europa care a legiferat trecerea la săptămâna redusă de lucru a fost Belgia, în anul 2022. Modelul a fost testat și în Portugalia, iar unul similar este implementat cu succes de câțiva ani în Marea Britanie. Cel mai frecvent acest program este stabilit în domenii precum IT, marketing, contabilitate și administrație, dar și în jurnalism. Ed Hanson, reporter la BBC, muncește de mai bine de doi ani cu un astfel de program și spune că, de când are trei zile de odihnă, a devenit mai eficient.

„Ziua de lucru de 10 ore este un sistem convenabil pentru mine. Uneori trebuie să adun material pentru un reportaj care va fi difuzat în aceeași seară, iar timpul suplimentar mă ajută să reușesc totul", a subliniat jurnalistul BBC.

Mai multe studii și sondaje efectuate în Marea Britanie, după un an în care peste 60 de companii au avut weekend prelungit, au arătat că a crescut productivitatea, angajații fiind capabili să finalizeze volumul de muncă obișnuită în numai 80% din timpul anterior. Astfel, a fost demonstrată o gestionare mai bună a timpului și o concentrare sporită.

Specialiștii confirmă că angajatorii pot trece la un program de lucru de patru zile, mai ales dacă există cereri din partea angajaților. Dar atenționează că, pentru a fi aplicat corect, este necesară modificarea regulamentelor interne. În caz contrar, orele suplimentare pot fi considerate muncă peste program și vor trebui plătite suplimentar.

Sindicalism fără frontiere

Liderii sindicali din FSCRE, instruiți pentru a promova dialogul social

Membrii Consiliului General al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova (FSCRE) s-au întrunit, recent, în România, în cadrul Forumului anual cu genericul „Muncă decentă și consolidarea dialogului social", organizat în scopul instruirii și perfecționării continue a activului sindical.

Evenimentul a fost deschis de președinta FSCRE, Margareta Strestian, care a subliniat importanța formării liderilor sindicali prin metode moderne de instruire, schimb de experiență și dezvoltarea abilităților profesionale. Potrivit acesteia, Forumul a devenit o platformă consolidată, cu noi tendințe educaționale și practice, răspunzând provocărilor actuale din domeniul muncii.

Agenda Forumului a cuprins paneluri de lucru tematice, axate pe subiecte importante pentru mișcarea sindicală, precum: acțiuni comune și perspective asupra viitorului muncii; promovarea muncii decente, a dialogului și justiției sociale; actualizări privind activitățile IndustriALL Global Union; negocierea în companiile multinaționale; Pilonul European al Drepturilor Sociale; egalitatea de șanse și condiții echitabile de muncă; protecție socială și incluziune; contracte colective de muncă și negocieri salariale eficiente.

Participanții au fost antrenați în activități interactive, tehnici de negociere, jocuri de rol și exerciții de comunicare. În cadrul a trei grupuri de lucru, sindicaliștii au elaborat proiectul Strategiei FSCRE 2025–2030 pentru Congresul VIII, abordând teme precum: salarii echitabile, sănătate și securitate în muncă, educație sindicală continuă, egalitate de gen, drepturi ale lucrătorilor și ale sindicatelor, precum și consolidarea dialogului social.

Un moment important al Forumului a fost vizita de lucru în orașul Târgu Mureș, unde liderii FSCRE au avut o întrevedere productivă cu reprezentanții Confederației Naționale Sindicale „Cartel ALFA" din România.

La încheierea activităților, președinta FSCRE a oferit sindicaliștilor certificate de participare, mulțumindu-le pentru implicare activă și pentru spiritul de colaborare manifestat pe parcursul Forumului.

Acest Forum reconfirmă angajamentul FSCRE față de formarea continuă a liderilor sindicali și consolidarea unui parteneriat social durabil, în beneficiul tuturor lucrătorilor.

Schimb de experiență

Reprezentanții CNSM în vizită de studiu în România

În cadrul proiectului „Abilitarea forței de muncă din Moldova: consolidarea sindicatelor și promovarea drepturilor lucrătorilor în contextul aderării la Uniunea Europeană", implementat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) cu sprijinul Agenției Daneze pentru Dezvoltarea Sindicatelor (DTDA), recent, reprezentanți ai CNSM din teritoriu au efectuat o vizită de studiu în România.

Reprezentanții CNSM din teritoriu au avut ocazia să interacționeze direct cu partenerii sindicali din țara vecină. Pe parcursul întâlnirilor, colegii din România au împărtășit modele eficiente de organizare sindicală, exemple de bune practici în negocierile colective la nivel de teritoriu, dar și instrumente moderne de comunicare și mobilizare sindicală.

Această experiență valoroasă contribuie la dezvoltarea capacităților organizațiilor sindicale din Republica Moldova, la întărirea solidarității între sindicatele din regiune și la alinierea la standardele europene în domeniul muncii.

CNSM rămâne angajată în promovarea unor parteneriate internaționale active și în formarea continuă a liderilor sindicali din întreaga țară!

Priorități

Convenția Colectivă în educație pe 2026–2030, la final de elaborare

Federația Sindicală a Educației și Științei (FSEȘ) avansează în procesul de elaborare a noii Convenții Colective la nivel de ramură pentru domeniile educației și cercetării, valabilă pentru perioada 2026–2030. După Congresul al VIII-lea al FSEȘ, acest demers constituie una dintre prioritățile centrale ale activității FSEȘ.

Până la data de 7 iulie a fost finalizată etapa colectării propunerilor din partea structurilor teritoriale și a entităților membre ale FSEȘ. Următorul pas este organizarea unei dezbateri publice finale, unde se va aproba proiectul final al Convenției, care va fi supus negocierilor dintre FSEȘ și Ministerul Educației și Cercetării (MEC).

În acest context, sindicatul „Știința" a desfășurat recent o ședință a activului sindical din domeniul cercetării, unde a fost analizat și ajustat textul dedicat cercetării din cadrul proiectului de Convenție. Evenimentul a fost prezidat de Oleg Chihai, conferențiar cercetător, doctor în biologie, președintele sindicatului „Știința", și s-a bucurat de participarea președintelui FSEȘ, Ghenadie Donos, a directorului Institutului Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al USM, Victor Juc, precum și a mai multor lideri sindicali din institutele de cercetare și inovare.

Discuțiile au vizat consolidarea prevederilor legate de drepturile angajaților din cercetare, normarea timpului de muncă și de odihnă, durata concediilor, condițiile grele de muncă, dar și garantarea condițiilor optime pentru activitatea structurilor sindicale. De asemenea, au fost abordate și realizările recente rezultate din dialogul social, precum achitarea sporurilor de performanță și majorarea compensațiilor pentru titlurile științifice.

Pe 9 iulie, a avut loc o nouă ședință a grupului de lucru privind elaborarea proiectului Convenției Colective de ramură. La aceasta au participat reprezentanții structurilor sindicale teritoriale și ai aparatului central al Federației Sindicale a Educației și Științei. S-a discutat despre îmbunătățirea condițiilor de muncă în educație și cercetare, despre garanțiile sociale pentru salariați, echitatea salarială și stimulente, siguranța la locul de muncă, măsuri de protecție pentru angajați etc.

Documentul urmează a fi discutat în cadrul Comisiei bipartite de consultări și negocieri MEC - FSEȘ, prima ședință a căreia este planificată pentru data de 22 iulie curent.

Federația Sindicală a Educației și Științei rămâne ferm angajată în promovarea drepturilor și intereselor membrilor săi prin dialog social constructiv și acțiuni concrete în beneficiul comunității educaționale și științifice din Republica Moldova.

Opinia sindicatelor

Voucherele digitale pentru zilierii din agricultură și problema muncii la negru

Zilierii din agricultură ar putea activa în baza unor vouchere digitale, iar prin acest mecanism statul își propune să combată munca la negru în sector, potrivit unui proiect al Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Potrivit proiectului, cea mai înaltă rată de muncă nedeclarată (61,8%) și muncă informală (66,6%) este în agricultură. Din totalul de 185,3 mii de persoane ocupate în agricultură în 2023, doar 41,1 mii erau angajate în bază de contract. În 2021, doar 581 de zilieri au achitat contribuții sociale de sine stătător. După modificarea legii, în 2022, au fost achitate de către angajatori contribuții pentru doar 5096 de zilieri în 2022 și pentru 6687 de zilieri în 2023.

„Introducerea registrelor pe hârtie nu a adus o creștere semnificativă: 7021 de zilieri în 2022 și 4097 în 2023. Pentru acești ani, au fost raportate 347 și, respectiv, 573 de extrase din registre de evidență", se menționează în proiectul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Mecanismul privind munca sezonieră, cea mai bună soluție

„Voucherele digitale sunt o încercare de a ține o evidență a lucrătorilor care muncesc cu ziua în agricultură, dar nu vor combate munca nedeclarată în agricultură", a declarat Vasile Mămăligă, președintele Federației Naționale a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „Agroindsind", fiind solicitat de „Vocea poporului".

Potrivit liderului sindical, mecanismul privind munca sezonieră este unul foarte bun, doar că o bună parte dintre angajatorii din agricultură nu îl folosesc.

„Atunci omul știa că 6-7 luni el muncește legal, are garantată și asigurare medicală, și asigurare socială. În prezent, deși există mecanismul privind munca sezonieră, o bună parte a angajatorilor nu îl folosesc. Statul, prin legislația în vigoare, promovează munca la negru. Dacă lucrătorul este angajat pe termen nedeterminat sau îndeplinește o muncă sezonieră, angajatorul trebuie să achite asigurarea socială de la 18 până la 24%, dar, dacă l-a luat drept zilier, plătește doar 6%. Este mai convenabil pentru un angajator să angajeze un lucrător drept zilier, pentru că plătește pentru el mai puține contribuții de asigurări sociale", a explicat Vasile Mămăligă.

El a adăugat că unui lucrător, dacă el este angajat prin contract individual de muncă sau prin mecanismul pentru muncă sezonieră, angajatorul îi plătește salariu în fiecare lună.

„Unui zilier îi plătește în fiecare zi. Dar omul nu înțelege că i se plătește doar perioada în care se strânge recolta, adică o lună primăvara, o lună toamna și, posibil, o lună vara. E vorba de trei luni într-un an, dar în celelalte nouă luni el nu are asigurare socială", a atenționat președintele Federației „Agroindsind".

El a ținut să menționeze că cei care astăzi muncesc la negru sunt pensionarii de mâine, pe care statul va trebui să îi asigure cu pensii.

„Zilierul sau sezonierul iese cu o pensie minimă, iar lucrătorul care muncește în baza unui contract individual de muncă, la fel, iese cu o pensie minimă. Și asta pentru că salariile în agricultură sunt mici și 80 la sută din pensiile din agricultură sunt plătite de la bugetul de stat, dar nu de la bugetul de asigurări sociale", a subliniat președintele Federației „Agroindsind".

> *„Este dificilă crearea organizațiilor sindicale în întreprinderi mici*

Potrivit liderului sindical, statul ar mai încuraja munca la negru și prin faptul că nu susține întreprinderile mari.

„Uniunea Europeană îi susține pe fermierii mici și mijlocii, care folosesc munca la negru sau munca zilierilor. Întreprinderile mici au angajate oficial până la 10 persoane, acolo nu există nici sindicat și nici un fel de apărare a salariaților. Deși încercăm să creăm organizații sindicale în întreprinderi mici, nu prea ne reușește, pentru că, dacă apare organizație sindicală, angajatorii sunt obligați să respecte legislația în vigoare. Dar multor angajatori mici le este mai convenabil să nu respecte legea", a menționat liderul sindical.

Vasile Evstratii, vicepreședinte al Federației „Agroindind", susține că, în primul rând, pentru a combate munca informală în agricultură, trebuie să existe o evidență și un control.

„Însă mentalitatea, și a unor angajatori, și a unor lucrători, este cum să ocolești legea, dar nu cum să o respecți. Sunt cazuri în care angajatorul îi spune salariatului că îi plătește 500 de lei pe zi, din care 20 de lei îi opresc și îi transferă la stat. Dar salariatul insistă să îi plătească acum 500 de lei și nu se gândește la ziua de mâine, că poate să se îmbolnăvească, și atunci statul nu are de unde să îi plătească pentru servicii medicale sau anumite indemnizații, care sunt obligatorii", a menționat vicepreședintele Federației „Agroindsind".

În prezent, Federația „Agroindind" reunește aproximativ 14 mii de salariați, membri de sindicat.

Daniela MORARI

Bune practici

Republica Moldova, un exemplu global de sprijinire a familiilor

Republica Moldova este menționată în Raportul 2025 al Fondului Națiunilor Unite pentru Populație (UNFPA) privind Starea Populației Lumii ca un exemplu de bune practici în promovarea politicilor prietenoase față de familie.

Raportul, intitulat „Adevărata criză a fertilității: Căutarea autonomiei reproductive într-o lume în schimbare", a fost publicat în ajunul Zilei Mondiale a Populației, marcată anual pe 11 iulie, și include povestea Anastasiei Aslan, mamă a patru copii și angajată a unei companii de panificație din Republica Moldova. Femeia a decis să aducă pe lume cel de-al patrulea copil grație politicilor de sprijin oferite de angajatorul său.

„Nu mi-am imaginat vreodată că voi avea patru copii. Dar când am simțit că sunt susținută la serviciu, că pot să mă întorc după concediul de maternitate într-un loc unde îmi pot lăsa copilul în siguranță, am știut că pot face acest pas. Sprijinul de la locul de muncă mi-a redat încrederea că pot fi și mamă, și profesionistă, fără să renunț la mine însămi", povestește Anastasia.

Cu sprijinul UNFPA Moldova și al Agenției Austriece pentru Dezvoltare, compania unde lucrează femeia a deschis un centru de îngrijire a copiilor chiar în sediu, permițând, astfel, angajatelor să continue activitatea profesională în timp ce copiii lor beneficiază de supraveghere și îngrijire adecvată.

Reprezentanta UNFPA în Republica Moldova, Karina Nersesyan, susține că exemplul Anastasiei și politicile prietenoase față de tineri și familii implementate în țară demonstrează că schimbarea este posibilă.

„Atunci când femeile sunt susținute – prin concedii de îngrijire plătite pentru ambii părinți, sprijin la locul de muncă, servicii accesibile pentru copii și implicarea activă a taților – ele pot lua decizii sigure și asumate privind viața lor reproductivă. Pe termen lung, aceste politici contribuie la îmbunătățirea situației demografice a țării", a declarat reprezentanta UNFPA.

Potrivit Studiului „Generații și Gen", oamenii din Republica Moldova își doresc în medie câte doi–trei copii, însă, în realitate, au mai puțini.

Povestea Anastasiei este prezentată în raport ca o excepție pozitivă, într-un context global în care tot mai mulți oameni nu reușesc să aibă numărul dorit de copii – nu din lipsă de dorință, ci în lipsa unor condiții favorabile.

Un sondaj realizat de UNFPA și YouGov în 14 țări ce însumează peste o treime din populația globală a scos la iveală rezultate îngrijorătoare:

Una din cinci persoane estimează că nu va putea avea numărul dorit de copii; peste 50% indică problemele economice ca principal obstacol; unul din trei adulți a trecut printr-o sarcină neplanificată; 40% dintre persoanele de peste 50 de ani spun că nu și-au realizat planul familial; inegalitățile de gen și lipsa implicării taților în îngrijirea copiilor rămân printre cele mai mari piedici.

Menționăm că Raportul privind Starea Populației Lumii este publicația anuală de referință a UNFPA. Publicat anual începând din 1978, raportul aduce în prim-plan probleme emergente din domeniul sănătății, al drepturilor sexuale și reproductive, analizând provocările și oportunitățile pe care acestea le prezintă pentru dezvoltarea internațională.

Cor. VP

Apreciere

SA „Fiting", distinsă cu titlul „Contribuabil cu grad înalt de credibilitate"

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole aduce sincere și calde felicitări colectivului de muncă al uzinei SA „Fiting", cu ocazia conferirii Certificatului de Credibilitate și a titlului onorific de „Contribuabil cu grad înalt de credibilitate pentru aportul în promovarea civismului fiscal și conformare la onorarea obligațiilor fiscale".

Distincția, acordată recent de către Serviciul Fiscal de Stat, reprezintă o recunoaștere oficială a corectitudinii și responsabilității întreprinderii în raport cu obligațiile fiscale. Fiind mai mult decât o simplă scutire de controale fiscale timp de doi ani, această apreciere reflectă profesionalismul, transparența și angajamentul echipei în construirea unei culturi organizaționale bazate pe legalitate și etică economică.

În spatele acestei realizări se află efortul susținut al colectivului de muncă, conducerea transparentă și eficientă a directorului Ilie Ceban, precum și contribuția valoroasă a contabilei-șefe Eva Nicora. Este, de asemenea, remarcabil sprijinul constant al organizației sindicale primare, condusă cu dăruire de Boris Ursatii – deținător al Insignei de Onoare a CNSM și cetățean de onoare al orașului Ocnița.

Un rol esențial în atingerea acestor performanțe îl are și comisia de negocieri colective, formată din reprezentanții organizației sindicale și ai administrației. Datorită acestui parteneriat constructiv, SA „Fiting" beneficiază de un contract colectiv de muncă bine pus la punct, care asigură condiții demne de lucru, implementarea tehnologiilor moderne și prevenirea muncii la negru.

Federația își exprimă recunoștința pentru devotamentul, profesionalismul și spiritul de inițiativă al angajaților, care contribuie zilnic la dezvoltarea social-economică a Republicii Moldova. Atribuirea acestui titlu este nu doar o distincție fiscală, ci o confirmare a rolului esențial pe care colectivul de la SA „Fiting" îl are în economia națională.

În numele Comitetului Executiv al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole și al meu personal, adresez colectivului respectiv sincere mulțumiri și urări de sănătate, putere de muncă și noi succese profesionale.

Continuăm să contăm pe angajamentul dumneavoastră și în viitor, în speranța că veți rămâne un exemplu de excelență, inițiativă și corectitudine în domeniul industrial din Republica Moldova.

Boris BABICI, președintele Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole

Condoleanță

Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole este profund îndurerată de trecerea în lumea celor drepți a lui **Ghenadie Botnaru**, membru al Consiliului de administrație al SA „Agromașina", funcție în care și-a dedicat puterea și cunoștințele pentru renașterea industriei naționale.

În mare măsură, datorită lui, astăzi Republica Moldova este printre cele șase țări din lume care produc unul dintre cele mai complexe tipuri de mașini agricole - combine de recoltat struguri.

Ghenadie Botnaru a desfășurat o activitate vastă pentru protejarea drepturilor și intereselor angajaților de la întreprindere, pentru care avea un vădit talent și o mare vocație.

Trăsăturile sale, cu care ne obișnuise, erau modestia și respectul cu care ne trata, atitudinea grijulie și responsabilă, ajutorul pe care îl acorda fiind din inimă, dezinteresat.

În aceste clipe grele, suntem alături de familia îndurerată și exprimăm compasiune și sincere condoleanțe celor apropiați în legătură cu trecerea în neființă a lui Ghenadie Botnaru.

Dumnezeu să-l odihnească în pace.

Boris BABICI, președintele Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole

Legislație

Un mecanism mai eficient pentru sancționarea hărțuirii în muncă

Parlamentul va institui un mecanism mai eficient pentru prevenirea și sancționarea faptelor de violență și hărțuire în muncă. Un proiect de modificare a Codului muncii al Republicii Moldova și aliniere a legislației naționale la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 190/2019 a fost examinat la ședința Comisiei protecție socială, sănătate și familie și urmează a fi propus plenului Parlamentului spre adoptare în lectura a doua.

Modificările legislative prevăd alinierea la standardele internaționale în domeniu. Prevederile au drept scop consolidarea protecției salariaților împotriva tuturor formelor de violență și hărțuirii în muncă. Astfel, va fi instituit un mecanism pentru prevenirea, identificarea, investigarea și sancționarea faptelor de violență și hărțuire în muncă. Proiectul introduce obligații pentru angajatori de a preveni violența și hărțuirea la locul de muncă. Angajatorii vor fi obligați să elaboreze politici interne funcționale, să desemneze persoane instruite și să adopte măsuri concrete de intervenție în cazurile de violență. Pentru fapte de violență și hărțuire la locul de muncă vor exista sancțiuni disciplinare, civile, contravenționale și penale. De asemenea, proiectul introduce mecanisme de sesizare confidențiale a cazurilor de violență, în vederea protejării drepturilor angajaților.

Inițiativa legislativă își propune creșterea nivelului de siguranță psihosocială la locul de muncă, combaterea abuzului de putere în ierarhiile organizaționale, precum și asigurarea unui mediu favorabil de lucru pentru toate categoriile de salariați, bazat pe respect reciproc.

Conform studiilor realizate de organizații neguvernamentale și internaționale, aproximativ 8% dintre angajații din Republica Moldova au declarat că s-au confruntat cu cel puțin o formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, fie verbală, nonverbală sau fizică.

Inițiativa legislativă va intra în vigoare la 1 ianuarie 2026.

De menționat că subiectul hărțuirii la locul de muncă a fost mereu în vizorul sindicatelor. Anterior, CNSM, de comun acord cu Organizația Internațională a Muncii (OIM), a organizat, în cadrul unui proiect, mai multe seminare pentru formatorii sindicaliști, care și-au consolidat capacitățile în abordarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, să identifice diferite tipuri de violență și hărțuire cu care s-ar putea confrunta personal și alți colegi, membri de sindicat, în viața profesională și să contribuie la realizarea drepturilor de protecție împotriva acestora.

Activitățile au avut loc în contextul implementării Convenției OIM privind violența și hărțuirea nr. 190 ratificată și de Republica Moldova. Convenția a intrat în vigoare pe 19 martie 2025. Convenția OIM nr. 190 și Recomandarea nr. 206 care o însoțește, este primul standard internațional al muncii care abordează violența și hărțuirea în lumea muncii, ratificat până în prezent de 44 de țări. Documentul oferă un cadru clar și amplu de intervenție pentru a proteja victimele violenței și hărțuirii în lumea muncii.

Cor. VP

Măsuri

Apelul sindicatelor pentru protecția lucrătorilor în condiții de caniculă

În contextul creșterii excesive a temperaturilor în țările europene, confederațiile sindicale europene solicită din nou Comisiei Europene adoptarea unei directive privind temperaturile maxime admise la locul de muncă. Aceasta vine pe fondul unor tragedii repetate înregistrate în Spania, Italia, Franța și Grecia în condițiile temperaturilor tot mai ridicate pe timp de vară.

Potrivit Organizației Internaționale a Muncii (OIM), numărul de decese la locul de muncă legate de căldură a crescut cu 42% în UE din anul 2000, cel mai mare ritm de creștere din lume. Riscul de accidente de muncă crește cu 5-7% la temperaturi de peste 30°C și cu până la 15% atunci când temperaturile depășesc 38°C. În plus, expunerea la căldură este asociată cu riscuri grave asupra sănătății, inclusiv afecțiuni cardiovasculare, respiratorii, boli renale cronice și infertilitate.

Cu toate acestea, majoritatea statelor membre nu dispun de legislație specifică pentru protecția lucrătorilor în timpul valurilor de căldură, iar datele privind decesele sau accidentele provocate de căldură sunt rareori colectate sistematic.

Solicitările Confederației Europene a Sindicatelor (ETUC):

1. **Stabilirea unor temperaturi maxime la locul de muncă**, adaptate specificului activităților (interior/exterior, intensitatea muncii).

2. **Evaluări obligatorii ale riscurilor legate de căldură**, folosind indicatori precum temperatura, umiditatea, radiația solară și ventilația.

3. **Negocierea colectivă** între angajatori și sindicate pentru elaborarea de politici de protecție adaptate fiecărui sector.

4. **Programe de instruire** pentru angajați, angajatori și supraveghetori privind recunoașterea simptomelor de stres termic și acordarea primului ajutor.

5. **Dreptul la controale medicale regulate și monitorizarea sănătății**, pentru prevenirea bolilor cauzate de stresul termic sau radiațiile ultraviolete.

Liderii sindicali europeni menționează:

Esther Lynch (Secretar General ETUC):

„Câte tragedii trebuie să mai suportăm până când vom avea reguli clare? Schimbările climatice sunt evidente, iar legislația trebuie să țină pasul pentru a salva vieți".

Giulio Romani (Secretar Confederal ETUC):

„Măsurile de siguranță în caz de temperaturi extreme nu trebuie să fie doar recomandări – ele trebuie să fie obligatorii. Muncitorii vulnerabili, în special cei sezonieri sau imigranți, sunt adesea cei mai expuși".

În context, CNSM se alătură cerințelor sindicatelor europene și solicită autorităților și angajatorilor să asigure respectarea cerințelor stabilite de legislația națională pentru munca în perioadele caniculare: program de lucru adecvat, reducând intensitatea și greutatea efortului fizic; apă potabilă suficientă, între 2 și 4 litri per persoană pe schimb, distribuită la temperatura de 16–18°C; echipament individual de protecție adecvat pentru temperaturi ridicate ș. a.

Dialog social

Prima organizație sindicală dintr-o companie de taxi

Recent, a fost înregistrată oficial organizația sindicală primară a angajaților de la SRL „TMS Uniroad". Este prima organizație sindicală primară din cadrul unei companii de taxi, afiliată la Federația Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor.

Petru Lungu, președintele Federației Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor, a precizat pentru ziarul „Vocea poporului" că negocierile au durat aproape doi ani.

„Nu au existat impedimente din partea angajatorului în a crea o organizație sindicală primară. Dar au fost alte probleme. E vorba de fluxul mare de salariați – lucrătorii pleacă de la o firmă la alta sau migrează peste hotare", a specificat Petru Lungu.

La ora actuală, SRL „TMS Uniroad" activează în Chișinău, are în jur de 80 de salariați, dintre care 60 sunt membri de sindicat.

Potrivit liderului sindical, această decizie a salariaților de a se organiza într-o structură sindicală primară nu este doar un act formal, ci o manifestare vie a dorinței de a construi un viitor profesional bazat pe respect, echitate, dialog social și protecție reală a drepturilor.

„Odată cu afilierea la Federația Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor și integrarea sub marea umbrelă a CNSM, colegii de la „TMS Uniroad" devin parte dintr-un front solidar, care unește zeci de mii de lucrători din toate regiunile țării, care luptă împreună pentru condiții decente de muncă, salarii corecte, protecție socială și demnitate în fața abuzurilor", a subliniat Petru Lungu.

Potrivit liderului sindical, federația sindicală de ramură intenționează să creeze, pe parcursul verii curente, organizații sindicale primare în alte trei firme de taxi, după care va purcede la negocierea contractelor colective de muncă.

Daniela MORARI

Economistul

Indemnizația de eliberare din serviciu: garanții consfințite prin lege

Am activat la o întreprindere 10 ani și 6 luni. Angajatorul m-a preîntâmpinat că mi se reduce funcția. Cum se calculează și se achită indemnizația de eliberare din serviciu în cazul reducerii statelor de personal? Un studiu de caz de calculare a indemnizației pentru anii lucrați la întreprindere, vă rog.

Valeriu Mitu, Nisporeni

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

Conform art. 186 din Codul muncii, salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate li se garantează:

a) **pentru prima lună**, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea însumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar.

Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior, se vor lua în calcul toți anii de activitate. În cazul în care salariatul care este concediat a activat la unitate cu contract individual de muncă în mai multe perioade de timp, în calcul se vor lua anii complet lucrați de la încheierea ultimului contract individual de muncă.

b) **pentru a doua lună**, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

c) **pentru a treia lună**, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

d) la lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate trei luni, la data concedierii.

În cazul plasării persoanei concediate în câmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit. b) și c), indemnizația se va achita pe perioada de până la data angajării acesteia.

Indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui **salariu mediu pe două săptămâni** se plătește salariaților la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:

a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical respectiv, sau ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;

b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă;

c) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu transferarea unității în această localitate.

Salariații al căror contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil ori care au demisionat în legătură cu încălcarea de către angajator a contractului individual sau a celui colectiv de muncă beneficiază de indemnizația în mărimea unui salariu mediu pe două săptămâni.

În contractul colectiv sau în cel individual de muncă pot fi prevăzute și alte cazuri de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, mărimi sporite ale acesteia, precum și termene mai îndelungate de plată a indemnizației.

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat la lucrări sezoniere în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal, în baza art. 282 (3) salariatului i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu pe două săptămâni.

Indemnizația de eliberare din serviciu egală cu mărimea însumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză se calculează în baza Hotărârii Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu.

În cazul reducerii salariului lucrătorului (din motive neimputabile acestuia), după ce, la inițiativa patronului, i s-a înmânat, în modul stabilit de lege, avizul de punere în disponibilitate, salariul mediu pentru determinarea indemnizației de eliberare din serviciu se calculează pornind de la câștigul lui pe ultimele trei luni calendaristice premergătoare lunii în care i s-a remis avizul respectiv.

De exemplu: salariatul a activat la întreprindere 10 ani și 6 luni. La 1 iulie 2025 este concediat.

Salariul mediu se calculează:

Lunile	Zile calendaristice	Zile lucrătoare		Salariul, lei
		Balanța timpului de muncă	Efectiv lucrate	
Aprilie	30-3	20	20	10000
Mai	31-2	20	20	10000
Iunie	30-2	21	21	10000
Total	84	61	61	30000

Pe o zi lucrătoare - prin împărțirea salariului pe trei luni, în care se includ toate formele de câștig și compensații, specificate la pct. 3 al Modului de calculare (HG 426/2004), precum și salariul păstrat pe durata deplasărilor, la numărul zilelor efectiv lucrate în această perioadă (inclusiv prestațiile în zilele de odihnă și cele de sărbătoare):

30000 : 61 = 491,80 lei

Pe o zi calendaristică – prin înmulțirea salariului mediu pe o zi lucrătoare cu coeficientul egal cu raportul dintre numărul de zile lucrătoare din perioada de decontare, conform calendarului săptămânii de lucru stabilit la întreprindere, și numărul de zile calendaristice din aceeași perioadă, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare menționate la art. 111 din Codul muncii:

491,80 x (61 : 84) = 491,80 x 0,7262 = 357,14 lei

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.

Rolul sindicatelor în negocierile colective: aspecte juridice

? Care sunt aspectele juridice principale ale reglementărilor legale privind participarea sindicatelor la negocierile colective și care este caracterul acestor negocieri în cadrul parteneriatului social?

Daniel Carp, Chișinău

Participarea la negocierile colective constituie unul dintre drepturile de bază ale salariatului. În acest sens, art. 9 alin. (1) lit. k) din Codul muncii dispune că salariatul are dreptul la purtarea de negocieri colective și la încheierea contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, *prin reprezentanții săi.* Reprezentanții salariaților în cadrul parteneriatului social sunt organele sindicale de nivelul respectiv.

Interesele salariaților la nivel de unitate (la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității) sunt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia, potrivit art. 20 alin. (2) din Codul muncii – de alți reprezentanți aleși (în condițiile legii) de salariații unității.

Drepturile reprezentanților salariaților (ale sindicatului), inclusiv la purtarea de negocieri colective, sunt garantate și prin dispoziția art. 10 alin. (2) lit. i) din Codul muncii, care dispune că angajatorul este obligat să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizând reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului.

> *„Elaborarea proiectelor de contracte colective, una dintre formele principale ale realizării parteneriatului social*

Este important de menționat faptul că dreptul la purtarea negocierilor colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora constituie una dintre formele principale ale realizării parteneriatului social. Or acest drept este unul colectiv, exercitat în numele salariaților și constituie un instrument important pentru dialogul social și pentru asigurarea echilibrului în relațiile de muncă.

Dreptul sindicatelor la negocieri colective este garantat prin Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, Legea sindicatelor și de mai multe convenții ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), inclusiv Convenția nr. 154 privind promovarea negocierilor colective, ratificată de țara noastră.

Prevederile art. 26 din Codul muncii reglementează modalitatea de inițiere și participare la negocierile colective ale reprezentanților salariaților cu angajatorii pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. Aceste reglementări ale Codului muncii rezultă din dispoziția art. 43 alin. (4) din Constituția țării, conform căreia „Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate".

În ceea ce privește caracterul negocierilor colective, în context juridic, acesta se manifestă prin următoarele trăsături: *1. Voluntar și liber:* Negocierile se desfășoară pe baza liberei voințe a părților implicate (sindicate – angajatori). Nici o parte nu poate fi forțată să accepte sau să nu accepte o anumită poziție. *2. Egalitatea părților:* Toate părțile participante au drepturi egale în procesul de negociere. Nu trebuie să existe dominare sau impunere. *3. Transparență și bună-credință:* Negocierile trebuie să fie deschise, oneste și constructive, cu furnizarea reciprocă a informațiilor necesare pentru luarea deciziilor. *4. Responsabilitate reciprocă:* Fiecare parte este responsabilă pentru rezultatul negocierilor și pentru respectarea angajamentelor asumate. *5. Compromis și consens:* Negocierile colective urmăresc găsirea unui echilibru între interesele lucrătorilor și cele ale angajatorilor, prin soluții comune acceptate. **6. Orientare spre prevenirea conflictelor de muncă:** Negocierile au un caracter preventiv. Ele urmăresc evitarea conflictelor prin stabilirea unor reguli clare, negociate.

Semnal de alarmă

Republica Moldova, în topul celor mai împovărătoare regimuri fiscale din lume

Republica Moldova a fost inclusă în clasamentul global „Tax Hell Index 2024", realizat de organizația *Center for Freedom and Prosperity*, ocupând o poziție joasă în rândul țărilor cu sisteme fiscale considerate descurajante pentru investiții și antreprenoriat. Alături de state precum Venezuela, Argentina sau Franța, Republica Moldova este catalogată drept un mediu fiscal ostil, în special, pentru afacerile mici și mijlocii.

Studiul evaluează factori precum nivelul impozitelor directe, TVA-ul, complexitatea birocrației fiscale, lipsa predictibilității și gradul de libertate economică. Republica Moldova punctează negativ la aproape toate aceste capitole: TVA de 20%, lipsa unor facilități clare pentru reinvestirea profitului, instabilitate legislativă și proceduri administrative greoaie. În plus, numeroși antreprenori reclamă controale fiscale abuzive și lipsa unui dialog real cu autoritățile.

Aceste concluzii vin într-un moment delicat pentru economia națională. Conform celor mai recente prognoze ale FMI și Comisiei Europene, creșterea economică a Republicii Moldova în 2025 va fi de sub 1% – una dintre cele mai reduse din regiune. Inflația rămâne ridicată, iar consumul intern este afectat de creșterea prețurilor și de incertitudinea legată de viitorul politic și economic.

Pe de altă parte, autoritățile de la Chișinău au demarat reforme structurale importante. Acordul cu Uniunea Europeană privind un sprijin financiar de 1,9 miliarde de euro până în 2027, din care 270 de milioane deja alocate, oferă o gură de oxigen pentru proiecte de infrastructură, digitalizare și tranziție energetică. În plus, semnarea unui contract pe trei ani cu OMV Petrom, care va acoperi 25 la sută din necesarul anual de gaze, marchează un pas important spre independența energetică față de Federația Rusă.

Fără o reformă fiscală profundă, Republica Moldova riscă să piardă investitori, forță de muncă și capital.

Natalia HADÂRCĂ

Siguranță

Echipamente individuale de protecție și dispozitive de securitate și sănătate în muncă

(Continuare din nr. 25)

Fiecare frânghie de siguranță trebuie marcată cu următoarele informații: *numărul de inventar, valoarea forței statice de rupere și data următorului test.*

La lucrul în tranșee și gropi, trebuie utilizat ***echipament colectiv de protecție***, care, în conformitate cu normativele, include:

- Mijloace normalizare aer – ventilare instalații - dacă contaminarea cu gaz la locul de muncă depășește norma sanitară admisă (300 mg/metru cub);

- Mijloace normalizare iluminat muncitori locuri – la lucru pe întuneric timp/zile;

- mijloace de protecție împotriva electrocutării - împământarea de protecție (neutralizarea) instalațiilor electrice, a dispozitivelor izolatoare și a acoperirilor - împotriva electrocutării în cazul defecțiunii izolației carcasei și a defecțiunii protecției, a dispozitivelor de curent rezidual;

- semne securitate.

Echipamentul de protecție respiratorie

Puritatea aerului necesară în zona de lucru este asigurată, conform cerințelor.

Pentru a proteja sistemul respirator, se folosesc măști de gaze și măști de praf, respiratoare. În funcție de gradul de protecție respiratorie, măștile de gaze se împart în filtrante, cu furtun și izolatoare.

Filtrare cu măști de gaze

Măștile de gaz cu filtru sunt concepute pentru a proteja sistemul respirator, fața și ochii de vapori, substanțe și aerosoli la volum de impact de oxigen în aer de cel puțin 20% și fracția volumică totală de impurități nocive sub formă de vapori: gaze, nu mai mult 0,5% (hidrogen fosforat – nu mai mult 0,2%, hidrogen arsenic – nu mai mult de 0,3%).

O mască de gaze industrială cu filtru este alcătuită dintr-o piesă facială și o cutie. Cutia servește la purificarea aerului inhalat de substanțele nocive conținute în acesta.

Îndepărtarea gazelor și a substanțelor nocive se realizează prin absorbante, iar aerul este purificat de aerosoli printr-un filtru antiaerosol.

Măștile de gaz sunt fabricate în cinci dimensiuni - 0,1,2,3,4. Mărimea este indicată pe partea bărbiei.

Pentru a determina dacă masca-cască este selectată corect și dacă masca de gaze este strânsă, trebuie să puneți masca de gaze, să închideți orificiul din partea de jos a cutiei cu un dop de cauciuc sau cu palma și să respirați adânc de 3-4 ori. Dacă respirația este imposibilă, atunci masca de gaze este sigilată ermetic. Dacă aerul trece prin ea la inhalare, atunci masca de gaze nu este sigilată ermetic și nu poate fi utilizată.

Operațiunile de producție efectuate cu măști de gaze ar trebui clasificate drept muncă grea. În acest sens, utilizarea sistematică a unei măști de gaze în timpul unei ture de lucru este permisă numai cu măsură și prudență. Astfel, se cere respectarea strictă a regimurilor de muncă și de odihnă.

Măștile de gaze pot fi echipate cu cutii de trei tipuri: absorbante (oferă protecție împotriva gazelor și vaporilor); filtrare (oferă protecție împotriva aerosolilor); filtrare și absorbție (protecție împotriva gazelor, aburilor și aerosolilor). Sunt produse cutii absorbante și de filtrare de diferite mărci, care diferă prin culoare și denumiri ale literelor. Cutiile fiecărei mărci sunt destinate pentru protecție împotriva anumitor factori nocivi, sub formă de vapori (gaze).

Masca de gaze este verificată periodic, ***o dată la trei luni***, de către persoana responsabilă. Masca de gaze este utilizabilă pentru cinci ani, fără examene - trei ani.

Periodic, examinarea include:

- procedura de verificare a măștii - îndoiți și strângeți puternic tubul ondulat sub cutia valvei cu mâna și respirați adânc de 3-4 ori. Dacă este imposibil să respirați, masca funcționează corect;

- verificarea tubului de conectare (îndoiți și strângeți puternic tubul de conectare cu mâna dreaptă în partea de jos a gâtului cutiei măștii de gaze, inspirați și, dacă este imposibil să respirați, atunci tubul de conectare funcționează corect);

Măști de gaz cu furtun

Măștile de gaz cu furtun asigură aer curat furnizat pe fața dispozitivului de protecție printr-un furtun. Acestea sunt folosite în principal atunci când există o lipsă de oxigen în aer, în zone de lucru (mai puțin de 18%). Când compoziția substanțelor nocive este necunoscută, în prezența unor concentrații mari de substanțe nocive cu orice proprietăți fizice și chimice, precum și în cazurile în care protecția nu este asigurată de măștile de gaz cu filtru.

În funcție de metoda de alimentare cu aer a feței, măștile de gaz cu furtun sunt împărțite în două tipuri. Părțile faciale ale măștilor de gaz cu furtun sunt fabricate sub formă de semi-măști, măști și căști de diferite modele.

Măștile de gaz cu furtun oferă unei persoane aer curat și siguranță în timpul lucrărilor de reparare și curățare a diferitelor recipiente pentru depozitarea produselor chimice (rezervoare, cisterne, cazane), puțuri, conducte subterane, coșuri de fum, subsoluri, unde se pot acumula substanțe gazoase dăunătoare.

Din cauza rezistenței respiratorii mari, nu se recomandă utilizarea pe termen lung a măștii de gaze. Poate fi utilizată pentru lucrări ușoare și medii pe termen scurt, care nu necesită deplasarea mai mult de 8-10 metri.

Înainte de lucru, furtunul, tubul ondulat și masca sunt inspectate în ceea ce privește rezistența și fiabilitatea tuturor părților măștii de gaze.

Când se lucrează cu o mască de gaz cu furtun, respirația trebuie să fie liberă și profundă.

După terminarea lucrărilor, toate părțile măștii de gaze sunt curățate de murdărie și praf și puse într-o valiză până la următoarea utilizare.

Inspecția măștii de gaze include verificarea funcționalității tuturor componentelor sale. Dacă piesele de cauciuc își pierd elasticitatea, acestea trebuie înlocuite. Acordați o atenție sporită și deosebită supapei de expirație, care, dacă este defectă sau înfundată, poate provoca intoxicații grave.

Vasile SILOCI, inspector de muncă al CNSM

Umor pentru sindicaliști deștepți

Management la superlativ

Un american, aflat în vacanță în România, poposește la o stână. Îi place mult câinele ciobanului și îi propune acestuia: „Îți dau 500 de dolari pe el!".

Ciobanul: „Nu e de vânzare!".

Americanul ridică oferta; „Îți dau o mie de dolari pe ciobănesc!".

Ciobanul: „Ți-am spus că nu e de vânzare!".

Americanul insistă: „Îți dau 2000 de dolari!".

Ciobanul, neînduplecat: „Îți repet: câinele nu e de vânzare!".

Americanul pleacă dezamăgit. Peste o jumătate de oră poposește la stână un bucureștean: „Neică, îmi place câinele matale. Cu cât mi-l poți vinde?".

Ciobanul, fără să stea pe gânduri: „Cu 100 de lei".

Ajutorul ciobanului, după ce pleacă bucureșteanul cu câinele, îi zice: „Baciule, ești nebun? Americanul ți-a propus 2000 de dolari și l-ai refuzat, dar ăstuia i l-ai dat cu 100 de lei?".

„Mă băiete, mă crezi un prost care nu știe să facă afaceri? De la oraș, fie de la București sau de la Cluj, câinele meu se întoarce până la noapte, dar din America cum s-ar mai fi întors?".

Viitorul în trecut

Soția dumitale va fi frumoasă, deșteaptă și bogată, îi spune ghicitoarea unui bărbat.

- Minunat! Dar ce fac cu actuala?

Dezlegarea integramei din numărul trecut: T-G-C-CENUSIU-MOLARI-FETE-CT-PARA-A-S-A-SER-RS-CASTRON-CANA-LER-STRABUN-RU-AMIRAL-RI-RASE-URAT-M-MIM-STA-IATA-U-ADANCA-RUT-TIRAJ-ARMATA-MAT-ASIA-O-NATANGA-TARC-MITRA-CALIC.

In memoriam

Expoziție de comemorare a deportaților, în centrul capitalei

O expoziție de vagoane, cu genericul „Teroarea de stat în Moldova sovietică. Amploare, victime și făptași", a fost inaugurată sâmbătă, 5 iulie, în Piața Marii Adunări Naționale din centrul capitalei.

Expoziția, organizată de Guvernul Republicii Moldova, este la cea de-a treia ediție și include două vagoane asemănătoare cu cele în care au fost deportați oamenii în Siberia.

În unul din vagoane sunt prezentate documente, fotografii, cărți și diverse obiecte ce ilustrează experiența tuturor celor supuși represiunilor de regimul sovietic. În cel de-al doilea vagon, vizitatorii pot urmări o expoziție dedicată foametei din 1946-1947 și mai mult conținut multimedia. De asemenea, vizitatorii pot urmări o expoziție virtuală, prin intermediul tehnologiei de VR (Virtual Reality).

„Suntem astăzi aici ca să onorăm memoria a zecilor de mii de oameni care au fost condamnați fără ca să aibă vreo vină, care au fost smulși din casele lor, din viețile lor și deportați în Siberia", a spus, la inaugurarea expoziției, Maia Sandu, președintele Republicii Moldova.

Potrivit Maiei Sandu, este o expoziție-muzeu, pentru ca noi să ne putem cunoaște mai bine trecutul, să cunoaștem dramele prin care au trecut oamenii noștri, poporul nostru.

„Suntem aici nu doar ca să deplângem acest trecut, ci ca să învățăm lecțiile și ca să apreciem și să protejăm libertatea. Să înțelegem ce înseamnă un regim totalitar și să facem totul ca să protejăm democrația, să protejăm libertatea, să construim o țară în care viața omului este prețuită de către stat", a subliniat Maia Sandu.

Programul expoziției mai include, pe lângă vizitarea zilnică, de la ora 9.00 până la 21.00, câteva evenimente speciale. Pe 13 iulie, vor fi proiectate filme tematice din rezervele Agenției Naționale a Arhivelor despre represiunile sovietice, iar pe 20 iulie va avea loc proiecția lungmetrajului „Siberia din oase", în regia Leontinei Vatamanu.

Pe 25 iulie, actorii de la Teatrul Național „Vasile Alecsandri" de la Bălți vor juca spectacolul „Tema pentru acasă" - o dramă inspirată din deportările staliniste.

Expoziția „Teroarea de stat în Moldova sovietică. Amploare, victime și făptași" este deschisă publicului în Piața Marii Adunări Naționale până pe 27 iulie.

Deportările au fost o formă a represiunii politice puse în practică de autoritățile sovietice. Nu se cunoaște o cifră exactă a celor care au avut de suferit de pe urma acestui tip de represiune, estimările ridicându-se la câteva sute de mii de persoane deportate în perioada 28 iunie 1940 - 5 martie 1953.

Daniela MORARI

Colegii din Federația Sindicatelor din domeniile Cooperației de Consum, Comerțului și Antreprenoriatului „Moldsindcoopcomerț" și colectivul cooperativei de consum din Țareuca, Rezina, exprimă sincere condoleanțe familiei îndurerate și tuturor celor care au pierdut o prietenă, o colegă și o susținătoare neobosită a dreptății sociale – Eugenia CREȚU, lider sindical.

Dumnezeu să o odihnească în pace. Veșnică pomenire.

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 HADÂRCĂ, 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 Otean.

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

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL str. Feredeului 4, mun. Chișinău. Com.: 585

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.