FONDAT ÎN FEBRUARIE 1990

VOCEA POPORULUI

WWW.VOCEA.MD

№ 27 (1687) ZIAR NAȚIONAL VINERI, 18 IULIE 2025

Reprezentanții CNSM, la un program internațional de instruire ›› p.2

PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

Liderii Federației „Sindicons", în dialog cu patronatul din construcții ›› p.3

Un sejur de neuitat pentru mii de copii. Taberele CNSM își continuă sezonul estival

„Dreptul la odihnă și recreere este un drept fundamental care contribuie la dezvoltarea armonioasă a fiecărui copil

Odată cu sosirea verii, taberele de odihnă administrate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) și-au redeschis porțile pentru mii de copii dornici de o vacanță plină de activități, distracție și experiențe de neuitat.

Taberele „Camping" și „Perlele Nistrului", situate la Vadul lui Vodă, aflate în gestiunea CNSM, oferă în această vară oportunități unice de odihnă, recuperare și socializare pentru copiii din toată țara. Cele două instituții de agrement au fost pregătite minuțios pentru noul sezon estival, oferind condiții excelente de cazare, alimentație, igienă și activități recreative.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova depune anual eforturi substanțiale pentru a asigura copiilor o vacanță de vară sigură, activă și educativă, investind constant în infrastructura taberelor, în formarea personalului și diversificarea programelor.

Potrivit lui Ion Munteanu, administratorul Casei de odihnă și recuperare „Perlele Nistrului", startul odihnei de vară a fost dat încă la 10 iunie și se va încheia la finele lunii august, perioadă în care vor fi organizate șapte ture de odihnă pentru copii. În prezent, la tabără se află 400 de copii.

„Organizăm pentru copii activități zilnice captivante, care îmbină distracția, siguranța și dezvoltarea personală. Cei mici pot vizita și se pot bucura din plin de facilitățile taberei – piscină, terenuri sportive, teatru de vară, clasă IT, bibliotecă, cinema, discotecă și multe alte atracții care le oferă oportunitatea de a lega noi prietenii și de a trăi o vară memorabilă", a relevat Ion Munteanu.

Liuba Jignea-Suveica, administratoarea Casei de odihnă „Campingul din Vadul lui Vodă", a menționat că, pe durata sejurului, copiii participă la activități sportive, artistice și educative, la excursii și activități tematice, toate desfășurate sub supravegherea atentă a unor instructori bine pregătiți. Atmosfera este una de bucurie și entuziasm, iar copiii redescoperă interacțiunea directă, în aer liber, departe de forfota cotidiană.

›› p.3

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

Reprezentanții CNSM, la un program internațional de instruire privind egalitatea salarială

Reprezentanți ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) participă la un program internațional de instruire dedicat promovării egalității salariale, desfășurat cu sprijinul Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și al Biroului de Cooperare al Elveției în Republica Moldova, în cadrul proiectului „Consolidarea păcii și prosperității economice prin leadership-ul și incluziunea femeilor".

Din partea CNSM, la program au luat parte Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, Polina Fisticanu, șefa Departamentului protecție social-economică, și Elena Anton, șefa Departamentului organizare, educație și informare al CNSM. Alături de aceștia, la program au participat reprezentanți ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale, ai Ministerului Finanțelor, Confederației Naționale a Patronatului din Moldova, ai Inspectoratului de Stat al Muncii, precum și parteneri sociali din Ucraina.

Programul de instruire s-a desfășurat într-un format mixt – online (pe durata a trei săptămâni, în perioada 27 iunie - 11 iulie) și în format fizic (săptămâna curentă), la Centrul Internațional de Training al OIM din Torino, Italia. În această perioadă, participanții au analizat cauzele diferențelor de remunerare între femei și bărbați, s-au familiarizat cu metode de evaluare a muncii dintr-o perspectivă sensibilă la gen, au explorat instrumente pentru politici salariale echitabile și au studiat exemple de bune practici din diferite state.

Scopul principal al programului a fost consolidarea cunoștințelor și abilităților necesare pentru promovarea principiului „salarii egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală", în concordanță cu standardele internaționale ale muncii. Participanții au beneficiat de un cadru colaborativ în care au fost abordate atât fundamentele teoretice, cât și soluții concrete care pot fi aplicate la nivel instituțional și legislativ.

În cadrul instruirii de la Torino, au fost prevăzute sesiuni tematice susținute de experți internaționali, prezentări de politici și instrumente aplicate în țări precum Suedia, Portugalia, Spania și Elveția. Printre temele abordate se numără: transparența plăților, evaluarea locurilor de muncă dintr-o perspectivă de gen, rolul inspectoratului muncii în promovarea egalității salariale și importanța dialogului social și a negocierilor colective în asigurarea salariilor echitabile.

Participarea reprezentanților CNSM la acest program a fost importantă pentru consolidarea angajamentului față de drepturile salariaților și promovarea egalității de șanse în câmpul muncii. Cunoștințele dobândite vor contribui la elaborarea de politici naționale mai eficiente, menite să reducă disparitățile salariale și să încurajeze o participare echitabilă a femeilor pe piața muncii.

Potrivit raportului OIM „Disparitatea salarială între femei și bărbați în Moldova: tendințe recente și recomandări de politici", diferența medie de remunerare în lume este de aproximativ 20%, în defavoarea femeilor. În Republica Moldova, femeile câștigă în medie cu 5–9% mai puțin decât bărbații la salariul pe oră și cu 11–15% mai puțin la salariul lunar. Această discrepanță este și mai accentuată în rândul anumitor grupuri, cum ar fi femeile cu vârsta între 25 și 34 de ani, care aleg locuri de muncă mai flexibile, dar mai slab remunerate, pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor.

Instruire

Dialogul social, un instrument eficient în reglementarea relațiilor de muncă

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producerii de Mărfuri „Sindindcomservice" a organizat recent un seminar de instruire cu tema: „Parteneriatul social la nivel de unitate – instrument eficient al dialogului social în reglementarea relațiilor de muncă". Evenimentul s-a desfășurat într-un format interactiv și a reunit lideri sindicali, membri ai comisiilor de dialog social din cadrul organizațiilor primare și reprezentanți ai administrațiilor întreprinderilor din sector.

Seminarul a avut drept scop consolidarea capacităților partenerilor sociali la nivel de unitate, oferindu-le participanților un cadru propice pentru instruire, analiză a practicilor existente și identificare a unor soluții viabile pentru întărirea relațiilor de muncă. Într-un context marcat de schimbări social-economice și provocări pe piața muncii, dialogul social capătă o importanță tot mai mare în asigurarea unui climat echitabil și stabil la locul de muncă.

Lucrările seminarului au fost deschise de Ecaterina Manastîrschi, președinta Federației „Sindindcomservice", care a evidențiat rolul esențial al structurilor de dialog social în apărarea drepturilor salariaților și în promovarea unei cooperări autentice între sindicat și administrație.

„Dialogul social autentic începe de la locul de muncă. Este esențial ca liderii sindicali și membrii comisiilor să fie bine pregătiți, activi și implicați în procesele decizionale din cadrul întreprinderii. Doar așa putem construi un parteneriat social durabil, bazat pe respect reciproc, pe transparență și responsabilitate", a menționat Ecaterina Manastîrschi.

În cadrul instruirii, formatorul sindical național Stela Stratila-Sîrbu a oferit o prezentare detaliată a cadrului legal care reglementează parteneriatul social, accentuând importanța funcționării eficiente a comisiilor de dialog social la nivel de unitate. De asemenea, au fost abordate aspecte legate de prevenirea conflictelor colective, tehnici de negociere colectivă și comunicarea eficientă dintre partenerii sociali.

> *„Responsabilitatea mutuală a ambelor părți constituie chezășia succesului*

Un accent deosebit a fost pus pe responsabilitatea mutuală a ambelor părți – sindicat și administrație – în respectarea angajamentelor asumate prin convențiile și contractele colective de muncă. Participanții au subliniat, în cadrul discuțiilor, necesitatea ca dialogul

social să nu fie o formalitate, ci un proces activ și constant, capabil să genereze soluții concrete la problemele cu care se confruntă salariații.

Activitățile practice din cadrul seminarului – studii de caz, simulări de negocieri și sesiuni de schimb de bune practici – au contribuit semnificativ la dezvoltarea abilităților de analiză, comunicare și luare de decizii ale participanților. Liderii sindicali prezenți au împărtășit experiențe din propriile întreprinderi, discutând despre obstacolele întâmpinate în procesul de dialog și despre strategiile aplicate pentru depășirea acestora.

De remarcat este faptul că instruirea vine într-un moment în care, la nivel național, se accentuează nevoia de modernizare a relațiilor de muncă și de promovare a unui climat favorabil dezvoltării echilibrate a pieței muncii. Parteneriatul social, în acest sens, reprezintă nu doar un instrument de apărare a drepturilor salariaților, ci și un pilon de stabilitate și progres pentru întreaga societate.

Evenimentul organizat de Federația „Sindindcomservice" reconfirmă angajamentul mișcării sindicale față de instruirea continuă a membrilor săi și necesitatea implicării active în viața organizațiilor, pentru ca vocea angajaților să fie auzită și respectată.

Natalia HADÂRCĂ

Parteneriate

Sindicatele și patronatele din construcții, la masa de dialog social

Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcții „SINDICONS" și Federația Patronatului din Construcții și Producerea Materialelor de Construcții au organizat, recent, o masă rotundă la tema: „Sporirea capacităților structurilor de dialog social în ramura construcțiilor".

În cadrul evenimentului, au fost abordate subiecte privind situația pe piața muncii în sectorul construcțiilor, punerea în aplicare a Codului urbanismului și construcțiilor, rolul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură.

Potrivit unui studiu realizat de IDIS „Viitorul", în parteneriat cu Federația „SINDICONS" și federația patronatului din ramură, sectorul construcțiilor contribuie în prezent cu peste 6% la PIB, fiind în top cinci ramuri economice. În anul 2024, investițiile totale în construcții (publice și private) au depășit 30 de miliarde de lei.

Este o ramură de importanță multiplicativă – generează cerere pentru 20 de industrii conexe (materiale de construcții, transport, energie, servicii financiare ș.a.). La ora actuală, 25% din portofoliul de credite al băncilor este în domeniul construcțiilor, un maxim istoric absolut.

Peste 60 de mii de persoane activează anual în construcții în Republica Moldova, dintre care 60% în zona informală. Sectorul se confruntă cu mai multe provocări – muncă la negru, lipsa protecției sociale, migrație masivă a forței de muncă destul de calificată.

În condițiile în care unii salariați din ramura construcțiilor pleacă să lucreze peste hotare, în locul lor se angajează muncitori străini. Studiul arată că numărul străinilor care muncesc în Republica Moldova, inclusiv în ramura construcțiilor, este în continuă creștere, în ultimii ani. Dacă, în 2018, ponderea străinilor în populația ocupată din Republica Moldova constituia 2,7%, în iunie anul curent acest indicator era de două ori mai mare și constituia 5,7%.

Codul urbanismului și construcțiilor

Părțile implicate în discuție au menționat că există anumite oportunități oferite de muncitorii străini, și aici este vorba de faptul că ei mențin ritmul de dezvoltare a marilor proiecte publice și private, există un transfer de bune practici și experiență profesională, are loc creșterea competitivității. Cu toate acestea, există și anumite riscuri asociate muncitorilor străini în construcții – creșterea muncii la negru, discriminare față de muncitorii locali. Angajatorii sunt obligați să garanteze uncitorilor străini salariul mediu prognozat (16 mii de lei), în timp ce localnicii au garanții salariale mult mai mici (5500-6000 de lei).

Codul urbanismului și construcțiilor a intrat în vigoare la 30 ianuarie 2025. Actul legislativ prevede mai multe domenii de reglementare și aplicare - amenajarea teritoriului și urbanismul, proiectarea construcțiilor, autorizarea lucrărilor de construcție, executarea lucrărilor de construcție, exploatarea construcțiilor, postutilizarea acestora, calitatea materialelor și a produselor din domeniul construcțiilor, exercitarea controlului de stat în construcții.

Noile prevederi ale Codului respectiv se aplică terenurilor în vederea realizării operațiilor de amenajare a teritoriului și de urbanism, a construcțiilor și instalațiilor aferente acestora, indiferent de tipul de proprietate sau destinație, respectiv, pentru realizarea lucrărilor la construcțiile noi, a lucrărilor de reparație capitală, renovare majoră în sensul Legii privind performanța energetică a clădirilor și reconstrucție la construcțiile existente.

Daniela MORARI

Vacanța mare

Un sejur de neuitat pentru mii de copii. Taberele CNSM își continuă sezonul estival

(Continuare din p. 1)

„În această perioadă, în tabără se odihnesc 510 copii. În anul acesta am adus îmbunătățiri semnificative programului educațional și cultural-artistic, iar specialiștii implicați desfășoară activități menite să dezvolte comunicarea, empatia și spiritul de echipă în rândul copiilor. Totodată, am diversificat și meniul. Organizăm o varietate de activități, astfel încât fiecare copil să trăiască o vacanță frumoasă și să-și dorească să revină cu drag la tabăra noastră", a adăugat Liuba Jignea-Suveica.

Este de menționat faptul că, între altele, Casa de odihnă „Campingul din Vadul lui Vodă" are o infrastructură modernă: piscină pentru copii, terenuri de fotbal și volei cu gazon artificial, săli cu mese de tenis, săli de studii, salon video, servicii medicale nonstop. Teritoriul taberei este împrejmuit și bine păzit, iar programul educativ și distractiv este coordonat de Direcția generală educație, tineret și sport a Consiliului municipal Chișinău.

Situată la doar 18 km de Chișinău, în „Parcul Nistrean" din localitatea Vadul lui Vodă, Casa de odihnă și recuperare „Perlele Nistrului" este un spațiu ideal pentru vacanțele de vară ale copiilor. Tabăra dispune de personal calificat, asistență medicală permanentă, siguranță nonstop, terenuri de minifotbal, volei, baschet, tenis de masă, piscină și alte servicii esențiale pentru o experiență de neuitat.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova consideră că dreptul la odihnă și recreere nu este doar un aspect important al copilăriei, ci un drept fundamental care contribuie la dezvoltarea echilibrată, sănătoasă și armonioasă a fiecărui copil. Din acest motiv, CNSM se implică activ în crearea condițiilor optime pentru activitatea taberelor de vară, oferind copiilor oportunități de socializare, învățare prin joc, descoperire și relaxare într-un mediu sigur și prietenos.

Prin eforturi constante de îmbunătățire a infrastructurii, a programelor educative și activităților recreative, CNSM promovează un model de vacanță care contribuie la bunăstarea fizică, emoțională și socială a celor mici, asigurându-se că fiecare copil se simte protejat, sprijinit și inspirat.

Pentru a afla mai multe informații despre serviciile oferite, accesați datele de contact ale celor două tabere prezentate mai jos:

Casa de odihnă „Campingul din Vadul lui Vodă"
Relații la telefon:
(+373) 22 416343
Fax: (+373) 22 416334
E-mail: campingvv@rambler.ru
Facebook: https://www.facebook.com/profile.php?id=61577570374633

Casa de odihnă și recuperare „Perlele Nistrului"
Relații la telefon:
(+373) 22 314622
Fax: (+373) 22 314712
E-mail: perlelenistrului@gmail.com

Educație

Învățământul dual a fost introdus și în unele universități de stat de la noi

Învățământul dual, ce presupune combinarea studiilor cu munca, se extinde și în cele mai importante universități de stat. Din următorul an, studenții din anul doi vor avea dreptul să se angajeze part-time conform specialității pe care o studiază, dedicând muncii 40 la sută din timpul orelor. Măsura vine să rezolve două probleme - să acopere o parte din deficitul de cadre și să faciliteze integrarea tinerilor în câmpul muncii încă de pe băncile facultăților.

„Ceea ce este nou este faptul că studenții vor avea oportunitatea ca 40 la sută din timpul studiilor să-l petreacă într-o companie. Asta înseamnă că, începând cu semestrul patru, al doilea an de studii, vor merge să activeze în una din companiile partenere ale programului de învățământ dual", a spus Dan Perciun, ministrul Educației și Cercetării.

Proiectul de lege, ajuns zilele trecute în Parlament, prevede că activitatea desfășurată de studenți trebuie să fie neapărat conformă specialității de studiu. De asta vor trebui să aibă grijă universitățile.

Provocarea, acceptată de trei universități

„Legătura va fi asigurată de universitate, cu suportul ministerului de resort, eventual, în parteneriat cu Camera de Comerț și Industrie. Dar responsabilitatea pentru a-i oferi studentului șansa de a accede într-o companie îi va reveni universității, iar înscrierea în învățământul dual, din start, presupune această oportunitate", a mai spus ministrul.

Nu toate universitățile și programele de studii vor face parte din acest proiect. Potrivit Ministerului Educației, până în prezent, provocarea a fost acceptată de trei universități: Universitatea de Stat, Universitatea Tehnică și Academia de Studii Economice. Și pentru că, totuși, e un program pilot, la prima etapă se va accepta angajarea a 200 de studenți, dintre cei cu cele mai bune reușite la nouă programe de studii, cum ar fi marketing, logistică, inginerie, pedagogie și IT.

Administrațiile universităților salută această inițiativă, întrucât studenții vor avea posibilitatea să fie remunerați pentru munca depusă și să asimileze mai rapid cunoștințele practice. Totuși, instituțiile exclud o atitudine mai indulgentă față de studenții care vor face parte din acest program.

„Era de fapt complicat pentru unii studenți să facă față cerințelor de la facultate, pentru că sunt diferite proiecte pe care trebuiau să le facă la facultate, lucrări de laborator, și nu reușeau mereu. Iar atunci combinația aceasta de studii superioare, împreună cu activitatea într-o companie, o să le salveze din timp. Pentru că, aflându-se în cadrul companiei, mai multe sarcini de studii vor putea fi realizate acolo. Dar asta nu înseamnă că vom fi indulgenți, înseamnă doar o sincronizare a planurilor de studii. Și, repet, va trebui și compania să delege oameni care să fie mentori pentru acești studenți", a menționat Viorel Bostan, rectorul Universității Tehnice din Moldova.

Sindicaliștii au susținut întotdeauna promovarea învățământului dual în Republica Moldova. Potrivit lor, pentru a spori atractivitatea învățământului dual, este necesar de dezvoltat colaborarea dintre instituțiile de învățământ și angajatorii din diferite ramuri și de a spori motivarea tuturor părților implicate, ajustarea programelor și a planurilor de învățământ la tendințele pieței muncii, preluarea experienței practice din străinătate în ceea ce privește pregătirea viitorilor specialiști, dotarea instituțiilor de învățământ implicate în acest proces cu echipament necesar.

Inițiativa are deja succes în învățământul profesional-tehnic din țară, unde este aplicată în câteva instituții de învățământ. Potrivit Ministerului Educației și Științei, până în prezent, peste 1600 de elevi lucrează și învață simultan.

Votat de Parlament

Cetățenii UE vor avea condiții simplificate de intrare și ședere în Republica Moldova

Cetățenii Uniunii Europene vor avea condiții clare și simplificate de intrare și ședere în Republica Moldova. Proiectul de lege privind libera circulație și ședere pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor UE și a membrilor de familie ai acestora a fost susținut în lectura a doua de 64 de deputați.

Proiectul de lege are drept scop instituirea unui cadru normativ național clar, adaptat la standardele europene, care să reglementeze și să faciliteze libera circulație și ședere pe teritoriul Republicii Moldova a cetățenilor Uniunii Europene, precum și a membrilor familiilor acestora. Documentul prevede drepturile membrilor familiilor cetățenilor UE, inclusiv ale soților, copiilor, care vor putea trăi, studia și munci în țara noastră. Ei vor avea acces liber pe piața muncii, la educație și la servicii medicale, beneficiind de aceleași condiții ca și cetățenii Republicii Moldova.

Evidența persoanelor respective va fi efectuată de Inspectoratul General pentru Migrație. Cetățenii UE vor avea dreptul de ședere pe teritoriul Republicii Moldova pentru o perioadă mai mare de 90 de zile calendaristice, dacă nu vor prezenta pericol pentru securitatea națională, ordinea și sănătatea publică. Pentru a beneficia de dreptul de ședere pe o perioadă mai mare de 90 de zile, ei vor trebui să obțină o carte de rezidență, procedura fiind simplă, rapidă și transparentă. Cartea de rezidență va fi eliberată în termen de trei zile lucrătoare și va fi valabilă pentru o perioadă de cinci ani.

Proiect susținut de CNSM

De asemenea, în proiect sunt prevăzute și condițiile de eligibilitate pentru păstrarea dreptului de ședere a membrilor de familie, dar și condițiile de eligibilitate pentru ședere permanentă pe teritoriul Republicii Moldova, după o ședere legală și continuă de cel puțin cinci ani. În același timp, sunt stipulate situațiile în care persoanelor li se poate interzice intrarea și ieșirea din/în țară, în cazuri justificate legate de securitate, ordinea publică sau sănătate.

Documentul mai prevede modificarea unui set amplu de acte legislative pentru a asigura coerența cu noile reglementări. Proiectul este elaborat de Ministerul Afacerilor Interne, în comun cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Acesta a fost susținut și de către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.

„Este un lucru firesc și țara noastră, aspirantă în marea familie europeană, trebuie să se alinieze standardelor UE. În cazul de față vorbim de un standard internațional și toate țările fac acest lucru", a spus, pentru „Vocea poporului", Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM.

Numărul cetățenilor străini care au ajuns, în ultimul deceniu, în Republica Moldova a crescut cu 10%, arată datele preliminare ale Recensământului din 2024. Potrivit Inspectoratului General pentru Migrație, la sfârșitul anului 2024, pe teritoriul Republicii Moldova erau înregistrați peste 20 de mii de străini și apatrizi din 130 de țări. Dintre aceștia, peste 5600 aveau drept de ședere permanentă, iar aproximativ 16 mii beneficiau de ședere provizorie. Unii experți spun că numărul acestora în următorii ani ar putea să crească.

„Sunt doi factori care au dus la aceasta. Primul ar fi chestiunea legată de refugiații ucraineni. A trecut un flux imens pe aici. O parte au rămas în Republica Moldova. O altă parte ar fi legată de migrația forței de muncă. Țara noastră nu este doar un exportator de forță de muncă, dar devine și un importator", a spus expertul economic Stas Madan.

Potrivit Inspectoratului General pentru Migrație, cei mai mulți străini încadrați în câmpul muncii în Republicii Moldova vin din Turcia, Ucraina, Federația Rusă, România și India.

Pagină realizată de **Galina MUNTEANU**

Drepturile salariaților

ETUC: Încă un milion de lucrători nu își pot permite o vacanță

Numărul persoanelor care nu își permit o săptămână de vacanță, în ciuda faptului că sunt angajate, a crescut din nou cu peste un milion într-un singur an. Aceasta arată că Uniunea Europeană se află într-o urgență de calitate a locurilor de muncă și trebuie să-și reconstruiască contractul social prin negocieri colective, se menționează într-un comunicat de presă al Confederației Europene a Sindicatelor (ETUC).

O analiză a celor mai recente date Eurostat, care nu sunt încă disponibile publicului, realizată de Institutul European al Sindicatelor (ETUI), a constatat că o vacanță de vară era peste posibilitățile a 41,5 milioane de persoane în 2023, față de 40,5 milioane în 2022.

„Este a treia creștere anuală consecutivă a sărăciei în vacanțe și înseamnă că 15% dintre toți oamenii care lucrează din Europa pierd acum timpul liber cu familiile lor, în timp ce directorii generali, care câștigă acum de peste 100 de ori mai mult decât lucrătorul mediu, se bronzează în stațiuni de lux", se subliniază în comunicatul de presă al ETUC.

Constatările sunt rezultatul unei economii din ce în ce mai inegale, în care lucrătorii sunt forțați să renunțe la vacanțe din cauza creșterii costurilor de cazare, transport și hrană, combinate cu scăderea puterii de cumpărare și cu speculațiile.

Confederația Europeană a Sindicatelor solicită guvernelor naționale să pună în aplicare pe deplin Directiva privind salariul minim. Totodată, ETUC cere Comisiei Europene să se asigure că pachetul de locuri de muncă de calitate, care va fi prezentat în anul curent, va include legislația pentru reechilibrarea economiei, inclusiv prin condiționarea respectării negocierilor colective pentru accesul la contractele publice.

„O pauză cu familia sau prietenii este importantă pentru sănătatea noastră fizică și mentală și este o parte fundamentală a contractului social european. După ce au muncit din greu tot anul, este minimul pe care oamenii care muncesc ar trebui să și-l poată avea și nu ar trebui să se permită să devină un lux doar pentru câțiva", a declarat Esther Lynch, secretar general al ETUC.

Potrivit acesteia, cifrele arată că Europa se confruntă cu o urgență de locuri de muncă de calitate și contractul social european continuă să se destrame ca urmare a creșterii inegalității economice.

„Din păcate, nu este surprinzător faptul că tot mai mulți oameni nu își permit o vacanță când, în același timp, dividendele au crescut de până la 13 ori mai repede decât salariile oamenilor, iar directorii generali au fost plătiți de peste 100 de ori mai mult decât lucrătorul mediu", a menționat Esther Lynch.

Potrivit liderului sindical, economia europeană recompensează din ce în ce mai mult speculațiile financiare în loc de muncă reală.

„Acest lucru trebuie să se schimbe. Iar cea mai bună modalitate de a reechilibra economia este prin asigurarea faptului că mai mulți lucrători beneficiază de negocieri colective, care nu numai că oferă salarii mai mari, ci și condiții mai bune, cum ar fi până la două săptămâni de concediu plătit suplimentar în fiecare an", a ținut să menționeze secretarul general al ETUC.

Liderul sindical a adăugat că „această creștere rușinoasă a sărăciei în vacanță pune responsabilitatea politicienilor de a acționa la întoarcere din propriile vacanțe".

„Viitorul pachet de măsuri privind locurile de muncă de calitate al Comisiei Europene trebuie să includă o legislație urgentă care să fie pe măsura amplorii crizei cu care ne confruntăm", a conchis Esther Lynch.

Estimările sunt obținute din microdatele EU-SILC, un instrument de sondaj armonizat la nivel transnațional, reprezentativ pentru populație. Acesta este utilizat pentru a estima ponderea populației europene cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani, care lucrează și care declară că nu își poate permite o săptămână de vacanță departe de casă.

Daniela MORARI

Lege nouă

Spații prietenoase pentru copii, inclusiv la sindicate

O veste mult așteptată pentru părinții angajați din Republica Moldova: Parlamentul a aprobat recent Legea nr. 193, care le oferă angajatorilor cadrul legal pentru a crea spații prietenoase pentru copii la locul de muncă. Noua reglementare vine să sprijine echilibrul între viața profesională și cea familială și răspunde unei necesități stringente pentru multe familii active pe piața muncii.

Potrivit Articolului 252 tertium, proaspăt introdus în Codul muncii, angajatorii pot organiza spații dedicate copiilor de peste trei ani ai angajaților, care pot fi frecventate ocazional, fără birocrație, gratuit. Această măsură oferă flexibilitate atât angajatorilor, cât și salariaților, mai ales în contextul lipsei de infrastructură adecvată pentru îngrijirea copiilor.

Adoptarea acestei legi a fost posibilă cu sprijinul tehnic al Organizației Internaționale a Muncii (OIM), în cooperare cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare din Republica Moldova și cu sprijinul financiar al Guvernului Elveției.

CNSM, model de urmat

Un exemplu concret de implementare a acestor prevederi vine chiar din cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, care a inaugurat recent un spațiu prietenos pentru copii la sediul său. Proiectul, realizat cu sprijinul OIM, oferă părinților salariați posibilitatea de a-și aduce copiii la muncă în condiții sigure și prietenoase.

„Ne-am dorit să venim cu o soluție concretă pentru colegii noștri, dar și să oferim un exemplu pentru alte instituții din țară. Mobilierul este flexibil, spațiul este adaptat copiilor, iar părinții îi pot monitoriza în timp real direct de la birou", a declarat Igor Zubcu, președintele CNSM.

Spațiul este dotat cu mobilier adaptabil, jucării educative, cărți și sisteme de supraveghere video, care oferă părinților un plus de siguranță. Iluminatul este ergonomic, iar atmosfera generală este gândită astfel încât să stimuleze dezvoltarea armonioasă a copiilor, chiar și pentru perioade scurte de ședere.

Beneficii pe termen lung

Specialiștii consideră că această măsură aduce beneficii semnificative nu doar pentru părinți, ci și pentru angajatori:

- Reducerea absenteismului în rândul părinților;
- Creșterea productivității și a motivației la locul de muncă;

- Îmbunătățirea imaginii organizației în raport cu angajații;
- Promovarea echității de gen, mai ales în sprijinul femeilor care revin la muncă după concediul de maternitate.

„Este un pas esențial pentru a construi un mediu de lucru prietenos familiilor. O astfel de abordare reduce inegalitățile și oferă copiilor un început sigur și sănătos", a menționat Ala Lipciu, coordonatoare națională OIM în Republica Moldova.

Primii pași contează

Pe lângă CNSM, și Ministerul Muncii și Protecției Sociale a amenajat un astfel de spațiu, demonstrând că sectorul public poate deveni un lider în promovarea politicilor moderne de muncă. Această inițiativă, aflată acum pe baze legale, poate deveni un model pentru instituții publice, organizații sindicale și întreprinderi private din întreaga țară.

Noua lege și inițiativele deja lansate arată că Republica Moldova face pași concreți spre modernizarea condițiilor de muncă, punând familia și bunăstarea copiilor în centrul politicilor de resurse umane. CNSM își reafirmă astfel rolul de promotor activ al drepturilor salariaților și al echilibrului dintre muncă și viața personală.

Natalia HADÂRCĂ

Economistul

Vechimea în muncă pentru dreptul la concediu de odihnă anual plătit

Am fost în concediu de boală opt luni, în urma unui accident rutier. Mai am nevoie de recuperare și m-am adresat la întreprinderea unde activez de mai mulți ani să-mi acorde un concediu ordinar plătit. Specialistul din secția resurselor umane mi-a spus că nu am dreptul la concediu ordinar, dat fiind faptul că am fost mult timp în concediu medical. Pe de altă parte, vara sunt multe comenzi și chiar dacă îmi va acorda conducătorul concediu, voi fi neapărat rechemată din concediu. Eu înțeleg totul, dar am necesitate de a mai trece un curs de reabilitare. Spuneți-mi, vă rog, perioada concediului medical nu intră în vechimea în muncă ce dă dreptul la concediu anual? Cum mi se va calcula indemnizația de concediu, dacă ultimele trei luni am fost în concediu medical? Are dreptul angajatorul să mă recheme la lucru din concediu ordinar? În care acte juridice sunt stabilite normele respective, ca să le aduc la cunoștință la serviciu?

Galina N., Ungheni

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

Conform art.114 din Codul muncii, în vechimea în muncă ce dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ:

• timpul când salariatul a lucrat efectiv;

• timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă (funcția) și salariul mediu integral sau parțial;

• timpul absenței forțate de la lucru – în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă și al restabilirii ulterioare la locul de muncă;

• timpul când salariatul nu a lucrat de fapt, dar și-a menținut locul de muncă (funcția) și a primit diferite plăți din bugetul asigurărilor sociale de stat (în cazul dat, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă), cu excepția concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de trei ani;

• perioada aflării în concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul;

• alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Dacă convențiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, ce oferă dreptul la concediul de odihnă anual, nu se includ:

• timpul absenței nemotivate de la lucru;

• perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de patru ani;

• perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice;

• perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit. a) -d) (concediu de maternitate; boală sau traumatism; instituire a carantinei, în baza certificatului de concediu medical, eliberat salariatului conform legislației) și la art. 77 lit. b) - urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiu cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice.

Conform pct. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, dacă lucrătorul nu a primit, din motive întemeiate, salariu la întreprindere, în baza căruia se determină salariul mediu, salariul se calculează în baza salariului de funcție lunar al lucrătorului sau din salariul tarifar pe oră (pe zi), ținându-se cont de durata stabilită a zilei de muncă și (sau) a săptămânii de lucru.

Conform art. 122 din Codul muncii, salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezenta acestuia în unitate. În acest caz, salariatul nu restituie indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite.

Retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează în baze generale.

În caz de rechemare, salariatul trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceluiași an calendaristic.

Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiași an calendaristic, salariatul este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.

Folosirea de către salariat a părții rămase a concediului de odihnă anual se efectuează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului.

Refuzul salariatului de a-și folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este nul.

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.

Asigurarea egalității în drepturi a persoanelor în sfera muncii

Vă rog să ne spuneți ce presupune asigurarea egalității în drepturi a tuturor persoanelor în sfera muncii și care sunt reglementările principale în acest sens?

Chiril Țăruș, Chișinău

Egalitatea în drepturi a cetățenilor Republicii Moldova în fața legii constituie o normă constituțională prevăzută de art. 16 alin. (2) din Constituția țării, potrivit căreia toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Reglementările acestei norme constituționale sunt adaptate la raporturile de muncă prin prevederile art. 8 din Codul muncii. Potrivit alin (1) al acestui articol, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

Mai mult, interzicerea discriminării după orice criteriu în domeniul raporturilor de muncă și asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare, potrivit art. 5 din Codul muncii, constituie principii de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, care reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova.

> *„Interzicerea discriminării și asigurarea egalității constituie principii de bază ale reglementării raporturilor de muncă*

Dispoziția alin. (2) al art. 10 din Codul muncii stabilește că angajatorul este obligat: să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu la locul de muncă.

Astfel, asigurarea egalității în drepturi în sfera muncii presupune garantarea egalității de șanse și tratament pentru toate persoanele, începând cu procesul de angajare și pe toată durata raporturilor de muncă.

La depistarea în unități a cazurilor de discriminare la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale (potrivit alin. 4 prim al art. 386 din Codul muncii) înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora.

Prin urmare, angajatorii sunt obligați să examineze, în termen de șapte zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerințele sindicatelor și să informeze în scris organul sindical despre rezultatele examinării și măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistate (art. 386 alin. (5) din Codul muncii).

Un alt act legislativ care are drept obiectiv reglementarea asigurării egalității este Legea nr. 121 din 25.05.2012. Această lege cuprinde reglementări în domeniu, necesare aplicării Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000, Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 etc.

Prevederile art. 7 din legea respectivă vizează interzicerea discriminării în câmpul muncii și în exercitarea unei profesii (interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, care au drept efect subminarea egalității la alegerea locului de muncă etc.).

În domeniul forței de muncă, Republica Moldova a ratificat Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 111, care prescrie obligația statului care o ratifică de a promova o politică națională ce urmărește eliminarea tuturor formelor de discriminare în materie de forță de muncă și de exercitare a profesiei.

Negocieri eșuate

Caz rar întâlnit: avocații din Republica Moldova au intrat în grevă generală

Marți, 15 iulie, a început greva generală a avocaților din Republica Moldova, care va dura până la Congresul Extraordinar al Avocaților, din 25 iulie curent. Discuțiile purtate la începutul săptămânii cu autoritățile nu au dat rezultate. Totuși, Consiliul Uniunii Avocaților din Moldova (UAM) a modificat hotărârea anterioară, precizând cazurile în care activitatea avocaților va continua.

Potrivit unui comunicat al Uniunii Avocaților din Republica Moldova, la ședință au participat reprezentanți ai organizației, ai Ministerului Justiției, Parlamentului, Aparatului Președintei Republicii Moldova, Consiliului Național pentru Asistența Juridică Garantată de Stat (CNAJGS), avocați și consilierul premierului.

Discuțiile au avut loc după ce Parlamentul a aprobat un amendament propus de deputata Efimia Bandalac la proiectul Legii nr. 244/2025, care aduce modificări Legii avocaturii nr. 1260/2002. Uniunea Avocaților susține că amendamentul a fost adoptat fără consultarea breslei și afectează grav independența și autonomia profesiei, dar și dreptul cetățenilor la asistență juridică calificată.

Președintele Uniunii Avocaților, Dorin Popescu, a declarat că scopul grevei a fost și acela de a deschide un dialog cu autoritățile, însă, în lipsa unor soluții concrete, protestul continuă. Avocații consideră că remedierea situației este posibilă doar prin nepromulgarea legii de către președintele Republicii Moldova, Maia Sandu, și își mențin apelul public adresat acesteia.

Reprezentanții Parlamentului au recunoscut că modificarea a fost adoptată fără consultare, dar au menționat că, fiind o lege organică, ea nu mai poate fi revizuită de actualul legislativ. Ministerul Justiției a propus formarea unui grup de lucru, dar Uniunea Avocaților consideră că acest demers este tardiv și lipsit de eficiență în contextul alegerilor parlamentare apropiate.

Avocații susțin că noile amendamente subminează independența și autonomia profesiei. Printre prevederile contestate se numără limitarea mandatelor pentru membrii Consiliului Uniunii Avocaților, ai Comisiilor de Etică și Licențiere, dar și interdicția ca aceștia să ocupe din nou funcții timp de trei ani după expirarea mandatului.

De asemenea, este criticată introducerea reprezentanților desemnați de Ministerul Justiției și din societatea civilă în comisiile de licențiere și disciplină ale Uniunii Avocaților – o măsură care, în opinia protestatarilor, riscă să afecteze grav autonomia organizației. Pe de altă parte, autoarea amendamentelor, Efimia Bandalac, deputată PAS, respinge acuzațiile și afirmă că legea respectivă nu afectează independența avocaților.

Galina MUNTEANU

Modificări legislative

Procedura de moștenire va deveni mai simplă: noile reguli, în vigoare din 2026

Începând cu 1 ianuarie 2026, cetățenii Republicii Moldova vor beneficia de proceduri succesorale mai simple și mai clare, ca urmare a modificărilor legislative adoptate de Parlament. Proiectul de lege a fost votat în lectura a doua și aduce schimbări esențiale în Codul civil și în Legea privind activitatea notarială.

Una dintre cele mai importante prevederi este reintegrarea soțului supraviețuitor în clasa I de moștenitori. Astfel, pe lângă cota legală care i se cuvine, acesta va avea dreptul să păstreze mobilierul și obiectele de uz casnic din locuința comună, în măsura în care sunt necesare pentru continuarea gospodăriei.

O altă noutate legislativă o constituie posibilitatea decăderii unui moștenitor din dreptul succesoral. Astfel, orice persoană interesată va putea cere instanței excluderea unui moștenitor în caz de motive temeinice – cum ar fi comportamentul abuziv față de defunct. Dacă o astfel de hotărâre vine după ce moștenirea a fost deja acceptată, bunurile primite vor trebui restituite, iar cota respectivă va fi redistribuită între ceilalți moștenitori.

Se simplifică și procedura de acceptare sau renunțare la moștenire, prin extinderea termenului legal de la 6 la 12 luni. În plus, reglementările privind exprimarea voinței succesorale vor fi mai accesibile și mai clar definite, contribuind la reducerea neînțelegerilor și a conflictelor între rude.

Pe lângă aceste schimbări, a fost adoptat un alt proiect de lege care eliberează cetățenii de constrângerile legate de competența teritorială a notarilor. Până acum, doar notarul din raza teritorială a deschiderii succesiunii putea elibera certificatele de moștenitor. Din momentul intrării în vigoare a noii legi, orice notar din țară va putea fi ales de moștenitori pentru demararea procedurii.

La cererea unei majorități simple a moștenitorilor, dosarul va putea fi transmis către un alt notar, ceea ce, potrivit autorilor proiectului, va stimula concurența între notari și va duce la creșterea calității serviciilor și reducerea costurilor pentru cetățeni.

Noua lege, susținută de 73 de deputați, a fost elaborată de parlamentari din Fracțiunea PAS și va intra în vigoare cel târziu la șase luni după publicarea în Monitorul Oficial, odată cu finalizarea modificărilor tehnice în sistemele informatice.

Reforma succesorală reprezintă un pas important în direcția modernizării justiției civile, reducând birocrația și oferind un cadru legal mai clar și mai echitabil pentru toți cetățenii implicați într-un proces de moștenire.

Cor. VP

Mecanism nou

Implementarea dreptului la pensie de urmaș pentru copiii cu dizabilități

Cabinetul de miniștri a aprobat, în ședința de miercuri, Hotărârea de Guvern pentru modificarea unor acte normative, în vederea ajustării acestora la modificările aprobate anterior în legislație, care reglementează aspecte legate de pensia de urmaș pentru copiii cu dizabilități și persoanele cu dizabilități severe din copilărie.

Este o măsură necesară pentru această categorie de beneficiari, care au un statut social distinct, și care va contribui la asigurarea unui trai independent și demn în comunitate.

Totodată, a fost extins și dreptul la includerea în stagiul de cotizare a perioadelor de participare la acțiunile de luptă, inclusiv a zilelor de spitalizare și tratament în urma rănilor sau contuziilor, precum și a perioadei de aflare în prizonierat, oferind posibilitatea tuturor veteranilor de război să beneficieze de includerea acestor perioade în stagiul de cotizare în mărime triplă. Până în prezent, acest drept era aplicabil doar persoanelor care au participat la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova. Modificările vor permite și recalcularea pensiilor care vor genera un cuantum mai mare al acestora.

Hotărârea aprobată vine să pună în aplicare prevederile Legii nr. 46/2025 (în vigoare din 1 aprilie 2025), privind acordarea dreptului la pensie de urmaș copiilor cu dizabilități și persoanelor cu dizabilități severe din copilărie, și ale Legii nr. 87/2025 (în vigoare din 1 mai 2025), pentru modificarea unor acte normative în vederea ajustării cadrului legal la Legea nr. 317/2024 privind veteranii de război. Astfel, art. 25 din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii a fost completat cu o categorie nouă de beneficiari, iar tuturor veteranilor de război li se recunoaște participarea la acțiunile de luptă, inclusiv perioada de spitalizare, tratament sau aflare în prizonierat, în vederea includerii în stagiul de cotizare în mărime triplă.

„Această decizie demonstrează angajamentul nostru de a construi un sistem de protecție socială mai echitabil, care oferă suport celor care au cea mai mare nevoie. Este o dovadă de respect față de veteranii noștri și de grijă pentru copiii și persoanele cu dizabilități severe din copilărie", a declarat Alexei Buzu, ministrul Muncii și Protecției Sociale.

Cor. VP

Umor pentru sindicaliști deștepți

Pastile de slăbit

O doamnă merge la un control medical de rutină. În timpul examinării, admite că ia pastile de slăbit.

- Luați pastile pentru slăbit?
- Da.
- Și câte luați?
- Până mă satur.

Afacere eșuată

Sună telefonul dimineața:

– Alo, ți-am răpit soția! Adu 100.000 de euro și ți-o dăm înapoi!

– Dar eu nu am atâția bani!

– Nu ne interesează, descurcă-te!

Sună telefonul seara:

– Vino s-o iei!

– Dar n-am făcut rost de bani!

– Îți dăm noi, NUMAI IA-O DE AICI!!!

La furat mireasa

– Vasile, unde ești, mă?

– În BMW-ul mirelui.

– Ce cauți acolo?

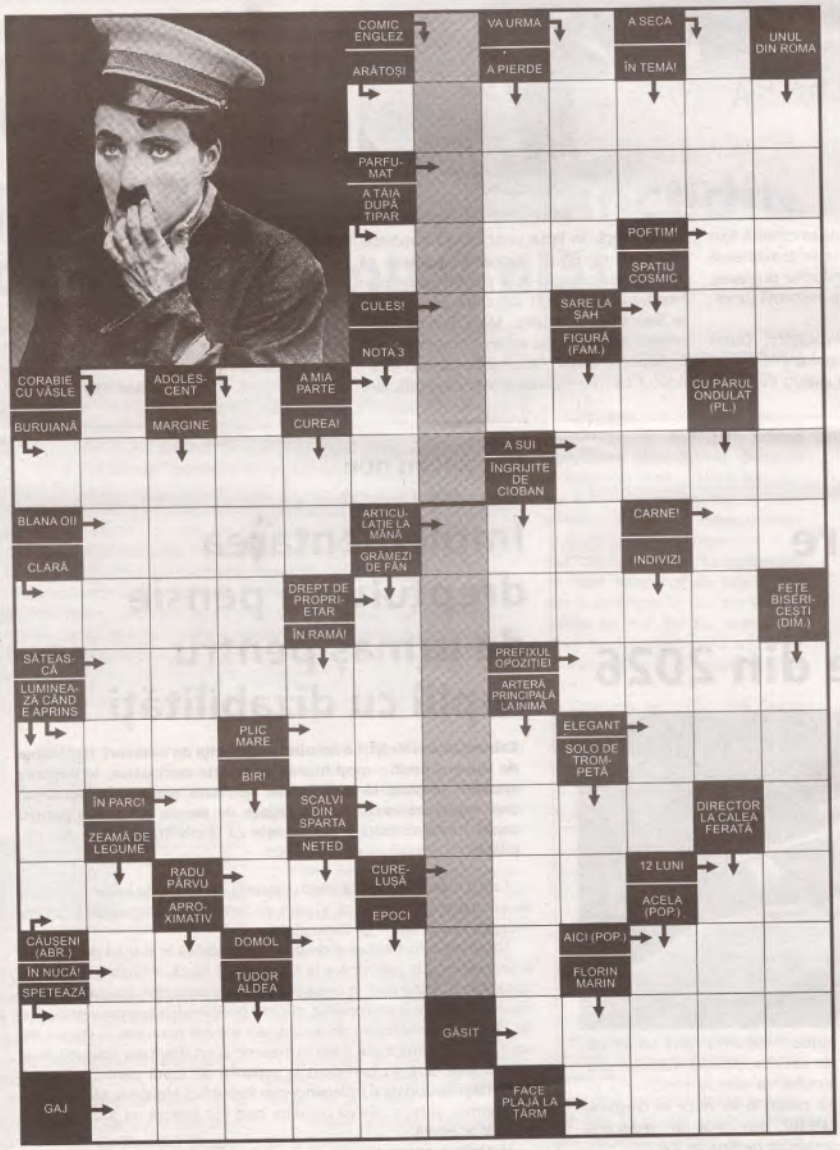
– L-am furat.

– Păi tu trebuia să furi mireasa, nu mașina!

– Știu, dar BMW-ul mi-a plăcut mai mult.

Concluzie filosofică

Cine se trezește mai dimineață, mai departe ajunge. Cine se trezește mai târziu, ajunge tot acolo, dar mai odihnit!



Dezlegarea integramei din numărul trecut: C-V-M-POSIBIL-RASINA-VILE-UB-DA-ANI-T-U-NATURAL-BRANZA-ARAT-ALIATI-ATAC-UNA-LIMITA-U-S-CAV-SATAR-SAGA-AUT-OCA-FATA-NOURI-BI-LANTURI-DS-RARIT-ITI-O-MINIM-SCUTIT-UT-ANTICARI.

Înveșnicirea memoriei

Aeroportul Internațional Chișinău va purta numele lui Eugen Doga

Guvernul Republicii Moldova a aprobat miercuri, 16 iulie curent, hotărârea privind redenumirea Aeroportului Internațional Chișinău în „Aeroportul Internațional Eugen Doga – Chișinău". Decizia vine la scurt timp după trecerea în eternitate a marelui compozitor, care a decedat pe 3 iunie 2025, la vârsta de 88 de ani.

Inițiativa aparține Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale și este susținută de toate instituțiile consultate: Ministerul Culturii, Ministerul Justiției, Autoritatea Aeronautică Civilă și întreprinderea de stat „Aeroportul Internațional Chișinău". Potrivit notei informative, scopul redenumirii este „înveșnicirea memoriei unei personalități marcante a artei muzicale, care a avut o contribuție deosebită la dezvoltarea și promovarea culturii naționale".

Eugen Doga este considerat unul dintre cei mai importanți compozitori români și ai spațiului est-european. A semnat coloana sonoră a peste 200 de filme artistice și documentare, printre care se remarcă capodoperele „Lăutarii" și „Șatra", regizate de Emil Loteanu. Muzica sa este prezentă în cele mai mari cinematografe ale lumii, iar valsul din filmul „Gingașa și tandra mea fiară" a fost declarat de UNESCO una dintre cele patru capodopere muzicale ale secolului XX.

Pe lângă activitatea cinematografică, Doga a scris sute de cântece, romanțe și lucrări simfonice, multe dintre ele inspirate de universul poetic al lui Mihai Eminescu și al Veronicăi Micle. Lucrarea sa „Dialogurile dragostei", bazată pe corespondența celor doi poeți, este considerată un omagiu muzical de rară intensitate.

> *„Asocierea numelui marelui compozitor ar reflecta recunoașterea valorilor culturale în spațiul public și ar contribui la promovarea patrimoniului artistic național*

„Asocierea numelui său cu principala poartă aeriană a țării ar întări mândria națională, ar reflecta recunoașterea valorilor culturale în spațiul public și ar contribui la promovarea patrimoniului artistic al Republicii Moldova", se menționează în textul hotărârii.

Născut pe 1 martie 1937 în satul Mocra, din stânga Nistrului, Doga a devenit simbolul muzicii moldovenești în lume. A fost decorat cu cele mai înalte distincții ale statului, printre care „Ordinul Republicii", i-au fost acordate titlul de „Artist al Poporului" și ordinul „Steaua României". În 2007, în cinstea sa, UNESCO a organizat o sesiune omagială la Paris.

Hotărârea privind redenumirea aeroportului va intra în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial. Astfel, Chișinăul va primi nu doar vizitatori, ci și un omagiu simbolic adus uneia dintre cele mai valoroase personalități ale culturii naționale. Aeroportul Internațional Eugen Doga – Chișinău devine nu doar o poartă spre lume, ci și un reper de identitate și memorie colectivă.

Cor. VP

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.: 604

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.