



**Consiliul Educațional al CNSM: Formarea sindicală în prim-plan în 2025** >> p.2



PUBlicaȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



**Întâlnire de suflet între sindicaliști din cultură** >> p.5

## Actual

### Instituția care de opt decenii găzduiește copiii dornici de lectură

Recent, Biblioteca Națională pentru Copii „Ion Creangă” a împlinit 80 de ani de la fondare, prilej cu care am poposit cu drag în această clădire și am discutat cu mai mulți salariați. >> p.3

### Angajații de la căile ferate din Moldova amenință cu proteste

Feroviarilor amenință cu proteste masive începând cu luna februarie, dacă în următoarele săptămâni nu își vor primi restanțele salariale. Aceștia se plâng că nu și-au ridicat lefurile din luna iulie, iar datoriile față de ei se ridică la peste 180 de milioane de lei. >> p.4

### Consultațiile economistului și ale juristului

>> p.6

### Teatre din R. Moldova vor prezenta spectacole în Spania

În anul curent, Teatrul Național „Mihai Eminescu” va efectua turnee în mai multe orașe din Spania, iar Teatrul Național de Operă și Balet „Maria Bieșu” va prezenta spectacole pe scena Operei din Oviedo, Spania. >> p.8



## Diferență de salariu între bărbați și femei, practici discriminatorii

„Rata de ocupare a femeilor la noi este similară cu valorile înregistrate în unele țări ale UE

Galina MUNTEANU

S-ar părea că în Europa, unde nu există discriminare la nivel de stat, dar nici la nivel local, departamental, unde a dispărut, practic, abordarea disproporționată a rolului și contribuției femeilor și bărbaților în cele mai importante funcții și domenii, această problemă a fost, practic, soluționată. Dar nu e chiar așa.

Diferența de salarizare între femei și bărbați reprezintă astăzi una

dintre cele mai mari nedreptăți sociale. În Republica Moldova, femeile câștigă cu 11-15% mai puțin decât bărbații. Fenomenul nu se explică prin factori clari, precum ar fi vârsta, educația sau domeniul de activitate.

Cel mai des, această diferență este legată de practici discriminatorii. Acestea includ bariere pentru femei în accesarea pozițiilor de top și salarii mai mici în domenii unde lucrează mai multe femei, cum ar fi sănătatea și educația.

Eliminarea acestora a devenit un

obiectiv esențial pentru multe țări din întreaga lume, iar Organizația Internațională a Muncii (OIM) acordă suport Guvernului Republicii Moldova în combaterea discriminării în bază de gen. În acest scop, OIM a elaborat raportul „Disparitatea salarială între femei și bărbați în Moldova: tendințe recente și recomandări de politici”, aplicând metodologia OIM și utilizând datele Anchetei Forței de Muncă din perioada 2010-2023.

Studiul a fost elaborat de OIM, la consultarea căruia a contribuit

și echipa de specialiști ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), reprezentanți ai centrelor sindicale naționale-ramurale (CSNR) și Comisia de Femei din cadrul CNSM.

În mod specific, potrivit raportului, rata de participare a bărbaților pe piața forței de muncă a crescut de la 40% în 2013 la 49,4% în 2023. În același timp, a crescut și rata de participare a femeilor pe piața forței de muncă, majorându-se de la 34,5% la 41,2%.

>> p.7

# ABONAREA 2025

## A ÎNCEPUT

DRAGI CITITORI!

Puteți perfectă abonamentul la orice oficiu poștal.

Abonarea online: <https://services.posta.md/abonarea2025#/publication/36>

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



# » ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Ședință

## Consiliul Educațional al CNSM: Formarea sindicală în prim-plan pentru 2025

Formarea sindicală reprezintă o piatră de temelie pentru dezvoltarea unei mișcări sindicale puternice și eficiente. Educația continuă începe cu liderii sindicali și se extinde asupra tuturor membrilor, oferindu-le acestora competențele necesare pentru a face față provocărilor dintr-un mediu de muncă în continuă schimbare.

De la promovarea drepturilor angajaților până la asigurarea siguranței la locul de muncă, programele educaționale contribuie decisiv la consolidarea solidarității sindicale și la sporirea vizibilității acestor structuri în societate.

### Agenda ședinței: analiza trecutului și proiecția viitorului

Printre temele centrale discutate la ultima ședință a Consiliului Educațional s-au numărat evaluarea realizărilor Planului de activitate pentru anul 2024 și aprobarea Planului pentru 2025. În plus, au fost supuse analizei programele de instruire sindicală și inițiativele de cercetare care urmează să fie implementate.

Igor Zubcu, președintele CNSM, a subliniat importanța alinierii programelor de formare la standardele europene, punând accent pe dinamism, modernitate și adaptabilitate.

„Este esențial să dezvoltăm programe care să răspundă nevoilor reale ale membrilor de sindicat, oferindu-le instrumentele necesare pentru a face față provocărilor actuale”, a declarat Igor Zubcu.

### Impactul proiectului „Școala sindicală din Moldova”

Elena Anton, șefa Departamentului organizare, educație și informare al CNSM, a prezentat rezultatele activităților educaționale desfășurate în 2024. Un punct de referință a fost proiectul „Școala sindicală din Moldova”, care a ajuns la a X-a ediție. Pe parcursul anului, au fost organizate 61 de instruirii, cu participarea a 2823 de lideri sindicali și membri activi.

De asemenea, Elena Anton a evidențiat colaborarea cu Agenția Daneză pentru Dezvoltarea Sindicatelor, care a contribuit la perfecționarea formatorilor și la extinderea activităților educaționale.



### Proiecte noi pentru un mediu de muncă sigur și sănătos

Printre inițiativele pentru 2025, membrii Consiliului Educațional au aprobat conceptul proiectului „Importanța acordării primului ajutor în protecția și siguranța angajaților la locul de muncă”. Elaborat de Institutul Muncii, proiectul își propune să crească nivelul de conștientizare privind siguranța la locul de muncă, să dezvolte abilități practice pentru acordarea primului ajutor și să promoveze bunele practici în domeniu.

Pe marginea chestiunilor discutate și a deciziilor votate privind îmbunătățirea

activității educaționale au exprimat opinii Lilia Franț, Dorin Suruceanu, Viorel Braga, Margareta Strestian, Nadejda Lavric, Mihail Dutca, membri ai Consiliului Educațional al CNSM.

Planul Confederației pentru anul viitor include un set variat de activități menite să sprijine educația sindicală, cercetarea și formarea profesională. Acestea se înscriu în Strategia CNSM pentru perioada 2022-2027, care are ca obiectiv principal consolidarea mișcării sindicale din Moldova.

Prin aceste inițiative, CNSM continuă să demonstreze angajamentul privind dezvoltarea unei forțe de muncă bine pregătite și îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru toți membrii săi.

Cor. VP

### Învățământul dual

## De la școală, direct la locul de muncă fără stres sau emoții negative

În ultima perioadă, tot mai mulți elevi din instituțiile de învățământ profesional tehnic optează pentru învățământul dual, iar unitățile economice devin tot mai interesate de această formă de pregătire a viitorilor specialiști. În anul de studii 2024-2025, circa 2400 de elevi din cadrul a 40 de instituții de învățământ profesional tehnic, în parteneriat cu 170 de unități economice, promovează învățământul dual.



Este o cifră dublă față de anul 2023. Printre aceștia este și Ecaterina Patangel, elevă la Școala Profesională nr. 2 din Chișinău. Tânăra îmbracă școala cu munca de la o brutărie din satul Bardar, raionul Ialoveni.

„Partea teoretică o fac la școală, iar la brutărie aplic cunoștințele teoretice cu cele practice. Cred că voi ajunge o specialistă bună, pentru că am instructori buni, care mă ghidează spre o carieră de succes aici, acasă”, spune Ecaterina.

„Beneficii au ambele părți: și companiile care pregătesc cadre

conform cerințelor proprii, dar și elevii, care devin angajați încă din timpul studiilor, primesc o bursă și beneficiază de cazare”, explică Sergiu Harea, președintele Camerei de Comerț și Industrie a Republicii Moldova.

Vladimir Hinculov, director al Departamentului post-vânzare din cadrul unei companii de comercializare a automobilelor și dealer oficial al unor renumite branduri de mașini, confirmă impactul pozitiv al acestui sistem care se răsfrânge și asupra companiei la care lucrează.

„Considerăm că învățământul dual este cel mai scurt și eficient drum pentru a avea specialiști pregătiți conform necesităților noastre. Avem deja 10 elevi implicați, care participă activ la procesele din companie, sub supravegherea unui mentor”, menționează Vladimir Hinculov.

Învățământul dual contribuie la consolidarea meseriilor tradiționale. Brutăria din satul Bardar este unul dintre exemplele de succes în acest sens. Administratorul brutăriei, Victor Nistorică, a relevat: „Încercăm să testăm, să promo-

văm elevii la toate etapele procesului de producție, iar pe termen lung ne dorim ca ei să devină angajați ai brutăriei noastre. În acest an de studii, avem 10 elevi de la două școli profesionale”.

Camera de Comerț și Industrie (CCI) asigură și pregătirea maistrilor-instructori din companii care vor ghida elevii.

„Camera de Comerț și Industrie invită toate companiile să dezvolte învățământul dual, un sistem educațional inovator care contribuie la formarea unei generații de specialiști competitivi pe piața muncii”, a subliniat Elena Movileanu, șefa secției învățământ dual din cadrul CCI.

Nina Sirbu, șefa unei filiale de farmacie, se numără printre maistrilor-instructori care vor ghida elevii. „Voi fi maistru-instructor pentru a ghida și evalua elevii în activitatea lor profesională. Aceste cursuri ne învață cum să evaluăm și să interacționăm eficient cu ei”, susține Nina Sirbu.

„Rolul maistrului este de a crea un climat psihologic favorabil și

de a transmite cunoștințe practice esențiale”, a adăugat în context Tatiana Colesnic, reprezentanta altei companii.

„Sindicatul apreciază la justa valoare aplicarea pe scară tot mai largă a învățământului dual. Această formă de combinare de cunoștințe teoretice și abilități practice duce la o îmbunătățire considerabilă a calității pregătirii profesionale a tinerilor. Totodată, tinerii testează dacă sunt pregătiți pentru profesia aleasă, care sunt provocările la locul de muncă. Iar angajatorii pot selecta cei mai buni absolvenți pentru a-i recruta în câmpul muncii ulterior”, a menționat, pentru „Vocea poporului”, Lilia Franț, vicepreședintă a CNSM.

Începând cu anul viitor de studii, învățământul dual va fi extins și în universități. Aceasta va permite studenților din anul III sau IV, de la specialități precum marketing și logistică, pedagogie, inginerie sau IT, să îmbine studiile cu activitatea într-o companie/organizație.

Galina MUNTEANU

## Aniversare

# Instituția care găzduiește copiii dornici de lectură de ani buni

Cu mulți ani în urmă, a fost casa unui medic, care avea la demisol și o farmacie, iar de opt decenii, este o instituție culturală care găzduiește copii și adolescenți dornici de lectură și nu doar. Recent, Biblioteca Națională pentru Copii „Ion Creangă” a împlinit 80 de ani de la fondare, prilej cu care am poposit cu drag în această clădire și am discutat cu mai mulți salariați.

Sediul central al bibliotecii (este vorba de clădirea situată pe strada Pușkin colț cu strada Șciusev) datează din anul 1895. La intrare în bibliotecă încă s-a păstrat o sobă tocmai din acel an. Andrei Lungu este bibliotecarul care întâmpină copiii la intrarea în instituție și le explică ce oportunități le oferă biblioteca.



„De la profesia de pedagog, la cea de bibliotecar: „Întotdeauna mi-au plăcut copiii”

Andrei Lungu lucrează la bibliotecă după ce a predat istoria în școală, iar apoi a activat în sectorul privat.

„Am abandonat cariera pedagogică în 2014, am activat trei ani ca profesor de istorie la un gimnaziu din orașul Nisporeni. Am decis apoi să fac masteratul, iar venind la Chișinău, mi-am propus și să lucrez, pe lângă studii. Un coleg de masterat mi-a dat ideea să vin la Biblioteca „Ion Creangă”. Pe atunci directoarea a bibliotecii era Claudia Balaban. Ea m-a întrebat ce studii am și mi-a dat o șansă. Mă simt bine aici, sunt mulțumit, am colegi buni, săritori la nevoie, îmi place ceea ce fac și sunt apreciat pentru ceea ce realizez. Întotdeauna mi-au plăcut copiii și aici, la bibliotecă, lucrez cu copiii, doar că e un lucru mai liniștit decât în școală”, ni s-a destăinuit Andrei Lungu.

În activitatea sa, cel mai mult îi place să interacționează cu oamenii, iar acest lucru îl face să se dezvolte. „Aici vin oameni diferiți - și culti, și mai puțin culti, și încerci să te adaptezi după ei. Dacă vine un om care nu e chiar cult și începe cu scandal, atunci îi spui că așa nu trebuie să procedeze. Îmi dau seama că nu trebuie să îi răspund la fel, într-o manieră agresivă. Cel mai trist e că noi vrem ca tânăra generație să fie educată, dar, din păcate, avem adulți al căror nivel de educație și de cultură lasă mult de dorit”, menționează Andrei Lungu, amintind că bibliotecarii sunt cei care ajutau matrii să se înscrie în programul „Ajutor la contor”, pentru ca ei să poată beneficia de compensații pentru încălzire în sezonul rece al anului.

Deși majoritatea salariaților Bibliotecii Naționale pentru Copii „Ion Creangă” au studii în biblioteconomie, printre ei sunt și persoane care au studii de inginer, dar și facultatea de drept.

## Concediu anual de odihnă de până la 38 de zile

Svetlana Lisnic este președinta al comitetului sindical din cadrul Bibliotecii „Ion Creangă” din anul 2016. Totodată, ea exercită și funcția de șef al secției organizarea

și conservarea colecțiilor. Liderul sindical menționează că instituția culturală are 55 de salariați și toți sunt membri de sindicat. Totodată, doar șase dintre salariați sunt tineri care au o vârstă de până la 35 de ani, iar opt angajați sunt pensionari.

Potrivit Contractului colectiv la nivel de unitate, salariile care au copii de grădiniță sau de școală pot să plece de la muncă mai devreme cu o oră sau două, în cazul în care instituțiile de învățământ au program de activitate redus, în ajunul unor sărbători.

Mai mult, salariații de la Biblioteca „Ion Creangă” care sunt membri de sindicat pot avea concediu anual de odihnă cu o durată de până la 38 de zile calendaristice.

„Dialogul social dintre sindicate și administrația bibliotecii este unul eficient

„Codul muncii prevede un concediu anual de odihnă cu o durată de 28 de zile. Conform Convenției colective la nivel de ramură și Contractului colectiv la nivel de unitate, salariații care sunt membri de sindicat de la bibliotecă mai au șapte zile suplimentare de concediu și încă trei zile, dacă pe parcursul unui an nu au fost în concediu medical”, a specificat liderul sindical de la Biblioteca „Ion Creangă”.

Dialogul social dintre sindicate și administrația bibliotecii este unul eficient și în favoarea membrilor de sindicat, dacă aducem și argumente atunci când venim cu anumite propuneri, menționează Svetlana Lisnic.

Salariul mediu al angajaților instituției este de circa șapte mii de lei, dar comitetul sindical duce negocieri pentru ca lefurile să crească. Angajații bibliotecii au beneficiat de premii cu prilejul Zilei Bibliotecarului, marcată anual la 23 aprilie, premii la începutul unui nou an, dar și cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii, 8 martie.

## O bibliotecă modernă

În ultimii ani, Biblioteca Națională pentru Copii „Ion Creangă” a evoluat de la un model tradițional de bibliotecă la un model de bibliotecă modernă.

„Biblioteca nu mai este doar prestatoare de servicii de lectură, dar are mai multe funcții. De exemplu, utilizatorii sunt instruiți cum să găsească informația în colecțiile bibliotecii, dar și în rețeaua Internet, în baze de date, în catalogul electronic”, menționează Eugenia Bejan, directorul general al instituției.

„Bibliotecarii nu sunt doar mediatori între informația pe care o dețin și vizitatori, dar sunt și educatori

Biblioteca nu doar promovează lectură, dar pune accent și pe promovarea cunoștințelor din diferite domenii.

„Averm o gamă largă de servicii care țin de educație digitală, programe, cursuri

despre un mod de viață sănătos, protejarea mediului ambiant. Este și educație mediatică, iar aici bibliotecarii îi învață pe copii cum să utilizeze în mod sigur Internetul. Bibliotecarii nu sunt doar mediatori între informația pe care o dețin și vizitatori, dar sunt și educatori. Pentru că transmit anumite mesaje educaționale pentru copii și părinți. Avem anumite activități prin care instrum părinții cum să le citească copiilor, cum să le cultive pasiunea pentru lectură”, precizează Eugenia Bejan.

Anual, Biblioteca Națională pentru Copii „Ion Creangă” are 12-13 mii de utilizatori activi. Unii dintre copiii și adolescenții care vin în instituție solicită să citească nu doar în limba română, dar și în limbile engleză sau franceză. Dictonul „ai carte, ai parte!” rămâne actual chiar și în era digitalizării și a tehnologizării.

Daniela MORARI

## Mesaj de felicitare

**Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Ușoară o felicită cordial pe Tamara LUCHIAN, directorul fabricii de confecții SA „IONEL”, cu ocazia frumoasei aniversări de 70 de ani și îi adresează cele mai calde și sincere urări de bine, multă sănătate, inspirație, încredere, liniște sufletească, precum și multă putere de a genera și în continuare proiecte inovatoare și utile.**

**Tamara Luchian activează la fabrica de confecții SA „Ionel” de peste 53 de ani. În perioada când a fost lider sindical, a promovat principiile sindicalismului veritabil și activ, atenția și grija față de angajații. Pe parcursul anilor, a demonstrat multă perseverență, profesionalism și competență, înțelepciune și răbdare, armonie spirituală. Pentru munca cu abnegație, pasiune și dedicație, a fost distinsă cu Medalia „Meritul Civic”, Ordinul „Gloria Muncii” și Ordinul Republicii, iar colectivul întreprinderii SA „Ionel”, condus de domnia sa, a fost decorat cu Ordinul Republicii pentru rezultate impresionante.**

**Acestă zi semnificativă ne oferă tuturor posibilitatea de a ne exprima sincer recunoștința pentru munca dvs. asiduă depusă zi de zi la fabrica SA „Ionel”, apreciem mult contribuția dvs. în asigurarea viitorului prosper al întreprinderii prin proiectele de modernizare și eficiență a activității acesteia, prin grija permanentă față de angajați și păstrarea tradițiilor din generație în generație.**

**În toate sarcinile abordate, sunteți pilonul de încredere, de profesionalism, de devotament, de înțelepciune, de omenie și înțelegere, care ne demonstrează mereu că „nu există nu se poate”.**

**Stimată doamnă Tamara Luchian, vă dorim în continuare să aveți parte de bucuria viselor împlinite, a scopurilor realizate și să simțiți mereu dragostea familiei și respectul colegilor.**

**La mulți ani fericiți!**

Nadejda RUSNAC, președinta FSLIU

Criză de durată

# Angajații de la căile ferate din Moldova amenință cu proteste

Feroviarilor amenință cu proteste masive începând cu luna februarie, dacă în următoarele săptămâni nu își vor primi restanțele salariale. Aceștia se plâng că nu și-au ridicat lefurile din luna iulie, iar datoriile față de ei se ridică la peste 180 de milioane de lei. Aflați în pragul disperării, în ultimul an, în jur de 900 de angajați au demisionat, în căutarea unui loc de muncă plătit cu regularitate și la timp.

„Dacă nu se aplanează situația din luna februarie, cred că o să fie proteste masive, pichetări. Nu știu cum vom decide noi, dar deloc nu suntem auziți, din păcate. Noi suntem disperăți, specialiștii pleacă, nu mai avem nici tineret, nici specialiști. Vom discuta ce măsuri să luăm în continuare. Nici salariul nu este mare la noi – 3500 de lei”, ne spune Tatiana Vartic, vicepreședintă a Federației Sindicale a Feroviarilor din Moldova.

## Apeluri fără răspuns

Federația Sindicală a Feroviarilor din Moldova susține că s-a adresat în ultima perioadă cu nenumărate solicitări pentru remedierea situației, inclusiv la președintele Parlamentului, Igor Grosu, la premierul Dorin Recean și chiar la șefa statului, Maia Sandu, dar fără nici un rezultat.



„Noi, totuși, sperăm că conducerea țării se va uita în partea angajaților feroviarilor și va aloca niște bani din bugetul statului. În 2025 nu este nimic, nu am văzut alocații bani și vedem dacă nu ne ajută cumva statul, noi pur și simplu falimentăm”, mai spune Vartic.

Recent, feroviarilor au avut o întrevedere cu Radu Marian, președintele Comisiei parlamentare economie, buget și finanțe. Parlamentarul susține că statul ar putea oferi întreprinderii împrumuturi externe în condiții avantajoase.

„Acum analizăm această opțiune să vedem cum stăm cu finanțele, analizăm suplimentar, încă nu am luat o decizie. Asta ar fi una dintre opțiuni, ca să investească

statul o parte în infrastructura feroviară și deja să înlăturăm un pic presiunea de pe companie, dar și compania trebuie să ia anumite măsuri ca să optimizeze anumite cheltuieli. E o situație ciclică, ce se repetă și ține de factori care nu depind de ce am face noi. În același timp, trebuie să înțelegem că bugetul este al tuturor cetățenilor și trebuie să avem grijă de toate ramurile”, a menționat președintele Radu Marian.

## Curse anulate

Din cauza situației financiare dificile, săptămâna trecută, CFM a anulat încă două curse interne de călătorii. Este vorba

despre rutele Chișinău-Bender și Bălți-Rogojeni. Astfel, Republica Moldova rămâne în prezent doar cu o singură cursă operabilă, cea de la Chișinău spre Ungheni. Pentru a le plăti celor aproape cinci mii de angajați datoriile salariale, administrația CFM a accesat anterior două credite a câte 35 de milioane de lei fiecare. Problema însă a fost rezolvată doar pentru o scurtă perioadă de timp. Ulterior, întreprinderea a mizat că ar putea obține în jur de 200 de milioane de lei din vânzarea locomotivelor, a vagoanelor vechi, dar și a metalului uzat, însă așteptările optimiste nu au fost confirmate în realitate.

„În septembrie, SA „Metalferos” a achiziționat la licitație cinci locomotive și cu asta s-a terminat, mai mult nimeni nu se interesează de bunurile noastre. Sunt spații libere pe care putem să le dăm cu chirie, dar, cu părere de rău, cu arendașii avem numai probleme. Două, trei luni închiriază, nu achită, pleacă și noi avem cheltuieli de judecată”, ne-a spus Serghei Tomșa, director general interimar al I.S. „Calea Ferată din Moldova”.

CFM se confruntă de ani buni cu probleme la achitarea salariilor. În 2020, întreprinderea a ajuns în prag de faliment, iar angajații din mai multe raioane au ieșit la proteste. Din 2020 și până în prezent, numărul angajaților s-a redus aproape cu jumătate, de la aproape zece mii la 4970.

Galina MUNTEANU

Inechitate

# Șefii companiilor de top: Salarii de 110 ori mai mari decât au angajații medii

Directorii executivi din cele mai mari companii ale Europei beneficiază de salarii exorbitante comparativ cu angajații, care primesc un salariu mediu, relevă un raport recent al Institutului Sindical European, citat de Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC). Potrivit acestuia, șefii marilor companii europene sunt plătiți de 110 ori mai bine decât angajații de rând.

Diferențele salariale din marile corporații nu mai reprezintă o surpriză, dar raportul scoate la lumină proporțiile considerabile ale acestora. În anul trecut, salariul de bază mediu anual al directorilor executivi din primele 100 de companii europene a fost de 1.571.000 de euro. La aceasta s-au adăugat bonusuri care au ajuns până la 200% din salariul de bază, ducând remunerația medie anuală la impresionanta sumă de 4.147.440 de euro.

Pe de altă parte, un angajat cu normă întreagă a avut un salariu mediu anual de doar 37.863 de euro. Acest contrast evident stârnește critici dure din partea sindicatelor, care consideră că astfel de discrepanțe sunt inacceptabile și cer schimbări urgente.

## Sindicatul cer schimbări economice fundamentale

„Decalajul salarial obscen dintre directorii executivi și lucrătorii arată că trebuie să echilibrăm urgent economia prin creșterea numărului de lucrători care beneficiază de salarii negociate colectiv. O remunerare mai echitabilă ar stimula competitivitatea și ar contribui la reducerea deficitului de forță de muncă din Europa, asigurând că mai mulți bani se întorc în economie, în loc să fie acumulați în conturi offshore”, a declarat Esther Lynch, secretar general al ETUC.

Acest mesaj puternic a fost transmis cu o zi înainte de Summit-ul anual de la Davos, unde liderii executivi și-au dat întâlnire pentru a discuta despre viitorul economic global.

## Impactul economic și democratic

Sindicaliștii atrag atenția asupra riscurilor nu doar economice, ci și politice generate de inegalitățile salariale extreme. Potrivit lui Esther Lynch, reducerea acestor inegalități și creșterea calității locurilor de muncă ar fi un antidot eficient împotriva amenințărilor reprezentate de populismul de extremă dreaptă.



„Trebuie doar să ne uităm la evenimentele recente din Statele Unite ale Americii pentru a vedea consecințele capturării corporațiilor. De aceea, îi invit pe directorii executivi care se reunesc la Davos să renunțe la declarațiile de complezență și să se alăture sindicatelor la masa negocierilor, în spiritul dialogului social european”, a subliniat Esther Lynch.

## Recomandări pentru echilibrarea economiei

Directiva europeană privind salariul minim stabilește obiective clare pentru statele membre ale Uniunii Europene:

promovarea negocierilor colective și acoperirea a cel puțin 80 la sută din forța de muncă prin acorduri salariale. Această măsură este considerată drept un pas crucial pentru reducerea decalajelor și pentru asigurarea unei economii mai incluzive.

Pe fondul acestor provocări, întreabarea rămâne: vor răspunde directorii executivi chemării sindicatelor pentru a construi un viitor economic mai echitabil? Sau vor continua să beneficieze de privilegiul disproporționate, amplificând decalajele care amenință nu doar echitatea economică, ci și stabilitatea socială?

Natalia HADĂRCĂ

## Cvadratura cercului

Despre prietenie,  
trădare,  
iertare..

Ilie LUPAN

Cine nu a fost trădat niciodată, înseamnă că nu a avut nici un prieten. Fiindcă numai prietenii te pot trăda, neprietenii doar își fac interul. Și nici nu îți poți judeca pentru asta...

Ei bine, mi s-a întâmplat să fiu trădat de câteva ori de unii prieteni. Cazurile

în care mi-au înșelat așteptările unii dintre prieteni nu le consider drept trădare. Fiindcă nu știu cum aș fi procedat eu în astfel de situații. Eu cred că i-aș fi ajutat, nu i-aș fi lăsat de izbeliște. Dar nu pot să-i acuz că nu au făcut ceea ce i-am rugat... Pur și simplu, uneori nu te poți bizui pe nimeni și trebuie să găsești singur soluția...

Dar să revenim la un caz de trădare. După ce m-a trădat când putea să-mi întindă o mână de ajutor, să mă susțină, după ce am trecut împreună prin atâtea, prietenul mă sună, în ajun de Revelion, și mă întreabă ce mai fac. I-am răspuns bine, mersi. Dar l-am întrebat imediat: „Cum de ai putut să taci, indiferent, când mi s-a făcut o nedreptate? Fiindcă, de fapt, tu trebuia să fii în capul mesei la ceea ce am pornit împreună...”. Mi-a răspuns franc: „Am fost un laș...”. Auzind aceasta, l-am iertat, fiindcă își recunoștea vina într-un fel. Dar nu mai puteam fi prieteni și el a înțeles acest lucru.

Un alt caz similar, dar care avusese loc anterior, s-a întâmplat ceva mai înainte, cu un prieten mai vechi. De dragul confortului personal, a sacrificat prietenia noastră. După aceea, nu ne-am mai văzut, probabil, mai bine de un sfert de secol, el aflându-se în străinătate o vreme, apoi i-am pierdut urma. Nici nu l-am căutat, de fapt. L-am întâlnit întâmplător pe stradă cu ceva timp în urmă. Credea că nici nu vreau să-l văd, intenționa să treacă pe alături fără să mă salute, cu capul în jos. M-am oprit, l-am salutat, l-am întrebat ce mai face. Am făcut schimb de telefoane, mi-a propus să ne întâlnim, să jucăm o partidă de șah sau tenis de masă, ca pe timpuri... Îl întreb cum de a putut proceda cu mine acum mai bine de un sfert de secol.

„Am dat dovadă de lașitate...”. Și mi s-a plâns că respectivul, căruia i-a ținut isonul atunci, și-a bătut joc și de el... L-am iertat, fiindcă și-a recunoscut vina, deși foarte tardiv.

În fine, nu pot să închei aceste rânduri pe un ton moralizator. Despre prietenie, despre trădare s-au scris romane, s-au turnat filme... Ferice de oamenii care au măcar un prieten apropiat care a fost alături și la bine, și la greu. Eu mă număr printre acești oameni fericiți. Dar cel mai mult mă bucur că nu m-am trădat pe mine însumi niciodată și nu mi-am trădat prietenii apropiați. Cel puțin, până la proba contrarie, așa voi crede și de acum încolo.

Unii consideră că există trădare și în viața socială, în-deosebi în cea legată de activitatea politicienilor. Eu însă sunt înclinat să cred că aici e vorba de altceva (cu excepția cazurilor de trădare de țară). Mai degrabă este vorba de înșelarea așteptărilor celor care i-au votat, mai ales dacă aceștia din urmă au avut așteptări mari. Se mai spune că politica este murdară și nu este loc aici de sinceritate, transparență, ci mai degrabă politica este dominată de interese: personale, de grup, de partid. Bineînțeles, cel mai des, îmbrăcate în haina „interesului național”...

Cum stăm însă la acest capitol în sindicate? Sunt convins că sindicatele nu i-au trădat, nu îi trădează pe membrii acestora. Sindicatul le apără, prin toate mijloacele legale disponibile, drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instituțiile judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor. Aici nu este loc pentru trădare sau iertare, ci e vorba de solidaritate, de liantul care îi unește pe toți oamenii muncii din orice domeniu.



## Anul Eminescu

Întâlnire de suflet  
între sindicaliști din cultură

Relațiile de colaborare și parteneriat frăcesc dintre sindicaliștii din ramura cultură din Republica Moldova și România se consolidează. În baza acordului de colaborare dintre Federația Culturală și Mass-Media „FAIR-Media-Sind” din România și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură din Republica Moldova, un grup de tineri activiști sindicali, în frunte cu președinții centrelor sindicale ramurale respective, s-au întrunit la București, în perioada 17-18 ianuarie.

Întrunirea sindicaliștilor din România și Republica Moldova, cu genericul „Valorile culturale și sindicale ne unesc”, s-a desfășurat în contextul declarării anului 2025 drept Anul Eminescu și marșării Zilei Culturii Naționale în ambele state (15 ianuarie).

În cadrul ședinței comune, sindicaliștii au menționat rolul crucial al culturii în definirea identității naționale și au evidențiat moștenirea lăsată de Mihai Eminescu, un adevărat simbol al spiritualității românești. Totodată, ei au subliniat importanța valorilor culturale și sindicale în contextul drepturilor universale ale omului.

Nicolae Garaz, președintele Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură, și Leonard Pădureț, președintele Federației Cultură și Mass-Media „FAIR-Media-Sind”, au subliniat importanța colaborării dintre cele două state românești în promovarea culturii naționale și a valorilor eminesciene, inclusiv prin cooperarea frățească a centrelor sindicale național-ramurale pe care le reprezintă.

Cor. VP

## Obiective

Prioritățile Inspectoratului  
Muncii al CNSM pentru 2025

În anul 2025, Inspectoratul Muncii al Sindicatelor (IMS) își propune să realizeze în continuare vizite de acordare a suportului metodologic și practic în domeniul securității și sănătății în muncă la entitățile unde există organizații sindicale, lista cărora a fost alcătuită la propunerea centrelor sindicale național-ramurale.

Astfel, în anul curent urmează a fi vizitate 263 de entități, atât din sectorul bugetar, cât și din economia reală.

Concomitent, Inspectoratul Muncii al Sindicatelor își propune să realizeze mai multe activități care să contribuie la îmbunătățirea respectării cadrului legal în domeniul securității și sănătății în muncă, la reducerea accidentelor de muncă, precum și la îmbunătățirea condițiilor de lucru. Printre cele mai importante măsuri, IMS va promova:

- corelarea politicilor din domeniul sănătății publice, din domeniul ecologic, al învățământului, cu politicile din domeniul securității și sănătății în muncă;

- revizuirea cadrului normativ din domeniul controlului de stat asupra activității de întreprinzător și din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și ajustarea la prevederile internaționale



la care Republica Moldova este parte;

- solicitarea de elaborare a unui mecanism-model de evaluare a riscurilor profesionale care să includă și măsurări instrumentale;

- aprobarea proiectului de Hotărâre de Guvern cu privire la Conceptul Sistemului Informațional „Inspectoratul de Stat al Muncii” și crearea mecanismului de funcționare și utilizare a acestuia;

- instituirea în cadrul sistemului de sănătate publică a unei instituții/autorități cu atribuții distincte în domeniul medicinei muncii, care să se preocupe de prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, iar după caz, cercetarea bolilor profesionale;

- elaborarea unui mecanism de acreditare a serviciilor externe, ceea ce garantează prestarea serviciilor de securitate și sănătate în muncă (SSM) de calitate, de o eficacitate mai înaltă, dar și cu responsabilitate;

- informarea pe larg a publicului despre pericolele pe care le prezintă locurile de muncă cu deficiențe de securitate și sănătate în muncă, despre fenomenul accidentării și îmbolnăvirii la locurile de muncă, precum și despre

prejudiciile directe și indirecte ce apar în urma accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale;

- negocierea și încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, care să conțină prevederi cu referire la domeniul SSM.

De asemenea, ținând cont de aspirația de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, sindicatele se vor implica în procesele de ajustare a cadrului legal național la cel european, dar și a acțiunilor practice la formele și metodele acceptate și promovate în Uniunea Europeană.

Sergiu IURCU, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM

## Economistul

## Ce mai e nou în domeniul salarizării în anul 2025



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

Prin Hotărârea Guvernului nr. 846/2024, începând cu 1 ianuarie 2025, este majorat cu 10% salariul minim pe țară, de la 5000 lei la 5500 de lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore, ceea ce reprezintă 32,54 lei pe oră.

Prin semnarea Convenției colective bipartite (nivel național) privind stabilirea cuantumului salariului minim pentru unitățile din sectorul real al economiei naționale, salariul minim în cuantum de 6000 de lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în medie pe lună), ceea ce reprezintă 35,50 lei pe oră.

Prin Legea nr. 305/2024, a fost modificată Legea 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Astfel, începând cu 01.01.2025, spor cu caracter specific se mai acordă pentru:

- personalul autorităților responsabile de supravegherea și controlul de stat al produselor nealimentare și protecției consumatorilor – 20% din suma anuală a salariilor de bază;

- pentru personalul din autoritatea responsabilă de administrarea, deșeurile, supravegherea și controlul proprietății publice a statului – 20% din suma anuală a salariilor de bază;

- pentru personalul din autoritatea responsabilă de digitalizare în justiție și administrare judecătorească – 20% din suma anuală a salariilor de bază.

Sporul cu caracter specific (40% din suma anuală a salariilor de bază) este exclus pentru personalul din autoritatea responsabilă de stabilirea, coordonarea și monitorizarea implementării politicilor și priorităților șefului de stat.

Sporul pentru implicarea nemijlocită în realizarea sarcinilor prioritare în contextul implementării cerințelor de aderare la Uniunea Europeană este micșorat pentru personalul din autoritățile publice de la 50% până la 30% din salariul de bază.

Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate, cu excepția conducătorului unității bugetare și a adjunctului/locțiitorului acestuia, pentru care cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși 50% din salariul de bază.

Sunt majorate garanțiile salariale pentru personalul din unitățile bugetare în contextul majorării salariului minim pe țară. Astfel, în

cazul în care, pentru unii salariați din unitățile bugetare salariul lunar calculat pentru o funcție cu durata normală a timpului de muncă este mai mic de 5500 de lei, aceștia vor beneficia de plăți compensatorii. Plata compensatorie se determină ca diferență dintre suma de 5500 de lei și salariul lunar calculat, proporțional timpului efectiv lucrat.

Stabilirea salariului lunar pentru personalul din cadrul autorităților publice locale, precum și stabilirea funcțiilor de demnitate publică în cadrul acestor autorități, se va efectua în baza numărului de locuitori stabilit la data de 1 ianuarie 2023.

Clasele de salarizare a metodiștilor în învățământul general și în învățământul profesional-tehnic se majorează cu 5 clase succesibile, de la clasa 52 la clasa 56.

Pentru eficiență managerială, cadrele cu funcții de conducere din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic cărora li s-au acordat grade manageriale – superior, unu sau doi – beneficiază, proporțional cu timpul efectiv lucrat în funcțiile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de spor lunar în mărime de:

- 1000 de lei pentru gradul managerial doi;
- 1500 de lei pentru gradul managerial unu;
- 2000 de lei pentru gradul managerial superior.

Clasa de salarizare pentru directorul Centrului Republican de Asistență Psihopedagogică se stabilește în mărime de 88, coeficientul 6,17.

Clasa de salarizare pentru șeful Direcției generale managementul structurilor teritoriale de asistență psihopedagogică și asistență psihopedagogică a copiilor/elevilor – 76, coeficientul 4,80.

Clasa de salarizare pentru șeful Direcției/structurii teritoriale de asistență psihopedagogică, al Direcției elaborării științifico-metodice, analiză și evaluare și al Direcției formare continuă în domeniul asistenței psihopedagogice – 74, coeficientul 4,60.

Clasa de salarizare pentru funcțiile de execuție reflectate în tabelul 1, anexa 7 este stabilită pentru personalul didactic și personalul științifico-didactic fără grad didactic.

Cadrele didactice, inclusiv cele cu profil sportiv, cărora li s-au acordat grade didactice – superior,

I sau II – beneficiază, pentru timpul efectiv lucrat în funcțiile sau specialitățile pentru care au fost conferite gradele în cauză, de spor lunar în mărime de:

- 1500 de lei pentru gradul didactic II;
- 2800 de lei pentru gradul didactic I;
- 4000 de lei pentru gradul didactic superior.

Sporul lunar se stabilește pe o perioadă de până la cinci ani de la data acordării gradelor didactice. Plata sporului lunar în conformitate cu alineatul precedent va continua în cazul confirmării nivelului de pregătire profesională înainte de expirarea termenului indicat. În cazul retrogradării sau al retragerii gradului didactic în urma atestării ordinare, sporul lunar se va reduce până la cel prevăzut pentru gradul inferior sau se va anula.

De spor lunar similar beneficiază și maistrilor-instructori cărora, în urma atestării, li se conferă gradul didactic superior, I sau II.

Clasa de salarizare, în mărime de 52, se stabilește pentru următoarele funcții didactice:

- în învățământul primar: asistent didactic, conducător de cerc;
- în învățământul gimnazial și liceal: conducător de cerc;
- în învățământul special: instructor, maestru, conducător de cerc;

- în instituțiile de învățământ extrașcolare: conducător de cerc, dirijor, maestru de cor, maestru de balet, regizor, conducător artistic;
- în instituțiile de învățământ de arte și sport: conducător artistic, maestru de balet, maestru de concert, maestru de cor, dirijor, regizor, antrenor-instructor, antrenor;
- în instituțiile de învățământ profesional tehnic: maestru de concert, conducător de cerc, dirijor de cor, dirijor de orchestră.

Clasa de salarizare pentru funcțiile didactice: psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, logoped, psiholog, cadru didactic de sprijin și conducător muzical în educația timpurie se stabilește la nivel de 56.

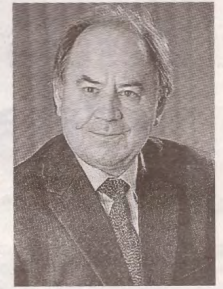
Cadrele didactice, inclusiv cele cu funcții de conducere, care au dreptul să desfășoare activitate didactică suplimentară, vor beneficia, pentru această activitate, de toate componentele salariului lunar proporțional cu norma didactică.

(Continuare în numărul următor)



## 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.



## Răspunderea materială a angajatorului față de salariat

**Vă rog să ne spuneți ce presupune răspunderea materială a angajatorului față de salariat și în ce cazuri această răspundere poate surveni?**

Daniel Bosî, Chișinău

Răspunderea materială este o formă a răspunderii juridice, care se întemeiază pe normele dreptului muncii. Răspunderea materială a angajatorului față de salariat poate fi caracterizată prin mai multe aspecte juridice, inclusiv prin faptul că: este una contractuală, având la bază contractul individual de muncă; prejudiciul cauzat are legătură cu neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă; presupune, în toate cazurile, repararea integrală a prejudiciului material cauzat salariatului etc.

Cu referire la repararea prejudiciului material, art. 331 alin. (1) din Codul muncii stabilește că angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral.

Răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului constituie un principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea. Prevederile art. 5 lit. k) din Codul muncii specifică acest principiu ca obligativitate a reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă. Această obligativitate a angajatorului este specificată și în alin. (2) lit. p) al art. 10 din Codul muncii.

Prin acordul părților, potrivit alin. (2) al art. 331 din Codul muncii, prejudiciul material cauzat salariatului din vina angajatorului poate fi reparat în natură (de exemplu, prin eliberarea unor materiale sau efectuarea unor lucrări de construcție necesare salariatului etc.).

”Este un principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă și al altor raporturi legate nemijlocit de acestea

Angajatorul este obligat să compenseze persoana salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație, în conformitate cu art. 330 alin. (1) din Codul muncii, survine, în particular, în caz de:

a) refuz neîntemeiat de angajare; Astfel, prin prisma art. 8 și art. 47 alin. (1) din Codul muncii (care vizează interzicerea discriminării în sfera muncii și, respectiv, interzicerea refuzului neîntemeiat de angajare), refuzul angajatorului de a angaja poate fi contestat în instanța de judecată;

b) eliberarea ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a); Dispoziția acestei norme (în redacția Legii nr. 243 din 28.07.2022) stabilește plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

Desigur, norma dată limitează nefondat repararea prejudiciului integral cauzat salariatului și nu corespunde principiului (art. 5 lit. k) din Codul muncii) ca obligativitate a reparării integrale de către angajator a prejudiciului material cauzat salariatului.

c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80); În caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic, angajatorul, potrivit art. 80 prim alin. (3), din același Cod al muncii, este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

d) reținere a plății salariului; Modul concret de calculare și de plată a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia este stabilit prin Hotărârea Guvernului nr.535 din 07.05.2003.

Răspunderea materială a angajatorului față de salariat survine și în cazurile de reținere a plăților convenite în caz de eliberare din serviciu, precum și de răspândire, prin orice mijloace, a informațiilor calomnioase despre salariat și altele.

## Studiu

# Diferență de salariu între bărbați și femei, practici discriminatorii

(Continuare din p. 1)

Ca urmare, decalajul dintre ratele de participare a bărbaților și femeilor pe piața muncii a fost egală cu 5,5 puncte procentuale în 2013, iar în anul 2023 a ajuns la 8,2 puncte procentuale.

Un rezultat similar apare și în rata de ocupare, în care diferența dintre bărbați și femei a crescut de la 4,5 puncte procentuale în 2013 la 7,4 puncte procentuale în 2023. În final, rata șomajului a fost mai mare în rândul bărbaților decât al femeilor atât în 2013, cât și în 2023. Totuși, diferența dintre rata șomajului masculin și cel feminin a scăzut substanțial în timp (de la 1,8 la 0,4 puncte procentuale). Rata de ocupare a femeilor este destul de scăzută în plan internațional.

## Mai mulți bărbați pe piața muncii

„Rata de ocupare a femeilor în Republica Moldova este totuși similară cu valorile înregistrate în unele țări ale Uniunii Europene, cum ar fi Italia (37,9%), Grecia (38,4%) și România (39,8%). Pe când unele țări din afara UE, cum ar fi Turcia și Bosnia, prezintă valori mai scăzute. Diferența dintre rata de ocupare a bărbaților și cea a femeilor este, în schimb, mai mică în Republica Moldova comparativ cu media pe UE (care este egală cu 11,3 puncte procentuale).



Aceasta înseamnă că nivelul relativ scăzut de ocupare a femeilor din țară este, în mare parte, legat de nivelul general scăzut de ocupare a forței de muncă (adică atât pentru bărbați, cât și pentru femei), mai degrabă decât de o penalizare mai mare decât media care ar afecta angajarea femeilor”, relevă raportul.

Sursa citată mai notează că distribuția ocupării salariale diferă în ceea ce privește sectorul și ocupația. Mai exact, femeile sunt mai predispuse de a fi angajate în servicii necomerciale (preponderent, administrația publică, unde lucrează 45 la sută din numărul de femei angajate), precum și în ocupații de nivel mediu, în timp ce bărbații sunt mai predispuși să lucreze atât în sectorul de producție, cât și în

cele ale serviciilor de piață (adică în sectorul privat), precum și să ocupe posturi atât în partea de jos, cât și în cea de sus a scării ocupaționale. Datorită reprezentării lor mai mari în sectorul public, femeile sunt mai predispuse să lucreze cu normă parțială și să aibă un loc de muncă formal.

## Diferența salarială în bază de gen, mai mică

Totodată, în raport se oferă estimări actualizate privind diferența salarială în bază de gen. În Raport se aplică metodologia elaborată de Organizația Internațională a Muncii pentru estimarea diferenței salariale în bază de gen și se utilizează

ză date din Ancheta Forței de Muncă din Moldova pentru perioada 2010-2023.

Constatăriile arată că diferența salarială în bază de gen a scăzut în ultimul deceniu și este acum mai redusă decât în multe alte țări ale lumii.

„În particular, atunci când se estimează datele privind remunerarea pe oră, diferența salarială în bază de gen este egală cu 4,7 la sută. Aceasta reprezintă o îmbunătățire față de valorile înregistrate în anul 2010, când disparitatea salarială de gen pe oră era egală cu 7,3 la sută. Diferența salarială în bază de gen este mai mare atunci când calculele se realizează în baza salariului lunar (diferența salarială în bază de gen era egală cu 11,4% în 2023), din cauză că femeile lucrează mai puține ore decât bărbații”, se mai precizează în raport.

În document se menționează, de asemenea, progresele substanțiale care au fost realizate în ultimele decenii în ceea ce privește reforma cadrului legislativ și de politici în vederea reducerii diferențelor de salarizare între femei și bărbați. Printre altele, modificările legislației introduse în 2022 au inclus definițiile muncii egale, precum și ale muncii de valoare egală.

În plus, legislația include acum principiile care ar trebui urmate în evaluarea posturilor, pentru a estima valoarea muncii după criteriile neutre și obiective din punct de vedere al genului.

## Munca la negru

# Un fenomen persistent care erodează economia Republicii Moldova și stabilitatea socială

Achitarea salariilor „în plic” continuă să fie o problemă acută în Republica Moldova, afectând nu doar angajații, ci și stabilitatea financiară a țării. Datele oficiale indică faptul că fiecare a patra persoană angajată activează ilegal, fără un contract de muncă și primind salariul „în plic”. Acest fenomen generează anual pierderi de circa 15 miliarde de lei la bugetul public, conform autorităților.

Agricultura, sectorul HoReCa, comerțul și construcțiile se numără printre sectoarele economice cele mai vulnerabile la munca nedeclarată. Lipsa unui contract de muncă nu doar că privează angajații de drepturi esențiale, precum asigurarea socială sau medicală, dar și subminează capacitatea statului de a colecta resursele necesare pentru servicii publice.

Potrivit experților economice Diana Enachi, din cadrul IDIS „Viitorul”, adevărata amploare a acestui fenomen rămâne necunoscută din cauza lipsei unor date precise privind companiile implicate și numărul angajaților fără contracte legale. Estimările arată că pierderile anuale la buget ar putea ajunge chiar la 20 de miliarde de lei.

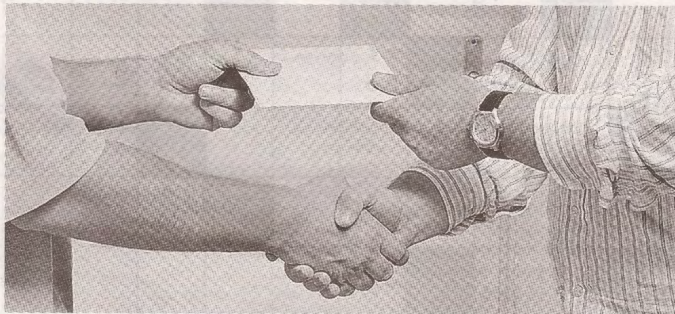
„Există câțiva factori care perpetuează acest fenomen. Accesul facil la numerar și percepția greșită că este mai avantajos

să activezi în afara cadrului legal reprezintă principalele probleme. Angajatorii și angajații consideră că evitarea taxelor este o soluție mai economică, dar în realitate, penalitățile ar trebui să fie mai dure”, a declarat Diana Enachi.

## Măsurile pentru combaterea ilegalităților

Sindicatul reprezintă un pilon important în eradicarea muncii „la negru”, prin rolul lor de a proteja drepturile angajaților și de a milita pentru condiții de muncă echitabile. Acestea organizează campanii de sensibilizare care informează angajații despre beneficiile muncii legale și consecințele muncii nedeclarate. Totodată, sindicatele monitorizează respectarea legislației muncii în diverse sectoare economice și colaborează cu autoritățile pentru implementarea unor politici care să descurajeze munca informală. Prin oferirea de consiliere juridică și sprijin în negocierile colective, sindicatele asigură o mai bună reprezentare a angajaților și contribuie activ la construirea unei economii bazate pe transparență și respectarea legii.

Igor Zubcu, președintele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), afirmă că trebuie să existe sanc-



țiuni mai stricte pentru agenții economici care admit munca nedeclarată. Una dintre sugestiile sale este interzicerea accesului acestor companii la achiziții publice.

„Așa cum doar persoanele cu cazier curat pot accede la funcții publice, și companiile care promovează munca legală ar trebui să beneficieze de acces la proiectele publice. De asemenea, lista firmelor care permit munca nedeclarată trebuie făcută publică, pentru a descuraja acest comportament”, a menționat Igor Zubcu în cadrul unei campanii de promovare a muncii decente.

Combaterea muncii „la negru” este necesară nu doar pentru consolidarea bu-

getului public, dar și pentru protejarea drepturilor angajaților, afirmă sindicatele. Măsurile precum digitalizarea plăților, controale mai stricte și stimulente fiscale pentru angajatorii care respectă legea ar putea contribui la reducerea acestui fenomen. Totuși, succesul depinde și de schimbarea percepției în societate, astfel încât munca legală să devină normă, nu excepție.

Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, 14,7% din totalul angajaților din economie au lucrat în sectorul informal în ultimul trimestru al anului trecut. Acest indicator arată amploarea provocării cu care se confruntă autoritățile moldovene.

Natalia HADĂRCĂ

## Bancuri pentru sindicaliști deștepți

### O strategie înțeleaptă

Ajun de Crăciun, într-un sat din centrul Moldovei. Tatăl, deja pensionar cu vechime, își sună fiul, stabilit de ani buni în Londra, și îi spune: „Gata, m-am săturat de viața asta, am hotărât, eu și cu maică-ta, de comun acord, să divorțăm!”.

Fiul, stupefiat, îi zice: „Vă rog să nu întreprindeți nimic pripit. Acum o sun pe Catinca”. O sună pe soră-sa, stabilită la Dublin, și îi povestește agitat planul părinților.

Catinca își sună imediat părinții: „Vă rog să stați cuminti și să nu faceți nici o prostie. Am și comandat bilete de avion, mâine vom fi la Chișinău, împreună cu Ion (fratele său) și cu ginerele vostru”. Și închide.

Tatăl pune telefonul mobil pe masă, obosit, și îi

zice soției: „Hai, cu Crăciunul am rezolvat. Dar ce le vom spune de Paște?”.

### Inventatorii și speranța de viață

Inventatorul dietei a murit la 65 de ani. Al jogging-ului, la 52 de ani. Al slăniei afumate, la 93! Numai vă spun!

### Informația nu este echivalentă cu știința

lubita furioasă intră în casă.

– Gata, eu știu totul!

– Știi pe dracu, ia spune, câți afluenți are Dunărea?

**SCRITOR BRAZILIAN** → **VALID** → **CU CAPUL ÎN NORI (FEM)** → **MASA SLEJTORILOR** → **ATINS LA FATAI** → **GIGANTI** → **VÂNZĂ-TOARE (FIG.)** → **ZBURĂTOR LEGENDAR** → **PĂRȚI NITORI** → **SCAUN HIPIC** → **LÂNGA LA** → **OJĂ** → **ARBORE CU LEMNUL ALB** → **LĂȚIT** → **SILVIU ALEXA**

**LEZARE** → **BĂTUT LA TABLE** → **CUVAI** → **UNUL DIN PRAGA** → **PAYEL UDREA** → **ETAJ SUB ACOPERIS** → **PREȚI CATOLICI** → **PLANTĂ TEXTILĂ** → **HAINA CĂLUGĂRULUI** → **NOTĂ 3** → **GAZ ÎN FLAMABIL**

**REZULTAT SURPRIZĂ** → **PRIMUL MEU** → **ÎN GURĂ** → **ZI DE REPAUS** → **FLORIN RABU** → **DIPLOMAT** → **A EXPUNE** → **QAMENI LA ÎNĂLȚIME**

**AJERTFI** → **ÎN CUIBI** → **ARMĂ PRIMITIVĂ** → **SCAUN FĂRĂ SPĂTĂR** → **TRĂS RE MARGINI!** → **DOMIE ALECCANULUI** → **PRODUS AVICOL** → **DISPARUT ÎN VEST** → **GARANTAT** → **CULTI** → **AMBARCĂ TRINE RUBINEN-TARA** → **MUSTRARE** → **RAZINE CU PEȘTI** → **CACTUS ÎNSUFLEIT**

Dezlegarea integralei din numărul trecut: J-P-D-PASAGER-COLACI-OK-ATAS-LATINI-L-C-VOCE-TP-CABOTUNA-MAI-VACI-DREPT-PIR-NEO-T-IP-NAVE-NANA-A-EA-IRA-MINOR-V-ASINI-CITA-AUR-IA-AC-M-Z-IATA-HOTARI-STROPIT-ATAT-AERAT-PLATI.



### Colaborare internațională

## Teatre din Republica Moldova vor prezenta spectacole în Spania

În anul curent, Teatrul Național „Mihai Eminescu” va efectua turnee în mai multe orașe din Spania, iar Teatrul Național de Operă și Balet „Maria Bieșu” va prezenta spectacole pe scena Operei din Oviedo, Spania. Aspecte privind intensificarea cooperării moldo-spaniole în domeniul culturii au fost discutate recent de către Sergiu Prodan, ministrul Culturii din Republica Moldova, și Ernest Urtasun Domenech, omologul său de la Madrid. Întrevederea a avut loc în capitala Spaniei.

În martie 2024, Teatrul Național „Mihai Eminescu” a jucat piesa „Steaua fără nume” de Mihai Sebastian în regia lui Alexandru Cozub, în limba română, cu titrare în limba engleză la Madrid și Santander (Spania), dar și la Cascais (Portugalia), Frankfurt (Germania), Padova și Milano (Italia).

În aprilie al aceluiași an, Naționalul de la Chișinău a efectuat un turneu la Londra (Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord), Dublin (Irlanda), la Bruxelles (Belgia), cu același spectacol.

Potrivit Ministerului Culturii de la Chișinău, în cadrul întreprinderii au fost abordate subiecte privind colaborarea dintre birourile „Europa Creativă” dintre cele două țări, susținerea industriilor creative prin organizarea de seminare comune pentru tinerii antreprenori din domeniu, cooperarea cu Institutul Patrimoniului Cultural Spaniol, digitalizarea patrimoniului cultural al Bibliotecii Naționale al Moldovei, schimbul de experiență în domeniul protejării și restaurării patrimoniului cultural imobil.

De asemenea, s-au discutat aspecte privind colaborarea cu instituții de învățământ superior din Spania pentru formarea specialiștilor în arta teatrală, organizarea de training-uri pentru producătorii de film și scenariști, posibilitatea semnării unui acord între Centrul Național al Cinematografiei din Republica Moldova și Institutul de Film și Artă Audiovizuală din Spania.

Cor. VP

## „DREPTURILE SALARIAȚILOR”

Scanati codul QR și descărcați aplicația

Logo: CNSM - CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATULUI MOLDOVEI

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: Svetlana BĂLAN

Redactori: Natalia HADĂRCĂ, Galina MUNTEANU, Daniela MORARI

Redactor-traducător: Anghelina DUDULICA

Tehnoredactor: Sergiu BALTAGA

Dezvoltator web: Alexei OVCINICOV

Colegiul redacțional:

Ilie Lupan; Sergiu Sainciuc; Elizaveta Iurcu; Margareta Strestian; Nadejda Lavric; Angela Otean.