

POPORULUI

№ 38 (1698)

ZIAR NAȚIONAL

VINERI, 14 NOIEMBRIE 2025



Reforma socială și protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități >> p.4



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Cooperare europeană pentru locuri de muncă sigure și sănătoase >> p.5



În negocierea Contractului colectiv, e important să se ajungă la modelul „câștig-câștig”

”În cazul în care condițiile sunt benefice pentru ambele părți, ca rezultat, va crește productivitatea muncii, profitul companiei

Daniela MORARI

Pentru a mări rata de acoperire cu negocieri colective de la 40 la 80 la sută, sindicatele din Republica Moldova trebuie să întreprindă mai multe acțiuni, inclusiv să soluționeze rapid conflictele de muncă prin metode alternative instanțelor de judecată.

Este concluzia lui Jan Kohler Nielsen, consultant de program pe domeniul instruirii și educației în cadrul Agenției Daneze

pentru Dezvoltare (DTDA), care a fost formator, timp de trei zile, pentru circa 30 de lideri sindicali din diferite ramuri din Republica Moldova.

Seminarul a avut loc recent la Institutul Muncii și a avut drept obiectiv de a dezvolta abilitățile liderilor sindicali în procesul de negociere colectivă.

Într-un interviu acordat ziarului „Vocea poporului”, expertul danez a spus că sindicatele trebuie să organizeze o campanie de informare, în care fiecare angajat să cunoască ce reprezintă și care sunt avan-

taje acestui contract colectiv de muncă (CCM).

„Am înțeles că deja se lucrează în acest sens. În al doilea rând, este foarte important ca cei care vor semna contractul colectiv de muncă să se bazeze pe democrație. Adică acest CCM să includă anumite lucruri care sunt importante pentru membrii de sindicat. O a treia recomandare este ca acest contract colectiv să fie elaborat și cu implicarea patronilor și să beneficeze, în consecință, de susținere din partea angajatorilor. Contractul colectiv de muncă

trebuie să includă clauze care să fie bune pentru ambele părți. Este foarte important ca să se ajungă la un numitor comun între patronate și sindicate, e un model „câștig-câștig”.

Trebuie să se lucreze astfel încât angajatorii să înțeleagă cât de important este contractul colectiv de muncă pentru ei. Să se vadă că, în cazul în care condițiile sunt benefice pentru ambele părți, atunci, ca rezultat, va crește productivitatea muncii, profitul companiei”, a menționat Jan Kohler Nielsen.

>> 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, 1 lună - 40 lei



Demers

CNSM cere majorarea salariului minim pe economie de la 7860 lei brut în sus

Într-un demers semnat de Igor Zubcu, președintele CNSM, adresat premierului Alexandru Munteanu, lui Andrian Gavriliță, ministru al finanțelor, și Nataliei Plugaru, ministru al muncii și protecției sociale, sindicatele cer expres majorarea substanțială a salariului minim pe economie de la 1 ianuarie 2026.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, în calitate de partener social și reprezentant al salariaților din țară, este preocupată de nivelul actual al salariului minim pe țară și de impactul acestuia asupra nivelului de trai al lucrătorilor din Republica Moldova, se arată în documentul respectiv.

„Este necesar de menționat că, în anul curent, raportul dintre salariul minim pe țară și salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul precedent, s-a redus cu 2,5 puncte procentuale, de la 42,7% la 40,5%, în comparație cu anul 2024. Iar în lipsa unor ajustări adecvate ale salariului minim pentru anul 2026, sărăcia în rândul salariaților se va aprofunda și mai mult, având în vedere că, pe parcursul ultimilor doi ani, sărăcia monetară a crescut de la 31,1% la 33,6% în anul 2024”, se menționează în demers.

Este de remarcat faptul că salariul minim este un instrument important pentru prevenirea sărăciei în rândul populației, însă acesta urmează să acopere integral pragul național al sărăciei, care este stabilit în mărime de 6294 de lei lunar, și ar trebui să reprezinte cel puțin 7860 de lei brut.

„Analizând evoluția minimului de existență pentru semestrul I din 2025, constatăm că salariul minim de 5500 de lei acoperă doar 70% din valoarea minimului de existență pentru un adult și un copil la întreținere, care constituie 6288,2 lei net. Pentru a acoperi acest indicator, salariul minim trebuie să fie de cel puțin 7852,40 lei. În aceste condiții, este cert faptul că menținerea unei garanții minime în domeniul salarizării sub acest nivel este lipsită de raționament financiar. Or, la momentul actual, bugetul de stat alocă sume semnificative pentru acoperirea diferenței de



la pensia calculată până la pensia minimă pentru limită de vârstă. Conform formulei de calcul al pensiei pentru limită de vârstă prevăzută de Legea nr.156/1998 privind sistemul public de pensii, un salariat care a beneficiat pe parcursul carierei sale de un venit lunar echivalent cu salariul minim de 5500 de lei pentru anul curent va avea o pensie calculată de 2524,5 lei, iar bugetul de stat va suplimenta încă 530,5 lei lunar per persoană sub formă de supliment de solidaritate pentru a asigura o pensie minimă pentru limită de vârstă. Așadar, pentru ca salariul minim să asigure calcularea unei pensii minime pentru limită de vârstă în anul 2026, ținând cont de indexarea acesteia la 1 aprilie 2026, mărimea minimă a acesteia ar trebuie să fie de 7130 de lei”, se subliniază în documentul CNSM.

Standardul european, obligatoriu pentru o țară candidat la aderarea la UE

Totodată, autorii documentului adaugă că, dat fiind statutul de țară candidat la aderarea la UE, Republica Moldova și-a asumat transpunerea Directivei 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, pe care Republica Moldova s-a angajat să o transpună. Acest standard european stabilește, la art. 5, că criteriile care stau la baza stabilirii

salariului minim trebuie să includă cel puțin următoarele elemente: puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții; nivelul general al salariilor și distribuția acestora; rata de creștere a salariilor, nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung. Directiva stabilește că statele membre folosesc valori de referință orientative pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale, cum ar fi 60% din salariul median brut și 50% din salariul mediu brut și/sau valori de referință orientative utilizate la nivel național.

„Pornind de la premisa potrivit căreia salariul minim trebuie să asigure costul vieții, CNSM și-a propus estimarea unui salariu care ar asigura un trai decent pentru salariat. Astfel, încă în anul 2016, la solicitarea sindicatelor a fost elaborată, de Institutul Național de Cercetări Economice din cadrul ASEM, „Metodologia de estimare a costului forței de muncă în Republica Moldova”, care a calculat, în baza unui set de produse alimentare, mărfuri și servicii necesare pentru o persoană, care ar trebui să fie salariul pentru a satisface un nivel rațional de consum. În anul 2016, angajatul urma să primească un salariu de 12560 de lei, dar, având în vedere evoluția prețurilor de consum, în anul curent acesta ar reprezenta 26073,2 lei. Respectiv, la etapa actuală, pentru a fi asigurată o familie din patru persoane cu doi adulți și doi copii, adulții ar trebui să primească un salariu

mediu de circa 26073,2 lei”, se arată în demers.

Această valoare este confirmată și prin cercetarea „Costul vieții în Republica Moldova”, realizată de ASEM, care a avut ca obiectiv fundamentarea salariului minim din Republica Moldova, pornind de la unele repere de măsurare a bunăstării și a calității vieții populației, cum ar fi: coșul minim de consum, minimul de existență, nivelul de trai, standardul de viață, costul vieții. Autorii au estimat, potrivit datelor Numbeo, că costul vieții în anul 2023 pentru o familie din Republica Moldova, compusă din patru persoane (doi adulți și doi copii), este de aproximativ de 35223,2 lei fără chirie. Dacă indexăm aceste sume la rata inflației din decembrie 2023 până în septembrie 2025, obținem suma de circa 39345 lei sau un venit mediu lunar pentru fiecare adult de circa 19672,5 lei.

„Salariul minim trebuie să asigure costul vieții

„Pornind de la cele menționate, considerăm că salariul minim urmează să asigure cel puțin menținerea puterii de cumpărare și să acopere integral mărimea minimului de existență pentru un adult și un copil. Remarcăm că, la solicitarea CNSM, acest subiect a fost discutat la toate ședințele Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective pentru a asigura o previziune a mărimii salariului minim pe termen mediu pentru întreaga economie și pentru elaborarea bugetului public național și a politicilor salariale în sectorul bugetar pentru anul 2026”, se subliniază în document.

În acest context, CNSM cere stabilirea salariului minim în cuantum de 8050 de lei, începând cu 1 ianuarie 2026, măsură care ar reprezenta un pas concret în realizarea angajamentului Guvernului Republicii Moldova privind atingerea unui salariu minim de 10000 de lei.

În viziunea sindicatelor, majorarea salariului minim va contribui la ieșirea din sărăcie a salariaților, va preveni exodul forței de muncă și ar fi predictibilă pentru întreaga economie.

Vești bune

Justiția europeană și obligația Chișinăului de a-și ajusta politicile economice

Pe 11 noiembrie curent, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a pus capăt incertitudinilor: Directiva UE privind salariile minime adecvate rămâne solidă în elementele sale esențiale, se arată într-o postare a lui Igor Zubcu, președintele CNSM.

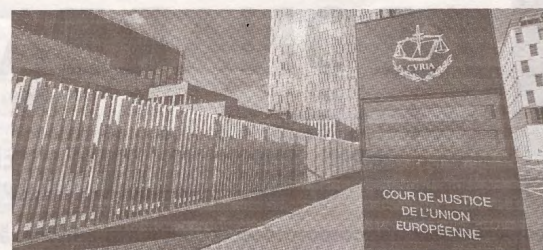
CJUE a confirmat obligațiile de promovare a negocierii colec-

tive și de elaborare a planurilor naționale acolo unde acoperirea este sub 80%.

A fost anulat doar art. 5 (2) (lista criteriilor obligatorii) și partea din art. 5 (3) privind interdicția reducerii salariului minim prin indexare automată. Rămân aplicabile principiul adecvării din art. 5 (1) și valorile de referință orientative din art. 5 (4) – 60% din salariul median brut

și 50% din salariul mediu brut – ca repere pentru „pragul decentei”.

Mesajul este clar: salariile trebuie să asigure un trai decent, iar negocierea colectivă este calea spre aceasta. Pentru Republica Moldova, standardul european rămâne limpede: orientare spre salarii decente și extinderea negocierilor colective, mai punctează liderul CNSM.



3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Bune practici

Expert danez: „În negocierea CCM, este important să se ajungă la modelul „câștig-câștig”

(Continuare din p. 1)

Totodată, expertul danez a subliniat că e necesar ca în Contractul colectiv de muncă să fie prevăzute anumite clauze privind soluționarea corectă a conflictelor de muncă.

„Și aici e vorba atât de conflicte colective de muncă, cât și de conflicte individuale de muncă. În Republica Moldova este necesară o reformă, să fie instituit un sistem de arbitraj, de mediere, care ar soluționa litigiile de muncă prin modalități alternative, astfel încât să nu se ajungă până la instanța de judecată. R. Moldova are nevoie de stabilitate în domeniul producerii, astfel încât toate conflictele să fie rezolvate mult mai ușor între părți angajat-angajator și ca producerea să nu se oprească. În cazul în care se recurge la alte metode, producerea se oprește și apar alte consecințe”, a ținut să menționeze formatorul sindical din Danemarca.

El a adăugat că, dacă se recurge la un sistem alternativ de soluționare a conflictelor de muncă, salariații nu vor trebui să aștepte ani în șir să li se facă dreptate. Atât managerul unității, cât și sindicalistul, la nivel de unitate, trebuie să fie foarte bine instruiți cu privire la aplicarea acestei alternative de soluționare a conflictelor de muncă.

Întrebat ce ar sugera liderilor să întreprindă pentru a atrage mai mulți membri de sindicat, Jan Kohler Nielsen a spus că salariaților li se pot propune anumite reduceri sau anumite cursuri, pentru o carieră mai bună.

„În Europa de Est, sindicatele se axează în special pe activități sociale sau de sprijin și atât. Cred că trebuie revizuită politica de atragere a membrilor de sindicat. Dacă tu ești membru de sindicat, trebuie să te simți în siguranță, pe o perioadă mai lungă. De exemplu, dacă tu ai o problemă sau ești pe cale de a fi eliberat din funcție, dacă te adre-



representare în instanța de judecată sau de reprezentare în fața patronului. De exemplu, chiar dacă ai plecat dintr-o anumită funcție, tu beneficiezi în continuare de toate avantajele care sunt oferite unui membru de sindicat. Nu înseamnă că dacă ai plecat, nu mai beneficiezi de aceste drepturi”, a explicat expertul danez.

De asemenea, pentru a atrage mai mulți membri de sindicat, e nevoie să se lucreze mai mult cu tinerii. „E vorba de oportunitatea de a vorbi cu oamenii față în față. Este necesar de a merge la instituțiile de învățământ, la colegii, și de a le vorbi tinerilor despre sindicate. Astfel încât tinerii, după ce absolvesc o instituție de învățământ, când încep să aibă și primele salarii, ei deja să fie membri de sindicat, doar să le fie actualizate cotizațiile”.

Un participant la instruire a fost Vasile Evstratii, vicepreședinte al Federației Naționale a Sindicatelor din Agricultură și Alimentatie „Agroindsind”. Liderul sindical a precizat pentru „Vocea poporului” că în industria prelucrătoare acoperirea cu con-

60-65% din întreprinderile de prelucrare, afiliate la „Agroindsind”, există contracte colective de muncă.

„O problemă este că angajatorul pune drept condiție ca toți salariații să fie cuprinși de prevederile CCM, ceea ce, în opinia sindicalilor, nu este corect. Pentru că atât Codul muncii, cât și Convenția colectivă la nivel de ramură, stipulează că prevederile se extind asupra membrilor de sindicat”.

O altă situație este în agricultură, unde rata de acoperire cu CCM este mult mai mică. „Întreprinderile mici și mijlocii au, de regulă, până la 50 de angajați. Celelalte lucrări sunt executate de zilieri, în noțiunea că sunt angajați oficial. De facto, deseori acești muncitori refuză să aibă acest statut de zilier, pentru că nu le convine să plătească impozite din câștig. Astfel, lucrătorul nu este asigurat medical, social, nu are protecție în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă”, a menționat Vasile Evstratii.

Un alt participant la seminar a fost Nona Cojocar, președinta organizației sindicale primare a salariaților Întreprinderii de Stat

„Poșta Moldovei” din Chișinău. Din 1360 de salariați de la oficiile din municipiu, 1352 sunt membri de sindicat. Liderul sindical spune că la momentul actual este în proces de negociere un nou Contract colectiv de muncă, fiindcă la 21 iulie anul curent a expirat vechiul CCM.

„În contract este clar stipulat că, la expirarea contractului, clauzele își produc efectele până la semnarea unui nou CCM sau a unui nou acord. Cu toate acestea, s-au stopat la noi plățile, negocierile sunt anevoioase. Există o hotărâre a Guvernului, care prevede că toate ajutoarele materiale, premiile, prevăzute în CCM, trebuie să fie achitate din economia de retribuție a muncii. Aceasta, într-un fel, leagă mâinile angajatorului și nu îi poate permite să motiveze salariații”, a precizat Nona Cojocar.

Svetlana Gumeni este președinta organizației sindicale primare din cadrul Bibliotecii Municipale „B. P. Hasdeu”, unde sunt peste 350 de membri de sindicat, adică marea majoritate a salariaților.

„Sunt la prima experiență în care discut cap-coadă un contract colectiv de muncă. Noi, în organizație, avem unul care expiră peste un an și jumătate și ar trebui să-l îmbunătățim, să-l actualizăm, inclusiv în contextul aderării țării noastre la UE. Acest curs de instruire a picat tocmai la momentul potrivit. Practicile bune, inclusiv cele din Danemarca, sunt de notat și trebuie puse în practică”, a spus Svetlana Gumeni.

Prezent la inaugurarea seminarului, Igor Zubcu, președintele CNSM, a menționat că negocierea contractului colectiv de muncă este unul dintre cele mai importante instrumente, prin care sindicatele pot asigura o protecție reală a drepturilor salariaților și o îmbunătățire a condițiilor de muncă.

Seminarul „Contractul colectiv de muncă” a fost organizat de CNSM, cu suportul DTDA.

Extinderea UE

„R. Moldova a înregistrat cel mai mare progres dintre statele candidate să adere la UE”

Marta Kos, comisar european pentru Extindere, s-a aflat, în perioada 10-11 noiembrie, în a patra sa vizită în Republica Moldova. Aceasta a avut în vedere cu primele persoane din stat, cu membrii Cabinetului de miniștri și a felicitat Republica Moldova pentru progresele substanțiale reflectate în Raportul de extindere 2025.

În cadrul Conferinței privind prezentarea Raportului de Extindere al UE pentru anul 2025, oficialul european a menționat faptul că Republica Moldova a înregistrat în ultimul an cel mai mare progres pe drumul său european. Ea a mai adăugat că dacă Republica Moldova va continua munca în drumul

său european, atunci negocierile de aderare ar urma să fie finalizate în anul 2028.

„Modernizarea și transformarea reală țin de modul cum legile vor schimba realitatea, nu cum arată ele pe hârtie. De asemenea, trebuie să vedem schimbarea care să fie resimțită de oamenii din Republica Moldova și de către afacerile Moldovei. Și, dacă o facem corect, oamenii din țară au să simtă asta și, în special, businessul va simți acest lucru”, a punctat oficialul de la Bruxelles.

Marta Kos a evidențiat că, în perioada următoare, vor fi evaluate în special progresele Republicii Moldova în domeniul justiției, combaterii corupției, independenței sistemului financiar și transparenței achizițiilor publice.

„Acestea sunt structurile care vă protejează de finanțarea ilicită. Ele păstrează banii murdari rușești în afara sistemului bancar și în afara sistemului politic. Și așa trebuie să fie. O să vedeți, la fel, cum trebuie să se reglementeze achizițiile publice și regulile care guvernează finanțele publice, deoarece investițiile publice trebuie să genereze valoare adăugată. Acestea trebuie să construiască infrastructură și să sprijine structurile de atragere a investițiilor private”, a mai adăugat oficialul european.

„Progresele pe care le-am făcut pe drumul nostru european ne motivează să continuăm munca la turații și mai mari. Casa noastră este Europa și aducem Europa acasă. Obiectivul este să finalizăm negocierile și

să semnăm Tratatul de Aderare în 2028”, a declarat prim-ministrul Alexandru Murteanu, menționând că reforma justiției și lupta anticorupție rămân priorități imediate.

În cadrul sesiunilor Conferinței, CNSM a fost reprezentat de către Polina Fisticanu, șefa Departamentului protecție social-economică. Potrivit ei, sindicatele sunt implicate activ în grupurile de lucru, create în contextul procesului de aderare a țării noastre la UE. Discuțiile vizează libera circulație a lucrătorilor, protecția socială și ocuparea forței de muncă. Sindicatele urmăresc ca, în procesul de armonizare a legislației cu standardele UE, să nu se admită lezarea drepturilor salariaților, ci să se fortifice protecția socială conform standardelor europene.

Bruxelles

Reforma socială și protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități

Republica Moldova mai are de lucru la capitolul consolidarea statutului de drept, la respectarea drepturilor copiilor, ale persoanelor cu dizabilități, să îmbunătățească legislația muncii, precum și în ceea ce privește cooperarea Guvernului cu organizațiile societății civile în vederea implementării cu succes a Planului de Creștere Economică, finanțat de Uniunea Europeană cu 1.9 miliarde de euro.

Sunt doar câteva dintre recomandările care se găsesc în Declarația comună adoptată la finalul celei de-a 16-a ediții a Platformei Societății Civile Uniunea Europeană – Republica Moldova, care a avut loc pe 11 noiembrie, la Bruxelles.

Subiectele-cheie ale reuniunii au vizat progresul în implementarea Acordului de Asociere și a negocierilor de aderare, impactul și rezultatele alegerilor parlamentare din 2025, reforma serviciilor de îngrijire a copilului, respectarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și Planul de creștere pentru Republica Moldova pentru o economie mai dinamică și competitivă.



Alături de copreședinții Platformei, Cristian Pirvulescu și Liliana Palihoș, au fost prezenți Siegfried Mureșan, membru al Parlamentului European, reprezentanți ai Misiunii Republicii Moldova pe lângă Uniunea Europeană, ai Comisiei Europene, precum și reprezentanți ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale, ai societății civile, sindicatelor și patronatelor.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a fost reprezentată de

Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM.

Participanții au subliniat importanța consolidării dialogului social și a implicării partenerilor sociali în elaborarea și implementarea politicilor economice și sociale. Totodată, CNSM a formulat o serie de propuneri pentru piața muncii, incluse în Declarația comună adoptată de Platformă, printre care: accelerarea adoptării hotărârii de Guvern privind stabilirea salariului minim pentru anul 2026, în conformitate cu Directiva UE

2022/2041 privind salariile minime adecvate, care prevede ca salariul minim să atingă cel puțin 50% din salariul mediu național; elaborarea și aplicarea Planului de acțiuni pentru implementarea Directivei europene privind salariul minim adecvat, astfel încât negocierea colectivă să acopere minimum 80% dintre salariați; creșterea sprijinului financiar pentru formarea profesională inițială și recalificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în special, pentru tinerii din categoria NEET; dezvoltarea facilităților fiscale pentru companiile care creează locuri de muncă verzi și digitale; întărirea capacităților instituționale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și ale Inspectoratului de Stat al Muncii, pentru a asigura aplicarea efectivă a acquis-ului comunitar în domeniul ocupării și protecției drepturilor lucrătorilor; menținerea unor garanții puternice în legislația muncii și evitarea oricărei flexibilizări excesive, care ar putea slăbi protecția angajaților.

Prin aceste propuneri, CNSM reafirmă rolul său activ în promovarea standardelor europene de muncă, a salariilor decente și a condițiilor de muncă sigure pentru toți lucrătorii din Republica Moldova.

Cor. VP

Hâncești

Sindicaliștii, instruiți în ceea ce privește dialogul social în relațiile de muncă

Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice (SINDASP) a desfășurat, la 6 noiembrie curent, un seminar pentru liderii organizațiilor sindicale primare din cadrul Centrului Sindical Ramural Teritorial (CSRT) Hâncești. Instruirea a avut loc la Institutul Muncii și a avut tema: „Protecția socială și dialogul social în relațiile de muncă: de la contractul colectiv la securitatea și echitatea socială”.

La eveniment au participat Vlad Canțir, președintele Federației SINDASP, Valentina Matei, președintele Centrului Sindical Ramural Teritorial Hâncești, Tatiana Savca, consilier în probleme de protecție socială la Federația SINDASP, și Dumitru Stavilă, consilier în probleme de drept.

În cadrul reuniunii s-a subliniat că contractul colectiv de muncă nu este doar un document juridic, ci expresia parteneriatului autentic dintre angajatori și salariați. El reflectă capacitatea părților de a construi împreună soluții durabile, printr-un dialog social proactiv, bazat pe încredere, respect reciproc și cooperare.

Tatiana Savca a relatat despre rolul și necesitatea contractului colectiv de muncă (CCM) și cele mai recente actualizări ale acestuia. Au fost dezvoltate

subiecte privind cadrul juridic în ceea ce privește Contractul colectiv de muncă, acțiunile sindicatului în vederea elaborării, negocierii și semnării contractului colectiv de muncă. Dialogul proactiv asigură nu doar o bună funcționare a organizației, ci și echitate, respect și dezvoltare sustenabilă.

Dumitru Stavilă i-a informat pe sindicaliști despre organizarea eficientă a activităților de protecție a lucrătorilor și prevenire a riscurilor profesionale în Republica Moldova, care presupune: respectarea cadrului legal, implicarea angajatorilor, a lucrătorilor și autorităților de control, o cultură a securității bazată pe prevenție, informare și responsabilitate.

Prevenirea riscurilor profesionale este un ansamblu de măsuri tehnice, organizatorice, medicale și educaționale care au scopul de a elimina sau reduce la minimum riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională la locul de muncă.

Scopul principal al seminarului a fost de a dezvolta competențe funcționale, sociale și profesionale ale liderilor sindicali și de a aprofunda cunoștințele acestora în diferite domenii sindicale.

Centrul Sindical Ramural Teritorial Hâncești din cadrul SINDASP reunește 960 de membri de sindicat din domeniul serviciilor publice.

Cor. VP



Oportunități

Cooperare europeană pentru locuri de muncă sigure și sănătoase

La sfârșitul lunii octombrie, Bruxellesul a devenit un punct de întâlnire pentru lideri sindicali din întreaga Europă, care au discutat despre noile provocări ale pieței muncii și despre cum pot fi protejați lucrătorii în fața schimbărilor climatice, sociale și economice.

În perioada 30-31 octombrie 2025, s-a desfășurat seminarul internațional „Cadrul strategic al Uniunii Europene privind sănătatea și securitatea în muncă (SSM)”, organizat de Federația Europeană a Sindicatelor din Alimentație, Agricultură și Turism (EFFAT).

Evenimentul a reunit participanți din peste zece țări, atât membre ale Uniunii Europene, cât și candidate la aderare, printre care România, Polonia, Lituania, Anglia, Republica Moldova, Ucraina, Georgia, Serbia, Turcia și Albania. Discuțiile s-au concentrat pe nevoia de adaptare a politicilor de securitate și sănătate la locul de muncă la realitățile actuale, marcate de crize multiple: climatice, economice și de resurse umane.

Republica Moldova a fost reprezentată de trei federații sindicale național-ramurale, membre ale EFFAT: Federația Sindicală a Lucrătorilor din Comerț, Alimentație Publică, Cooperăția de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri („SindLUCAS”); Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „AGROINDSIND”; Federația Sindicatelor din domeniile Cooperăției de Consum, Comerțului și Antreprenoriatului „Mold-sindcoopcomert”.

Delegația Federației Sindicale „SindLUCAS” a fost condusă de președinta Diana Romanciuc și vicepreședintele Valeriu Furdul, care au participat activ la sesiunile tematice și grupurile de lucru.

În cadrul lucrărilor seminarului, Ivan Ivanov, secretar politic EFFAT pentru agricultură, a prezentat direcțiile strategice ale organizației europene. Acestea vizează, în special, combaterea efectelor schimbărilor climatice asupra lucrătorilor, printr-o posibilă Directivă europeană privind temperatura maximă admisă la locul de muncă, dar și compensarea pierderilor de venit cauzate de condițiile extreme.

Alte priorități includ prevenirea riscurilor psihosociale, cum ar fi stresul, izolarea sau programul neregulat, prin campanii comune EFFAT-ETUC, precum EndStress.eu. Totodată, s-a discutat despre reducerea utilizării pesticidelor și recunoașterea unor boli profesionale, cum este boala Parkinson, în politicile europene de sănătate ocupațională.

Reprezentanții EFFAT au subliniat că apartenența la familia europeană nu înseamnă doar integrare economică, ci și solidaritate socială, respect pentru demnitatea muncii și cooperare sindicală transfrontalieră.



Pentru sindicaliștii moldoveni, participarea la acest seminar a fost o oportunitate de învățare și de consolidare a relațiilor internaționale.

„Prin contactul direct cu organizațiile sindicale europene, am văzut cum principiile solidarității și ale respectului pentru drepturile angajaților sunt puse în practică. Pentru noi, acest seminar a însemnat o confirmare a faptului că vocea lucrătorilor din R. Moldova contează în dialogul european”, a declarat președinta Federației „SindLUCAS”.

Potrivit ei, schimbul de experiență și implicarea în platforme europene le oferă sindicatelor instrumente concrete pentru a promova munca decentă și sigură.

„Am văzut cum putem contribui activ la consolidarea standardelor de securitate și sănătate la locul de muncă, în beneficiul tuturor angajaților. Acest tip de cooperare internațională ne ajută să ne consolidăm capacitatea de reprezentare, să ne instruiți liderii sindicali și să aducem acasă cele mai bune practici europene”, a adăugat Diana Romanciuc.

Seminarul de la Bruxelles a demonstrat, încă o dată, că integrarea europeană nu înseamnă doar politici și tratate, ci și o comunitate de valori, unde respectul pentru muncă, sănătate și demnitate este pus în centrul atenției.

Natalia HADÂRCĂ

Conclucrare

Parteneriatul școală-familie – sprijin pentru incluziunea fiecărui copil în educație

În perioada 23 octombrie – 7 noiembrie, 63 de cadre didactice și specialiști din nouă raioane ale țării au participat la o serie de ateliere de formare a formatorilor în domeniul educației incluzive. Sesiunile au fost dedicate promovării incluziunii copiilor cu dizabilități și cerințe educaționale speciale, copiii refugiați și celor din minorități etnice.

Participanții au învățat cum să comunice mai eficient cu părinții copiilor, cum să implice activ în procesul educațional și cum să transforme parteneriatul școală-familie într-un sprijin real pentru fiecare copil.

Școala – mediu deschis și prietenos

„Schimbarea atitudinii față de copii cu dizabilități și cu cerințe educaționale speciale nu se întâmplă peste noapte. Este un proces lung, uneori dureros, care începe cu înțelegerea și acceptarea. Rolul nostru, al celor din sistem, este să fim aproape de părinți, să-i ascultăm și să le oferim sprijin, uneori chiar și un gest mic, un cuvânt bun, poate schimba o perspectivă”, a menționat Tatiana Lungu, director-adjunct al Centrului Republican de Asistență Psihopedagogică.



Participanții au discutat despre modalitățile prin care școala poate deveni un mediu mai deschis și prietenos pentru toți copiii, indiferent de nevoile lor. Ei au analizat modele de colaborare eficientă între cadrele didactice, părinți și specialiști, precum și exemple de bune practici în lucrul cu toți copiii.

„Parteneriatul dintre școală și familie continuă să fie una dintre cele mai mari provocări ale sistemului educațional. Datele arată că mulți părinți încă ezită să accepte copiii cu dizabilități și cu cerințe educaționale speciale în școala generală, ceea ce este un semnal de alarmă. Prin aceste formări, ne dorim să găsim soluții

reale și durabile, care să devină parte a sistemului educațional și să facă incluziunea o realitate pentru fiecare copil”, a subliniat Galina Bulat, coordonatoarea de Programe de Educație la UNICEF Moldova.

Agenda atelierului a inclus și activități practice, exerciții de grup și studii de caz axate pe implicarea elevilor, a cadrelor didactice și a părinților în procesul de incluziune educațională a copiilor cu dizabilități, cu cerințe educaționale speciale, copii refugiați și din minorități etnice. Ateliere de formare au avut loc pe 30-31 octombrie și pe 6-7 noiembrie și au reunit participanți din cinci raioane și municipii.

„Parteneriatul nu se construiește doar

prin acorduri semnate, ci prin relații reale, vii, dintre copii, părinți, cadre didactice și comunitate. Când aceste parteneriate sunt autentice, copilul devine centrul și liantul care unește totul – doar așa putem vorbi despre o școală cu adevărat incluzivă”, a punctat Liliana Rotaru, președinta Organizației „Copii, Comunitate, Familie” (CCF Moldova).

După finalizarea sesiunilor, participanții vor reveni în instituțiile de învățământ unde activează și vor deveni formatori pentru colegii lor, împărtășind cunoștințele și instrumentele dobândite. Astfel, vor contribui la extinderea rețelei de formatori locali în domeniul educației incluzive. Totodată, aceștia vor fi monitorizați pe parcursul unui an pentru desfășurarea activităților cu părinții și consolidarea comunicării între părinți și școală.

Activitățile sunt organizate de CCF Moldova și UNICEF Moldova, în parteneriat cu Ministerul Educației și Cercetării și cu Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică, în cadrul proiectului „Împunerea copiilor, părinților, cadrelor didactice și comunităților pentru a promova educația incluzivă în Republica Moldova”, parte a campaniei naționale „Învățăm împreună”, finanțat de Guvernul Marii Britanii.

Galina MUNTEANU

»CONSULTAȚII

6

Economistul

Tichete de masă și tichete de vacanță: beneficii și diferențe

Din ședințele Parlamentului anterior am înțeles că la anul viitor vom beneficia de tichete de vacanță. Ce este tichetul de vacanță? Ce beneficii vor aduce acestea? Care acte normative reglementează acordarea acestora?

Galina Postolache, Chișinău

Ce modificări au fost operate la Legea 166/2017 cu privire la tichetele de masă?

Valeriu Mîtu, Nisporeni



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

Prin Legea 172 din 27.06.2025, a fost modificată Legea 52/2006 cu privire la organizarea și desfășurarea activității turistice în Republica Moldova, introducându-se tichetele de vacanță - un instrument nou, menit să sprijine dezvoltarea turismului în zonele rurale ale Republicii Moldova și să ofere beneficii angajaților și angajatorilor.

Acordarea tichetelor de vacanță este facultativă și se realizează la decizia conducătorului entității, în funcție de mijloacele financiare disponibile/prevăzute în acest sens. Tichetul de vacanță este valabil pentru un termen de un an de la data emiterii acestuia.

Articolul 24 din Codul Fiscal permite deducerea cheltuielilor suportate de angajator, în folosul salariatului, în structurile de primire turistică din zonele rurale ale Republicii Moldova, inclusiv a cheltuielilor aferente tichetelor de vacanță, în mărime anuală de până la 50% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat, în raport cu un salariat.

Rezultă că angajatorii vor putea oferi salariaților tichete pentru acoperirea cheltuielilor turistice în structuri de cazare din zonele rurale ale Republicii Moldova. Valoarea acestora va putea fi dedusă fiscal de către angajatori, în limita a 50% din salariul mediu lunar pe economie.

Pentru salariați, sumele acordate sub formă de tichete vor fi considerate venit neimpozabil și vor fi scutite de plata impozitului pe venit, precum și de contribuțiile de asigurări sociale și medicale, în aceleași limite.

Astfel, tichetele de vacanță reprezintă un instrument fiscal menit să sprijine economia locală și să ofere beneficii salariaților, fără a genera o povară fiscală directă. Este un exemplu de poli-

că publică ce promovează turismul rural, stimulează cheltuielile în interiorul țării și contribuie la dezvoltarea comunităților locale.

Aplicarea practică a facilității urmează să fie reglementată prin acte normative secundare. Măsura va deveni efectivă începând cu anul fiscal 2026, odată cu finalizarea cadrului normativ complet și autorizarea operatorilor de tichete.

Cu referire la tichetele de masă. În Monitorul Oficial din 12 august anul curent, a fost publicată Legea nr. 224 din 10 iulie 2025 pentru modificarea Legii nr. 166/2017 cu privire la tichetele de masă, pentru a înlătura deficiențe care afectează sistemul tichetelor de masă.

Astfel, tichetul de masă va fi valabil timp de șase luni de la data transferului valorii nominale a acestuia pe instrumentul de plată al salariatului, ceea ce va asigura că ele sunt utilizate conform destinației - de a sprijini alimentația regulată a salariaților. De asemenea, va preveni acumularea fondurilor în conturi, asigurând un flux constant de beneficii alimentare.

După cum se știe, valoarea nominală deductibilă în scopuri fiscale a unui tichet de masă pentru o zi lucrătoare trebuie să fie cuprinsă între 35 și 70 de lei. Valoarea tichetelor de masă nu include contribuția individuală de asigurări sociale de stat obligatorii.

Angajatorii pot acorda tichete de masă cu valoarea nominală

mai mare, diferența dintre aceasta și valoarea nominală, începând cu 12.09.2025, fiind deductibilă în scopuri fiscale în condițiile respectării prevederilor art. 24 alin. (19 secund) din Codul fiscal nr. 1163/1997.

O altă modificare esențială constă în faptul că salariații care lucrează în schimburi mixte (zi și noapte) vor beneficia de tichete de masă pentru orele de noapte. Valoarea totală a tichetelor de masă în cazul muncii prestate în schimbul de noapte, transferată pe instrumentul de plată, trebuie să fie egală cu numărul total de ore lucrate de salariat în schimbul de noapte pe parcursul lunii precedente, împărțit la șapte și înmulțit cu valoarea nominală a tichetului acordat salariatului. Rezultatele se aproximează, conform regulilor matematice, până la un număr întreg.

Această măsură sprijină echitatea între salariați și extinde accesul acestora la facilitățile de alimentație oferite prin tichetele de masă, indiferent de tipul de schimb în care activează.

De asemenea, în contextul digitalizării, va fi permisă utilizarea tichetelor de masă electronice pentru plăți online în unitățile care vând produse alimentare, pentru a facilita accesul la produse și servicii alimentare pentru angajați și pentru a susține adaptarea pieței de retail la comerțul online.

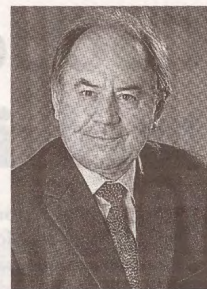
Legea a mai fost completată cu un articol nou, care reglementează prezentarea datelor și a informațiilor către Serviciul Fiscal de Stat (SFS). Astfel, operatorii sunt obligați să prezinte Serviciului Fiscal de Stat Raportul cu privire la tichetele de masă acordate angajatorilor, iar la solicitarea motivată a SFS, vor mai prezenta, în cel mult 10 zile lucrătoare, în format electronic, datele și informațiile complete și precise aferente tranzacțiilor cu tichetele de masă.



Cetățeanul și legea

gătinuioqO

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.



Daniel Coșneanu, Chișinău

Acte normative și caracterul acestora prin prisma normelor juridice

Uneori sindicatele identifică acte normative sau prevederi ale acestora care nu corespund întocmai sau întru totul drepturilor și intereselor salariaților. Aș vrea să aflu dacă sindicatele au dreptul să conteste astfel de acte și, în general, care sunt modalitățile de contestare a actelor normative?

Este bine știut că menirea constituțională a sindicatelor este de a contribui la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților. În acest sens, legislația oferă mai multe drepturi sindicatelor, cum ar fi, de exemplu: dreptul de a participa la elaborarea proiectelor de programe social-economice și de acte juridice; dreptul de a participa la administrarea treburilor publice, la formarea politicii sociale și economice a statului, politicii în domeniul muncii; dreptul la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii etc.

Dreptul de a contesta actele normative care lezează interesele salariaților este acordat sindicatelor prin art. 17 alin. (2) din Legea sindicatelor.

Prevederile art. 386 alin. (2) lit. 1) din Codul muncii, care concretizează și desfășoară acest drept sindical, dispun că, în scopul efectuării controlului asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele sau, după caz, reprezentanții acestora, sunt în drept să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților, prevăzute de legislația în vigoare.

Potrivit art. 2 din Legea nr. 100 din 22.12.2017, noțiunea de act normativ este definită ca act juridic adoptat, aprobat sau emis de o autoritate publică, acesta având caracter public, obligatoriu, general și impersonal și care stabilește, modifică ori abrogă norme juridice care reglementează nașterea, modificarea sau stingerea raporturilor juridice și care sunt aplicabile unui număr nedeterminat de situații identice.

Important e de menționat că actele normative subordonate legii se aplică la reglementarea raporturilor administrative doar în cazurile în care sunt emise în temeiul legii și nu contravin ei.

Contestarea actelor normative care nu corespund drepturilor și intereselor salariaților se poate face prin mai multe modalități juridice, în funcție de natura actului și de nivelul la care acesta a fost emis.

„Sindicatele efectuează controlul asupra respectării legislației muncii și sunt în drept să ceară eliminarea lacunelor depistate

De exemplu. În cazul unui act subordonat legii (act administrativ normativ), care lezează drepturile și interesele legale ale salariaților, sindicatele pot formula o acțiune în contenciosul administrativ în condițiile prevăzute de lege.

În acest sens, art. 20 din Codul administrativ dispune că, în cazul în care printr-o activitate administrativă se încalcă un drept legitim sau o libertate stabilită prin lege, acest drept poate fi revendicat printr-o acțiune în contencios administrativ, cu privire la care decid instanțele de judecată competente pentru examinarea procedurii de contencios administrativ. Astfel, instanța poate anula total sau parțial actul, dacă se constată că acesta constituie o încălcare a legii sau a drepturilor legitime ale salariaților.

Dacă actul contestat constituie o lege sau o hotărâre de Guvern prin care se încalcă legea, controlul poate fi exercitat de Curtea Constituțională, sesizată prin excepție de neconstituționalitate ridicată în cadrul unui proces sau prin sesizare directă depusă de subiecții abilitați cu acest drept.

În scopul protejării drepturilor și intereselor salariaților, sindicatele, potrivit art. 19 din Legea sindicatelor, efectuează controlul asupra respectării legislației muncii și sunt în drept să ceară eliminarea lacunelor depistate.

Astfel, această normă legală oferă, suplimentar, posibilitate sindicatelor de a solicita autorităților competente anularea, modificarea actelor administrative normative care lezează drepturile salariaților. În cazul în care autoritățile nu răspund sau refuză, sindicatul ar putea trece la etapa judiciară.

Arderea profesională

Impactul „burnout” asupra stării de sănătate în domeniul solicitante

Stresul continuu, ritmul alert și suprasolicitarea la locul de muncă împing tot mai mulți angajați către o stare de epuizare totală, cunoscută și sub numele de ardere profesională sau „burnout”. Deși la început poate părea o simplă oboseală, specialiștii avertizează că, netratată la timp, poate duce la consecințe grave pentru sănătate. Printre cei mai expuși sunt angajații din sistem educațional și cel medical.

„Acum s-a stabilizat situația, dar cu 4-5 ani în urmă aveam deficit de cadre de muncă și, din cauza asta, lucram pe un sector, două sau chiar trei. Foarte mulți pacienți aveam la primire și, pe lângă profesia de medic, mai sunt mamă, am familie. Sindromul de burnout s-a făcut simțit”, ne spune Irina Neagu, medic de familie la Centrul Medicilor de Familie numărul 1 din capitală.

Timp de trei ani, Aurelia Zlotea a oferit asistență psihologică pentru 1.200 de elevi ai unei școli din Anenii Noi. Implicarea zilnică în discuții cu elevii și cu părinții i-a afectat sănătatea, provocându-i insomnii și un nivel ridicat de stres.

„Angajându-mă în 2022, am îmbrăcat jacheta de salvator din dorința de a acoperi toate cele trei trepte de școlarizare: primară, gimnazială și liceală. M-am implicat foarte mult și nu am prioritizat corect sarcinile zilnice pe care le aveam. Am înțeles că stresul pe care îl aveam zilnic și starea că mai pot gestiona a ajuns într-o ardere profesională. Simptomele care m-au adus la neurolog au fost lipsa de somn. Vă imaginați o persoană care nu are un somn de 8-10 ore, este o persoană care a doua zi

la lucru nu este productivă”, spune Aurelia Zlotea.

La scurt timp după ce stările de stres și insomnii s-au instalat, Aurelia Zlotea a decis să se retragă din instituția de învățământ. Astăzi, ea s-a întors la liceul „Andrei Straistă” din aceeași localitate, însă cu un program redus: predă o singură oră pe săptămână disciplina opțională „Relații armonioase în familie” și oferă ulterior consultații individuale la cabinet.

„Decizia de a pleca din instituție a fost una asumată și foarte bine gândită. Din cauza stării mele fizice și emoționale suferau cei trei copii ai mei și atunci prioritatea este o mamă sănătoasă, binevoitoare, pozitivă, care poate să își educe în acest ritm și copiii săi”, a adăugat Aurelia Zlotea.

Opinia sindicatelor

Potrivit președintelui Federației Sindicale a Educației și Științei, Ghenadie Donos, burnout-ul profesorilor nu este un accident, dar un simptom al unui sistem de învățământ cronic subfinanțat și suprasolicitat.

„Este rezultatul direct al mai multor factori sistemici: presiunea cronică a salarizării inadecvate: câștigul salarial mediu lunar brut în învățământ reprezintă doar 79,9% din salariul mediu brut pe economie. Acest decalaj „istoric” subminează nu doar puterea de cumpărare, ci și respectul de sine profesional, recunoașterea socială a dascălului, prestigiul profesiei, creând un teren fertil pentru epuizare și resentimente. Povara administrativă și reformele incoerente: în pofida unor acțiuni din partea Ministerului Educației și Cercetării, personalul didactic rămâne sufocat de o birocrație tot mai stufoasă și de schimbări de politici educaționale



care se suprapun fără o viziune de lungă durată. Această povară invizibilă fură timpul și energia care ar trebui dedicate, în mod firesc, elevilor și predării, dar și grijiilor de recuperare a sănătății proprii. Decalajul dintre așteptări și resurse: sistemul cere din ce în ce mai mult de la profesori – performanță, adaptabilitate, inovație, empatie – dar le oferă prea puțin în schimb: prea puțină recunoaștere, prea puțin sprijin și prea puțin timp pentru a fi oameni, nu doar funcții”, este de părere Ghenadie Donos.

Suprasolicitarea poate agrava bolile cronice

Deși nu duce în mod direct la deces, suprasolicitarea poate agrava bolile cronice, spun medicii neurologi, iar din cauza ritmului tot mai alert de viață, mulți pacienți se adresează la medic cu insomnii și dureri cronice de cap, când, de fapt, li se depistează doar sindromul de „burnout”. Pentru a preveni arderea profesională, cadrele medicale vin cu un șir de recomandări.

„În primul rând, este modul de viață. Cu toții cunoaștem că trebuie să dormim cel puțin 7-8 ore în fiecare noapte, să ne străduim să avem o viață echilibrată din punct de vedere emoțional, să ne străduim să avem o dietă echilibrată, să facem sport, să fim activi. Sportul echilibrează foarte mult aceste emoții și ne ajută să nu ajungem în stările respective. În afară de asta, creierul are nevoie de odihnă, în sensul în care nu trebuie să fim mereu productivi”, susține medicul neurolog Olga Gavriluc.

Deși fenomenul de burnout nu este recunoscut oficial, în cadrul legislativ în țara noastră, în vecinătate lucrurile stau altfel. În februarie anul acesta, o fostă angajată din departamentul Resurse Umane al unei companii românești a obținut prin decizie judecătorească aproximativ 9.000 de euro, după ce instanța a constatat că a dezvoltat burnout din cauza volumului excesiv de muncă și a lipsei de sprijin din partea angajatorilor. Este prima hotărâre din România care recunoaște oficial că burnout-ul poate fi un rezultat direct al unui mediu profesional nociv.

Galina MUNTEANU

Bălți

Liderii sindicali din nord, la un nou exercițiu de consolidare a parteneriatului social

Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” a desfășurat, la Inspectoratul de Poliție din municipiul Bălți, un seminar instructiv cu genericul „Consolidarea capacităților liderilor sindicali pentru un parteneriat mai eficient”.

La eveniment au participat lideri și activiști sindicali din mai multe raioane din nordul țării, reprezentând cele șase sindicate și organizații membre ale federației.

Seminarul face parte dintr-o serie de instruirii zonale organizate de Federația Sindicatelor „SINDLEX” pe întreg teritoriul Republicii Moldova, menite să fortifice competențele liderilor sindicali și să dezvolte un dialog social constructiv, bazat pe colaborare și încredere reciprocă.

În calitate de formatori, au fost invitați specialiști din cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și al Inspectoratului de Stat al Muncii, care au abordat subiecte de actualitate pentru mișcarea sindicală.

Astfel, Polina Fisticanu, șefa Departamentului protecție social-economică al CNSM, a



vorbit despre protecția social-economică a salariaților, punând accent pe mecanismele prin care sindicatele pot apăra drepturile membrilor în fața provocărilor social-economice actuale.

Irina Ciudin, consultant superior în cadrul Departamentului juridic al CNSM, a prezentat modificările recente la Codul muncii (2024–2025), oferind participanților claritate

asupra noilor prevederi legislative și aplicării lor în practică.

Iar Alexandru Pascari, inspector principal de muncă la Inspectoratul Muncii al Sindicatelor, a venit cu o expunere detaliată despre securitatea și sănătatea în muncă, un subiect mereu actual în contextul condițiilor de lucru și al responsabilității angajatorilor.

Evenimentul a beneficiat și de prezența echipei Platformei „Odorăș”, însoțită de specialiști din domeniul medicinei și al promovării unui mod de viață sănătos. Aceștia au oferit participanților informații utile despre menținerea sănătății, echilibrul psihologic și fizic în activitatea profesională – aspecte tot mai importante pentru un lider sindical activ și responsabil.

În încheiere, Angela Otean, președinta Federației „SINDLEX”, a subliniat importanța acestor instruirii pentru dezvoltarea mișcării sindicale:

„Prin organizarea acestor seminare, Federația „SINDLEX” își reafirmă angajamentul de a sprijini continuu liderii sindicali în activitatea lor, contribuind la consolidarea parteneriatului social și la apărarea drepturilor și intereselor legitime ale salariaților”, a menționat Angela Otean.

Atmosfera de la Bălți a fost una de implicare, deschidere și dorință de învățare – o dovadă că sindicatele rămân un pilon de sprijin pentru cei care muncesc și cred în dialogul social ca instrument al schimbării.

Cor. VP

Bancuri pentru sindicaliști deștepți

Să mai zică cineva că nu există viață pe lumea cealaltă

Un ospătar bătrân a decedat. Făcându-i-se dor de el, văduva lui încearcă să-i cheme spiritul. Acesta nu se lasă invitat la ședințele de spiritism.

– Costele, de ce ești rău, Costele? zise văduva. De ce nu vrei să vii când te chemăm?

– Pentru că eu nu servesc la masa asta...

Când parchezi imprudent

Anunț în boxele din mall. „Posesorul Ferrari-ului roșu parcat lângă excavator este rugat să-și cum-pere urgent o cutie de antidepressive puternice”...

Teoria cunoașterii, după Kant

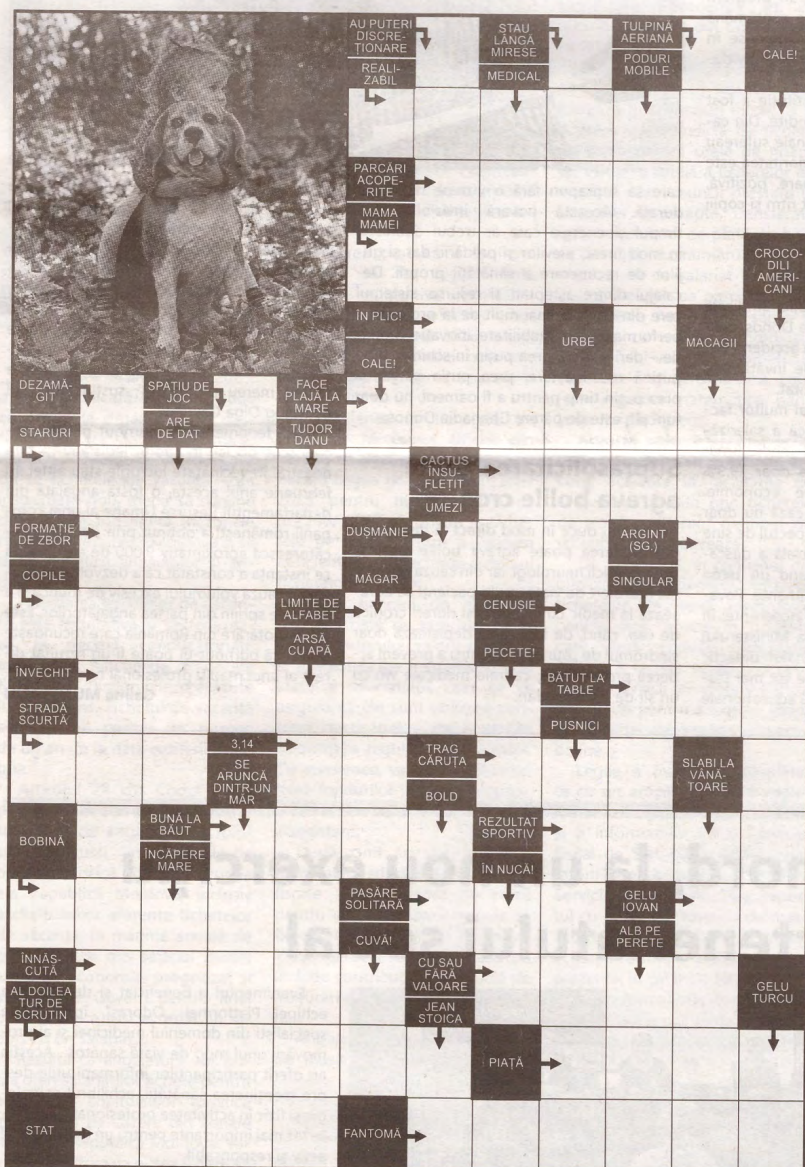
Numai un om deștept se poate simți prost. Prostu se simte întotdeauna deștept.

Meandrele rețelei de socializare

Culmea hoției: să îți fure cineva o postare și să aibă mai multe like-uri decât tine!

Avertisment din partea conducerii FSEȘ

Vi se pare că educația costă prea mult? Să vedeți cât o să ne coste lipsa de educație!



Dezlegarea integralei din numărul trecut: M-M-S-VALOROS-RIDICA-MINIM-T-LACATE-S-C-MY-A-AN-CABOTINI-PRE-TOMA-MAROC-FINI-NO-ORAL-RATIONAL-TU-CE-ETERN-PIN-U-STI-OIER-I-MATE-EE-MIT-MA-IC-GULAS-MINUT-COLETE-NATIUNI-JAR.



Eveniment cultural

Astra Film Festival se întoarce la Chișinău

Astra Film Festival se întoarce în capitala Republicii Moldova, pentru al patrulea an consecutiv, cu programul Astra Film Chișinău, care propune o selecție a celor mai bune filme documentare ale anului, urmate de discuții tip DocTalk.

Evenimentul are loc în perioada 13-15 noiembrie, la Cinematograful „Emil Loteanu”.

În cadrul festivalului, vor fi proiectate 17 documentare, între care: „Decodând ura”, în regia lui Simon Klose (Danemarca, 2025), „Grigore Vieru. Poetul neamului”, producător - Adrian Otovescu (R. Moldova, 2025), „Portretul unui tată confuz”, în regia lui Gunnar Hall Jensen (Norvegia, 2025), „Kabul, între rugăciuni”, în regia lui Aboozar Amini (Olanda, 2025), „Dragul meu Théo”, regia - Alisa Kovalenko (Ucraina, 2025), „Cei vii”, regia - Anca Hirte (România, 2025), „Gașca fetelor” (Germania, 2022), „Adolescentă sub asediu” (Ucraina, 2024).

„Decodând ura” este un documentar de investigație, în care jurnalista suedeză My Vingren expune mecanismele prin care ura propagată online de rețele extremiste, tolerată și chiar stimulată de marile platforme, devine un produs profitabil.

Filmul „Cei vii” arată ce înseamnă „a trăi” după experiența războiului. Patru supraviețuitori români ai conflictului din Afganistan își împărtășesc, pentru prima dată, rănilor nevăzute și lupta pentru vindecare.

„Grigore Vieru. Poetul neamului”, un documentar dedicat vieții și operei marelui poet

„Portretul unui tată confuz” este o confesiune cinematografică tulburătoare despre relația tată-fiu, fragilitatea vieții și căutările adesea confuze ale identității masculine. Construit din perspectiva tatălui care încearcă să înțeleagă unde a greșit în educația băiatului și folosind materiale de arhivă filmate de regizor timp de peste 20 de ani, documentarul intersectează umbrele lumii online și fenomenul Tate, culminând cu tragedia unei morți premature.

„Grigore Vieru. Poetul neamului” este un documentar dedicat vieții și operei marelui poet basarabean. Prin imagini de arhivă, interviuri cu Călin Vieru, Tudor Gheorghe și alți apropiați, filmul conturează un portret profund al omului care a transformat poezia în glasul identității românești.

Accesul la festival este gratuit, pe bază de rezervare pe platforma <https://astrafilm.ro/program-aff-chisinau/>.

Astra Film Chișinău include și un program de filme non-ficțiune și dezbatere marca Astra Film Junior, dedicate elevilor.

Astra Film Chișinău este un eveniment organizat de Astra Film/CNM Astra și e finanțat de Departamentul pentru Relația cu Republica Moldova (DRRM) din cadrul Guvernului României.

Cor. VP

VOCEA POPORULUI

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

Indice de abonare: 67798

Fondator:



Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

www.vocea.md
info@vocea.md

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

Redactor-șef:
Ilie LUPAN,
tel.: 022266543

Contabil-șef:
Elena BUGA

Redactori:
Natalia HADĂRCĂ,
Galina MUNTEANU,
Daniela MORARI

Redactor-traducător:
Anghelina DUDULICA

Tehnoredactor:
Sergiu BALTAGA
Dezvoltator web:
Alexei OVCINICOV

Colegiul redacțional:
Ilie Lupan;
Sergiu Sainciuc;
Elizaveta Iurcu;
Margareta Streslian;
Nadejda Lavric;
Angela Otean.

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

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL
str. Fereedului 4, mun. Chișinău. Com.: 936

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.