

VOCEA POPORULUI

№ 40 (1670)

ZIAR NAȚIONAL

VINERI, 28 NOIEMBRIE 2025



Congresul VIII al FSLIU a trasat direcțiile de activitate pe cinci ani >> p.5



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Continuitate în leadership și o Strategie modernă pentru următorii ani >> p.6



Sindicatele insistă pe majorarea salariului minim la 8050 de lei lunar

„Creșterea este necesară pentru a proteja nivelul de trai al angajaților, al întregii societăți

Galina MUNTEANU

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) insistă pe majorarea salariului minim pe țară la 8050 de lei lunar, începând cu 1 ianuarie 2026, și își exprimă dezacordul ferm față de propunerea înaintată de autorități privind stabilirea salariului minim pentru anul viitor în cuantum de 6300 de lei, sumă prezentată în cadrul ședinței Grupului de lucru tehnic desfășurată la 21 noiembrie curent, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Ședința a avut loc în urma discuțiilor purtate în cadrul ședinței Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC) din 20 noiembrie, la solicitarea CNSM. La reuniunea respectivă au participat Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, și Polina Fisticanu, șefa Departamentului protecție social-economică al CNSM, precum și reprezentanți ai ministerului de resort, ai Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova.

Potrivit informațiilor prezentate, suma de 6300 de lei rezultă din consultările

Ministerului Muncii și Protecției Sociale cu Ministerul Finanțelor. CNSM consideră că această propunere este insuficientă, nefundamentată și nu răspunde realităților economice actuale, având în vedere creșterea costurilor de trai și presiunea tot mai mare asupra salariaților din Republica Moldova.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova subliniază că suma de 6300 de lei nu acoperă necesitățile vitale ale salariaților și nu îi scoate din sărăcie; nu asigură un trai decent pentru lucrători și familiile acestora; nu asigură obținerea

pensiei minime nici după 40 de ani de activitate; nu corespunde cerințelor Directivei UE 2022/2041 și nu contribuie la atingerea obiectivului Guvernului de a majora salariul minim la 10000 de lei până la finele mandatului său, așa cum este prevăzut în Programul de activitate „UE, Pace, Dezvoltare”.

În contextul economic și social actual, CNSM consideră că salariul minim care urmează a fi stabilit trebuie să corespundă costului real al vieții și standardelor europene privind protecția socială.

>> p.3

ABONAREA 2026

DRAGI CITITORI!

Puteți perfecta abonamentul la orice oficiu poștal.

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



» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Colaborare internațională

Probleme din lumea muncii, abordate într-o reuniune la PERC

În perioada 20-21 noiembrie, la Bruxelles, Belgia, s-a desfășurat cea de-a 23-a ședință a Comitetului Executiv al Consiliului Regional Pan-European (PERC) al Confederației Internaționale a Sindicatelor (ITUC).

Reuniunea a fost prezidată de Igor Zubcu, președintele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) și, totodată, președinte al PERC, care a condus lucrările Comitetului Executiv.

În cadrul evenimentului, au fost abordate subiecte privind impactul inteligenței artificiale asupra lumii muncii, situația din Belarus și acțiunile de solidaritate cu sindicaliștii persecutați, apărarea dreptului la grevă, pregătirile pentru Consiliul General al ITUC și

Conferința Internațională a Muncii 2026, planul de acțiuni pentru perioada următoare.

Prin exercitarea mandatului de președinte al PERC, mișcarea sindicală din Republica Moldova își reafirmă rolul tot mai vizibil în procesele decizionale din regiune și contribuie la promovarea unei Europe sociale bazate pe drepturi, solidaritate și dialog social autentic.

Consiliul Regional Pan-European (PERC) este o organizație sindicală europeană în cadrul Confederației Internaționale a Sindicatelor (ITUC). PERC include 87 de centre sindicale naționale, cu un total de peste 85 de milioane de membri. Consiliul Regional Pan-European colaborează, de asemenea, îndeaproape cu Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC).



Ședință

Comitetul Confederal al CNSM a dezbătut chestiuni importante din viața internă

Comitetul Confederal al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) s-a întrunit marți, 25 noiembrie, pentru a examina principalele direcții de activitate ale mișcării sindicale și măsurile de protecție social-economică a salariaților. Membrii Comitetului au aprobat documentele ce vor fi prezentate la ședința Consiliului General al CNSM din 11 decembrie 2025, unde vor fi evaluate realizările ultimului an și va fi stabilit planul de acțiuni pentru 2026.

Un punct central al reuniunii l-a constituit raportul Comisiei de Femei pentru perioada 2023-2025. Membrii Comitetului au aprobat noua componență a Comisiei, iar Angela Otean a fost realesă în funcția de președintă.

În ultimii trei ani, Comisia de Femei a pro-



movat activ egalitatea de gen în toate structurile sindicale, contribuind la o reprezentare mai echilibrată în procesele decizionale. Au fost organizate forumuri naționale dedicate protecției social-economice a femeilor, acce-

sului la piața muncii și echității profesionale, la care au participat lideri sindicali, autorități, parteneri sociali și organizații internaționale.

Mii de membre de sindicat au beneficiat de instruirii în teritoriu privind drepturile în

muncă, prevenirea violenței, sănătatea femeii și combaterea stereotipurilor. Un rezultat important al acestei perioade îl constituie contribuția la ratificarea Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, adoptată în 2023.

În 2025, în parteneriat cu OIM, Comisia a lansat campania „Fii vocea echității la locul de muncă!”, axată pe promovarea Convenției nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale. În cadrul campaniei au fost desfășurate zeci de inițiative locale, programe de mentorat și peste 15 sesiuni de instruire în raioane.

Prin activitățile sale, Comisia de Femei consolidează capacitățile organizațiilor sindicale și promovează politici sensibile la egalitatea de gen, susținând eforturile CNSM pentru o piață a muncii mai echitabilă și pentru protejarea drepturilor tuturor lucrătorilor.

Proiect

CNSM salută lansarea proiectului Twinning vizând consolidarea capacităților ISM

Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), a participat, recent, la evenimentul de lansare a proiectului Twinning „Sporirea capacităților Inspectoratului de Stat al Muncii din Republica Moldova pentru aplicarea standardelor de muncă în conformitate cu cele mai bune practici ale UE”, finanțat de Uniunea Europeană, în parteneriat cu Spania și Slovacia.

În cadrul evenimentului, reprezentantul CNSM a subliniat importanța funcționalității și eficienței Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM), instituție esențială pentru asigurarea respectării legislației muncii și a standar-

lor internaționale în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM).

„Asistăm la o schimbare importantă de atitudine din partea statului față de Inspectoratul de Stat al Muncii”, a menționat Sergiu Sainciuc, amintind că anterior a coordonat activitatea inspecției muncii în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a participat direct la consolidarea instituțională a acesteia pe parcursul mai multor ani.

Vicepreședintele CNSM a trecut în revistă evoluția istorică a inspectoratului, subliniind în context: ratificarea în 2001 a Convenției nr. 81 a OIM și adoptarea Legii nr. 140 privind ISM; alocarea a 140 de unități de personal și resurse financiare pentru dezvoltare; imple-

mentarea unui sistem informațional modern cu suportul UNFPA; problemele apărute odată cu adoptarea Legii nr. 131 și fragmentarea atribuțiilor în domeniul SSM în 2017, măsuri care au afectat grav eficiența instituției.

Sergiu Sainciuc a atras atenția asupra faptului că, în pofida unor progrese recente, Inspectoratul de Stat al Muncii se confruntă cu un deficit acut de personal – 83 de angajați în prezent, față de 140 anterior, în condițiile în care atribuțiile s-au extins.

Totodată, CNSM a sesizat Comitetul de norme al OIM privind încălcarea în țara noastră a prevederilor Convențiilor OIM nr. 81 și nr. 129, plângere care rămâne nerezolvată.

În contextul statutului Republicii Moldo-

va de țară candidată pentru aderarea la UE, Sergiu Sainciuc a evidențiat necesitatea unui sistem de inspecție a muncii eficient, integrat, axat pe prevenirea accidentelor și pe aplicarea corectă a celor peste 20 de directive europene transpuse în legislația națională.

În acest sens, Sergiu Sainciuc a reiterat necesitatea scoaterii ISM de sub incidența Legii nr. 131, respectării integrale a Convențiilor OIM nr. 81 și 129, creării unui serviciu de coordonare a domeniului SSM în cadrul ministerului de resort, extinderii personalului la cel puțin 100 de unități, adoptării unui Program național în domeniul SSM comprehensiv, care să acopere toate domeniile economiei naționale.

3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Parteneriat social

Sindicatetele insistă pe majorarea salariului minim la 8050 de lei lunar

(Continuare din pag. 1)

În cadrul ședinței Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective din 20 noiembrie, Sergiu Sainciuc vice-președinte al CNSM, a adus argumente plauzibile de ce acest salariu trebuie să ajungă la opt mii de lei. Sindicatetele susțin că o asemenea creștere este necesară pentru a proteja nivelul de trai al angajaților, în condițiile în care scumpirile din ultimii ani au afectat semnificativ puterea de cumpărare.

„În opinia sindicatelor, costurile sunt nesemnificative. Chiar dacă va fi majorat salariul minim cu o mie de lei, de la 5500 până la 6500, costul estimativ este de 560 de milioane de lei. Trebuie să luăm în considerare faptul că jumătate din această sumă se întoarce la buget. Vorbim de impozitul pe venit, contribuția de asigurări sociale de stat și prima de asigurare medicală. Deci, 50 la sută se întorc imediat la buget. În acest context, costul se micșorează de două ori. În opinia noastră, Ministerul Finanțelor trebuie să se gândească serios la transpunerea în practică a Programului de activitate al Guvernului, aprobat de Parlament. Pentru că, dacă din start vor merge cu niște majorări modeste ale salariului minim, în anii următori costurile vor fi și mai mari. În acest context, până în 2029, nu va fi realizat acest obiectiv, de a stabili salariul minim în limita de zece mii de lei”, a menționat Sergiu Sainciuc.

CNSM își reafirmă deschiderea pentru dialog, însă subliniază că negocierile tre-



bue să pornească de la realitățile cu care se confruntă cetățenii Republicii Moldova – salariații, membrii de sindicat – și de la respectarea dreptului fiecărui lucrător la un trai decent. De altfel, datele analizate de CNSM și prezentate la ședința CNCNC relevă că raportul dintre salariul minim și salariul mediu pe economie a scăzut de la 42,7% la 40,5%, în timp ce sărăcia monetară a crescut de la 31,1% la 33,6% în ultimii doi ani. În acest context, menținerea unui salariu minim scăzut pune în pericol stabilitatea socială și accesul lucrătorilor la un trai decent. Salariul minim trebuie să acopere integral pragul național al sărăciei, stabilit la 6294 de lei lunar, și să reprezinte cel puțin 7860 de lei brut.

După ședința Grupului tehnic, Ministe-

rul Muncii și Protecției Sociale a emis un comunicat în care spune că, în urma consultărilor extinse cu partenerii sociali, s-a decis ca să înainteze Guvernului spre aprobare propunerea de stabilire a cuantumului de 6300 de lei pentru salariul minim pe țară în anul 2026.

„Propunerea are drept obiectiv o majorare sustenabilă a salariului minim, ținând cont atât de nevoile salariaților, cât și de condițiile economice și bugetare actuale. Implementarea noii valori va urmări asigurarea unui cadru de previzibilitate și echitate, care să sprijine realizarea obiectivului Guvernului de creștere etapizată a salariului minim pe țară, de reducere a sărăciei și de combatere a muncii nedeclarate”, se spune în comunicat.

Patronatele: va fi pusă o presiune pe întreprinderile mici și mijlocii

De altfel, împotriva salariului minim propus de CNSM au fost și patronatele. Acestea avertizau că o creștere mai mare ar pune presiune suplimentară pe companii și ar putea împinge unii agenți economici spre faliment. Patronatele susțin că nu au, deocamdată, o propunere concretă privind majorarea salariului minim, însă spun că aceasta trebuie să fie proporțională cu creșterea economică a țării.

„8050 de lei este un salt destul de mare. Dacă noi am merge, să admitem, pe calea acestei solicitări, ea poate duce la sistarea activităților multor întreprinderi mici și mijlocii, care constituie 90 la sută din toate întreprinderile din Republica Moldova și ele nu au un potențial financiar atât de mare. Mulți ar putea chiar falimenta. Una e cert că această cifră va fi, cu siguranță, cu mult mai mică decât cea care a fost propusă de sindicate”, a spus Leonid Cerescu, președintele Confederației Naționale a Patronatului.

Este de remarcat faptul că subiectul salariului minim a fost discutat constant la solicitarea CNSM, fiind unul important pentru elaborarea bugetului public național și pentru politicile salariale din sectorul bugetar pentru anul 2026. Reamintim că salariul minim pe țară reprezintă mărimea minimă a retribuiției, în lei, stabilită de stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat.

Din teritoriu

Sprijin pentru lucrătorii cu responsabilități familiale din ramura energetică

Promovarea ratificării Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale a fost subiectul unei activități organizate recent în cadrul organizației sindicale de la SRL „Orhei-Gaz” de către Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova (FSCRE) în parteneriat cu CNSM și cu Organizația Internațională a Muncii (OIM).

Activitatea se înscrie în contextul campaniei naționale de sensibilizare „Fii vocea echității la locul de muncă”, la care au participat 25 de sindicaliști din cadrul organizației sindicale respective.

„Convenția OIM nr. 156 reprezintă un instrument internațional cheie

Convenția OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități

familiale, adoptată în anul 1981, reprezintă un instrument internațional cheie care recunoaște importanța susținerii celor care îmbină responsabilitățile familiale cu obligațiile profesionale.

În deschiderea activității, au rostit mesaje de salut Margareta Strestian, președinta FSCRE, Natalia Tăvăluș, președinta organizației sindicale primare de la SRL „Orhei-Gaz”, și Gheorghe Munteanu, directorul întreprinderii SRL „Orhei-Gaz”.

În continuare, Ana Moldovanu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM, a prezentat principalele prevederi ale Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale și s-a referit la o serie de aspecte de interes pentru participanți cu privire la protecția social-economică a salariaților și familiilor lor.

În a doua parte a activității, Margareta Strestian i-a informat pe sindicaliști despre prevederile specifice pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale din Convenția colectivă de nivel ramural și din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.



Este de menționat faptul că Convenția OIM nr. 156 recunoaște importanța susținerii lucrătorilor cu responsabilități familiale, prin care să fie asigurată o egalitate efectivă de șanse și de tratament între bărbați și femeile care au responsabilități familiale și între acești lucrători și ceilalți angajați. Până la momentul actual, Convenția a fost ratificată de 45 de state.

FSCRE își reafirmă angajamentul de a susține și promova inițiativele care contribuie la crearea unui mediu de mun-

că echitabil, inclusiv și sigur pentru toți salariații din ramură, în scopul solidarității și responsabilității sociale.

Activitatea face parte din șirul de inițiative sindicale locale desfășurate în cadrul campaniei „Fii vocea echității la locul de muncă”.

Campania se desfășoară până în martie 2026, având ca scop sensibilizarea opiniei publice și mobilizarea salariaților pentru respectarea drepturilor egale la locul de muncă.

Campanie națională

CNSM este alături de cei care s-au angajat în combaterea violenței de gen

Deși se manifestă în spatele ecranelor, violența digitală afectează profund sănătatea emoțională și siguranța victimelor. Studiile internaționale arată că 85% dintre femei au experimentat sau au fost martore ale unor forme de abuz digital, iar în Republica Moldova aproape jumătate dintre femei (46%), au trecut prin astfel de experiențe.

Această problemă este și tema Campaniei naționale din acest an, care începe odată cu Ziua internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeilor și se încheie de Ziua Internațională a Drepturilor Omului, pe 10 decembrie.

Campania urmărește să aducă în atenția publicului amploarea acestui fenomen, să promoveze un comportament responsabil și empatic în mediul online și să întărească încrederea oamenilor în capacitatea instituțiilor statului de a proteja victimele și de a sancționa abuzurile, indiferent de mediul în care acestea au loc.

Lansarea oficială a campaniei a avut loc 25 noiembrie, printr-un mars-manifest național organizat simultan în Chișinău, Bălți și Cahul, cu participarea a circa 1000 de persoane.

„Violența digitală nu lasă vânăta, dar lasă răni adânci. Este responsabilitatea noastră, ca instituție și ca societate, să recunoaștem aceste forme de abuz, să le prevenim și să le sancționăm”, a declarat Natalia Plugur, ministrul Muncii și Protecției Sociale.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) s-a alăturat campaniei și în acest an. La inițiativa Angelei Otean,



președinta Federației Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”, a fost organizată, la 24 noiembrie, în incinta Institutului Muncii, masa rotundă cu genericul „STOP hărțuirii digitale”, eveniment inclus de altfel și în Planul de activitate al Federației pentru anul 2025.

Scopul seminarului a fost de a informa și sensibiliza participanții și publicul larg cu privire la riscurile, formele și metodele de prevenire a hărțuirii digitale în mediul profesional și social. La eveniment au participat circa 60 de reprezentante ale activului sindical din diferite raioane ale țării.

Angela Otean a atras atenția asupra faptului că violența digitală bazată pe gen nu este o noțiune abstractă, ci o realitate care afectează demnitatea, siguranța profesională și echilibrul emoțional al femeilor și bărbaților. Ea a subliniat necesitatea unei reacții solide și coordonate din partea

autorităților și a societății pentru a combate formele tot mai variate de hărțuire online.

La rândul său, Lilia Franț, vicepreședintă a CNSM, a reiterat angajamentul CNSM de a promova măsuri de prevenire, informare și sprijin, astfel încât fiecare persoană să fie în siguranță, respectată și protejată inclusiv în mediul digital.

La finalul activității, sindicalele din cadrul Federației au adoptat unanim o Declarație, solicitând partenerilor sociali, autorităților publice și angajatorilor: să elaboreze și să implementeze mecanisme legale eficiente de prevenire și sancționare a violenței digitale; să consolideze capacitățile instituțiilor de drept, prin instruirea continuă a angajaților cu statut special pentru o identificare și investigare promptă a cazurilor; să lanseze campanii naționale de alfabetizare digitală și programe de educație privind siguranța online, destinate elevilor, cadrelor

didactice, părinților și angajaților structurilor de ordine publică.

De asemenea, a fost organizat și un flash mob, care a marcat simbolic acest moment și a transmis un mesaj puternic de unitate, solidaritate și responsabilitate civică.

Campaniei s-a alăturat și Comisia de Femei a Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova. „Mamele, fiicele, surorile și bunicele noastre au dreptul la o viață lipsită de orice formă de violență bazată pe gen”, se menționează în mesajul federației.

În Republica Moldova, campania 16 Zile de activism este organizată de 23 de ani, implicând Guvernul, autoritățile locale și naționale, organizațiile și misiunile internaționale și societatea civilă. Culoarea oficială a campaniei este portocaliu și simbolizează un viitor luminos, fără violență.

Cor. VP

Internațional

CESE avertizează: țările candidate riscă să intre în UE pe fundații fragile

În timp ce Republica Moldova accelerează ritmul reformelor pentru a prinde trenul extinderii UE, un nou aviz al Comitetului Economic și Social European (CESE) aruncă o lumină rece, dar necesară, asupra realităților din teren.

Într-o declarație adoptată la 23 octombrie, CESE avertizează că procesul de aderare riscă să devină pur formal dacă Republica Moldova, la fel ca și alte țări candidate, nu își întărește serviciile publice, nu protejează societatea civilă și nu asigură spațiu real pentru dialog social.

„Extinderea nu este o simplă procedură tehnică; este un test al valorilor democratice”, este mesajul CESE. Iar pentru R. Moldova, acest test este în plină desfășurare.

În raportul său, CESE vorbește despre „presiuni vizibile asupra spațiului civic” în unele țări candidate. Deși R. Moldova este adesea lăudată pentru dinamismul ONG-urilor sale și pentru rezistența presei independente, comitetul subliniază că fenomenul rămâne fragil, dependent de finanțare externă, iar instituțiile nu oferă întotdeauna protecția necesară.



CESE insistă, de asemenea, asupra unui element adesea ignorat în discuțiile despre R. Moldova: capacitatea serviciului public.

În țară, fluctuația excesivă a cadrelor, salariile reduse, presiunile politice și migrația masivă a specialiștilor au creat un deficit structural de competențe. Pentru o țară care vrea să implementeze acquis-ul european, acest lucru devine critic.

„Nu poți implementa reforme europene cu funcționari epuizați, slab plătiți și neprotejați politic”, observă CESE.

De aceea, comitetul cere Bruxellesului să sprijine direct profesionalizarea admini-

strației țărilor candidate și să investească în formare pe termen lung, nu doar în proiecte pe termen scurt.

Un alt punct evidențiat de CESE se referă la partenerii sociali: sindicate, patronate, structuri de consultare economică. La nivel european, dialogul social este un pilon al democrației economice.

CESE recomandă implicarea imediată a sindicatelor și patronatelor din țările candidate ca observatori în structurile europene de dialog social, pentru ca aceștia să învețe direct cum funcționează mecanismele UE.

Referindu-se la educație, CESE descrie profesorii ca pe „gărzieni ai gândirii critice” și avertizează că democrația nu se poate consolida fără o școală care să formeze cetățeni activi, nu doar absolvenți. Totodată, în R. Moldova, exodul cadrelor didactice, salariile insuficiente și reformele incoerente riscă să lase sistemul educațional fără forță de rezistență la propaganda anti-UE.

Comitetul cere Comisiei Europene să facă din educație una dintre condițiile centrale ale sprijinului pentru țările candidate, inclusiv pentru Republica Moldova, unde presiunile hibride sunt intense.

În linii mari, avizul CESE transmite Comisiei Europene câteva mesaje-cheie cu relevanță directă pentru Republica Moldova: fondurile UE să fie redirecționate către ONG-uri, comunități rurale și grupuri vulnerabile; presa independentă să fie protejată în mod explicit în rapoartele de țară; partenerii sociali să fie integrați în rețelele europene; serviciile publice să primească investiții strategice, nu doar tehnice, iar educația să devină o prioritate a extinderii, nu un subcapitol uitat într-un raport tehnic.

5 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Bilanț

Congresul VIII al FSLIU a trasat direcțiile de activitate pe cinci ani

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Ușoară (FSLIU) a desfășurat pe 20 noiembrie Congresul al VIII-lea, un eveniment important pentru întreaga ramură, organizat în incinta Fabricii de Confecții „IONEL” S.A. din Chișinău.

Congresul a reunit delegați din toate întreprinderile în care există organizații sindicale afiliate federației, pentru a evalua situația sectorului și a stabili direcțiile strategice pentru următorii cinci ani.

Momentul culminant al reuniunii a fost alegerea conducerii Federației. Nadejda Rusnac a fost reconfirmată în funcția de președintă în urma unui vot larg susținut. Decizia delegaților reflectă încrederea acumulată în anii marcați de criza epidemică, de dificultăți economice și de un declin accelerat al locurilor de muncă în industria ușoară.

În discursul său, Nadejda Rusnac a prezentat o analiză amplă a ultimilor cinci ani, subliniind eforturile salariaților și ale conducerii de întreprinderi într-o perioadă „deloc ușoară”. Industria a fost nevoită să facă față simultan pandemiei, instabilității economice, scumpirilor și scăderii comenzilor externe.

„Am trecut împreună prin crize succesive, dar obiectivele noastre au rămas aceleași: păstrarea locurilor de muncă, asigurarea unor salarii decente, protecție socială și condiții de muncă sigure”, a declarat Nadejda Rusnac.

Președinta a evidențiat responsabilitatea enormă pe care o poartă conducătorii de întreprinderi, nevoiți să negocieze constant cu investitori străini prețuri corecte pentru a proteja angajații.

Datele prezentate la Congres confirmă presiunea sub care se află industria ușoară. Dacă, în 2020, sectorul angaja peste 26.000 de oameni, astăzi numărul s-a redus la aproximativ 17.000. „Ritmul alarmant al dispariției locurilor de muncă arată cât



de mult se restrânge ramura”, a punctat Nadejda Rusnac.

În prezent, sectorul contribuie în mod semnificativ la economia națională și la exporturi. Circa 65% dintre produse ajung pe piața Uniunii Europene, iar 22% în CSI. Dependente de aceste piețe și de prețurile dictate de investitori, companiile din ramură sunt expuse riscurilor externe. Nadejda Rusnac a atras atenția și asupra unui dezechilibru persistent în politicile de stat: „IMM-urile primesc, pe bună dreptate, multă atenție. Dar întreprinderile mari, care oferă mii de locuri de muncă și aduc valoare adăugată semnificativă economiei, nu sunt protejate suficient”.

La Congres a participat cu un mesaj de salut Lilia Frant, vicepreședintă a CNSM. Ea a apreciat munca Federației și a subliniat importanța solidarității și extinderii bazei sindicale: „Doar prin unitate și acțiuni comune putem obține rezultate durabile.”

La rândul său, Tamara Luchian, directoarea Fabricii „IONEL” S.A., a reiterat necesita-

tea dialogului social în ramură, menționând că sindicatele joacă un rol esențial în menținerea unui mediu de muncă sigur și corect.

Federația a reamintit că are peste 75 de ani de activitate, fiind una dintre cele mai vechi structuri sindicale din Republica Moldova. Mărcile istorice ale industriei, IONEL, ARTIMA și Zorile au sărbătorit anul acesta 80 de ani de existență.

În raportul de activitate s-a subliniat că negocierile colective rămân principala formă de dialog social, esențială pentru stabilirea convențiilor și a contractelor colective de muncă.

Congresul a adoptat un program amplu pentru perioada 2025–2030, care include: consolidarea parteneriatului social la nivel de întreprindere; contracte colective obligatorii în toate unitățile; recrutarea masivă de membri de sindicat, în special în mediul privat; instruirea continuă a liderilor sindicali; combaterea plăților „în plic” și a muncii informale; promovarea egalității de

gen și a participării tinerilor; modernizarea comunicării interne; monitorizarea strictă a legislației muncii.

„Organizațiile primare trebuie să devină centre sindicale solide, transparente și constructive. Doar contactul direct cu oamenii poate reclădi încrederea în mișcarea sindicală”, a subliniat Nadejda Rusnac.

În dezbateri, delegații au subliniat că dezvoltarea industriei ușoare trebuie armonizată cu Acordul de Asociere RM-UE și cu obiectivele Agendei „Moldova 2030”. Sectorul nu poate progresa fără politici coerente privind investițiile, protecția socială, modernizarea tehnologică și consolidarea pieței interne.

Prin realegerea Nadejdei Rusnac, delegații au transmis un mesaj de continuitate, dar și de responsabilitate: industria ușoară a Republicii Moldova se află într-un moment decisiv, iar sindicatele sunt chemate să joace un rol esențial în protejarea salariaților și în viitorul acestui sector strategic.

Natalia HADĂRCĂ

Reuniune

Drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale în structurile de forță

La data de 25 noiembrie 2025, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” a organizat, în incinta Casei Sindicatelor, un eveniment dedicat informării angajaților despre drepturile lucrătorilor și lucrătoarelor cu responsabilități familiale și combaterea stereotipurilor de gen, desfășurat în cadrul campaniei „Fii vocea echității la locul de muncă!”.

La activitate au participat peste 40 de angajați ai Inspectoratului General pentru Situații de Urgență al MAI, membri ai Sindicatului „SALVATORUL”.

Evenimentul a marcat lansarea unui nou proiect în cadrul campaniei naționale „Fii vocea echității la locul de muncă!”, ce promovează egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, în conformitate cu Convenția OIM nr. 156.

Evenimentul a fost deschis de Angela Otean, președinta Federației Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”. Ulterior, ea a abordat tema negocierii și stabilirii drepturilor și garanțiilor suplimentare pentru lucrătorii cu responsabilități familiale.

În partea a doua a evenimentului, Iuliana Strunga, secretar

general adjunct al Federației, a prezentat campania de informare privind combaterea stereotipurilor de gen, subliniind importanța egalității de șanse și a tratamentului echitabil pentru toți angajații cu responsabilități familiale.

Convenția OIM nr. 156, adoptată în 1981, privind egalitatea de șanse și tratamentul echitabil pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale, este un instrument internațional esențial, care recunoaște importanța susținerii angajaților care îmbină responsabilitățile familiale cu obligațiile profesionale.

Federația Sindicatelor din Mol-



dova „SINDLEX” își reafirmă angajamentul de a susține inițiativele care contribuie la crearea unui mediu de muncă echitabil, inclusiv și

sigur pentru salariații din domeniul ordinii publice, securității statului și educației, în spiritul solidarității și responsabilității sociale.

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 6

Forum

Continuitate în leadership și o Strategie modernă pentru cinci ani

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producției de Mărfuri „Sindindcomservice” a desfășurat Congresul al VIII-lea, un eveniment de importanță majoră pentru mișcarea sindicală din ramura gospodăriei locativ-comunale și a producerii de mărfuri. Lucrările Congresului au întrunit delegați din întreaga țară, lideri sindicali, parteneri sociali.

La lucrările Congresului a participat conducerea CNSM – președintele Igor Zubcu, vicepreședintele Sergiu Sainciuc și vicepreședinta Lilia Franț. În mesajul său, Igor Zubcu, președintele CNSM, a apreciat activitatea Federației, parteneriatul social consolidat în ramură și rezultatele semnificative obținute în ultimii ani.

De asemenea, Igor Zubcu a oferit în semn de apreciere diplome sindicaliste din ramură și i-a conferit președinției Federației „Sindindcomservice”, Ecaterina Manastîrșchi, Insigna de Onoare a CNSM.

În cadrul reuniunii, au fost prezentate și aprobate rapoartele de activitate ale organelor de conducere și ale Comisiei de cenzori pentru perioada 2020–2025, evidențiindu-se realizările din ultimii cinci ani, dar și provocările cu care s-a confruntat Federația în actualul context social-economic, prezentat de președinta Ecaterina Manastîrșchi.

Raportul de activitate pentru perioada 2020–2025 a evidențiat eforturile Federației „Sindindcomservice” în condițiile unui mediu social și economic complex, marcat de crize regionale, evoluții rapide pe piața muncii și presiuni majore asupra sectorului comunal.

Raportul a subliniat progresele semnificative realizate în protecția social-economică a salariaților, inclusiv majorarea treptată a salariului minim, îmbunătățirea mecanismelor de securitate și sănătate în muncă, apărarea drepturilor salariaților în procesul de modificare a legislației muncii și extinderea beneficiilor sociale.



De asemenea, au fost prezentate realizările în domeniul dialogului social, inclusiv actualizarea Convenției colective de ramură, consolidarea negocierilor colective și asistența oferită organizațiilor sindicale primare în implementarea contractelor colective de muncă.

Un alt element important al raportului l-a constituit dezvoltarea capacității organizaționale, prin instruirea a peste 1300 de membri de sindicat, fondarea unor noi organizații primare și desfășurarea unor proiecte cu impact social și comunitar: Ziua lucrătorului din gospodăria locativ-comunală, campania „Rucsacuri pline de oportunități” și „Cupa serviciilor de gospodărie comunală la fotbal”.

Un moment central al Congresului l-au constituit alegerile organelor de conducere. Ecaterina Manastîrșchi a fost reelectă în funcția de președinte al Federației. De asemenea, a fost reales în calitate de vicepreședinte Sergiu Suruceanu, asigurând continuitatea echipei executive și consolidând capacitatea organizațională a Federației. Congresul a aprobat, totodată, noua componență a Consiliului Federației, structură care va avea un rol esențial în promovarea politicilor sindicale la nivel de ramură și în implementarea deciziilor strategice.

Un alt punct important pe ordinea de zi a fost adoptarea Strategiei pentru anii 2025–2030, un document programatic ce trasează direcțiile de dezvoltare ale Federației pentru următorii cinci ani. Strategia pune accent pe:

- consolidarea dialogului social și a parteneriatelor instituționale;
- extinderea rețelei organizațiilor sindicale și creșterea gradului de sindicalizare;
- protecția drepturilor și a intereselor sociale și economice ale salariaților;
- promovarea condițiilor decente de muncă și consolidarea securității și sănătății în muncă;
- formarea continuă a liderilor și membrilor de sindicat;
- incluziune, egalitate de șanse și implicarea tinerilor în structurile sindicale.

Prin aprobarea acestei Strategii, Federația „Sindindcomservice” își reafirmă angajamentul de a rămâne un pilon al protecției sociale și un promotor activ al drepturilor membrilor săi, adaptându-se la provocările economice și sociale.

„Organizația noastră sindicală, inclusiv eu, am încercat să fim foarte activi și pot să vă spun că am avut o evoluție pozitivă în ultimii ani în ceea ce privește dialogul social, proiecte comune privind susținerea

membrilor de sindicat. Federația a fost foarte deschisă la doleanțele noastre”, ne-a spus Sergiu Coteț, președintele organizației sindicale primare de la Întreprinderea Municipală „Regia Autosalubritate”.

„Suntem foarte încântați de colaborarea cu federația, care ne ajută nu doar moral. În mod normal, problemele care apar ne străduim să le rezolvăm pe loc, dar când este nevoie, nu ezităm să cerem ajutorul federației. Am fost auziți mereu și ajutați să depășim toate problemele și să mergem mai departe cu capul sus și cu demnitate”, a remarcat Cristina Guzovschi, reprezentantă a Regiei Transport Electric Chișinău.

Congresul VIII s-a încheiat cu un mesaj comun de solidaritate, unitate și determinare, reconfirmând rolul esențial al sindicatelor în apărarea demnității în muncă și în construirea unui viitor mai sigur și mai echitabil pentru lucrătorii din ramură.

Conform datelor statistice, Federația „Sindindcomservice” întrunește circa 10 mii de membri de sindicat, 86 de organizații sindicale primare, 11 la sută dintre membrii de sindicat fiind tineri, iar circa 35% – femei. Rata apartenenței la sindicat constituie peste 80 la sută.

Galina MUNTEANU

Drepturile salariaților

Campanie de prevenire a accidentelor de muncă: „Cineva drag te așteaptă acasă”

În Republica Moldova, sănătatea și securitatea la locul de muncă rămân o problemă majoră. În fiecare an, sute de persoane suferă accidente în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, iar zeci de oameni își pierd viața. Doar în primele nouă luni ale anului 2025 au fost raportate 515 incidente de muncă, dintre care 56 s-au soldat cu decese.

Cele mai multe tragedii au loc în sectoarele construcții, transporturi, agricultură și comerț. Inspectoratul de Stat al Muncii trage un semnal de alarmă: „Lucrează cu grijă! Cineva drag te așteaptă

acasă”. Iar Ministerul Muncii și Protecției Sociale îndeamnă: dacă la muncă nu sunt respectate normele de siguranță, depune o petiție pe ism.gov.md.

Campania „Lucrează cu grijă! Cineva drag te așteaptă acasă” este desfășurată în cadrul proiectului „Suportul UE pentru o piață a muncii mai incluzivă în Republica Moldova”, finanțat de UE, implementat de Organizația Internațională a Muncii (OIM).

Campania a fost lansată de Inspectoratul de Stat al Muncii și Ministerul Muncii și Protecției Sociale, pentru a spori conștiințizarea importanței regulilor de

siguranță și de sănătate la locul de muncă.

Statisticile arată că domeniul construcțiilor rămâne cel mai vulnerabil. În anul trecut, 28 de persoane au fost implicate în accidente grave, iar 17 dintre acestea au decedat în urma căderilor de la înălțime.

Deși anual se înregistrează în jur de 500 de persoane accidentate, gradul de cunoaștere a normelor de securitate și sănătate în muncă (SSM) rămâne redus, atât în rândul angajaților, cât și al angajatorilor. Raportat la numărul total de angajați, Republica Moldova are o incidență mai mare a cazuri-

lor letale decât orice stat membru al Uniunii Europene: 4,8 accidente letale la 100 de mii de salariați, față de 1,76, care este media UE.

Ministerul de resort atenționează că siguranța la locul de muncă este o responsabilitate comună. Angajatorii au obligația să consulte lucrătorii în probleme de SSM, să creeze comitete de securitate, să asigure instruirea periodică a personalului (cel puțin o dată la șase luni) și, în caz de necesitate, să contracteze servicii externe de protecție și prevenire acreditate. Lucrătorii, la rândul lor, trebuie să utilizeze corect echipamentele de protecție, să respecte instruc-

LUCREAZĂ CU GRIJĂ!

Cineva drag te așteaptă acasă.



țiunile de securitate, să raporteze imediat situațiile periculoase și să colaboreze cu angajatorul și inspectorii de muncă pentru reducerea riscurilor.

Proiectul „Suportul UE pentru o piață a muncii mai incluzivă în Republica Moldova” își concentrează activitățile pe îmbunătățirea cadrului legal, a politicilor și capacităților pentru un acces sporit la piața muncii și condiții de muncă mai bune în R. Moldova.

În același timp, prin intermediul acestuia este susținut procesul de aliniere a legislației naționale cu privire la forța de muncă la acquisul UE și la standardele OIM.

Economistul

Drepturile părinților cu copii minori sau cu dizabilități și relațiile de muncă

Ce drepturi au părinții cu copii, începând cu nașterea copilului și până la împlinirea vârstei de 14-16 ani, și părinții cu copii cu dizabilități în relațiile de muncă cu angajatorii?

Galina Țințari, Ștefan Vodă



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

(Continuare din nr. 39)

Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat.

Totodată, perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii.

Salariul poate reveni din concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului înainte de termenul stabilit în cerere, anunțând despre acest lucru angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.

Unuia dintre părinții (tutorei) care au copii în vârstă de până la trei ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.

Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare trei ore, fiecare pauză având o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinții (tutorele) care au doi sau mai mulți copii în vârstă de până la trei ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc pornindu-se de la salariul mediu.

În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alimentarea copiilor, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau cu săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă). Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa), angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială.

Munca pe fracțiuni de normă este retribuită proporțional timpu-

lui lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.

Conform unui set de articole din Codul muncii, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la patru ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă pot presta muncă suplimentară, timp de noapte, munca în zile de repaus și în zile de sărbătoare nelucrătoare, precum și munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza muncile respective.

Părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la patru ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu munca, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

Unuia dintre părinții (tutorii, curatorii) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

În cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorei pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului.

Prevederile se aplică părinților sau tutorei copiilor cu vârsta de până la 12 ani și tutorilor copiilor

cu dizabilități înscrși într-o unitate de învățământ.

În cazul familiilor cu mai mulți copii, de zile libere va beneficia doar unul dintre părinți.

Părinților care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil cu dizabilități și părinților singuri care au un copil în vârstă de până la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

Unuia dintre părinții care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de patru zile calendaristice.

Unuia dintre părinții care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate.

După cum se cunoaște, în baza art. 85 din Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte.

În caz de demisie a salariatului în legătură cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată.

Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de trei ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la trei la patru ani, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități.



Cetățeanul și legea

Rubrica „Cetățeanul și legea” vine în ajutorul cititorului nostru care caută răspunsuri la întrebări de ordin juridic. Continuăm această tradiție pentru ca cititorii care sunt și salariați la diverse întreprinderi să nu se simtă vulnerabili din punct de vedere juridic în fața celor care încearcă să-i manipuleze. La întrebările primite la redacție răspunde juristul Ion PREGUZA.



Munca forțată și sancțiunile prevăzute pentru folosirea acesteia

? Ce presupune interzicerea muncii forțate și care sunt reglementările principale cu privire la interzicerea și sancționarea muncii forțate?

Valentin Munteanu, Chișinău

Interzicerea muncii forțate presupune garantarea faptului că nici o persoană nu poate fi constrânsă să muncească împotriva voinței sale, sau amenințare sau constrângere de orice fel. Mai mult, interzicerea muncii forțate este un principiu fundamental al dreptului muncii recunoscut atât la nivel internațional, cât și național.

În prezent, mai multe acte internaționale la care Republica Moldova este parte interzic munca forțată, printre care Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 29/1930 „Privind munca forțată sau obligatorie”, nr. 105/1957 „Privind abolirea muncii forțate” și altele.

În sensul Convenției nr. 29/1930, termenul „munca forțată sau obligatorie” este „Orice munca sau serviciu prețins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care numitul individ nu s-a oferit de buna voie”.

Prevederile actelor de drept internațional în acest domeniu sunt dezvoltate în art. 44 din Constituția țării, care interzice munca forțată și fixează activitățile ce nu constituie muncă forțată: serviciul cu caracter militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu satisfac serviciul militar obligatoriu; munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată; prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale, stabilite de lege.

Dispozițiile convențiilor Organizației Internaționale a Muncii și ale Constituției privind interzicerea muncii forțate sunt concretizate și prevăzute expres de Codul muncii (art. 7), care definește prin muncă forțată (obligatorie) orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia.

”Codul muncii prevede în mod expres că muncă forțată este orice muncă impusă unei persoane fără consimțământul acesteia

Codul muncii mai stipulează că se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), și anume: ca mijloc de influență politică sau educațională ori în calitate de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent; ca metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri economice; ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă; drept mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă; ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială. Este important de menționat că în categoria de muncă forțată (obligatorie) Codul muncii mai include: încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia; cerința angajatorului față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului.

După cum am menționat deja, art. 7 din Codul muncii prevede în mod expres că muncă forțată (obligatorie) este orice muncă impusă unei persoane, inclusiv fără consimțământul acesteia. Unele particularități ale reglementărilor legale, în acest sens, se mențin în art. 104 alin. (2) din Codul muncii, care stabilește situațiile în care munca suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului. În aceste situații excepționale, pentru munca prestată se aplică stipulările favorabile cu privire la retribuirea muncii suplimentare prevăzute de art. 157 din același Cod al muncii.

În ceea ce privește răspunderea pentru aplicarea muncii forțate sunt relevante prevederile art. 168 din Codul penal, care instituie răspunderea penală. Cu alte cuvinte, când munca forțată îmbracă forma unei infracțiuni, organele competente investighează cazurile semnalate, iar instanțele de judecată aplică sancțiuni penale.

Bancuri pentru sindicaliști deștepți

Copiii trebuie pregătiți de mici pentru orice va să vină...

Profesoara de religie: Cine ia note de 9 și 10 ajunge în Rai, iar cei cu 4 și 5 merg în Iad.

Ionel: Doamnă profesoară, dar nimeni nu termină școala asta viu?

Contează destinația

Omul de pe targă către infirmieri:

- Unde mă duceți?
- La morgă.
- Dar încă n-am murit.
- Păi, încă n-am ajuns.

Sentimente „cardiace”

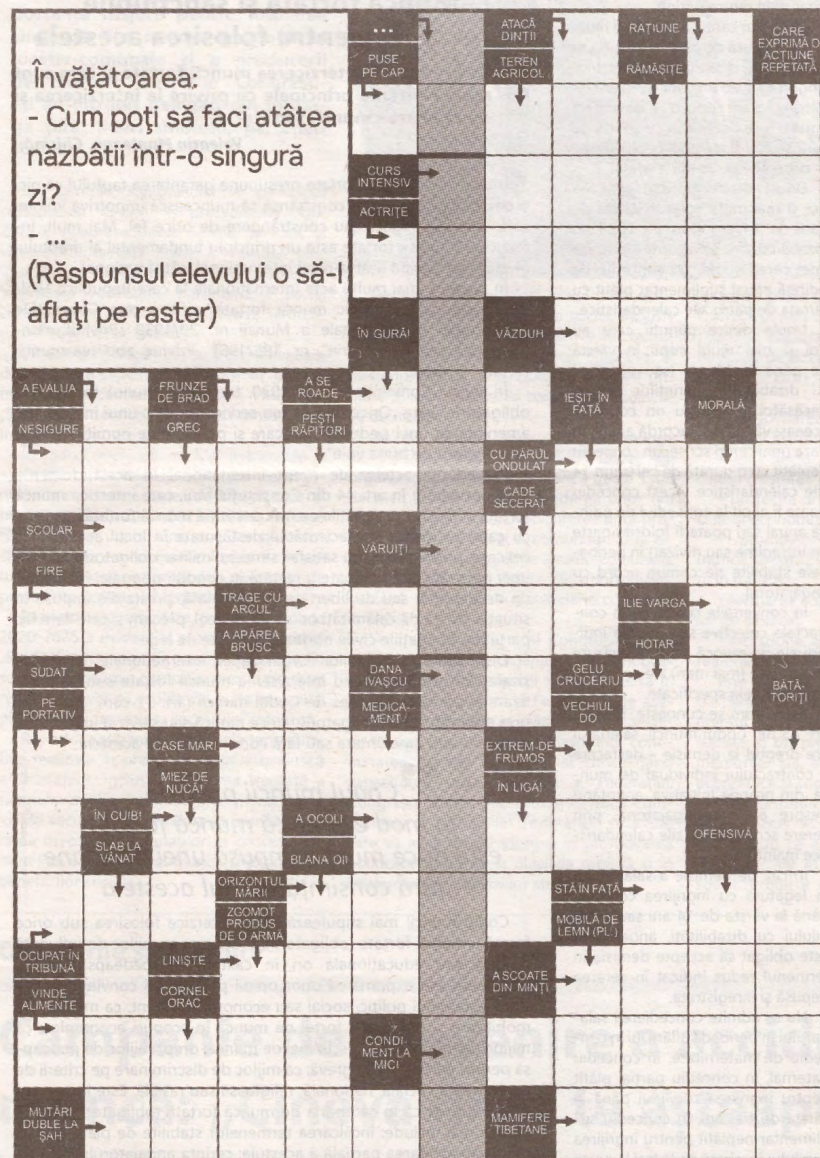
Dragostea... Bătăi de inimă pentru dureri de cap. Sentimentul care vine în galop și dispare în vârful picioarelor.

Măsura timpului

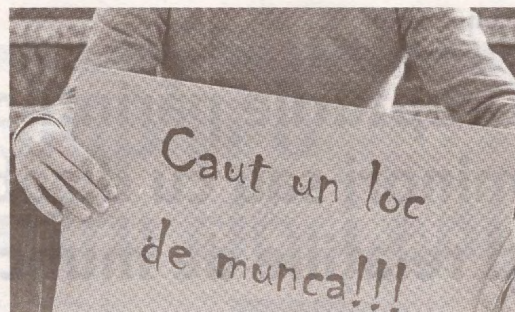
Plictiseala lungeste ziua și scurtează viața.

Raportul cu semenii și cu propria persoană

Numai după invidia altora îți dai seama de propria ta valoare.



Dezlegarea integralei din numărul trecut: C-R-L-MODERAT-PALATE-SATARE-NOTARI-P-A-AERA-AM-PRECIS-ARELA-OPERAT-AL-T-IVI-ANOD-ACU-ICI-ARMASAR-INALT-I-STR-C-I-UDA-ITE-MISCAT-DECIS-ACI-ABIS-ET-PLUTA-AC-PRO-ITINERAR-EN.



Oficial

Mai mult de jumătate dintre moldoveni nu lucrează și nici nu caută un job

Datele preliminare ale Recensământului Populației și Locuințelor 2024 scot în evidență o realitate îngrijorătoare pentru economia Republicii Moldova: doar 44,3% dintre persoanele de peste 15 ani sunt active pe piața muncii, adică lucrează sau sunt în căutarea unui loc de muncă. Cu alte cuvinte, mai mult de jumătate dintre moldoveni nu sunt implicați deloc în activități economice, ceea ce accentuează presiunea pe sistemul social și pe forța de muncă activă, tot mai îmbătrânită.

Diferențele de participare economică sunt vizibile între sexe. Bărbații sunt mai activi pe piața muncii - 49,8%, în timp ce doar 39,7% dintre femei lucrează sau caută un job. O altă tendință relevantă este legată de statutul marital: persoanele căsătorite sunt semnificativ mai prezente în activități economice, cu o rată care depășește 51%. De asemenea, locuitorii din mediul urban sunt mai implicați pe piața muncii decât cei din zonele rurale, unde oportunitățile economice sunt tot mai limitate.

Datele BNS arată și diferențe importante între grupurile etnice. Cetățenii care s-au declarat români au cea mai înaltă rată de participare economică, de 52,5%. Aceștia sunt urmați de cei care se consideră moldoveni „indubitabili” (44,3%), bulgari (43,2%) și ruși (42,7%). La polul opus se află comunitatea romă, unde doar 22,3% dintre persoane sunt active economic, un indicator care accentuează vulnerabilitățile sociale existente.

„Locuitorii din mediul urban sunt mai implicați pe piața muncii decât cei din zonele rurale

Analiza teritorială arată că doar câteva unități administrative teritoriale depășesc media pe țară. Municipiul Chișinău conduce detașat, cu o rată de participare de 56,1%, urmat de Bălți, cu 50,5%, și raioanele Ialoveni, Criuleni și Strășeni. În schimb, în 31 de raioane indicatorul se situează sub media națională. Cele mai scăzute valori se regăsesc în Briceni (28,5%), Nisporeni (32,6%) și Dondușeni (33,6%), zone caracterizate și prin cel mai accentuat nivel de îmbătrânire demografică, un factor care limitează disponibilitatea forței de muncă.

Directorul general al Biroului Național de Statistică, Oleg Cara, a subliniat importanța acestor rezultate pentru mediul academic și pentru autoritățile publice, care pot utiliza datele pentru a formula politici și strategii orientate spre dezvoltare economică și creșterea nivelului de trai. Potrivit lui, recensământul oferă o imagine detaliată asupra dinamicii sociale și economice a țării, reprezentând un instrument esențial pentru luarea deciziilor la nivel național și local.

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 BALAN

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 Stresian;
Nadejda Lavric;
Angela Otean.

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

Tipar: „Edit Tipar Grup” SRL
str. Fereideului 4, mun. Chișinău.

Com.: 966

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.