

# VOCEA POPORULUI

№ 7 (1667)

ZIAR NAȚIONAL

VINERI, 21 FEBRUARIE 2025



**Solidaritate cu CFM: sindicaliștii >>> p.3  
și feroviarilor cer plata salariilor restante**



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI  
NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



**Petru Socolan e noul președinte >>> p.5  
al organizației sindicale de la CNAS**

## Actual

### Călătoria către aderarea la UE: Rolul sindicatelor

Institutul Sindical European (ETUI), în colaborare cu Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC), a desfășurat un atelier online, la care au participat sindicaliști din Serbia, România, Ucraina, Republica Moldova. >>> p.2

### Un subiect important în Europa: afilierea lucrătorilor migranți la sindicate

Cursul de formare cu tematica „Afierea lucrătorilor migranți în sindicate” a fost organizat de ETUI în colaborare cu Blocul Național Sindical din România, pentru a fortifica capacitățile liderilor sindicali, în contextul situațiilor de criză, precum și pentru a promova organizarea lucrătorilor migranți în sindicate. >>> p.4

### Rolul liderului sindical în gestionarea organizației de succes în teritoriu

Într-o lume în continuă schimbare, liderii sindicali joacă un rol esențial în protejarea drepturilor angajaților. Gestionarea unei organizații sindicale este o artă care necesită abilități de comunicare, empatie și viziune strategică. >>> p.5

### Consultațiile economistului și ale juristului >>> p.6



## Sindicatelor insistă asupra majorării salariului minim pe economie

„Legea prevede că acest salariu trebuie să fie reexaminat cel puțin o dată pe an de către Guvern, după consultarea sindicatelor și a patronatelor

Galina MUNTEANU

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova insistă ca, începând cu 1 ianuarie 2026, salariul minim pe țară să fie de 8050 de lei. Această majorare ar asigura implementarea Directivei UE 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. De asemenea, majorarea salariului minim este necesară în contextul crizei energetice, care determină majorările prețurilor la produse și mărfuri, precum și a tarifelor la servicii, mai spun sindicaliștii.

Acest aspect, dar și altele, au fost discutate la ultima ședință a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (CNCNC).

Pe agenda discuțiilor au mai figurat subiecte precum: politicile de remunerare a muncii salariaților din autoritățile și instituțiile publice locale; procedura de raportare a Comisiilor ramurale către CNCNC; conceptul de muncă prin agent de muncă temporară – Directiva 2008/104/CE.

Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, a reiterat poziția Confederației în ceea ce privește necesitatea stabi-

lirii unui mecanism funcțional de reexaminare a salariului minim conex și a prezentat viziunea CNSM despre acest subiect. El a subliniat că Legea prevede că acest salariu trebuie să fie reexaminat cel puțin o dată pe an de către Guvern, după consultarea sindicatelor, a patronatelor, și ținându-se cont de modificarea indicilor prețurilor de consum, evoluția salariului mediu pe economie, volumul Produsului Intern Brut și alți indicatori. Este un cadru pe care trebuie să-l respectăm.

„Dacă este vorba de un mecanism, colegii noștri s-au întâlnit recent la

Ministerul Muncii și Protecției Sociale și au discutat acest aspect. Cu regret, nu s-a ajuns la un numitor comun, ce facem și cum facem. Care ar trebui să fie procedura: sau negociem salariul minim pe țară în fiecare an, ca într-o perioadă de timp să ajungem la acel cuantum de 50 la sută din salariul mediu pe economie, sau să fie adoptată o hotărâre de Guvern prin care să fie stabiliți foarte clar pașii concreți pe o perioadă de timp și procentul din salariu mediu pe care să-l atingem, ca să avem 50 la sută din salariul mediu”, a relevat Sergiu Sainciuc. >>> p.2

# ABONAREA 2025 A ÎNCEPUT

DRAGI CITITORI!

Puteți perfectă abonamentul la orice oficiu poștal.

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

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



Reuniune la vârf

# Sindicatetele insistă asupra majorării salariului minim pe economie

(Continuare din p. 1)

„Dar aici trebuie să vedem care salariu mediu: cel prognozat pentru anul curent, cel pentru anul precedent sau altceva. De pildă, astăzi, având un salariu mediu prognozat pentru anul curent de 16100 de lei, ar trebui să avem un salariu minim de 8050 de lei pentru anul viitor. Pentru anul curent a fost majorat salariul minim cu doar 500 de lei, de la 5 mii, la 5500 de lei. Trebuie să lucrăm într-un grup de lucru și să ajungem la un numitor comun, dar să participăm și cu secretarii de stat, ca ulterior să discutăm și la nivel de miniștri. Nu este vorba de a majora salariile, dar de a majora garanția minimală de stat în domeniul salarizării”, a conchis vicepreședintele CNSM.

## Carențe și inechități

Cât privește politicile de remunerare a muncii salariaților din autoritățile și instituțiile publice locale, CNSM constată unele probleme care necesită atenție și soluții. Despre acestea a vorbit în cadrul ședinței Vlad Canțir, președintele Federației Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice.

„Sunt multe inechități și mi se creează impresia că nu suntem auziți atunci când le raportăm, sau ni se oferă niște răspunsuri formale. Am putea să ne referim la creșterea umiltoare a valorii de referință de doar 100 de lei pentru bugetari. Din aceste considerente, noi tragem concluzia că doar niște proteste ar putea să provoace rezultate mai benefice. Referindu-mă la Legea 270 privind sistemul unitar de salarizare, vă voi da un mic exemplu: și procurorii fac



parte din federația noastră și noi salutăm majorările de salariu care se produc pe alte segmente decât administrația publică de nivelul unu, dar un grefier să aibă un coeficient și o clasă de salarizare mai mare decât un secretar al consiliului local este total deplasat. Vorbim și de responsabilitatea celui din urmă. Nu prea vedem anumite inițiative, prognoze, fie și pentru 2026, dar să se refacă politica de clasă salarială. Este deranjant”, a menționat Vlad Canțir.

Sindicaliștii au atras atenția asupra anumitor aspecte, cum ar fi: majorarea neuniformă a salariilor (valorilor de referință), care conduce la creșterea inechității și la discrepanțe în aprecierea muncii funcționarilor publici cu atribuții similare, dar din domenii diferite de activitate; majorarea doar cu 100 de lei a valorii de referință generală, de la 2100 la 2200 de lei (indexarea doar a Indicelui Prețurilor de Consum

cu 4,6%), fapt care nu asigură o motivație pentru funcționarii publicii din APL de nivelul I și II; diferențe în clase de salarizare și coeficienți de salarizare pentru funcționarii de nivelul I și II care au atribuții similare, ceea ce conduce la migrația salariaților la funcțiile mai bine plătite și se creează deficit de lucrători; imposibilitatea acoperirii din veniturile APL a sporului pentru consolidarea capacităților manageriale și profesionale ale personalului funcționarilor publici de execuție; recunoașterea și asigurarea respectării prevederilor contractelor colective de muncă în procesul de control financiar ș. a.

În ceea ce privește subiectul activității comisiilor de ramură, reprezentanții Confederației Naționale a Patronatului (CNPM) au comunicat că aceasta este anevoioasă, complicată și nu produce rezultatele așteptate, fiind necesar de a dezvolta noi

abordări, care ar contribui la impulsivitatea dialogului social la nivel teritorial, și anume modificarea Legii 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial.

„Mai mult decât atât, în afară de efort, școlarizare și dotare tehnică, noi am format aceste comisii în teritoriu, dar după o perioadă am văzut că ele au dispărut. Modificarea Legii 270 în cazul dat ar responsabiliza într-un fel structurile respective să activeze, pentru că nu este cazul să obligăm. În caz contrar, prevederile acestui dialog social devin fără efect. Comisiile ramurale – în aceste domenii nu este peste tot bine. Și atunci toate problemele care apar ori nu se discută, ori vin pentru a fi discutate la CNCNC, la nivel național. Mult mai bine ar fi fost ca să fie discutate la nivel ramural și să se ia deciziile respective favorabile, atât pentru unul, cât și pentru alt partener social”, a menționat Leonid Cerescu, președintele CNPM.

Referindu-se la ultimul subiect, reprezentanții patronatului au dezvăluit conceptul de muncă prin agent de muncă temporară. Acesta vizează munca prestată de un salariat care a încheiat un contract de muncă temporară cu o întreprindere – agent de muncă temporară și, ulterior, este plăsat pentru prestarea muncii la un alt agent economic, pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Instituția muncii prin agent de muncă temporară permite suplینirea necesităților de personal ale agenților economici în perioade de vârf sau înlocuirea temporară a unor salariați.

## Conlucrare europeană

# Călătoria către aderarea la UE: Rolul sindicatelor

**Institutul Sindical European (ETUI), în colaborare cu Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC), a desfășurat, la 17 și 18 februarie, un atelier online cu genericul: „Bridging Borders (Depășirea granițelor): Călătoria către aderarea la UE. Rolul sindicatelor”.**

Evenimentul a reunit sindicaliștii din Serbia, România, Ucraina, Republica Moldova.

Elisa Santaniello, asistent administrativ la ETUI, a menționat în cadrul instruirii că acest atelier online interactiv îi va face pe participanții capabili să descopere principalele elemente ale dialogului social european și ale partenerilor sociali europeni, să identifice prioritățile activităților sindicale legate de subiectele UE, să facă schimb de experiență și de practici sindicale legate de subiectele UE.

Participanții la atelier au lu-

crat în grupuri, iar în cadrul acestor exerciții ei au avut sarcina de a identifica punctele forte și cele slabe în dialogul social la nivel național.

Sergiu Iurcu, șef-adjunct al Departamentului protecție social-economică al CNSM, a menționat că există un șir de oportunități în ceea ce privește dialogul social. R. Moldova a devenit țară candidată de aderare la UE, iar astfel sunt transpuse Directivele UE cu privire la dialogul social, salariul minim. Cadrul legal național este racordat la cel internațional (Lega sindicatelor, Legea patronatelor, Codul muncii, sunt ratificate Convențiile OIM, Carta socială europeană revizuită). Există Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, dar și platforme de negocieri la nivel de ramură.

În același timp, există un șir de dificultăți în promovarea dialogului social, a spus Sergiu Iurcu. Condu-

cerea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective este exercitată doar de Guvern, nu există rotația conducerii comisiei.

Totodată, este puțin funcțional secretariatul Comisiei – acest secretariat trebuie să fie creat la nivelul Guvernului, nu la nivel de ministere. Deciziile Comisiei respective au caracter recomandat – chiar dacă nu există consens între partenerii sociali, un proiect poate fi votat de Parlament. O altă problemă constă în faptul că asociațiile businessului internațional fac lobby la Guvern și Parlament, evitând parteneriatul social, a specificat Sergiu Iurcu.

La rândul său, Margareta Strestian, președinta Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice, a adăugat că există un șir de provocări în promovarea unui dialog social eficient. Lucrătorii nu se implică suficient în politicile de protecție socială și de sănătate. Criza ener-



**industriAll**  
EUROPEAN TRADE UNION ALLIANCE



getică a avut un impact negativ în dialogul social – în această perioadă, ședințele Comisiei naționale tripartite nu s-au putut desfășura. Unele contracte colective de muncă nu sunt recunoscute de organele de control. Deși există acorduri între partenerii sociali, ele nu sunt respectate. Uneori, negocierile dintre Guvern, patronat, sindicate sunt destul de dificile. Chiar dacă sindicatele vin cu argumente în ceea ce privește majorarea salariilor, sunt impiedicate în acest sens din partea Guvernului.

Și în România există plusuri în ceea ce privește dialogul social la

nivel național. E vorba de comunicare dintre sindicate și ceilalți parteneri sociali. A crescut rolul educației și al formării profesionale, există modelul și experiența la nivel european, este promovată egalitatea de șanse și se întreprind măsuri de combatere a discriminării la locul de muncă, a precizat Alina Caia, reprezentantă a CNSLR-Frăția.

Printre lacune au fost pomenite cadrul legislativ deficitar, implicarea limitată a autorităților publice – Guvernul ia adesea decizii fără o consultare reală cu partenerii sociali.

**Daniela MORARI**

Drepturi încălcate

# Solidaritate cu CFM: sindicaliștii și feroviarierii cer plata salariilor restante

**Sătui să-și mai aștepte lefurile pe care nu le-au primit încă din vara anului trecut, sute de angajați ai Întreprinderii de Stat „Calea Ferată din Moldova” (CFM) au ieșit la protest. Manifestanții s-au adunat în fața Guvernului, după care au pornit în marș spre Parlament, iar mai apoi au trecut drumul și la Președinție. Oamenii spun că au ajuns în culmea disperării și nu își mai pot întreține familiile.**

„Au bani pentru fiecare ramură, dar pentru feroviar de zece ani e la fel, dar e timpul să se ia măsuri. Nu pot să ofer, lasă să închidă Calea Ferată, le-am spus de mult: nu chinuți oamenii, ori îi susțineți, îi dotați ca în toate țările, ori închideți întreprinderea. Am recurs la acest protest din disperare, deoarece demersurile repetate către autorități au fost ignorate. Trebuie să fie luate niște măsuri imediate pentru protejarea drepturilor salariaților și pentru redresarea situației economice precare a Întreprinderii de Stat „Calea Ferată din Moldova”, susține Ion Zaporjan, președintele Federației Sindicale a Feroviarilor.

La rândul său, Igor Zubcu, președintele CNSM, a atras atenția asupra faptului că neplata salariilor reprezintă o încălcare gravă a drepturilor lucrătorilor. Acesta a propus crearea unui fond național de susținere a întreprinderii, care să asigure plata restanțelor salariale și identificarea unor soluții pe termen lung pentru sectorul feroviar.

„Salariul trebuie să-l abordăm ca pe un drept. Este un drept pentru munca pe care o prestăm zilnic, și zi, și noapte, la locul nostru de lucru. În Codul muncii este specificat că reținerile salariale sunt calificate ca muncă forțată și este pedepsită de Codul penal. De aceea, chiar am o întrebare către guvernare: cine este responsabil de neachitarea salariilor? Indiferent că s-au adunat aceste probleme de-a lungul anilor, dar nu am văzut nici o inițiativă din partea lor, ca să discutăm problema creată la CFM”, a relevat Igor Zubcu.

Datoriile salariale față de cei aproape 4800 de angajați ai CFM se ridică în prezent la 190 de milioane de lei. Oamenii nu au ridicat salariile din august. Anatolie Dodon are 62 de ani și lucrează în calitate de montator la linia de cale ferată din Călărași și spune că abia de supraviețuiește.

„Mie îmi trebuie salariul la timp, să am ce pune în geantă și să trimit copiii la școală. Am doi copii de școală, am șapte luni de când nu am avut o mâncare caldă. Femeia mă întreabă: cum să îți pun în geantă când te duci la lucru, dacă nu îți dau salariul. Am noroc de femeie că e la pensie și are 4000 de lei”, a declarat Anatolie Dodon.

„Miniștrii și-au primit salariul pentru luna septembrie – ianuarie, dar noi nu. Salariul minim în Moldova e 5500 de lei în acest an, dar noi nu primim nici 5000 de lei. Trebuie să achitam serviciile comunale, că altfel riscăm să fim deconectați. Trebuie să ne hrănim și Doamne ferește să ne îmbolnăvim”, ne-a spus Andrei Ciocoi, angajat al CFM.

„Lucrez de 49 de ani, dar încă așa ceva nu am întâlnit. Lucrează soția, feciorul, toți lucrăm aici, unde s-a văzut așa ceva? Stăm și așteptăm că o să vină, mâine precis, poimăine precis, nimic”, ni s-a plâns un alt bărbat.

Lista revendicărilor Federației Sindicale a Feroviarilor, incluse într-un apel oficial

adresat autorităților, cuprinde următoarele puncte:

1. Respectarea legislației în vigoare de către autoritățile statului, inclusiv în ceea ce privește salariații Î.S. „Calea Ferată din Moldova”;

2. Implicarea Guvernului pentru achitarea urgentă a restanțelor salariale, precum și compensarea pierderilor cauzate de întârzierile salariale, conform legislației;

3. Majorarea salariului minim pentru angajații întreprinderii la 5500 de lei (în prezent, acesta fiind doar de 3500 de lei, ceea ce este o încălcare gravă a legislației);

4. În cazul în care nu vor fi întreprinse măsuri urgente și esențiale pentru salvarea și reabilitarea transportului feroviar al Republicii Moldova, majoritatea celor circa 4850 de salariați vor fi nevoiți să recurgă la suspendarea contractului individual de muncă, conform prevederilor art. 78, alin. (1), lit. d) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

La un moment dat, în fața feroviarilor a ieșit Mircea Păscăluță, secretar de stat la Ministerul Infrastructurii. Acesta le-a spus oamenilor că Guvernul caută soluții.

„Noi lucrăm la toate aspectele care trebuie să asigure subvenționarea din partea statului. Ne vedem săptămânal cu domnul director pentru a rezolva problema salariilor, vă spun sincer, nu există o abordare indiferentă din partea ministerului”, a menționat Mircea Păscăluță.

Protestatarii nu au fost mulțumiți de răspuns. „Timp de zece ani oamenii sunt chinuți și bătute de soartă, chiar suntem noi de pe altă planetă?”, au remarcat aceștia.

Ministerul Infrastructurii susține că pe termen lung se depun eforturi pentru modernizarea infrastructurii feroviare, astfel încât CFM să transporte mai multă marfă și să obțină venituri mai mari pentru activitatea operațională și plata salariilor. Cât privește alocarea lefurilor restante, nimeni nu își asumă toată răspunderea.



„Aspectul acesta trebuie discutat la nivel de implicare a mai multor instituții, inclusiv Consiliul Concurenței, precum și multe alte aspecte”.

„Cine trebuie să vină cu inițiativa?” – iată o altă întrebare.

„Inițiativa trebuie să vină și noi o discutăm cu Î.S. „Calea Ferată din Moldova”, acesta este actorul principal, de bază, și, împreună cu Agenția Proprietății Publice, răspunde de fluxurile comerciale”, a răspuns Păscăluță.

Protestatarii au mers ulterior la Parlament, iar pentru că nimeni nu a ieșit în fața lor, „și-au încercat norocul” și la Președinție.

„Doamna Sandu, ascultați-ne, ne-am trezit la mijlocul nopții ca să venim aici și să ne auziți și să răspundeți la întrebările noastre, pentru că murim de foame. Rușine, rușine”, a spus unul dintre protestatari.

După două ore de protest, feroviarierii au plecat spre case dezamăgiți și fără un răspuns clar de la autorități.

Manifestații similare au avut loc și în alte raioane, la nodurile feroviare din Ocnița, Bălți, Ungheni, Basarabeasca. Oamenii au amenințat că, dacă autoritățile nu le vor oferi un răspuns, nu vor mai ieși la lucru timp de o săptămână. Într-un comunicat de presă, șeful CFM, Serghei Tomșa, a declarat că întreprinderea a ajuns în această situație deoarece a fost gestionat defectuos ani la rând. Asta în condițiile în care Tomșa activează la Î.S. „Calea Ferată din Moldova” din anul

1988, iar din 2011, a deținut de mai multe ori funcțiile de director general interimar al întreprinderii și de prim-vice-director.

Ministrul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, Vladimir Bolea, a scris pe o platformă că o soluție imediată pentru rezolvarea problemelor feroviarilor ar fi vânzarea unor obiective din patrimoniul aflat în gestiunea CFM care nu mai sunt necesare. Bolea mai anunță că CFM va fi restructurată în trei entități distincte: infrastructură, transport de călători și transport de mărfuri, astfel încât activitățile să fie gestionate mai eficient.

Federația Sindicală a Feroviarilor a anunțat că, dacă revendicările lor nu vor fi satisfăcute, vor organiza un nou protest pe 28 februarie curent.

Potrivit analistului economic Veaceslav Ioniță, Î.S. „Calea Ferată din Moldova” se află în cel mai grav punct al existenței sale. În 1988, acest sistem transporta peste 20 de milioane de călători, iar în 2024, acest număr a scăzut dramatic, sub 650.000 – cel mai mic din ultimul secol.

„În 2024, volumul de mărfuri transportat a coborât sub 2,5 milioane de tone, un minim istoric. Concluzia? Atât transportul de călători, cât și cel de mărfuri, au ajuns la cele mai scăzute niveluri din ultimii 100 de ani. CFM funcționează la doar 4% din capacitatea sa istorică, iar angajații sunt în stradă, protestând pentru salariile neplătite. S-a ajuns aici din cauza lipsei de investiții și managementul defectuos – CFM nu a fost modernizat, iar lipsa de viziune a blocat orice șansă de revitalizare. Pentru a evita dispariția definitivă a căilor ferate, R. Moldova are nevoie de o strategie națională de redresare, care să includă: Investiții în modernizare – fonduri europene și parteneriate strategice pentru a adapta infrastructura la standardele actuale. Reforma managementului CFM – profesionalizarea administrației și transparență în utilizarea fondurilor. Integrarea în rețelele de transport europene – trecerea la ecarteramentul european, pentru a permite conexiuni rapide și eficiente. Diversificarea serviciilor – adaptarea CFM la nevoile economiei moderne prin dezvoltarea transportului intermodal. Dacă nu se iau măsuri urgente, Republica Moldova își va pierde definitiv sistemul feroviar, iar costurile economice vor fi ireversibile”, a conchis Veaceslav Ioniță.

Galina MUNTEANU



# » ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Instruire

## Prioritățile pentru 2025, discutate de liderii sindicali din țară

În perioada 13-14 februarie curent, reprezentanții ai CNSM s-au reunit la stațiunea balneară „Bucuria-Sind” din Vadul lui Vodă pentru a participa la un seminar de instruire. Sindicaliștii au avut un dialog cu conducerea CNSM despre activitățile și prioritățile pentru 2025.

Igor Zubcu, președintele CNSM, a mulțumit reprezentanților Confederației pentru activitatea desfășurată la nivel teritorial, subliniind rolul esențial al acestora în consolidarea mișcării sindicale la nivel național. Totodată, el a evidențiat importanța dezvoltării parteneriatului social și a soluționării problemelor membrilor de sindicat din diverse domenii.

În cadrul seminarului, Igor Zubcu a comunicat despre organizarea Forumului Sindical Național „Sinergie Socială”, pe 28 martie 2025, un eveniment de referință dedicat consolidării mișcării sindicale din R. Moldova și dezvoltării parteneriatelor durabile. Sindicaliștii au fost îndemnați să participe activ la mobilizarea și organizarea partenerilor liderilor din teritoriu la eveniment.

Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, a prezentat modificările recente la Legea

nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, explicând poziția CNSM în acest context. De asemenea, el a dezvăluit detalii din agenda de lucru a CNSM pentru 2025, care include subiecte de interes precum pilonul european al drepturilor sociale și Directiva UE 2022/2041 privind salariile minime adecvate.

Lilia Franț, vicepreședintă a CNSM, a accentuat necesitatea promovării inițiativelor sindicale naționale în teritoriu și a consolidării comunităților sindicale locale. Aceasta a subliniat importanța colaborării cu comisiile de femei și de tineret ale CNSM și a promovării active a bunelor practici pe diferite platforme.

Elena Anton, șefa Departamentului organizare, educație și informare al CNSM, a prezentat bilanțul activităților desfășurate în 2024 și planurile pentru anul curent. Cu sprijinul CNSM și al partenerilor externi, în



2024 au fost organizate 65 de activități, la care au participat aproximativ 3000 de persoane.

În domeniul financiar, Maia Levițchi, șefa Departamentului finanțe, contabilitate și asigurări sociale al CNSM, a explicat modificările fiscale aplicabile din 2025. Printre aspectele menționate s-au numărat noile scutiri personale pentru persoanele fizice, revizuirea impozitării salariilor și includerea

organizațiilor sindicale și patronale în categoria beneficiarilor de donații pentru scopuri filantropice și de sponsorizare.

Seminarul a reprezentat o oportunitate valoroasă pentru consolidarea mișcării sindicale la nivel teritorial, fiind organizat de CNSM cu sprijinul Agenției Daneze pentru Dezvoltarea Sindicatelor și al New Democracy Fund.

sindicat.md

### Cooperare internațională

## Un subiect important în Europa: afilierea lucrătorilor migranți la sindicate

Cursul de formare cu tematica „Afilierea lucrătorilor migranți în sindicate” a fost organizat de Institutul Sindical European (ETUI) în colaborare cu Blocul Național Sindical din România, pentru a fortifica capacitățile liderilor și angajaților sindicali, în contextul situațiilor de criză, precum și pentru a promova necesitatea adaptării strategiilor sindicale spre organizarea lucrătorilor migranți în sindicate.



Obiectivele principale ale cursului au ținut de perceperea comună a sintagmei „lucrători migranți”, împărtășirea informației despre situația lucrătorilor migranți din țările europene, provocările și oportunitățile legate de organizarea și reprezentarea lucrătorilor migranți de către sindicate, conștientizarea contribuției lucrătorilor migranți la reînnoirea mișcării sindicale, precum și împărtășirea experiențelor axate pe strategiile folosite de sindicatele din țările membre ale UE pentru a organiza și reprezenta lucrătorii migranți.

Cursul de formare a fost condus de Franklin Kimbibi, responsabil de politicile și procesul educațional al ETUI, care în debutul evenimentului a menționat importanța și rolul sindicatelor în reprezentarea drepturilor și intereselor de muncă ale lucrătorilor migranți.

În cadrul sesiunilor de lucru, au fost prezentate date statistice despre situația lucrătorilor migranți din Germania, precum și modul de reprezentare a acestora de către sindicate.

### Repere în activitate

Anna Basten (invitată de ETUI, în calitate de expertă în domeniul lucrătorilor migranți, din 2011), a avut o prezentare prin care a trasat punctele de plecare pentru cele trei zile de lucru, care au fost orientate spre identificarea problemelor comune și a soluțiilor eficiente pentru atragerea lucrătorilor migranți în sindicate.

Experta a scos în evidență importanța orientării strategiilor sindicale pentru integrarea lucrătorilor migranți, inclusiv pornind de la numărul mare de lucrători

migranți la nivelul UE. Or, potrivit celor relatate de expertă, conform datelor oficiale, pe teritoriul Uniunii Europene lucrează, în mod legal, peste 11 milioane de cetățeni din afara UE.

Reprezentanții sindicali din țara gazdă a evenimentului au relevat că Centrul de consiliere privind migrația și munca decentă din Berlin a desfășurat, anul trecut, 5500 de sesiuni cu peste 3300 de persoane străine care căutau consultanță și ghidare.

Totodată, au fost realizate 42 de cursuri pentru migranți, refugiați și lucrători sociali. Un succes semnificativ al centrului este recuperarea a 195 de mii de euro de la angajatorii de pe teritoriul Germaniei, în favoarea lucrătorilor migranți.

Cele mai frecvente întrebări adresate centrului se referă la înțelegerea contractului, statutul de

rezidență, neplata salariilor, ajutorul de șomaj, programul de lucru, sărbători nelucrătoare neplătite, asigurarea de sănătate.

Participanții la cursul de formare s-au concentrat pe drepturile și interesele salariaților prin prisma migrației. În acest sens, dezbaterile au fost orientate pe următoarele aspecte cheie:

- identificarea factorilor care conduc la reticența lucrătorilor migranți de a se adresa la sindicate și de a se înscrie în acestea;
- identificarea serviciilor de calitate și corespunzătoare nevoilor lucrătorilor migranți, pentru a demonstra în mod real beneficiile apartenenței lor la sindicate;

- importanța libertății de asociere, a dreptului de organizare și negociere colectivă, garanții necesare pentru a permite lucrătorilor migranți de a-și proteja și promova drepturile și interesele de muncă;
- necesitatea implicării sindicater în reprezentarea lucrătorilor migranți, în primul rând, pentru a nu admite diminuarea standardelor în domeniul muncii;

- atenție majoră pentru femeile migrante, care adesea sunt mai vulnerabile;
- abordarea cauzelor principale care obligă oamenii să migreze sau să solicite statut de refugiat;
- integrarea proceselor migratorii în strategiile de dezvoltare cu scopul de a crește efectele pozitive și atenuarea celor negative ale migrației;

- evidențierea celor mai potrivite soluții pentru valorificarea efectelor fenomenului migrator;
- gestionarea migrației internaționale ca parte componentă a politicilor de dezvoltare;
- formarea unei viziuni comprehensive asupra problemelor legate de integrarea migrației în politicile și strategiile de dezvoltare, de efectele ei benefice pentru dezvoltarea socială și economică a țării, precum și de căile posibile de evitare a consecințelor negative ale fenomenului migrației.

De asemenea, în cadrul cursului, experții ETUI au pus în discuție importanța și necesitatea promovării Rezoluției adoptate la reuniunea ETUC din 27-28 septembrie 2023, privind reînnoirea sindicală.

Totodată, participanții au împărtășit din experiența pe care au acumulat-o privind implicarea organizațiilor sindicale și a autorităților de stat în gestionarea unor crize generate de efectul migraționist, pentru a proteja drepturile lucrătorilor migranți și a refugiaților, a stopa discriminarea, mai ales cea rasială, religioasă, de gen, a dezvolta conlucrarea internațională în domeniul protecției lucrătorilor migranți.

Eugeniu COVRIG, șef al Departamentului juridic al CNSM

# 5 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Bune practici

## Rolul liderului sindical în gestionarea organizației de succes în teritoriu

Într-o lume în continuă schimbare, liderii sindicali joacă un rol esențial în protejarea drepturilor angajaților și în promovarea unui mediu de muncă echitabil și sustenabil. Gestionarea unei organizații sindicale nu este doar o responsabilitate, ci și o artă care necesită abilități de comunicare, empatie și viziune strategică. Vom explora rolul fundamental al liderului sindical și vom împărtăși bunele practici pe care le aplicăm pentru a construi și menține o organizație de succes.

Pornim de la întrebările: care este importanța liderului sindical, ce este un lider sindical? Consider că răspunsul pe cât de simplu pare la început, pe atât de complex va fi la final, deoarece liderul sindical e mai mult decât un purtător de cuvânt al angajaților. El este un mediator, un negociator și un agent de schimbare. Într-un context în care drepturile salariaților sunt adesea sub presiune, un lider sindical trebuie să fie capabil să navigheze prin provocări complexe, atât legislative, cât și sociale. Începând de la reprezentarea intereselor angajaților, asigurarea că fiecare angajat este reprezentat corect și că vocea lor este auzită, negocierea contractelor colective, stabilirea unor acorduri echitabile și transparente de care să beneficieze atât angajații, cât și angajatorii, promovarea educației și a formării, sprijinirea dezvoltării profesionale a membrilor pentru a le crește competențele și încrederea.



Vorbind prin prisma bunelor practici, menționez că principalii factori rămân comunicarea deschisă și transparența, pe care un lider eficient trebuie să le cultive. Organizarea cu regularitate a unor întâlniri cu membrii de sindicat, pentru a discuta probleme, preocupări și sugestii, este esențială. De asemenea, utilizarea unor platforme digitale pentru a oferi actualizări în timp real și pentru a facilita feedback-ul sporește încrederea și angajamentul membrilor de sindicat. Un lider sindical de succes nu se limitează la organizația sa; el se implică activ în comunitate. Acest lucru poate fi realizat prin organizarea de evenimente comunitare, campanii de conștientizare privind drepturile salariaților sau colaborarea cu organizații nonguvernamentale. Conectarea cu comunitatea întărește relațiile și sprijină cauza sindicală.

Investiția în dezvoltarea personală și profesională este cheia succesului. Organizarea de cursuri de formare, workshopuri și sesiuni de mentorat pentru lideri și membri ajută la crearea unei echipe bine pregătite. Abilități precum negocierea, managementul și comunicarea eficientă sunt esențiale pentru a motiva membrii și a-i pregăti pentru roluri de leadership. Nu există facultăți care ar pregăti lideri sindicali, acest rol este unul asumat și învățat din mers, din propriile greșeli și adaptate la cultura organizației sindicale. Nimeni nu conștientizează la început cât de crucial va fi rolul său în parcursul dezvoltării imaginii OSP atât din interior, cât și din exterior. Colaborarea cu alte sindicate poate aduce beneficii semnificative. Lucrând împreună, sindicatele pot crea o voce mai puternică în fața angajatorilor și a autorităților. Schimbul de idei și experiențe între lideri

sindicali din diferite organizații contribuie la învățarea reciprocă și la consolidarea mișcării sindicale. Crearea oportunităților de colaborare revine din nou liderului sindical. De aici putem conchide că a fi lider înseamnă a fi multifuncțional, vizionar, un strateg bun...

Atitudinea trebuie să fie una echilibrată, strategică și orientată spre binele colectiv. Oare de ce? Pentru că nu se poate altfel. Punând accent pe bunăstarea mentală și emoțională a membrilor, liderul sindical competent înțelege importanța acestor două ingrediente pentru membrii săi. Inițiative precum grupuri de suport, sesiuni de consiliere sau programe de reducere a stresului pot ajuta la prevenirea burnout-ului și la crearea unui mediu de muncă mai sănătos și mai productiv. Organizarea și participarea la măsurile culturale demonstrează abilitatea de a oferi loc pentru manifestare, creativitate, colegialitate și solidaritate.

Promovarea valorilor sindicale și motivarea angajaților de a fi membri este poate cea mai grea misiune pe care o are un lider sindical.

În Republica Moldova, unde mișcarea sindicală are un potențial de creștere, liderii au oportunitatea de a lăsa o amprentă pozitivă asupra societății. Prin solidaritate, educație și implicare, putem construi un sindicalism puternic și de impact, care să servească drept pilon al dreptății sociale și al progresului economic.

Spre final, aș menționa: solidaritatea este forța noastră, iar liderii sunt arhitecții acestei forțe.

**Lilia SAVIN,**  
formator național



Schimbare

## Petru Socolan e noul președinte al organizației sindicale de la CNAS

Recent, la Institutul Muncii, a avut loc Conferința de dare de seamă și alegeri a Organizației sindicale primare a angajaților CNAS. În cadrul evenimentului, au fost prezentate și analizate raportul de activitate al executivului sindical pentru perioada 2020-2025, precum și raportul comisiei de cenzori.

La eveniment au participat membrii biroului executiv și liderii sindicali din toate raioanele.

Președinta Organizației sindicale de la CNAS, Liuba Rotaru, care și-a exercitat mandatul timp de 23 de ani, a subliniat importanța sindicatului în asigurarea unui climat de muncă

favorabil în cadrul instituției. În a doua parte a conferinței, a avut loc alegerea noului executiv.

Delegații i-au acordat votul de încredere lui Petru Socolan pentru funcția de președinte al OSP.

„Scopul meu este de a asigura continuitatea proceselor, de a prelua bunele practici, de a păstra consecutivitatea lucrurilor frumoase realizate anterior, dar și de a veni cu noi propuneri”, a declarat Petru Socolan.

De asemenea, au fost aleși vicepreședinții organizației sindicale: Liuba Rotaru – vicepreședintă pe probleme externe, și Maia Moraru – vicepreședintă pe probleme interne.

Cor. VP

Basarabeasca

## Sindicaliștii își consolidează capacitățile de reprezentare a salariaților

Având în vedere că, începând cu 1 ianuarie 2025, au intrat în vigoare mai multe modificări legislative în domeniul salarizării, protecției social-economice a salariaților și dreptului muncii, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a organizat, pe 12 februarie, un seminar de instruire dedicat liderilor și activiștilor sindicali din raionul Basarabeasca.

La seminar au participat 40 de președinți ai organizațiilor sindicale primare din diverse ramuri ale economiei naționale. Ana Moldovanu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM, a prezentat sindicaliștilor principalele modificări operate la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, precum și schimbările din sistemul fiscal, asigurările sociale, indemnizații și pensii.

Alexandra Pereverzeva, reprezentanta CNSM în raionul Basarabeasca, a subliniat importanța seminarului, având în vedere modificările recente din legislație. Ea a accentuat faptul că liderii organizațiilor sindicale primare trebuie să fie bine informați



pentru a implementa eficient noile reglementări la nivel de unitate.

Totodată, participanții au obținut informații despre subiectele negociate de CNSM cu partenerii sociali și despre prioritățile anului 2025, inclusiv noutățile din Legea bugetului de stat.

Pereverzeva a adăugat că seminarul a oferit o platformă de dialog, permițând sindicaliștilor să abordeze provocările cu care se confruntă, să primească răspunsuri din partea specialistului CNSM la întrebările care îi interesează și să facă schimb de experiență cu colegii din diferite ramuri.

sindicat.md

# »CONSULTAȚII

6

Economistul

## Compoziția venitului: sursele de venit impozabile și alte plăți

Care surse de venit se includ și care nu se includ la calcularea impozitului pe venit?

Timofei S., Sângerei



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

Conform art.18 din Codul Fiscal, sursele de venit impozabile sunt:

- venit provenit din activitatea de întreprinzător, din activitatea profesională sau din alte activități similare;
- venitul de la activitatea societăților obținut de către membrii societăților și venitul obținut de către acționari;
- plățile pentru munca efectuată și serviciile prestate (inclusiv salariile), facilitățile acordate de angajatori, onorariile, comisiunile, primele și alte retribuții similare;
- venitul din chirie (arendă);
- creșterea de capital;
- venitul obținut sub formă de dobândă;
- royalty (plăți de orice natură primite în calitate de recompensă);
- alte venituri care nu au fost specificate și care nu sunt neimpozabile conform legislației fiscale.

Articolul 20 din Codul fiscal specifică sursele de venit neimpozabile:

- anuitățile (sume) sub formă de drepturi de asigurări sociale achitate din bugetul asigurărilor sociale de stat și drepturi de asistență socială achitate din bugetul de stat, specificate de legislația în vigoare;
- despăgubirile și indemnizațiile unice primite în urma unui accident de muncă sau în urma unei boli profesionale, de salariați ori de moștenitorii lor legali;
- plățile, precum și alte forme de compensații acordate în caz de boală, de traumatisme, sau în alte cazuri de incapacitate temporară de muncă, conform contractelor de asigurare de sănătate;
- plățile primite de către salariați în scopul compensării costurilor pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la trei ani în mărime ce nu depășește valoarea nominală de 2500 de lei lunar pentru fiecare copil al salariatului;
- cadourile în natură, inclusiv voucherele oferite salariaților, al căror quantum anual în raport cu un salariat nu depășește cumulativ valoarea de 10% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat de Guvern pentru anul pentru care a fost acordat (16100 de lei pentru 2025);

- compensarea cheltuielilor salariaților legate de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, în limitele stabilite de actele normative;

- compensația bănească acordată de la bugetul de stat persoanelor beneficiare ale Programului de stat „Prima casă”;

- compensația bănească anuală acordată personalului didactic din instituțiile publice de învățământ general, conform modului stabilit de Guvern;

- indemnizațiile acordate persoanelor fizice de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru promovarea angajării șomerilor;

- bursele elevilor, ale studenților și persoanelor aflate la învățământ postuniversitar sau la învățământ postuniversitar specializat la instituțiile de învățământ de stat și particulare, în conformitate cu legislația cu privire la învățământ, stabilite de aceste instituții de învățământ, precum și bursele acordate de către organizațiile filantropice, cu excepția retribuției pentru activitatea didactică sau de cercetare, indemnizațiile unice acordate tinerilor specialiști angajați la lucru, conform repartizării, în localitățile rurale;

- pensiile alimentare și indemnizațiile pentru copii;

- compensațiile nominative plătite păturilor insuficient asigurate, social vulnerabile ale populației;
- ajutoarele primite de la organizații filantropice – fundații și asociații obștești;

- sumele pe care le primesc donatorii de sânge de la instituțiile medicale de stat;

- mijloacele bănești plătite, sub formă de ajutor material unic sau de reparare a prejudiciului, unor categorii de funcționari publici sau familiilor acestora, în conformitate cu legislația;

- ajutorul material obținut de persoanele fizice din fondurile de rezervă ale Guvernului, ale autorităților administrației publice locale, din mijloacele Fondului de susținere socială a populației, precum

și din mijloacele sindicatelor. În cazul ajutorului material acordat din mijloacele sindicatelor, limita neimpozabilă constituie un salariu mediu lunar pe economie, prognozat și aprobat anual de Guvern, per angajat anual, cu excepția ajutorului acordat în caz de deces și/sau boală a angajatului sau a rudelor acestuia;

- recompensa acordată membrilor gospodăriilor (familiilor) pentru participarea la sondajele selectiv efectuate de organele de statistică;
- veniturile persoanelor fizice obținute din activitatea în baza patentei de întreprinzător;

- veniturile obținute de persoanele fizice, cu excepția întreprinzătorilor individuali și a gospodăriilor țărănești (de fermier), de la livrarea laptelui natural;

- veniturile obținute de persoanele fizice rezidente (cetățeni ai Republicii Moldova și apatrizi) de la înstrăinarea locuinței de bază și de la înstrăinarea unui autoturism care a fost în proprietatea contribuabilului cel puțin trei ani până la data înstrăinării, cu excepția autovehiculelor de colecție de interes istoric sau etnografic;

- mijloacele bănești obținute din fondurile speciale și/sau mijloacele financiare obținute sub formă de grant prin intermediul programelor aprobate de Guvern, utilizate conform destinației acestora;

- compensațiile pagubelor morale;

- veniturile obținute sub formă de indemnizație pentru muncă prestată în perioada electorală, inclusiv în ziua alegerilor, achitată funcționarilor electorali nedegrevați sau reconvocați care activează în cadrul consiliilor electorale de circumscripție, al birourilor electorale ale secțiilor de votare și al aparatelor consiliilor și birourilor respective;

- plățile suportate de către beneficiarii de lucrări pentru hrana și transportarea zilierilor, în mărimea stabilită de Guvern;

- plățile efectuate de angajator pentru testarea salariaților în vederea depistării prezenței virusului SARS-CoV-2 și pentru vaccinarea salariaților împotriva SARS-CoV-2 și altele (Codul fiscal conține mai multe detalii).



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.



### Securitatea și sănătatea în muncă: reglementările principale ale legislației

Vă rog să ne spuneți care sunt reglementările principale ale legislației în privința asigurării drepturilor și garanțiilor salariaților la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă?

Leonid Barboș, Strășeni

Asigurarea drepturilor salariaților la o muncă ce trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate constituie o garanție, care rezultă din dispozițiile art. 43 alin. (2) din Constituția țării, ce prevede că „salariații au dreptul la protecția muncii...”. Măsurile care se iau pentru asigurarea protecției muncii se referă și la securitatea și igiena muncii.

Prevederile constituționale, în acest sens, sunt concretizate și specificate prin Codul muncii, Legea nr. 186 din 10.07.2008 (Legea nr. 186/2008) privind securitatea și sănătatea în muncă și alte acte legislative. Raporturile juridice în domeniul securității și sănătății în muncă sunt reglementate și prin numeroase acte normative subordonate legii.

Articolul 225 din Codul muncii dispune că statul garantează salariaților apărarea sănătății în muncă.

Prevederile articolului prenotat din Codul muncii determină garanțiile de bază în vederea realizării dreptului salariaților la o muncă ce trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

Așadar, aceste garanții se referă inclusiv la faptul că: condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă; dacă salariatul refuză să presteze munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatul o altă muncă, corespunzătoare nivelului de pregătire profesională a salariatului, menținându-i salariul de la locul de muncă precedent; refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage după sine răspunderea disciplinară etc.

”Raporturile juridice în domeniul securității și sănătății în muncă sunt reglementate prin numeroase acte normative subordonate legii

Trebuie menționat faptul că securitatea și sănătatea în muncă fac obiectul preocupărilor Organizației Internaționale a Muncii, aceasta elaborând peste 30 de convenții, inclusiv cele ratificate de Republica Moldova, și anume: Convenția nr. 155 privind securitatea și igiena muncii; Convenția nr. 184 privind securitatea și igiena muncii în agricultură; Convenția nr. 187 privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă și altele.

În cadrul Uniunii Europene, problematica securității și sănătății în muncă constituie, de asemenea, o preocupare deosebită, asigurând reglementarea acestui domeniu printr-o serie de directive, dintre care cea mai importantă este Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12.06.1989 privind introducerea de măsuri de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul securității și sănătății lucrătorilor în muncă. Prevederile acestei directive sunt transpuse în legislația națională prin Legea nr.186/2008.

Reglementările principale ale acestei legi concretizează și stabilesc inclusiv obligațiile angajatorilor (de exemplu, asigurarea securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele acesteia, întreprinderea măsurilor necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor etc.), drepturile lucrătorilor, cum ar fi: dreptul la un post de lucru corespunzător actelor normative; dreptul de a refuza efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa și altele.

Pentru încălcarea legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, persoanele vinovate poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală conform legii.

## Proiect de succes

# Un pas înainte pentru diminuarea șomajului și pentru o viață mai bună

Șomajul este o problemă pentru toată țara. Nu este o excepție nici raionul Hâncești, unde în mai puțin de șase luni la Direcția de Ocupare a Forței de Muncă au fost înregistrate 127 de persoane inactice, 44 dintre care sunt femei. Și pentru că cerea de pe piața muncii este periodic în schimbare, toți acești șomeri beneficiază de servicii și programe menite să le faciliteze angajarea.

Proiectul susținut de Organizația Internațională a Muncii (OIM) este în curs de implementare, urmând să atingă ținta de 350 de persoane înregistrate pentru suport în integrarea pe piața muncii. Victor Mahu, șeful Direcției de Ocupare a Forței de Muncă Hâncești, povestește cum acest proiect continuă să deschidă noi perspective pentru persoanele din grupurile vulnerabile.

„Direcția de Ocupare a Forței de Muncă din Hâncești are rolul de a găsi, de a profila, de a înregistra și de a conlucra cu toți partenerii proiectului. Este un proiect binevenit în teritoriu și efectele lui se vor vedea pe viitor”, a menționat Victor Mahu.

## LEP - Oportunități de ocupare pentru toți

Meșterul popular Adrian Onuța, din Hâncești, a moștenit pasiunea pentru olărit de la bunicii său, transformând tradiția familiei într-o mică afacere care prinde viață în propriul său atelier. Datorită sprijinului obținut prin Parteneriatul Local de Ocupare



Dionisie Caniliuc, unul dintre beneficiarii programului susținut de OIM

(LEP), Adrian a reușit să-și formalizeze și să-și extindă activitatea, investind în utilaje noi și organizând cursuri de instruire pentru cei interesați de olărit.

„Datorită proiectului, mi-am înregistrat afacerea și am cumpărat o roată de olărit, beneficiind de susținerea financiară a proiectului. De asemenea, am instruit trei persoane, șomeri din comunitate, care au deprins arta olăritului și vor lansa mici afaceri casnice, astfel promovând această îndeletnicire la nivel de raion”, menționează olarul.

Un alt beneficiar este Nicolae Matei, de 32 de ani. Acesta a decis să aplice la cursurile de electromontor la întreținerea utilajului electric, organizate în cadrul LEP. Orele teoretice le-a urmat la Școala Profesională Hâncești, iar partea practică este desfășurată în cadrul unei întreprinderi locale specializate.

„Eu mereu am vrut să înțeleg electricita-

tea și să fac din asta o meserie. Astfel, am găsit pe internet informații despre aceste cursuri și am aplicat. Cred că acestea mă vor ajuta să mă angajez mai ușor după finalizarea instruirii”, afirmă Nicolae.

Tânărul spune că lecțiile sunt destul de dificile, dar aceasta nu este un impediment pentru a-și îndeplini scopul de a deveni un profesionist în domeniu. În cadrul LEP Hâncești, în parteneriat cu companiile din sector, au fost dezvoltate curricule de instruire pentru meseriile: fierar-betonist, lăcătuș-instalator tehnică sanitară, tencuitor-zugrav și electromontor la întreținerea utilajului electric. În total, sunt instruiți 60 de șomeri.

## Impactul programului

Pentru Dionisie Caniliuc, un bărbat de 39 de ani din Hâncești, tată a patru copii, parcursul profesional a fost presărat cu in-

certitudini și provocări. După ani de muncă în străinătate și slujbe temporare acasă, visul de a găsi un loc de muncă stabil, bine plătit și aproape de familie părea tot mai greu de atins. Totul s-a schimbat într-o zi, când, la un magazin de construcții, a aflat dintr-o discuție cu o vânzătoare despre un program de instruire la locul de muncă, organizat de Școala Profesională Hâncești, destinat șomerilor. Fără a sta pe gânduri, Dionisie s-a adresat la Subdiviziunea Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă, unde a constatat că se califică pentru acest program, susținut de OIM. Timp de o lună, Dionisie a urmat cursuri teoretice intensive, organizate de Școala Profesională din Hâncești. După perioada de teorie, a urmat stagiul practic la o companie specializată din Hâncești, unde a avut ocazia să aplice cunoștințele dobândite și să acumuleze experiență relevantă.

Impactul programului nu s-a reflectat doar în competențele profesionale dobândite. Un alt avantaj semnificativ a fost perspectiva angajării. Compania unde Dionisie efectua stagiul de practicanț s-a arătat interesată să-l angajeze cu un salariu decent la finalizarea programului.

Deoarece proiectul este în derulare, persoanele fără un loc de muncă din Hâncești pot să se înscrie, să studieze, apoi să-și găsească locul de muncă ce poate să le schimbe radical calitatea vieții.

Așa-numitele LEP-uri sunt elaborate și implementate în parteneriat cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, CNSM, Confederația Națională a Patronatului, precum și cu alți actori locali, cu asistența financiară și metodologică a OIM.



## Reuniune

# FSEȘ a trasat ultimele priorități înainte de congres

Pe data de 19 februarie, Consiliul General al Federației Sindicale a Educației și Științei (FSEȘ) s-a întrunit la Institutul Muncii în ultima ședință în plen din actualul mandat.

Membrii Consiliului au discutat și aprobat proiectele documentelor Congresului\*8 al FSEȘ, care își va desfășura lucrările la 5 martie curent.

Ghenadie Donos, președintele FSEȘ, Nadejda Lavric, vicepreședintă a FSEȘ, și Eugeniu Covrig, jurist al FSEȘ, au prezentat asistenței, care s-a implicat activ în discuții, proiectele modificărilor la Statutul FSEȘ, ale priorităților strategice ale FSEȘ pentru următorul mandat, proiectele componentelor organelor de lucru ale Congresului și proiectele organelor de conducere și control ale

Federației pentru următorii cinci ani de activitate.

Totodată, președintele CNSM, Igor Zubcu, prezent la ședință, a venit cu un indemn către activul Federației Sindicale a Educației și Științei să participe plenar la Forumul sindical național „Sinergie socială”, care va avea loc la 28 martie anul curent, când va fi marcată ziua Organizației sindicale primare.

## Vești bune

# Cei cu un stagiul de cotizare de 40 de ani vor avea pensii majorate

Personele care au realizat un stagiul de cotizare de cel puțin 40 de ani vor beneficia de pensii majorate. Un proiect de modificare a Legii privind sistemul public de pensii a fost votat de Parlament în ședința de joi.

Proiectul de lege prevede o creștere a pensiei pentru limita de vârstă de la 2.777,86 de lei la 3.300 de lei lunar pentru cetățenii care au acumulat cel puțin patru decenii de contribuție la sistemul de asigurări sociale. Această măsură vine ca o recunoaștere a eforturilor depuse de pensionari, mulți dintre ei activând în domeniile cheie ale economiei, precum educația, agricultura și asistența socială.

Potrivit datelor furnizate de CNAS, în noiembrie 2024 au fost identificate 30.505 persoane care îndeplinesc criteriile de eligibilitate pentru această majorare. Aceste date ilustrează amploarea problemei și impactul potențial semnificativ al proiectului de lege asupra vieții a mii de familii. Majorarea pensiilor va oferi un sprijin financiar vital, permițând pensionarilor să acopere mai ușor cheltuielile de bază și să-și îmbunătățească calitatea vieții.

Beneficiarii pensiilor majorate vor fi identificați în mod automat prin intermediul Sistemului Informațional „Protecția Socială”, gestionat de CNAS. Astfel, pensiile vor fi majorate din oficiu, fără ca pensionarii să fie nevoiți să depună cereri la casele teritoriale de asigurări sociale.

# VARIA

## Bancuri pentru sindicaliști deștepți

### Scara nebuniei, încă neevaluată

- Domnule doctor, soția mea spune că sunt nebun!
- De ce?
- Deoarece de fiecare dată când beau cafea mă nânc ceasca!
- Cummm?! Mânânci ceasca cu totul???
- Nu. Toarta o las!
- Chiar că ești nebun! Toarta e cea mai bună!

### Între vis și realitate

- Doi vecini la telefon:
- Ce faci, Ioane?
- Bine. În Maldive!
- În Maldive? Ce faci acolo?

- Vacanță, distracție. Mai o plajă, mai un cocktail, mai un sushi. Tu?

- Eu în spatele tău la Megapolis și voiam să te întreb dacă vrei să te ajut cu sacul acela de cartofi până acasă...

### La pescuit

Un bărbat merge la pescuit... Soția îl sfătuiește:  
- Dacă crapul este foarte scump, încearcă să prinzi macrou...

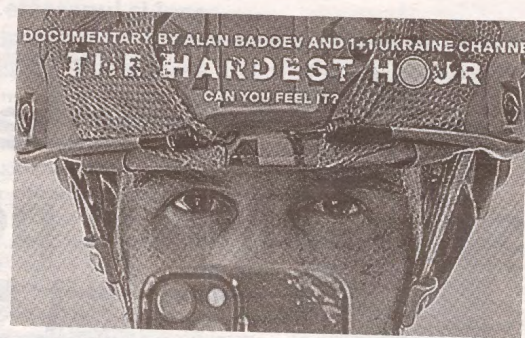
### Stări de nervozitate

Un soț nervos rupe, sparge, injură... O femeie nervoasă nu face nimic. Nici dejun, nici prânz, nici cină...

- Domnule, am venit să cer mâna fiicei dumneavoastră!  
- Cea mare sau cea mică?  
(continuarea bancului o veți afla pe raster)

...	ASOCIAȚII	PU DE LEU	LANTERNE VENEȚIENE
ESENȚIAL	PRIMUL APOSTOL	ZOOMOT LA CEAS	
SOTIA MONARHULUI			100 M.P.
STRĂ VECHI			
IN GURAI	MIC LA BERE		
3.14	ORNAT		
CĂMĂRUTA PE CORABIE	FRUNZA DE BRAD		DEPOZITUL CASEI
ECHITATIE	VECHIUL DO		
BĂUTURĂ IN HALBA	AFARA DIN JOC	E LA FEL	
A-ȘI IMAGINEA	ACELA (POP.)	RĂVNĂ	
STADII	MESTE SUGAR		
TEREN CULTIVAT	SUVERAN ARAB	LUCRARI PENTRU ACASA	
	PUS IN BERE	PECETEI	
	BAT IN ROATA	NOTA DI RECTIEI	SLABI LA VANA TOARE
MAI MARI POPILOR	ACUM LA TARA	UMEDE	CAROI
URBE	OFENSIVA		FINAL DE VERS
TUDOR OLARU	FUNDA-MENT	IUBIT	
PARADIS DE ACORD	IN CORTI	FACUT PASAT	ALIFIE
	HAINA	ULEI SFINTIT	
PASARE DE BALTA	PANTALONIRUSTICI		

Dezlegarea integralei din numărul trecut: B-F-M-BIDIVIU-SOCANT-RELATII-RATA-L-G-S-MIR-FOI-ARTIFICII-PT-AURORA-CUTA-STRANE-SAFIR-IT-DATOR-MI-STAL-NOR-GI-U-AF-MIROSI-ODA-OPACI-TN-ILOTI-IVI-I-ANULATE-ATOM-ENE-AMULETA.



### Cultură

## „The Hardest Hour”: un film despre războiul din Ucraina, la Chișinău

Un film despre războiul din Ucraina va fi proiectat la Chișinău pe 28 februarie, au anunțat Ministerul Culturii al Republicii Moldova și Ambasada Ucrainei la Chișinău.

„The Hardest Hour” (în traducere din engleză „Cea mai grea oră”) este un documentar al regizorului Alan Badoev și al canalului „1+1 Ukraine”, ce cuprinde realitatea cruntă a războiului prin ochii ucrainenilor. Fiecare din cele 200 de minute de film este o mărturie autentică, surprinsă cu telefoanele mobile de cei care au trăit ororile agresiunii ruse. Unii eroi au supraviețuit, alții au fost uciși, dar ultimele lor acțiuni și voci rămân.

„Ascultă vocile ucrainenilor... Le-am adunat pentru tine într-o capsulă a timpului. În timp ce vizionați acest film, amintiți-vă că așa arată bătlia pentru viață, pentru libertate, pentru viitor. Războiul continuă, la fel și cea mai grea oră a noastră”, spune regizorul Alan Badoev despre filmul său „The Hardest Hour”.

„Această vizionare ar trebui să fie obligatorie pentru toată lumea. Sunt atât de zdrobită! Copiii care abia sunt suficient de mari pentru a-și pune singuri jachetele, care trăiesc în zone de război active, realizează videoclipuri de care să-și amintească, pentru că la vârsta aia fragedă știu că ziua de mâine nu este promisă. Am plâns mult”, a scris o femeie într-un comentariu pe YouTube, după ce a vizionat „The Hardest Hour”.

„Este o capodoperă”, susține o altă femeie. „Am încercat să nu plâng, dar în acest moment, cu fiul și tata în mașină, am izbucnit în plâns, și acest moment în film mi-a amintit și m-a cufundat în timpul în care stăteam cu familia sub bombardament în Irpenul meu natal. O victorie rapidă pentru noi și pace veșnică pe pământul nostru”, scrie o ucraincă într-un comentariu pe YouTube.

„Un documentar incredibil. Îl recomand tuturor celor pe care îi cunosc aici, în Suedia. Cred că îl voi arăta la cinematograful la care lucrez”, menționează un suedez într-un alt comentariu. „Am urmărit filmul în etape, pentru că m-a dus la limitele mele emoționale. Este cu adevărat incredibil de bun! O operă de artă și un document al umanității. Sper cât mai mulți oameni să vadă acest film”, menționează un neamț în alt comentariu la film.

„Mulțumesc pentru acest film. Ne-a dus înapoi la primele zile de groază și durere. Este deosebit de înfricoșător să te uiți la bătrânii care au rămas fără adăpost, fără un acoperiș deasupra capului și încă nu vor să plece”, subliniază o ucraincă în alt comentariu pe YouTube.

„The Hardest Hour” va fi proiectat la Chișinău la 28 februarie, la Cinematograful „Odeon” din capitală. Filmul va fi prezentat în limba ucraineană, cu subtitrare în engleză.

În noiembrie și decembrie anul curent, documentarul lui Alan Badoev despre războiul din Ucraina va fi proiectat în cadrul Festivalului de Film al Uniunii Europene (EUFF – European Union Film Festival).

Cor. VP

VOCEA POPORULUI  
Ziarul este înregistrat la Camera Inregistrării de stat, numărul de înregistrare: 100460040498 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 Strestian;  
Nadejda Lavric;  
Angela Otean.

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

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL  
str. Feredeului 4, mun. Chișinău. Com.: 149

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.