FONDAT ÎN FEBRUARIE 1990

# VOCEA POPORULUI

WWW.VOCEA.MD

№ 30 (1690) ZIAR NAȚIONAL VINERI, 12 SEPTEMBRIE 2025

**CNSM a lansat Campania națională „Fii vocea echității la locul de muncă!"** ›› p.2

PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

**Partenerii au semnat Memorandumul de Înțelegere privind crearea CESM** ›› p.3

## Actual

### Biroul Executiv al FSEȘ a aprobat documente importante pentru sindicaliștii din educație

Biroul Executiv al FSEȘ s-a întrunit, în una din zilele trecute, într-o ședință, în care a aprobat și examinat două documente de importanță majoră pentru membrii de sindicat din educație și cercetare. ›› p.2

### Federația SINDASP va avea un nou statut

Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice va avea un nou statut, iar odată ce statutul va fi aprobat la Congresul SINDASP din noiembrie anul curent, federația va avea și un vicepreședinte. ›› p.4

### Mai multe cazuri de muncă „la negru" într-un an decât în ultimii opt ani

De la începutul acestui an, Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) a depistat peste 5200 de persoane care nu lucrau în baza unui contract de muncă, comparativ cu 4029 de cazuri depistate pe parcursul anilor 2017-2024. ›› p.5

### Consultații ale economistului și juristului ›› p.6

# Sindicatele cer indemnizații pentru tinerii specialiști din mai multe domenii

*„În unele ramuri, doar 11-17% dintre salariați sunt persoane care au o vârstă de până la 35 de ani*

Daniela MORARI

**Salarii mici și cerințe mari la locul de muncă, birocrație, programe de studii care nu corespund cerințelor pieței muncii – acestea sunt doar câteva probleme care au fost abordate în cadrul campusului sindical „Incluziunea tinerilor în lumea muncii. Provocări și oportunități".**

Evenimentul, organizat de CNSM, cu susținerea Fundației „Friedrich Ebert", s-a desfășurat timp de două zile la Costești, raionul Ialoveni, și a reunit peste 60 de tineri sindicaliști din diferite ramuri.

„Acest Campus reprezintă o platformă valoroasă de dialog și schimb de experiență, un spațiu în care putem identifica împreună soluții concrete la provocările cu care se confruntă tinerii în domeniul muncii, putem consolida comunitatea tinerilor sindicaliști și putem stimula participarea activă a tinerilor în viața sindicală", a menționat Igor Zubcu, președintele CNSM, la deschiderea forumului.

Potrivit liderului sindical, în prezent, 26% din efectivul sindical este alcătuit din tineri membri de sindicat, care au o vârstă de până la 35 de ani.

Pe parcursul ultimilor ani, la inițiativa CNSM, în domeniul tineretului au fost implementate numeroase acțiuni.

„Astfel, începând cu 1 ianuarie 2025, cuantumul salariului minim pe țară constituie 5500 de lei, ceea ce reprezintă o creștere cu 10%. Tinerii bibliotecari, muzeografi sau artiști, absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior și profesional-tehnic cu profil artistic, care vor alege să activeze în teritoriu, conform repartizării, pot beneficia de o indemnizație unică de 90 de mii și 120 de mii de lei. Tinerii specialiști cu studii în medicină veterinară pot primi compensații și o indemnizație unică de 15 salarii medii pe economie începând cu august 2023. Ca urmare a apelurilor Comisiei de Tineret a CNSM vizând susținerea tinerilor specialiști din economia națională, a fost aprobat Programul național privind acordarea indemnizațiilor lunare tinerilor angajați pentru prima dată în câmpul muncii, în industrii de importanță strategică, în mărime de 3000 de lei lunar pentru 12 luni", a punctat președintele CNSM.

›› p.3

ABONAREA 2025

DRAGI CITITORI!

Puteți perfecta abonamentul la orice oficiu poștal.

**Abonarea online:** www.services.posta.md/abonarea2025#/publication/36

**Costul abonamentului: 3 luni – 120 lei, 1 lună – 40 lei**

Campanie națională

# Prima activitate de informare „Fii vocea echității la locul de muncă!"

**Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) a lansat oficial, marți, 9 septembrie, la Rezina, prima activitate de informare din cadrul campaniei naționale „Fii vocea echității la locul de muncă!". Evenimentul a avut ca temă centrală promovarea egalității de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.**

Această inițiativă marchează începutul unui amplu program de informare, care va cuprinde 20 de activități desfășurate în mai multe raioane ale țării, cu sprijinul Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și în parteneriat cu Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS).

La eveniment au participat lideri ai CNSM, autorități raionale și peste 60 de activiști sindicali din Rezina. Printre vorbitori s-au numărat Igor Zubcu, președintele CNSM, Lilia Frant, vicepreședintă a CNSM, Vera Platon, reprezentanta CNSM în raionul Rezina, Ana Moldovanu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM, Teodor Cuculescu, președintele raionului Rezina, Tatiana Batista, șefa Subdiviziunii Teritoriale CTAS Rezina.

În intervenția sa, Igor Zubcu a reiterat angajamentul CNSM pentru apărarea drepturilor și intereselor lucrătorilor, promovarea echității la locul de muncă și susținerea unor politici sociale echilibrate. Totodată, liderul sindical a îndemnat membrii de sindicat să fie mai activi, mai implicați și solidari.

„Numai prin unitate și participare activă putem obține rezultate concrete în apărarea drepturilor sociale și economice ale salariaților", a declarat Igor Zubcu.

Teodor Cuculescu a salutat inițiativa CNSM și a subliniat importanța unui dialog deschis între autoritățile publice și sindicate pentru identificarea celor mai bune soluții în sprijinul familiilor din teritoriu.

„Vom rămâne deschiși colaborării cu CNSM pentru a promova echitatea și condiții de muncă mai bune în raionul nostru", a afirmat acesta.

Lilia Frant a vorbit despre promovarea standardelor de muncă privind egalitatea de gen, menționând importanța Convenției OIM nr. 156, care recunoaște dreptul lucrătorilor de a-și îndeplini responsabilitățile familiale fără a fi discriminați la locul de muncă. Ea a subliniat rolul sindicatelor în negocierea în contractele colective prevederi care sprijină lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.

Participanții au fost informați despre obiectivele campaniei „Fii vocea echității la locul de muncă!", lansată de CNSM la 27 mai 2025. Campania se desfășoară până în martie 2026 și are drept scop sensibilizarea opiniei publice și mobilizarea lucrătorilor pentru promovarea drepturilor egale la locul de muncă. Au fost discutate, de asemenea, aspecte ce țin de standardele internaționale în domeniul egalității de gen, măsurile de protecție socială pentru familiile cu copii și situația actuală din Republica Moldova privind asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu responsabilități familiale.

Prin această campanie, CNSM își reafirmă angajamentul de a promova echitatea, de a apăra drepturile lucrătorilor și de a susține politicile publice orientate spre consolidarea familiilor. Inițiativa vine în contextul eforturilor de ratificare a Convenției OIM nr. 156, un instrument internațional esențial care promovează egalitatea de șanse și tratament pentru angajații cu responsabilități familiale.

Campania „Fii vocea echității la locul de muncă!" continuă în perioada următoare în mai multe raioane ale țării, contribuind activ la construirea unui mediu de muncă mai echitabil, mai incluziv și mai solidar.

**Cor. VP**

Ședință

# Biroul Executiv al FSEȘ a aprobat documente importante pentru sindicaliștii din educație

**Biroul Executiv al Federației Sindicale a Educației și Științei (FSEȘ) s-a întrunit, în una din zilele trecute, în ședință, în care a aprobat și examinat două documente de importanță majoră pentru membrii de sindicat din educație și cercetare.**

Este vorba de Convenția Colectivă pentru anii 2026–2030, semnată recent, și de Instrucțiunea privind activitatea de mentorat în cadrul FSEȘ.

Pentru ca mișcarea sindicală să rămână puternică și dinamică, este nevoie de lideri pregătiți și dedicați. Ultimul document urmărește: integrarea noilor membri în activitatea sindicală; sprijinirea și formarea liderilor sindicali tineri; transmiterea bunelor practici și a experienței acumulate între generații de lideri.

Totodată, a fost aprobată rețeaua de mentor-beneficiar pentru perioada septembrie 2025 - septembrie 2026, iar organizațiile sindicale afiliate sunt încurajate să-și dezvolte propriile programe de mentorat.

Potrivit documentului, activitatea mentorului are caracter voluntar și se desfășoară în conformitate cu hotărârile Biroului Executiv și cu Instrucțiunea aprobată. Mentorii sunt selectați de către Biroul Executiv al FSEȘ. La baza criteriilor de selectare se află experiență sindicală de minimum cinci ani, cunoștințele și abilitățile în domeniul legislației muncii, dialogului social, managementului sindical, abilități de comunicare etc.

În ședința Biroului Executiv al FSEȘ s-a mai discutat despre implementarea prevederilor Convenției Colective (nivel de ramură) și rolul organelor sindicale în negocierea contractelor colective de muncă. Această Convenție, semnată între FSEȘ și Ministerul Educației și Cercetării, reprezintă principalul instrument de garantare a drepturilor și intereselor angajaților din domeniu.

Prin hotărârea Biroului Executiv, s-au stabilit următoarele lucruri: aplicarea unitară a prevederilor în toate instituțiile de învățământ; consolidarea rolului organizațiilor sindicale teritoriale și primare în negocierea contractelor colective de muncă; monitorizarea strictă a respectării prevederilor Convenției, pentru a asigura aplicarea lor în beneficiul membrilor de sindicat.

Astfel, FSEȘ recomandă organizațiilor sindicale afiliate să inițieze negocieri pentru semnarea noilor contracte colective de muncă; să monitorizeze respectarea și aplicarea prevederilor Convenției Colective și să asigure aplicarea prevederilor Convenției colective doar membrilor Federației Sindicale a Educației și Științei.

În cadrul negocierilor s-au păstrat garanțiile sociale din Convenția precedentă, fapt ce denotă o coerență în domeniul protecției sociale a salariaților. A rămas în vigoare prevederea anterioară care stabilește că de garanțiile negociate beneficiază salariații și studenții, membri ai FSEȘ.

Un loc aparte ocupă prevederile ce țin de crearea condițiilor inofensive de muncă, în special, în situațiile de risc, reglementarea timpului de muncă și de odihnă, acordarea unor facticități pentru președinții organelor sindicale. În cadrul unui atelier de lucru, preconizat pentru 1 octombrie 2025, vor fi identificate, analizate și propuse căile de implementare a beneficiilor sociale dobândite.

**Galina MUNTEANU**

Forum

# Sindicatele cer indemnizații unice și lunare pentru tinerii din mai multe domenii

(Continuare din p. 1)

Prezentă la eveniment, Felicia Bechtoldt, secretar de stat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, a îndemnat tinerii să nu accepte munca la negru, ci un serviciu cu contract individual de muncă. La forum, mai mulți reprezentanți ai Guvernului au trecut în revistă acțiunile pe care le-au întreprins pentru susținerea tinerilor.

Emilian Glavan este președintele Comisiei de Tineret din cadrul CNSM și vine din domeniul silvicultură. „Federația „Sindsilva", în colaborare cu Comisia de Tineret, a elaborat un proiect de regulament care prevede pentru tinerii specialiști cu studii superioare din ramură o indemnizație unică de 15 salarii medii pe economie", a precizat liderul sindical, fiind solicitat de „Vocea poporului".

Potrivit lui Emilian Glavan, în prezent, 20% din locurile de muncă în silvicultură sunt vacante și doar 17% dintre salariații din branșă sunt tineri de până la 35 de ani.

Sergiu Suruceanu este vicepreședinte al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producerii de Mărfuri „Sindindcomservice" și cere ca și tinerii din această branșă să beneficieze de un adaos lunar la salarii de trei mii de lei.

„Actualmente se atestă o lipsă a forței de muncă tinere în ramură. Din peste 10 mii de membri de sindicat, doar 11,8% dintre ei sunt tineri. Totodată, facultățile de profil duc lipsă de tineri care ar vrea să vină să activeze în domeniile apă și canalizare, o ramură vitală pentru toată țara", a ținut să menționeze Sergiu Suruceanu pentru „Vocea poporului".

Cristina Suciu activează în calitate de educatoare la o grădiniță din orașul Ungheni și participă pentru prima dată la astfel de evenimente, cum ar fi campusul sindical.

„Mi se pare foarte interesant, sunt multe informații utile, pentru tinerii specialiști", a spus Cristina Suciu. Fiind întrebată cu ce probleme se confruntă la locul de muncă, salariata a răspuns: „Iubesc copiii și îmi place să lucrez cu ei, dar... salariul nu este atât de motivant. E multă birocrație, cerințe multe de la educatori, sunt mulți copii într-o grupă, câte 25-27. E o muncă cu efort psihoemoțional sporit".

La finele campusului, a fost adoptată o rezoluție, prin care tinerii sindicaliști cer autorităților extinderea în toate sferele bugetare, inclusiv în sectorul privat, a aplicării mecanismului de acordare a indemnizațiilor unice și a altor facilități acordate tinerilor specialiști repartizați pentru angajare. Totodată, participanții la forum solicită perfecționarea mecanismului Programului „Prima casă", astfel ca statul să subvenționeze cel puțin 50% din rata dobânzii achitate de beneficiarii programului.

Mai e nevoie de a introduce în curricula educațională ore de orientare profesională, pentru ca tinerii să se integreze mai eficient pe piața muncii, dar și de a promova mentoratul pentru tinerii specialiști, în special, în sectorul bugetar, se menționează în textul rezoluției.

Tinerii sindicaliști mai cer indexarea indemnizației pentru îngrijirea copilului până la vârsta de trei ani, în funcție de rata inflației, pe parcursul perioadei de achitare a acesteia, modificarea cadrului legal în vederea acordării dreptului salariatului la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, plătită din sistemul de asigurări sociale de stat, fără a condiționa stagiul de muncă, asigurarea, prin negocieri colective, a drepturilor și garanțiilor suplimentare pentru tineri la încheierea convențiilor colective și a contractelor colective de muncă.

Participanții la forum cer și crearea unor mecanisme de stimulare a angajatorilor care creează servicii alternative de îngrijire a copiilor, inclusiv pentru copiii cu vârsta mai mare de trei ani.

Cooperare

# Partenerii au semnat Memorandumul de Înțelegere privind crearea CESM

**Membrii din partea Republicii Moldova a Platformei Societății Civile Republica Moldova – Uniunea Europeană, inclusiv Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, au semnat vineri, 5 septembrie, Memorandumul de Înțelegere privind crearea Comitetului Economic și Social din Moldova (CESM).**

Evenimentul marchează un pas important în consolidarea dialogului social și civic, în contextul procesului de integrare europeană a Republicii Moldova. Memorandumul se bazează pe Avizul Comitetului Economic și Social European (CESE) privind instituționalizarea dialogului civil și social în țările candidate și partenere.

Inițiativa reflectă angajamentul societății civile de a contribui la apropierea Republicii Moldova de modelul social european, bazat pe guvernare participativă, transparentă și incluzivă. Memorandumul este direct legat de statutul de țară candidată la Uniunea Europeană și de procesul negocierilor de aderare, care oferă noi oportunități de implicare activă a societății civile și a partenerilor sociali în procesul decizional.

Semnatarii Memorandumului se angajează să promoveze crearea CESM în cooperare cu instituțiile europene, cu statele membre ale UE și cu autoritățile naționale. Documentul urmărește dezvoltarea unei platforme permanente de consultare, bazată pe parteneriat între sindicate, patronate și societatea civilă, cu scopul de a contribui la un proces decizional transparent și responsabil.

Memorandumul rămâne deschis altor actori interesați să contribuie la promovarea Comitetului Economic și Social din Moldova.

Evenimentul s-a desfășurat în cadrul proiectului „Societatea Civilă pentru Integrarea Europeană", finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Fundația „Friedrich Ebert" Moldova, implementat de către Centrul Analitic Independent „Expert-Grup", în calitate de partener principal, în parteneriat cu Institutul pentru Politici și Reforme Europene, AO „Institutum Virtutes Civilis" și Fundația „Friedrich Ebert" Moldova.

Probleme

# Dialogul social în sectoarele bancar și de asigurări: poziția partenerilor

**Membrii Biroului Executiv ai Federației Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări (SIBA) s-au reunit, recent, într-o ședință ordinară.**

Ei au examinat și au aprobat proiecte de hotărâri cu privire la unele modificări în componența Biroului Executiv al Federației SIBA, convocarea ședinței în plen a Consiliului Federației SIBA cu privire la desfășurarea Congresului VI al federației, cu privire la situația dialogului social în sectoarele bancar și de asigurări, cu privire la înaintarea candidaturii în componența Comisiei de Tineret a CNSM.

Biroul Executiv a decis ca ședința Consiliului Federației să se desfășoare pe 17 septembrie. Congresul al VI-lea al SIBA va avea loc la 5 decembrie anul curent.

„Dialogul social în branșă rămâne nefuncțional. De cele mai multe ori, angajatorii se eschivează să poarte negocieri cu sindicatele. Ei nu doresc să creeze patronate la nivel de sector. În unele instituții, lipsesc negocierile colective", a menționat Oleg Onici, președintele Federației SIBA, fiind solicitat de „Vocea poporului".

Potrivit lui Oleg Onici, sindicatul de ramură dorește să revitalizeze dialogul social, cu atât mai mult, cu cât în branșă există mai multe probleme.

„S-a creat o percepție falsă că toți angajații din domeniu ar avea salarii fabuloase. Dar, în realitate, nu este așa. Marea majoritate a salariaților din sector primesc lefuri care sunt sub nivelul salariului mediu pe economie (de până la 16 mii de lei – n. red.)", a subliniat președintele Federației SIBA.

Și condițiile de muncă nu ar fi dintre cele mai bune, întrucât mulți angajați au un regim intens de lucru, iar stresul permanent ar avea un impact negativ asupra sănătății lor emoționale, a adăugat Oleg Onici.

În context, sindicatul de ramură se pronunță pentru modificarea legislației, care ar prevedea sancțiuni pentru angajatorii care refuză să participe la negocieri colective.

Totodată, e nevoie de crearea unui mecanism care ar monitoriza în ce măsură se realizează prevederile contractelor colective de muncă și ale Convenției colective la nivel de sector, a mai spus liderul sindical de la Federația SIBA.

Membrii Biroului Executiv al Federației SIBA au mai decis, la ședința din 3 septembrie a.c., ca Roman Tcaciuc, lider sindical de la „Energbank", să reprezinte federația de ramură în Comisia de Tineret a CNSM.

În prezent, Federația Sindicatelor Lucrătorilor Instituțiilor Bancare și de Asigurări reunește în jur de patru mii de membri de sindicat.

**Daniela MORARI**

Bilanț

# Federația SINDASP va avea un nou statut

**Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice va avea un nou statut, iar odată ce statutul va fi aprobat la Congresul SINDASP din noiembrie anul curent, federația va avea și un vicepreședinte. Varianta de proiect a noului statut al federației a fost examinată la 5 septembrie, în cadrul ședinței Comitetului Executiv al SINDASP.**

Vlad Cantîr, președintele Federației SINDASP, a precizat pentru „Vocea poporului" că vechiul statut al federației este depășit de timp și nu este în pas cu actualele condiții.

„Reapare funcția de vicepreședinte al federației. Proiectul mai prevede respectarea condițiilor pentru promovarea dialogului social de calitate, colaborarea internațională, cu structuri de peste hotare, libera exprimare, semnarea convențiilor colective de muncă și a contractelor colective de muncă", a precizat Vlad Cantîr.

Proiectul noului statut al SINDASP va trece prin filtrul Consiliului federației, la 18 septembrie, după care documentul urmează a fi aprobat la cel de-al VII-lea Congres al SINDASP, care se va desfășura la 28 noiembrie anul curent.

Membrii Comietului Executiv al SINDASP au mai examinat la 5 septembrie chestiuni privind convocarea Consiliului federației pe 18 septembrie, inclusiv aspecte privind devizul de cheltuieli, materialele Congresului SINDASP, aspecte cu privire la concepția financiară a Federației SINDASP, executarea bugetului pentru opt luni ale anului curent.

La ora actuală, Federația SINDASP reunește peste 16 mii de membri de sindicat.

**Cor. VP**

Piața muncii

# Numărul angajaților, la cel mai înalt nivel din ultimii ani

**În 2024, numărul mediu de salariați din Republica Moldova a atins cel mai înalt nivel din ultimii 13 ani, marcând o etapă semnificativă pentru piața muncii. Conform datelor oferite de Biroul Național de Statistică, la sfârșitul anului trecut erau angajate 740,9 mii de persoane, cu 1% mai mult decât în 2023 și cu peste 10 mii mai mult decât în 2021.**

Evoluția este interpretată de autorități drept un semnal al relansării economice. „Această creștere reflectă revenirea încrederii în economie, dar și o stabilizare a locurilor de muncă. Planul de Creștere Economică, sprijinit de Uniunea Europeană, este mecanismul prin care vom accelera această dinamică pozitivă", a declarat ministrul Muncii și Protecției Sociale, Alexei Buzu.

Creșterea este susținută în principal de sectorul real al economiei, care angajează 76,1% din totalul salariaților. Printre domeniile cu cei mai mulți angajați se numără comerțul cu ridicata și cu amănuntul (18%), industria (15,7%) și învățământul (14,3%).

În același timp, salariile au înregistrat un avans notabil. Câștigul salarial mediu lunar brut a fost, în 2024, de peste 14.600 de lei în sectorul real, în timp ce în sectorul bugetar acesta a depășit 11.900 de lei.

Cu toate acestea, provocările de pe piața muncii persistă. La sfârșitul anului trecut, erau înregistrate aproximativ 29,7 mii de locuri vacante, ceea ce reprezintă 3,9% din totalul pozițiilor existente. Pentru a răspunde cererii tot mai mari de muncă calificată, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a sprijinit, doar în prima jumătate a anului 2025, peste 11 mii de persoane în procesul de angajare.

În acest context, rolul sindicatelor devine tot mai important. Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova a intervenit activ pentru apărarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv prin negocierea contractelor colective de muncă în ramuri-cheie, cum ar fi educația, sănătatea și industria ușoară. Totodată, sindicatele au organizat campanii de informare privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, dar și instruiri pentru tineri privind drepturile lor în calitate de salariați.

De asemenea, CNSM a insistat asupra majorării salariului minim garantat în sectorul real, abordând această problemă în cadrul ședințelor Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective.

Eforturile sindicatelor au dus și la obținerea unor garanții suplimentare pentru angajații expuși riscurilor ocupaționale, precum și la creșterea compensațiilor pentru munca în condiții grele sau periculoase.

Consolidarea mișcării sindicale rămâne esențială pentru o piață a muncii echilibrată, în care progresul economic să se reflecte în condiții de muncă decente și în protejarea demnității salariaților.

**Natalia HADÂRCĂ**

Spartachiadă

# FSCRE promovează un mod de viață sănătos în rândul sindicaliștilor

**Tradițional, în ajunul sărbătorii profesionale „Ziua lucrătorului din sistemul gaze și petrol", marcată anual în prima duminică a lunii septembrie, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice (FSCRE), în parteneriat cu SA „Moldovagaz", organizează Spartachiada salariaților din ramura gaze.**

La deschiderea evenimentului, Margareta Strestian, președinta FSCRE, a adresat un mesaj de felicitare tuturor participanților și invitaților, menționând că Spartachiada are ca scop motivarea membrilor de sindicat pentru practicarea constantă a sportului și a modului de viață sănătos, promovarea culturii fizice și sportului pentru fortificarea sănătății, precum și pentru consolidarea relațiilor de prietenie și schimbul de experiență între participanți.

Totodată, Margareta Strestian a subliniat importanța perpetuării tradițiilor sportive și a mulțumit partenerilor sociali, președinților OSP membre ale FSCRE și sponsorului, Fundația „Energia", care au contribuit la buna organizare a evenimentului sportiv.

La festivitate au participat: Vadim Ceban, președintele Consiliului de Administrație al SA „Moldovagaz", Gheorghe Efteni, președintele OSP a Angajaților SA „Moldovagaz", conducători ai unităților economice din ramură, președinții organizațiilor sindicale primare membre ale FSCRE și reprezentanți ai Fundației „Energia".

În cadrul ceremoniei festive, în ajunul zilei profesionale „Ziua lucrătorului din sistemul gaze si petrol", Lilia Franț vicepreședintă a CNSM, a înmânat distincția sindicală supremă „Insigna de Onoare" a CNSM, în semn de recunoștință și apreciere a meritelor deosebite și succeselor considerabile în domeniul gaze, sindicaliștilor și partenerilor sociali din ramură: Ruslan Saca, director SRL „Chișinău-gaz"; Ion Cebanu, președintele Organizației Sindicale Primare a Angajaților SRL „Cahul-Gaz".

Menționăm că în acest an a fost organizat Turul de Ciclism - ediția a III-a, cu participarea cicliștilor amatori, Open Feminin și Masculin, pe traseul auto Arena Chișinău - Vadul lui Vodă, cu lungimea de 28 km, la care au participat 35 de cicliști amatori.

Turul a fost organizat de FSCRE în parteneriat cu SA „Moldovagaz", partenerii sociali și organizațiile sindicale membre din ramură, cu suportul antrenorilor și sportivilor Școlii Sportive Specializate de Ciclism.

Participanții la Turul de Ciclism au fost distinși cu medalia „Finisher" și cu diplome de participare.

Conform Regulamentului Spartachiadei din anul curent, competițiile sportive s-au organizat la următoarele probe: minifotbal, volei (bărbați și femei), tenis de masă, sărituri în lungime, șah, joc de dame, darts, lupta cu odgonul, ridicarea greutăților. La competițiile sportive au participat 18 echipe, care au întrunit aproximativ 520 de salariați, membri de sindicat. Toate echipele participante au dat dovadă de disciplină și abilități sportive la nivel înalt.

**Cupa președintei FSCRE**

Locul I – echipa OSP a angajaților „Bălți-gaz"
Locul II – echipa „Chișinău-Gaz"
Locul III – echipa „Moldovatransgaz"

***Lupta cu odgonul***
Locul I – echipa „Ialoveni-Gaz"
Locul II – echipa „Bălți-Gaz"
Locul III – echipa „Chișinău-Gaz"

***Darts***
Locul I – echipa „Bălți-Gaz"
Locul II – echipa „Chișinău-Gaz"
Locul III – echipa „Ialoveni-Gaz"

***Ridicarea greutăților***
Locul I – echipa „Cimișlia-Gaz"
Locul II – echipa „Moldovatransgaz"
Locul III – echipa „Orhei-Gaz"

**Cupa președintelui SA „Moldovagaz"**
Locul I – echipa „Chișinău-gaz"
Locul II - echipa „Bălți-Gaz"
Locul III – echipa „Moldovatransgaz"

***Minifotbal***
Locul I – echipa „Bălți-Gaz"
Locul II – echipa „Moldovatransgaz"
Locul III – echipa „Ungheni - Gaz"

***Volei bărbați***
Locul I – echipa „Moldovatransgaz"
Locul II – echipa „Chișinău-Gaz"
Locul III – echipa „Bălți-Gaz"

***Tenis de masă***
Locul I – echipa „Bălți-Gaz"
Locul II – echipa „Chișinău-Gaz"
Locul III – echipa „Moldovatransgaz"

***Sărituri în lungime***
Locul I – echipa „Chișinău-Gaz"
Locul I – echipa „Ialoveni-Gaz"
Locul III – echipa „Cahul-Gaz"

***Joc de dame***
Locul I – echipa „Chișinău-Gaz"
Locul II – echipa „Moldovatransgaz"
Locul III – echipa „Ialoveni-Gaz"

***Șah***
Locul I – echipa „Chișinău-Gaz"
Locul II – echipa „Ialoveni-Gaz"
Locul III – echipa „Cimișlia-Gaz"

Munca nedeclarată

# Mai multe cazuri de muncă „la negru" într-un an decât în ultimii opt ani

**De la începutul acestui an, Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) a depistat peste 5200 de persoane care nu lucrau în baza unui contract de muncă, comparativ cu 4029 de cazuri depistate pe parcursul anilor 2017-2024. Majoritatea acestora sunt semnalate prin intermediul unei platforme sau în urma controalelor efectuate la întreprinderi de către inspectorii în domeniu.**

Sindicatele sunt însă de părere că fenomenul nu va fi stopat până când statul nu va intensifica controalele neanunțate și va majora amenzile pentru angajatorii nedisciplinați. Până atunci, însă, angajații rămân a fi expuși mai multor riscuri.

Pe Dorina Morari am întâlnit-o în timp ce mergea să își facă ultimele acte pentru a se putea angaja ca vânzătoare la o rețea de magazine. Totuși, până a ajunge aici, femeia ne-a mărturisit că mai bine de 10 ani a muncit în agricultură, într-un sat din raionul Soroca. A muncit câte zece ore pe zi, în arșiță, pentru un salariu mizerabil, toate în lipsa unui contract legal de muncă.

„Lucram cu 200 de lei în fiecare zi, de la șapte dimineața până la opt seara. Îmi dădea banii seara sau la sfârșit de săptămână, fiecare om își cumpăra seara o pâine și ceva cu ce să mănânce pâinea".

A fost nevoită să muncească în acele condiții pentru că doar așa își putea întreține familia. Acum, însă, când privește în urmă, vede cât de mult a avut de pierdut.

În acest an au fost intensificate controalele efectuate de Inspectoratul de Stat al Muncii. În urma celor peste 2400 de controale, inspectorii au identificat peste 5200 de persoane care activau în lipsa unui contract individual de muncă, iar majoritatea cazurilor de muncă la negru din țară au fost depistate în agricultură.

„În primul rând, prin intermediul platformei lucrezlegal.md, unde cetățenii s-au activizat și ne livrează mai frecvent informații ce țin de munca nedeclarată. Majoritatea cazurilor sunt identificate în baza controalelor inopinate. Agricultura rămâne a fi cel mai vulnerabil sector, dar dacă ne referim nemijlocit la municipiul Chișinău, atunci aș remarca domeniul HoReCa, urmat de domeniul construcțiilor", susține Andrei Prisacari, șeful Inspecției Teritoriale de Muncă Chișinău.

Inspectoratul de Stat al Muncii atenționează că, în cazul în care se descoperă că persoanele muncesc fără un contract individual de muncă, angajatorul riscă o amendă de 12 mii de lei pentru fiecare angajat plătit la negru.

Deși inspectorii spun că au înregistrat un număr record de cazuri în acest an, 5279, ba chiar mai mult decât au fost depistate în total în ultimii opt ani, când s-au înregistrat 4029 de cazuri, reprezentanții sindicatelor sunt de părere că, de fapt, această cifra ar putea fi și mai mare, iar lupta cu fenomenul ar fi mai eficientă dacă verificările s-ar face mai mult în baza controalelor neanunțate.

„Noi nu alergăm după recorduri și recordurile nu ne uimesc. O anunțare prealabilă nu aduce o eficiență controlului respectiv. Pentru că cine va sta pe șantier cu lucrători care nu au actele în regulă și știe că mâine va veni Inspectoratul de Stat al Muncii să îl verifice? Dacă e să comparăm cu alte state, acolo se menționează că sancțiunile, amenzile și controalele inopinate sunt cele mai eficiente în combaterea economiei informale", ne-a spus Igor Zubcu, președintele CNSM.

Totuși, este important ca atunci când persoanele sunt depistate că lucrează ilegal, statul să soluționeze în totalitate problema, iar asta să se resimtă și în creșterea economică prin impozite mai multe plătite, majorarea fondului de pensii și altele, în caz contrar, riscurile rămân aceleași.

„Riscul de a nu beneficia de pensii la atingerea vârstei respective, riscul de a nu beneficia de concediu medical... Cei care se folosesc de acest flagel plătesc salarii mai mici și în acest fel vorbim de o concurență neloială", a conchis Igor Zubcu.

**Galina MUNTEANU**

Economistul

# Zilele de concediu nefolosite și concediul după șase luni de activitate

***Sunt părinte a doi copii gemeni, unul dintre care are dezabilitate. Lucrez de șase luni la o întreprindere privată și am nevoie să merg la mare cu copiii. Câte zile are dreptul salariatul să-și ia concediu după șase luni de activitate la întreprindere? La secția resurse umane mi s-a spus că am dreptul numai la 14 zile, dat fiind faptul că concediu se acordă pentru 12 luni calendaristice de la data angajării. Grafic de acordare a concediilor nu avem, dar nici ceva urgent pe timp de vară la serviciu nu se prevede. Există concedii suplimentare pentru părinții cu copii minori? În concediu de odihnă pot să fiu rechemat la serviciu? Dacă voi fi rechemat, trebuie să restitui indemnizația?***

**Ilie Căpățână, Glodeni**

***

***Cum are lor acordarea concediilor acumulate și nefolosite pe parcursul a câtorva ani? Până când vom avea posibilitate să ne luăm concediile nefolosite? Vă rog să ne spuneți ce act legislativ explică aceste nuanțe.***

**Tudor Mocanu, Sângerei**

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

Conform prevederilor Codului muncii, într-adevăr, anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării.

Conform articolului 115, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a șase luni de muncă la unitatea respectivă.

Codul muncii garantează acordarea tuturor salariaților anual a unui concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare și nu specifică precum că după șase luni se acordă doar 14 zile.

Astfel, dumneavoastră aveți tot dreptul la un concediu de **28 de zile calendaristice.**

În caz de eliberare înainte de expirarea anului de muncă în contul căruia a fost folosit deja concediul, angajatorul poate reține din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului. Reținerea pentru aceste zile nu se face dacă salariatul și-a încetat sau suspendat activitatea în cazurile: de încorporare în serviciul militar; de ocupare a unei funcții elective în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale; de deces al salariatului, de lichidare a unității, în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau îndeplinirea nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală ș. a.

Totodată, articolul 121 din Codul muncii garantează unuia dintre părinții care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) acordarea, în baza unei cereri scrise, a unui concediu de odihnă anual **suplimentar plătit cu durata de patru zile calendaristice. Dacă la întreprindere există contract colectiv de muncă, acest concediu suplimentar poate fi majorat față de ce prevede legislația.** Acest concediu de odihnă anual suplimentar se alipește la concediul de odihnă anual de bază.

În afară de aceasta, aveți dreptul la 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.

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

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

În caz de rechemare, salariatul trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceluiași an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiași an calendaristic, salariatul este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.

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

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

**Cu referire la concediile acumulate și nefolosite,** e de menționat faptul că, în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite.

În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.

Potrivit Legii nr. 47/2024 cu privire la modificarea unor acte normative (actualizarea cadrului normativ aferent managementului resurselor umane), zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariați până la intrarea în vigoare a prezentei legi vor fi utilizate până la 31 decembrie 2029, separat de concediul de odihnă anual pentru anul respectiv, în baza unei programări elaborate anual de angajator de comun acord cu salariații, ținându-se cont de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să utilizeze zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite conform programării elaborate.

După expirarea termenului indicat, zilele de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite se consideră stinse, cu respectarea prevederilor art. 119 alin. (1) din Codul muncii.

## 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.**

## Suspendarea contractului de muncă vs. menținerea locului de lucru

**Spuneți-mi, vă rog, dacă angajatorul, în perioada aflării mele în concediu neplătit, poate să reducă funcția pe care o dețin și cum să procedez în cazul în care în perioada concediului respectiv locul meu de muncă va fi redus și, prin urmare, din acest motiv, voi fi concediată? În ce cazuri acordarea concediului neplătit nu admite concedierea salariatului?**

***Eleonora Cebotari, Călărași***

Reglementările legale cu privire la concediul neplătit prevăd mai multe situații sau motive pentru care angajatorul, în baza unei cereri scrise, poate (dar nu este obligat) să acorde salariatului un astfel de concediu sau cazuri în care concediul neplătit urmează să fie acordat în mod obligatoriu.

Astfel, putem menționa două forme de concedii neplătite: concedii neplătite la cererea salariatului pentru motive personale, cu acordul angajatorului, și concedii neplătite garantate prin lege pentru anumite categorii de salariați.

Drepturile și garanțiile juridice ale salariatului în perioada aflării lui în concediu neplătit depind de baza juridică a acordării acestui concediu.

În întrebarea adresată nu este indicat motivul acordării concediului neplătit. Din această cauză, considerăm posibil de menționat doar aspectele generale ale reglementării problemei abordate.

Concediul neplătit este o formă legală de întrerupere temporară a raporturilor de muncă ce se reglementează prin lege sau poate fi convenit (concediul neplătit) prin acordului părților.

Acordarea concediului neplătit nu poate servi drept temei legal pentru reducerea funcției sau a locului de muncă al salariatului aflat în acest concediu. Or, condițiile în care angajatorul poate iniția procedura de concediere pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal sunt determinate prin art. 88 din Codul muncii.

Acordarea concediului neplătit, în cazurile prevăzute de lege, poate servi drept motiv doar pentru suspendarea contractului individual de muncă, dar nicidecum pentru încetarea raporturilor de muncă.

Potrivit prevederilor art. 75 alin. (1) din Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți (art. 76, 77 și 78 din Codul muncii).

> *„Acordarea concediului neplătit nu poate servi drept temei pentru reducerea locului de muncă al salariatului aflat în acest concediu*

Suspendarea contractului individual de muncă nu încetează raporturile de muncă, aceasta, potrivit art. 75 alin. (2) din Codul muncii, presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator, cu excepția cazurilor de detașare a salariaților în calitate de experți naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene în condițiile actelor normative speciale. Pe durata suspendării contractului individual de muncă drepturile și obligațiile părților (inclusiv dreptul salariatului la menținerea locului da munca), în afară de cele prevăzute la alin. (2) al articolului prenotat, continuă să existe, dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel (alin. (3) al art. 75 din Codul muncii).

Așadar, din dispoziția acestei norme legale rezultă că, în perioada aflării salariatului în concediu neplătit cu suspendarea contractului individual de muncă, menținerea locului de muncă constituie o garanție juridică. Prin urmare, la expirarea acestui concediu (neplătit cu suspendarea contractului individual de muncă), angajatorul urmează să ofere salariatului locul de muncă respectiv.

Inițierea procedurii de concediere în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, după cum am menționat deja, se admite doar cu condiția respectării prevederilor art. 88 din Codul muncii. În cazul ignorării procedurii de concediere pe motivul reducerii numărului sau a statelor de personal și încălcării drepturilor și garanțiilor de muncă ale salariatului, acesta este în drept să sesizeze organele de supraveghere și control și organele de jurisdicție a muncii.

Generația NEET

# Circa 29% din tinerii cu vârsta între 15 și 34 de ani nici nu învață, nici nu lucrează

**În Republica Moldova, aproape 1 din 3 tineri cu vârsta cuprinsă între 15 și 34 de ani nu au un loc de muncă, nu sunt încadrați la studii și nici nu urmează cursuri de formare profesională. Potrivit specialiștilor, dacă toți acești tineri ar munci oficial, bugetul statului ar avea de câștigat 12 miliarde de lei pe an, sumă care constituie 10 la sută din veniturile bugetare.**

Demografii afirmă că fenomenul ar fi cauzat de cerințele mari pe care le au angajatorii și salariile mici pe care aceștia le oferă tinerilor specialiști. De asemenea, o mare parte dintre cei care lucrează ar primi salariul în plic, fără a achita contribuții la stat.

La Școala Profesională din comuna Bubuieci, profesorii se plâng că anul școlar a început cu o lipsă acută de tineri înmatriculați la specialitățile apicultură și floricultură. Grupa celor de la apicultură ar fi trebuit să aibă cel puțin 20 de elevi, însă anul acesta sunt doar 10. Situația este similară la floricultură, unde, din minimul de 12 locuri, au fost ocupate doar șapte.

„Această lipsă acută se înregistrează de vreo patru ani de zile. Înainte, aceste grupe erau total completate, erau și câte 25 de elevi la meseria de apicultor. Până a trece la învățământul dual, aveam și la meseria de peisagist-floricultor tot 25 de persoane. De vreo 3-4 ani, ducem lipsă de elevi", menționează Victoria Avtudov, director adjunct pentru instruire și educație de la Școala Profesională din Bubuieci.

Potrivit dascălilor, în spatele acestui fenomen ar sta anumite stereotipuri răspândite în societate despre școlile profesionale. Pentru a atrage un număr cât mai mare de elevi, administrația a implementat în acest an sistemul de învățământ dual, care presupune ca tinerii să petreacă 30% din timp la ore, iar restul de 70% să-l lucreze în domeniu.

## Cine sunt tinerii fără activitate?

„Pentru a avea elevi, am apelat și la învățământul dual, care presupune că numărul de elevi în grupe poate fi mai mic decât 20 și, respectiv, la floricultor putem avea 12 elevi. De asemenea, elevii beneficiază de un prânz gratuit la cantina instituției. Menționez că instituția are și locuri de cazare pentru fiecare elev. Și în ultimii doi ani se acceptă și elevi care nu au susținut examenele de clasa a 9-a", adaugă Victoria Avtudov.

Conform Eurostat, R. Moldova are cei mai mulți tinerii NEET din Europa, pe locul 2 și 3 fiind Italia și România, cu 19% și, respectiv, 16% de tineri fără ocupație. În timp ce tinerii dau vina pe salariile mici oferite pentru începători, precum și pe sistemul educațional, care nu ar fi pe placul lor, adulții consideră că de vina ar fi părinții.

Demografii afirmă totuși că cei mai mulți dintre tinerii fără activitate sunt absolvenți de facultate.

„Le este foarte dificil să se integreze pe piața muncii, pentru că, deseori, angajatorii cer experiență de muncă. Nu există o corelație și o concordanță între pregătirea la universitate și cerințele pe piață, care sunt raportate în prezent. Pe de altă parte, trebuie să spunem că sunt și cerințe foarte dure pentru tineri, în contextul în care salariile adeseori sunt departe de salariile medii pe economie. Asta demonstrează și faptul că sistemul nostru economic nu apreciază studiile superioare, în contextul în care salariile celor cu calificări mai scăzute ar putea fi mai mari decât ale celor care au terminat studiile superioare sau de master. Pe de altă parte, o bună parte din piața muncii este ilegală", este de părere demograful Valeriu Sainsus.

Potrivit BNS, din totalul de 513 mii de tineri cu vârsta cuprinsă între 15 și 34 de ani, aproape 150 de mii nu au nici o activitate.

**Galina MUNTEANU**

Evoluție

# Salariul mediu brut în Moldova se apropie de 15.500 de lei

**Salariul mediu lunar brut în Republica Moldova a atins în trimestrul II al anului 2025 valoarea de 15.470 de lei, potrivit celor mai recente date publicate de Biroul Național de Statistică (BNS). Această cifră marchează o creștere de 10% comparativ cu trimestrul II din 2024 și de 6,2% față de trimestrul I din 2025.**

## Discrepanțe între sectorul real și cel bugetar

Salariul mediu în sectorul real este considerabil mai mare – 16.252 de lei, în timp ce angajații din sectorul bugetar au un salariu mediu de 13.162 de lei.

Unde se câștigă cel mai bine?

Cele mai mari venituri sunt înregistrate în domeniile cu valoare adăugată mare și specializare tehnologică ridicată:

- Informații și comunicații – 36.274 de lei
- Activități financiare și de asigurări – 29.825 de lei
- Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat – 23.599 de lei

## Domeniile cu cele mai mici salarii

La polul opus, sectoarele cu venituri modeste rămân cele tradiționale, unde productivitatea și investițiile sunt reduse:

- Agricultură, silvicultură și pescuit – 9.997 de lei
- Activități de cazare și alimentație publică – 10.509 lei
- Artă, activități de recreere și de agrement – 11.565 de lei

## Creșteri salariale în toate sectoarele

Comparativ cu trimestrul II al anului 2024, toate ramurile economice au înregistrat majorări ale salariului mediu brut. Cele mai semnificative creșteri au fost consemnate în:

- Activități de cazare și alimentație publică, cu +17,8%
- Industria extractivă, cu +15,6%
- Servicii administrative și de suport, cu +15,3%

Datele reflectă o tendință pozitivă pe piața muncii, însă decalajele salariale între sectoare rămân evidente. În timp ce unele domenii beneficiază de o dinamică accelerată, altele continuă să se confrunte cu provocări legate de productivitate, investiții și retența forței de muncă.

**Natalia HADÂRCĂ**

Scumpiri

# Prețurile de consum au crescut cu 4,8% în opt luni ale anului

**Prețurile medii de consum în Republica Moldova au crescut cu 4,8% în perioada ianuarie-august 2025, arată datele Biroului Național de Statistică. Cele mai mari majorări s-au înregistrat la serviciile prestate populației, care s-au scumpit cu 9,4%.**

Produsele alimentare au crescut cu 4,8%, iar mărfurile nealimentare – cu 1,3%.

Comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut, respectiv, aprilie 2024, prețurile medii de consum s-au majorat cu 7,3%. Serviciile au înregistrat o scumpire semnificativă, de 13,1%. În același timp, alimentele s-au scumpit cu 8,5%, iar mărfurile – cu 2,2%.

Cu toate acestea, în luna august, față de iulie, s-a înregistrat o scădere a prețurilor cu 0,4%. Potrivit Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării, această diminuare este un semnal pozitiv privind temperarea inflației și reflectă o tendință de stabilizare a prețurilor.

Instituția menționează că această evoluție este rezultatul politicilor fiscale și monetare implementate pentru a reduce impactul inflației asupra populației. Potrivit autorităților, măsurile de susținere a consumatorilor și intervențiile în sectorul energetic au contribuit la reducerea presiunii asupra prețurilor.

În luna august, rata anuală a inflației s-a situat la 7,3%, fiind în scădere față de valorile înregistrate în 2023. Autoritățile spun că, dacă tendința actuală se menține, este posibil ca inflația să revină în intervalul țintit de Banca Națională până la sfârșitul anului.

**Cor. VP**

## Umor pentru sindicaliști deștepți

### Superstiții

A te întoarce este semn rău... Mai ales dacă ești căsătorit și nu ai fost de trei zile acasă!

### Regimul de somn pentru sănătate

– Câte ore pe zi dormiți?
– Două-trei ore...
– Dar asta e prea puțin...
– E normal, eu mai dorm și noaptea vreo 10 ore...

### Oportunități diverse, la ora actuală

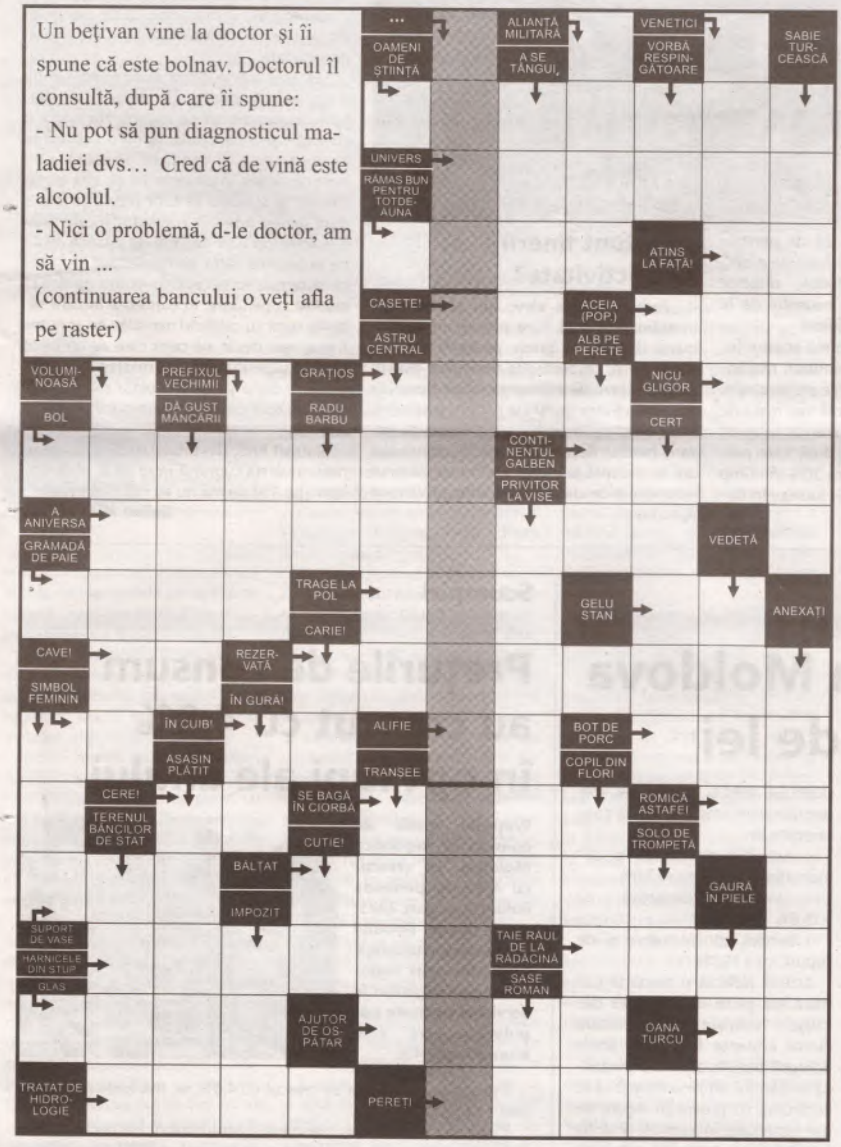
- Și după facultate ce ai de gând să faci?
- A doua facultate.
- Și după a doua facultate?
- Un master.
- Și după master?
- Un curs de frizerie - taximetrie.

### Asta nici nu se compară cu Magna cum laude

Aseară am venit iar beat acasă:
- Unde ai fost, nenorocitule?
- La un concurs.
- Ce concurs?
- Cine bea mai mult. Am câștigat și-o diplomă: „Manga* cum laude!"

**A se îmbăta manga ~ A se îmbăta foarte tare.*

Un beţivan vine la doctor şi îi spune că este bolnav. Doctorul îl consultă, după care îi spune:
- Nu pot să pun diagnosticul maladiei dvs… Cred că de vină este alcoolul.
- Nici o problemă, d-le doctor, am să vin ...
(continuarea bancului o veți afla pe raster)




Dezlegarea integramei din numărul trecut: C-C-T-COLONEL-COLINA-HOTEL-T-RUG-CE-V-V-PIR-MAR-VISINE-IRITA-AUTORI-ORAL-ABIA-ERA-ORI-IT-INIMOSI-PLACA-SASI-B-I-ACI-R-TAR-ATELIERE-COTA-ARA-REALA-N-STERPI-BAROS-ESEC-SARETA.

**Eveniment cultural**

# Festivalul Internațional „George Enescu" ajunge la Chișinău

**După cele două concerte susținute în luna august de Orchestra Națională de Cameră a Republicii Moldova la Ateneul Român din București și la Filarmonica din Brașov, Festivalul Internațional „George Enescu", unul dintre cele mai prestigioase evenimente de muzică clasică din lume, ajunge la Chișinău.**

Pe 16 septembrie, scena Sălii cu Orgă va găzdui Romanian Chamber Orchestra, sub bagheta dirijorului Cristian Măcelaru, directorul artistic al festivalului, având-o ca solistă pe Ioana Cristina Goicea (vioară).

Programul concertului cuprinde: Toma Verly – Suită de dansuri românești (primă audiție absolută), Samuel Coleridge-Taylor – Concert pentru vioară și orchestră op. 80, Felix Mendelssohn – Simfonia nr. 3 „Scoțiana" op. 56.

Intrarea este liberă, în limita locurilor disponibile.

Tot la Sala cu Orgă, în cadrul Festivalului „George Enescu", se vor desfășura și masterclass-urile Romanian Chamber Orchestra 2025, dedicate tinerilor muzicieni din Republica Moldova și România, care au între 14 și 28 de ani. Cursurile vor fi susținute de artiști de prestigiu care activează atât în România, cât și în unele dintre cele mai importante orchestre ale lumii. E vorba de Vlad Popescu (vioară), Cristian Andriș (violă), Radu Sinaci (violoncel), Arthur Balogh (contrabas), Felicia Greciuc (oboi), Ștefan Diaconu (flaut), Constantin Barcov (fagot), Răzvan Poptean (clarinet), Corneliu Meici (trompetă), Emanuel Sărăcuți (trombon), Gavril Cupșa (corn), Bogdan Pop (percuție). Masterclass-urile sunt adresate atât instrumentiștilor de coarde, cât și celor de suflat.

> *„În cadrul Festivalului „George Enescu", la Sala cu Orgă se vor desfășura două masterclass-uri*

Cursurile vor avea loc la Sala cu Orgă din Chișinău, pe 13 și 16 septembrie, și se vor desfășura pe două categorii: participanți activi – cei care vor interpreta în cadrul masterclass-urilor, participanți pasivi – cei care vor asista la desfășurarea acestora.

Pentru înscriere la masterclass-uri, este necesar ca tinerii muzicieni să transmită un E-mail către office.romanianchamberorchestra@gmail.com, având ca subiect „înscriere masterclass".

Participanții activi vor fi anunțați în data de 11 septembrie pe pagina de Facebook a orchestrei, cât și via E-mail.

Festivalul Internațional „George Enescu" la Chișinău este realizat de Artexim, în parteneriat cu Ambasada României în Republica Moldova, Institutul Cultural Român „Mihai Eminescu" din Chișinău și Ministerul Culturii din Republica Moldova.

**Cor. VP**

VOCEA POPORULUI

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

*Indice de abonare: 67798*

**Fondator:**
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

www.vocea.md
info@vocea.md

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

**Redactor-șef:** Ilie LUPAN, tel.: 022266543
**Contabil-șef:** Elena BUGA

**Redactori:** Natalia HADÂRCĂ, Galina MUNTEANU, Daniela MORARI
**Redactor-traducător:** Anghelina DUDULICA

**Tehnoredactor:** Sergiu BALTAGA
**Dezvoltator web:** Alexei OVCINICOV

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

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

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL str. Feredeului 4, mun. Chișinău. Com.: 755

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.