

**CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA**

2012, mun. Chișinău, str. 31 August 1989, 129
Tel. + 373 22 266502; + 373 22 237304;
Fax: + 373 22 234508
e-mail: office@cnsm.md



**NATIONAL TRADE UNION
CONFEDERATION OF MOLDOVA**

2012, mun. Chișinău, str. 31 August 1989, 129
Tel. + 373 22 266502; + 373 22 237304;
Fax: + 373 22 234508
e-mail: office@cnsm.md

21.08.2024 No. 04 -10/ 659

**International Labour Standards Departament
International Labour Office,
CH-1211, Geneva 22, Switzerland**

**Ref.: Comentariile Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM)
cu privire la aplicarea unor Convenții ale Organizației Internaționale a Muncii
(OIM) ratificate de Republica Moldova**

Prin prezenta, vă transmitem anexat, comentariile CNSM cu privire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM): *nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț, nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație, nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a negocierilor colective, nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură, nr. 135/1971 privind protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor, nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea în muncă și nr. 187/2006 privind cadrul de promovare pentru securitate și sănătate în muncă*, elaborate prin prisma observațiilor Comitetului de Experti privind Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor OIM (CEACR) cu referire la Convențiile menționate (*publicate la cea de-a 110-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii*).

Anexe: 19 pagini.

Președinte

Igor ZUBCU

Comentariile

Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM)

cu privire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii (OIM): nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț, nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație, nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a negocierilor colective, nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură, nr. 135/1971 privind protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor, nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea în muncă și nr. 187/2006 privind cadrul de promovare pentru securitate și sănătate în muncă

În conformitate cu obligațiile care revin Guvernului Republicii Moldova, în temeiul art. 19 din Constituția OIM, precum și în scopul participării eficiente a sindicatelor la supravegherea aplicării de Republica Moldova a standardelor internaționale de muncă, CNSM prin demersul nr. 04-03/557 din 31.07.2024 (*anexa nr. 1*), a amintit Guvernului țării despre următoarele.

1. Rapoartele Guvernului privind aplicarea Convențiilor respective ale OIM, ratificate de Republica Moldova, urmează să fie prezentate Biroului Internațional al Muncii, în termen de până la 01.09.2024.

Copiile acestor rapoarte, potrivit art. 23, alin. (2) din Constituția OIM trebuie să fie comunicate de Guvern organizației reprezentative a lucrătorilor din țară, adică CNSM, pentru a oferi dreptul să-și expună opiniile și observațiile asupra acestora.

Pe acest motiv, CNSM a solicitat Guvernului Republicii Moldova, să dispună urgentarea comunicării informației solicitate (copiile rapoartelor referitoare la aplicarea convențiilor respective), fapt care ar oferi sindicatelor posibilitatea să contribuie, în mod eficient, la supravegherea aplicării standardelor internaționale de muncă.

2. În conformitate cu art. 23, alin. (2) din Constituția OIM, Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova, prin răspunsul nr. 07/4151 din 05.08.2024 (*anexa nr. 2*), a remis către CNSM *varianta finală a raportului cu privire la aplicarea convențiilor internaționale în domeniul muncii care au fost ratificate de Republica Moldova.*

3. La elaborarea comentariilor CNSM asupra Raportului Guvernului privind aplicarea în Republica Moldova a Convențiilor sus-menționate, s-a luat în considerare solicitările și observațiile CEACR – publicate, la cea de-a 110-a sesiune, ILC (2022).

4. Prin urmare, comentariile CNSM cu referire la Raportul Guvernului privind aplicarea în Republica Moldova a Convențiilor sus-menționate, sunt expuse prin prisma solicitărilor și observațiilor CEACR.

A. Cu referire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convenției nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț și nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură

- **Articolele 5 litera a), 17 și 18 din Convenția nr. 81 și articolele 12 alin. (1), 23 și 24 din Convenția nr. 129 – Cooperarea cu sistemul de justiție privind sancțiunile corespunzătoare pentru încălcarea prevederilor legale aplicabile inspectorilor de muncă**

Potrivit Raportului privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2023¹ (în continuare *Raportul ISM/2023*), ca rezultat al *neconformării angajatorilor la rigorile legale, au fost încheiate și înaintate instanței de judecată, spre examinare, 46 de procese-verbale cu privire la contravenție. Din numărul total de procese-verbale cu privire la contravenție, în 27 de procese-verbale cu privire la contravenție au fost constatate încălcări în domeniul raporturilor de muncă; 12 procese-verbale cu privire la contravenție pentru constatarea încălcării legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, 7 procese-verbale în care au fost constatate încălcări în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă. Ca rezultat al examinării cazurilor contravenționale (28 de procese-verbale cu privire la contravenție), instanța de judecată a aplicat sancțiuni în valoare de 282000 de lei.*

Cu toate acestea, *Raportul ISM/2023* nu specifică câte din cele **28 de procese-verbale**, în baza cărora instanța de judecată a aplicat sancțiuni, se referă la încălcările legislației în domeniul raporturilor de muncă și câte în domeniul securității și sănătății în muncă.

Totodată, *Raportul ISM/2023* nu specifică despre situația celorlalte 18 procese-verbale cu privire la contravenție, nici că sunt încă pe rol sau că au fost respinse/anulate sau, după caz, cauza anulării lor de instanța de judecată.

- **Articolul 12 din Convenția nr. 81 și articolul 16 din Convenția nr. 129 – Vizite de inspecție inopinate**

Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140/2001, prin dispoziția alin. (7) al art. 11¹ statuează că „*Controlul inopinat reprezintă controlul exercitat în afara planului anual al controalelor și se efectuează în conformitate cu prevederile Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat.*”.

În acest context, necesită a fi reținut faptul că pentru efectuarea **controalelor inopinate** de inspectorii de muncă, Legea nr. 131/2012 conține (păstrează) un șir amplu de condiții (restricții) împotriva unui sistem eficient de inspecție a muncii.

Or, potrivit art. 4 din Legea nr. 131/2012 „*La efectuarea controlului [...] inopinat, organul de control are în vedere prioritar posibilitatea efectuării controlului prin solicitare directă de la persoana controlată a documentației și a altei informații [...]. Doar în cazul insuficienței documentației și informației deținute pentru a stabili*

¹ Raportul privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2023 -

<https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raport%20privind%20activitatea%20Inspectoratului%20de%20Stat%20al%20Muncii%20pentru%20anul%202023.pdf> 0.pdf

respectarea legislației de către persoana supusă controlului sau reieșind din tipul controlului și analiza riscurilor, organul de control va realiza controlul la fața locului. Organul de control nu este în drept să inițieze controlul dacă informația necesară pentru a constata respectarea legislației [...] poate fi obținută de la alte organe de control, din registre oficiale sau din orice surse accesibile organului în cauză, precum și dacă nu au fost epuizate alte modalități decât controlul de stat, accesibile organului de control, de constatare a respectării legislației de către persoanele care urmează a fi supuse controlului.”.

Totodată, dispozițiile art. 19 din legea menționată, stipulează că „(1) Organul de control poate decide efectuarea controalelor inopinate asupra unei persoane, în baza evaluării riscurilor, precum și poate emite inspectorului delegație de control, doar în cazul:

[...]

2) deținerii informațiilor/indiciilor, susținute prin probe aflate în posesia organelor de control, despre existența situațiilor de avarie, incident sau încălcare gravă a regulilor de securitate ori siguranță, precum și de încălcare gravă a drepturilor și libertăților fundamentale care fac obiectivul prezentei legi, situații care prezintă un pericol iminent și imediat pentru mediu, viața, sănătatea și proprietatea persoanelor, sau care lezează drepturile și libertățile fundamentale care fac obiectivul prezentei legi, **dacă sunt întrunite următoarele condiții:**

a) necesitatea inițierii controlului este **motivată în prealabil;**

b) poate fi rezonabil stabilit, din informația deținută până la inițierea controlului și din nota de motivare, că doar intervenția inopinată prin control va preveni și/sau stopa încălcările care în mod iminent provoacă prejudicii sau că astfel ar putea fi **diminuate substanțial** prejudiciile deja cauzate;

3) verificării informației, care, conform legii, este raportată în mod obligatoriu, **dacă sunt întrunite următoarele condiții:**

a) această informație nu a fost prezentată în termenul stabilit de lege sau de un act normativ;

b) organul abilitat cu funcții de control sau organul responsabil de recepționarea informației corespunzătoare nu a primit notificare justificativă din partea persoanei obligate să raporteze informația în termen și/sau această persoană **nu a răspuns în termen rezonabil** la înștiințarea din partea organului responsabil;

4) verificării informației obținute în cadrul altui control la întreprinzătorul cu care persoana controlată a avut anterior relații economice, **dacă sunt întrunite următoarele condiții:**

a) întreprinzătorul refuză să prezinte informațiile în cauză;

b) **nu există altă modalitate de obținere a informației în cauză;**

c) informația dată este decisivă și indispensabilă pentru atingerea scopului controlului inițiat anterior;

5) solicitării directe din partea persoanei care urmează a fi supusă controlului de a fi inițiat controlul. [...]

7) **deținerii informațiilor/indiciilor** privind utilizarea muncii nedeclarate, achitarea salariului sau a altor plăți fără reflectarea acestora în evidența contabilă, privind traficul de ființe umane sau exploatarea în muncă la angajator;

8) **eschivării vădite a persoanei ce urma să fie controlată de la controlul planificat, adică, fără coordonarea prealabilă cu organul de control, în perioada de la notificare și până la inițierea controlului, a creării intenționate a unor circumstanțe ce fac imposibilă desfășurarea controlului, inclusiv suspendarea propriei activități ori sistarea lucrărilor la obiectul ce urma a fi controlat;**

9) **în care persoana sau obiectul trebuie să fie controlate conform Planului de gestionare a situației de criză, aprobat conform art. 3¹ și publicat pe portalul controale.gov.md.**

(2) Controalele inopinate nu pot fi desfășurate în baza informațiilor neverificate și/sau provenite dintr-o sursă anonimă.

(2¹) **Plângerile și petițiile, inclusiv sesizările sau solicitările organelor de drept sau ale altor organe de stat, pot constitui temei pentru un control inopinat doar în condițiile respectării prevederilor alin. (1) și (2) și doar dacă circumstanțele sau informațiile pe care acestea le conțin, fiind analizate în baza evaluării riscurilor, indică în mod rezonabil asupra unei posibile încălcări care în mod iminent provoacă prejudicii și dacă aceste circumstanțe și informații sunt probate în vreun fel. Plângerile, petițiile sau alte sesizări care nu motivează inițierea imediată a unui control inopinat, în baza analizei riscurilor, pot fi luate în considerare la următoarea planificare anuală a controalelor.**

(2²) **În cazul obținerii unor informații despre posibile încălcări, organul de control le analizează și, până a purcede la analiza riscurilor și motivarea necesității unui control inopinat, stabilește dacă faptele examinate sunt prevăzute de legislația contravențională sau penală. În cazul în care contravenția poate fi constatată fără inițierea unui control inopinat, în sensul art. 4, organul de control poate iniția imediat procedurile de cercetare și colectare a probelor prevăzute de legea contravențională sau, în cazul infracțiunilor, transmite materialele către organul de urmărire penală.**

(3) Controalele inopinate nu pot fi efectuate în cazul când există orice alte modalități directe sau indirecte de obținere a informației necesare de către organul abilitat cu funcții de control, inclusiv cele deținute de alte organe de supraveghere/control, deținători de registre publice, autorități și instituții publice.

(3¹) **Nota de motivare pentru inițierea controlului inopinat în temeiul alin. (1) pct. 2) conține analiza și argumentarea necesară privind întrunirea condițiilor stabilite la punctul în cauză. În cadrul notei se va argumenta necesitatea intervenției prin expunerea în detaliu a circumstanțelor și informației ce stau la baza concluziilor și acțiunilor organului de control, posibilele încălcări ce rezultă din informația și probele deținute până la inițierea controlului și estimarea rezonabilă a pericolului și consecințelor în cazul neintervenției organului de control.**

(4) **Controlul efectuat în conformitate cu temeiul specificat la alin. (1) pct. 5) este inițiat în termene proximale de organul abilitat cu dreptul dat și are exclusiv aspect consultativ și constatator, cu excepția cazurilor când în cadrul controlului se depistează indici ai infracțiunii. [...]**

(6) *În cadrul controlului inopinat pot fi supuse controlului doar aspectele care au servit ca temelie pentru inițierea controlului, conform alin. (1). [...]*”.

Așadar, condițiile enumerate ale art. 19 din Legea nr. 131/2012, care stabilesc un număr imens de cerințe/restricții improprii și chiar ambigue în cazul efectuării controlului inopinat, **compromit sau discreditează** prevederile respective ale Convențiilor nominalizate mai sus.

Este de menționat și faptul că potrivit *Raportului ISM/2023*, în 2023 au fost desfășurate **853 de controale inopinate**. Însă nu este specificat câte din acestea sunt în domeniul raporturilor de muncă și câte în domeniul securității și sănătății în muncă. Totodată, lipsește și informația pentru câte dintre ele au fost încheiate procese-verbale cu privire la contravenție și mai ales, câte dintre aceste procese-verbale s-au transpus în **decizii finale ale instanțelor de judecată**. Or, această informație, care nu este specificată în raport, este solicitată în mod **expres** de CEACR (*2022-ILC.110/III(A)*).

În această ordine de idei, mai atragem atenția că în *Raportul ISM/2023* se menționează despre reorganizarea Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM), începând cu anul 2022, cu o revizuire a procedurilor operaționale existente, precum și cu o optimizare a numărului de inspectori. Totodată, se specifică faptul că *ISM și-a consolidat eforturile pentru îmbunătățirea capacității de a-și îndeplini mandatul de control, prin modernizare și reorganizare. Pentru a atinge aceste obiective, ISM a introdus noi standarde și proceduri pentru inspecții, monitorizare și raportare. Aceste proceduri au fost standardizate pentru a asigura consistență și transparență în toate activitățile desfășurate de inspectori*.

Pentru a întări cele specificate, în *Raportul ISM/2023* se face referire și la adoptarea Legii nr. 355 din 22.12.2022 pentru modificarea unor acte normative (combaterea muncii nedeclarate), prin care s-a abilitat ISM cu dreptul de a aplica sancțiuni directe pentru cazurile de muncă nedeclarată, s-a permis controalele inopinate în cazul utilizării muncii nedeclarate și altele.

Având în vedere acest efort de reorganizare și reformare a ISM, s-ar fi convenit o raportare a creșterii numărului de controale efectuate și mai ales, a **proceselor-verbale cu privire la contravenție** înaintate în instanța de judecată. Analizând însă, prin comparație, rapoartele anuale ale ISM, observăm că în 2023 s-a diminuat semnificativ numărul acestora. Și anume, în anul 2022 s-au întocmit 115 procese-verbale cu privire la contravenție, dintre care – 74 de procese-verbale au fost înaintate în instanța de judecată, **pe când, în anul 2023, din 154 de procese-verbale cu privire la contravenție, în instanța de judecată au fost înaintate doar 46**.

Referitor la controalele efectuate, de asemenea, se constată o scădere a numărului acestora: în anul 2020 – 2516 controale, în anul 2021 – 2505 controale, în anul 2022 – 2143 de controale, iar **în anul 2023 numărul controalelor este de 1821**. Situația de descreștere se referă și la numărul de salariați acoperiți de controalele ISM.

Prin urmare, lipsa informației cu privire la situația celor 18 procese-verbale (din 46) cu privire la contravenție, înaintate de ISM în instanța de judecată, și scăderea numărului controalelor efectuate, demonstrează nu numai ineficiența reorganizării și reformării sistemului de inspecție a muncii, dar și necesitatea urgentării implementării, în acest sens, a recomandărilor CEACR.

- **Articolele 15 litera c) și 16 din Convenția nr. 81 și articolele 20 litera c) și 21 din Convenția nr. 129 – Confidențialitatea privind faptul că o vizită de inspecție a fost efectuată ca urmare a primirii unei plângeri**

Informația prezentată în *Raportul ISM/2023* nu specifică câte dintre cele 1821 de controale în domeniul raporturilor de muncă, în domeniul securității și sănătății în muncă, în domeniul migrației de muncă mai ales, dintre **cele inopinate** (853 de controale inopinate), au rezultat dintr-o plângere sau urmare a unui accident și **câte nu** au fost rezultatul unei petiții (plângeri) sau a unui accident, după cum solicită CEACR, **în mod repetat**.

- **Articolul 16 din Convenția nr. 81 și articolul 21 din Convenția nr. 129 – Efectuarea inspecțiilor ori de câte ori este necesar și cât de minuțios este necesar pentru a asigura aplicarea efectivă a dispozițiilor legale relevante**

Dispozițiile Legii nr. 131/2012 care stipulează că *se recurge la control doar în cazul în care au fost epuizate alte modalități de verificare a respectării legislației* (art. 3, alin. (1), lit. g)), *unul și același organ de control nu este în drept să efectueze controlul planificat mai mult decât o dată într-un an calendaristic asupra uneia și aceleiași persoane sau asupra unuia și aceluiași obiect al controlului* (art. 14, alin. (1)), precum și cerințele care impun un număr mare de condiții premergătoare controlului inopinat (art. 19), **nu au suferit modificări în contextul solicitărilor și recomandărilor CEACR**.

Prin urmare, aceste cerințe (dispoziții) legale rămân în continuare contrare prevederilor art. 16 din Convenția nr. 81 și ale art. 21 din Convenția nr. 129.

- **Articolul 17 din Convenția nr. 81 și articolul 22 din Convenția nr. 129 – Proceduri judiciare sau administrative prompte**

Referitor la observațiile CEACR (2022-ILC.110/III(A)) asupra dispoziției alin. (10) al art. 4 din Legea nr. 131/2012, potrivit căreia „*Controalele planificate efectuate pe parcursul primilor 3 ani de activitate de la data înregistrării de stat a persoanei care practică activitate de întreprinzător, au caracter consultativ și nu se vor solda cu sancțiuni sau măsuri restrictive, cu excepția cazurilor când în cadrul controlului se depistează încălcări foarte grave în sensul prezentei legi*”, necesită a fi specificat că **aceasta este încă în vigoare**.

Totodată, menționăm că **își păstrează valabilitatea până în prezent** și dispozițiile alin. (4) și (5) ale art. 5¹ din Legea nr. 131/2012 (*asupra cărora CEACR, la fel, s-a expus în observațiile sale din 2020 - ILC.109/III(A) și din 2022 - ILC.110/III(A)*) care stabilesc că „*În cazul încălcărilor minore [...] nu pot fi aplicate sancțiuni prevăzute de legea contravențională sau altă lege și nu pot fi aplicate măsuri restrictive, iar în cazul încălcărilor grave, [...] pot fi aplicate sancțiuni, însă nu pot fi aplicate măsuri restrictive*”.

Altfel spus, Guvernul nu a întreprins măsuri pentru revizuirea acestor restricții din lege, care sunt neconforme cu prevederile art. 17 din Convenția nr. 81 și art. 22 din Convenția

nr. 129. Sau, potrivit prevederilor acestor două articole din Convențiile menționate, *persoanele care încalcă sau neglijează respectarea prevederilor legale a căror aplicare face obiectul controlului inspectorilor muncii sunt pasibile de urmărire judiciară imediată, fără avertisment prealabil. Și anume, inspectorii de muncă (nu legea) trebuie să poată decide ca, în locul intentării acțiunii sau recomandării efectuării urmăririi, să dea avertisment sau îndrumări.*

De asemenea, Guvernul nu a ținut cont nici de faptul că CEACR și-a exprimat nemulțumirea pentru absența informației solicitate anterior **și a solicitat în mod repetat informații** cu privire la: *semnificația „măsuri restrictive” care sunt interzise de a fi aplicate prin Legea nr. 131/2012; numărul și natura încălcărilor grave și minore depistate de inspectorii muncii în cadrul inspecțiilor la întreprinderi în primii 3 ani de activitate; sancțiunile prescrise de aceștia pentru încălcări grave și cele din urmă aplicate.*

Notă: Având în vedere prevederile în vigoare ale Legii nr. 131/2012, care sunt improprii unui sistem veritabil (eficient) de inspecție a muncii, CNSM **își exprimă repetat regretul că până în prezent nu au fost realizate modificări în vederea adaptării depline și calitative a legislației naționale la prevederile Convențiilor nr. 81 și nr. 129.** Or, nici până în 2024, nu s-a acordat atenția cuvenită constatărilor și recomandărilor din Raportul Comisiei tripartite a OIM privind nerespectarea de către Republica Moldova a Convenției nr. 81, adoptat de Consiliul de Administrație, în martie 2015 (GB.323/INS/11/6).

În context, CNSM va continua să ceară Guvernului Republicii Moldova să întreprindă măsuri concrete și eficiente privind examinarea tuturor constatărilor, concluziilor, comentariilor, recomandărilor și solicitărilor CEACR în vederea eliminării neconcordanțelor abordate, inclusiv în Raportul său (2022-ILC.110/III(A)).

B. Cu referire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convenției nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație

➤ Art. 3 din Convenția nr. 87 - Dreptul organizațiilor de muncitori de a-și organiza activitatea

La solicitarea directă a CEACR, adoptată la cea de 110-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, prin care se reamintește Guvernului Republicii Moldova despre *lipsa de informații privind progresele înregistrate în vederea adoptării prevederilor legislative care să stabilească în mod expres serviciile minime, care trebuie asigurate în caz de grevă, specificăm următoarele.*

Potrivit art. 369 din Codul muncii nr. 154/2003 (*în continuare – Codul muncii*), greva este interzisă, în perioada calamităților naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum și în perioada stării de urgență, de asediu sau de război.

În același timp, articolul menționat nu permite participarea la grevă a:

- *personalului medico-sanitar din spitale și serviciile de asistență medicală urgentă;*
- *salariaților din sistemele de alimentare cu energie și apă;*

- salariaților din sistemul de telecomunicații;
- salariaților serviciilor de dirijare a traficului aerian;
- persoanelor cu funcție de răspundere din autoritățile publice centrale;
- colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept și securitatea statului, judecătorii instanțelor judecătorești, salariații din unitățile militare, organizațiile sau instituțiile Forțelor Armate;
- salariaților din unitățile cu flux continuu;
- salariaților din unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a țării.

Totodată, menționăm că, deși, prin Hotărârea de Guvern nr. 389 din 25.04.2018 a fost modificat Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 656 din 11.06.2004, **în cazul unităților de alimentare cu energie, a unităților care acordă servicii de aprovizionare cu apă și canalizare, a unităților din sistemul de telecomunicații, a unităților cu flux continuu, a sistemului de dirijare a traficului aerian, aceasta (modificarea Nomenclatorului) a rămas în afara atenției observațiilor CEACR.** Astfel, interdicția participării la grevă se menține pentru toți salariații, fără excepție.

Prin urmare, rămân a fi în atenția necesară și relatările CNSM, din 2017, referitoare la prevederile art. 369 din Codul muncii, care reglementează neadecvat limitarea participării la grevă. Sau, Guvernul nu a intervenit asupra acestui articol din Codul muncii și nici asupra Hotărârii de Guvern nr. 656/2004 pentru a reglementa, în mod expres, serviciile minime care urmează a fi asigurate în cazul realizării dreptului la grevă, așa după cum i s-a solicitat de CEACR.

Or, acest fapt constituie o constatare că Republica Moldova nu asigură aplicarea art. 3 din Convenția nr. 87 în deplină măsură cu sensul și spiritul acestuia.

C. Cu referire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convenției nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a negocierilor colective

➤ Art. 1 și art. 2 din Convenția nr. 98 – Sanctiuni împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală

La observațiile CEACR, referitoare la solicitările repetate către Guvernul Republicii Moldova privind întreprinderea măsurilor menite să întărească sancțiunile pentru a asigura o protecție efectivă împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală, menționăm următoarele.

Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000, prin art. 6, alin. (2) – (4) stabilește că „Se interzice a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în sau ieșirea din sindicat. Se interzice influențarea asupra persoanelor prin amenințare sau mituire, prin promisiuni (de a îmbunătăți condițiile de muncă, de serviciu, de studii etc.), în scopul de a le obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, să dizolve de sine stătător sindicatul, sau prin alte acțiuni ilegale.

Sindicatelor beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva acțiunilor discriminatorii, care urmăresc limitarea libertății la asociere în sindicate și activității lor, desfășurate conform statutului.”.

Art. 37 din aceeași lege statuează că „*pentru încălcarea prezentei Legi, a celorlalte acte normative privind sindicatele, a statutelor lor sau aplicarea legislației în măsură să împiedice realizarea garanțiilor stabilite în activitatea sindicatelor, persoanele cu funcții de răspundere ale autorităților publice, patronatului și sindicatelor răspund în conformitate cu legislația”.*

Totodată, potrivit aceluiași articol, persoanele culpabile de împiedicarea activității legale a sindicatelor *poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, penală, în conformitate cu legislația.*

Cu toate acestea, legislația națională în vigoare nu prevede un mecanism eficient de protejare a drepturilor sindicale.

Drept dovadă, remarcăm că Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, prin art. 61, stabilește doar sancționarea *împiedicării exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele.* Amenda, constituind de la 24 la 30 de unități convenționale (*până la 1500 MDL sau 85 USD*) aplicată persoanei fizice și de la 30 la 42 de unități convenționale (*până la 2100 MDL sau 119 USD*) aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

Prin urmare, privitor la *protecția efectivă împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală*, cadrul legal național prevede aplicarea sancțiunilor doar în 2 cazuri (*la împiedicarea întemeierii sindicatelor și la împiedicarea salariaților de a se înscrie în ele*) și nici pentru ele amenziile nu sunt în măsura în care ar descuraja faptele respective.

Deci, se va reține că, în cazul **constrângerii** sau **imixtiunii** din partea angajatorului sau a persoanei cu funcție de răspundere, având ca scop lichidarea/distrugerea sindicatului, legislația națională nu dispune de niciun mecanism clar, inclusiv de **sancțiuni**, care ar proteja eficient și ar descuraja asemenea acte.

În acest context, vom relata că, în pofida concluziilor și recomandărilor formulate de *Comitetul privind Libertatea de Asociere al OIM în cazul 2317²*, în care a cerut de la Guvernul Republicii Moldova examinarea minuțioasă, împreună cu partenerii sociali, a dispozițiilor legislative, care *să prevadă sancțiuni destul de dure în caz de încălcări a drepturilor sindicale și să garanteze aplicarea lor în practică*, **cadrul legal național nu a suportat modificări în acest sens.**

De asemenea, nici solicitările și propunerile CNSM (*având la bază exemple concrete de ingerință antisindicală*) înaintate Guvernului și Parlamentului Republicii Moldova (*prin nr. 04-03/197 din 11.03.2022 și nr. 04-03/794 din 10.10.2022 către Parlament, nr. 04-13/346 din 30.04.2024 către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, nr. 04-13/424 din 05.06.2024 către Ministerul Justiției*), sub forma unui proiect de Lege, pentru amendarea art. 61 din Codul contravențional nr. 218/2008 în vederea stabilirii sancțiunilor pentru cazurile de discriminare și ingerință antisindicală, **nu s-au soldat cu succes sau, mai bine spus, au fost tergiversate și ignorate.**

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908416

Este regretabil că, nici chiar cazul, din anul curent, de ingerință gravă în activitatea sindicală, admisă de administrația Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească (*în continuare – IMSP CNAMUP*), care a condus la distrugerea sindicatului existent la unitate și crearea unui nou sindicat sub controlul nemijlocit al administrației acestei instituții, nu a determinat Guvernul Republicii Moldova să intervină prompt în vederea sancționării și descurajării acestor fapte, prin prisma solicitărilor CNSM.

Or, despre ingerința antisindicală admisă de administrația IMSP CNAMUP, CNSM a relatat autorităților de resort, atât în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (*la ședința din 28 iunie 2024*), cât și prin demersurile oficiale înaintate acestora (*nr. 04-03/541 din 25.07.2024 către Guvern (anexa nr. 3), nr. 04-03/543 din 25.07.2024 către Parlament, nr. 04-03/544 din 25.07.2024 către Președinție, nr. 04-03/554 din 30.07.2024 către Inspectoratul de Stat al Muncii și altele*).

În demersurile respective, CNSM a relatat că acțiunile de ingerință ale administrației IMSP CNAMUP s-au manifestat prin diferite forme de intimidare față de absolut toți salariații instituției (membri de sindicat), cărora li s-a impus semnarea **cererilor (tipizate) de ieșire din sindicat**, fapt care a condus la colectarea (*de reprezentanții angajatorului – șefi de direcții, secții, subdiviziuni*) a **3826 de cereri**. Una din dovezile faptelor de ingerință antisindicală servește adresarea către domnul Anatol FORTUNA, președintele organizației sindicale primare a angajaților IMSP CNAMUP (nr. 01-15/620 din 18.04.2024 – **anexa nr. 4**) semnată de Vicedirectorul IMSP CNAMUP, domnul Iurie CRASIUC, prin care îi cere acestuia (președintelui) și membrilor comitetului sindical să prezinte la ședința planificată pentru membrii administrației (din data de 19.04.2024, ora 11), darea de seamă privind utilizarea mijloacelor financiare din veniturile (cotizațiile) organizației sindicale pentru anul 2023. Refuzul liderului sindical de a curs acestei adresări și atenționarea faptului că această cerință constituie o ingerință din partea angajatorului în activitatea sindicală, a servit motiv pentru administrația IMSP CNAMUP de a se răzbuna.

În consecință, realizându-se scopul urmărit de angajator, și anume, distrugerea sindicatului existent, pentru **nesupunere** și crearea unei noi organizații sindicale primare, sub controlul nemijlocit al acestuia – denumit „Ambulanța din Moldova”.

Mai mult, în cazul salariaților care s-au opus cerințelor administrației IMSP CNAMUP de a ieși din sindicatul vechi, afiliat la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova (*membră a CNSM*), aceștia, în consecință, suportă în permanență acțiunile de intimidare și presiune, manifestate prin reducerea funcțiilor și propunerea altor locuri de muncă necorespunzătoare studiilor și calificărilor deținute.

Un exemplu concret servește cazul salariatului – membru de sindicat, Vitalie Scerbenco (*devenind cunoscut Confederației la 12 iulie 2024*), căruia i s-a propus funcția de magaziner, în schimbul celei deținute, de auditor – specialist în Serviciul Monitorizare și Raportare.

Informații mai ample referitoare la cazul de ingerință antisindicală în cadrul IMSP CNAMUP se regăsesc în investigația jurnalistică a Centrului de Investigații Jurnalistice din Moldova „*SINDICATELE ȘEFILOR DE LA „SALVARE”*”. BANII

*ANGAJAȚILOR DE LA AMBULANȚE CONTROLAȚI DE CONDUCEREA CNAMUP*³.

Cu toate acestea, până la data întocmirii prezentelor comentarii, Guvernul Republicii Moldova nu are înregistrat niciun progres semnificativ în soluționarea acestui caz.

În acest context, CNSM este îngrijorată de atitudinea sau lipsa de acțiuni a Guvernului Republicii Moldova asupra cazului demonstrativ de încălcare evidentă a **art. 1 și 2 din Convenția nr. 98**, potrivit cărora organizațiile sindicale *„trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință, fie directă sau prin intermediul reprezentanților patronului, îndeosebi, cele care tind să provoace crearea unor sindicate noi, dominate de patron sau să sprijine sindicatul prin mijloace financiare sau prin alt mod, în scopul de a-l pune sub controlul său”*.

CNSM consideră imperios necesar ca Guvernul Republicii Moldova să întreprindă măsuri concrete prin prisma solicitărilor CEACR în scopul intensificării sancțiunilor pentru asigurarea protecției efective împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală.

CNSM va promova în continuare, în măsura ce ține de competență, asigurarea pe deplin a respectării standardelor internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova, care garantează libertatea asocierii, independența sindicatelor și interzic discriminarea și ingerința antisindicală, iar despre rezultatele obținute în acest sens, va informa suplimentar Biroul Internațional al Muncii.

D. Cu referire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convenției nr. 135/1971 privind protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor

➤ Art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135 – Protecție eficientă a reprezentanților lucrătorilor împotriva oricăror acte ce i-ar prejudicia, inclusiv concedierea

Potrivit normelor art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135, reprezentanții lucrătorilor (conducătorii/liderii sindicali) *trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror acte ce i-ar prejudicia, inclusiv concedierea, și care ar avea drept cauză calitatea de reprezentanți ai lucrătorilor sau activitățile lor sindicale*. Protecția și înlesnirile concrete urmând a fi determinate de legislația națională.

În acest sens, art. 33 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000 stipulează că *„Persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază beneficiază de garanțiile stabilite la art. 387 din Codul muncii nr. 154/2003.”*

Or, dispoziția alin. (6) al art. 387 – *Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază* din Codul muncii, stabilește că *„Îndeplinirea obligațiilor și realizarea drepturilor lor de către persoanele alese în organele sindicale, nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere ori de*

³ Investigația jurnalistică a Centrului de Investigații Jurnalistice din Moldova -

<https://anticoruptie.md/ro/investigatii/social/sindicatul-sefilor-de-la-salvare-banii-angajatilor-de-pe-ambulante-controlati-de-conducerea-cnamup>

aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă”.

Totodată, alin. (5) al aceluiași articol, stipulează că „*Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale și cu conducătorii organelor sindicale neeliberați de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod*”.

Deși, Guvernul Republicii Moldova ar putea raporta că prin aceste dispoziții legale naționale, este asigurată respectarea art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135, acest lucru nu corespunde realității.

În calitate de argument pentru susținerea acestei afirmații servește cazul relatat supra, de ingerință antisindicală din cadrul IMSP CNAMUP.

Mai exact, conform celor relatate de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, sub pretextul *necesității reducerii funcțiilor*, conducătorului organizației sindicale (vechi) din cadrul IMSP CNAMUP (domnului Anatol Fortuna), i s-a redus funcția deținută anterior, propunându-i-se o altă funcție. Scopul real, urmărit de angajator, fiind neacceptarea de salariat a funcției și determinarea lui la depunerea cererii de demisie.

Deoarece salariatul (liderul sindical) a acceptat funcția propusă în legătură cu reducerea celei deținute, angajatorul i-a desconsiderat totalmente munca prestată timp îndelungat, determinându-l prin această formă de discriminare, să-și depună demisia.

În această ordine de idei, devine evident faptul că mimând necesitatea reducerii funcției, **pe motive economice**, angajatorului îi este încuviințată prin lege, atât transferarea salariatului/liderului sindical (incomod) într-o altă funcție, cât și concedierea acestuia.

Privind această realitate admisă de Codul muncii, prin prisma art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135, înțelegem că Republica Moldova nu asigură o protecție eficientă împotriva discriminării antisindicale față de conducătorii sindicali.

Sau, potrivit Comitetului pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii „*reglementările de fond existente în legislația națională, care interzic actele de discriminare antisindicală, nu sunt suficiente dacă nu sunt însoțite de proceduri eficiente care să asigure o protecție adecvată împotriva unor astfel de acte*”, sau „*protecția împotriva actelor de discriminare antisindicală ar trebui să acopere nu numai angajarea și concedierea, dar și măsurile discriminatorii din timpul ocupării, în special transferuri, retrogradări și alte acte prejudiciabile pentru lucrător*”, mai mult, „*actele de discriminare antisindicală nu ar trebui să fie autorizate sub acoperirea de concedieri pe motive economice*” (§695, §718, §739 din Culegerea de decizii și principii ale Comitetului pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, ediția a IV-a (revizuită) 1996).

Suplimentar, specificăm faptul că prin adoptarea Legii nr. 114 din 09.07.2020 pentru modificarea unor acte normative, a fost abrogat alin. (4) al art. 388 din Codul muncii, care statua că „*concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale*”.

Abrogarea acestei garanții legale, s-a făcut la pachet cu modificarea dispozițiilor din Codul muncii (art. 87, art. 387 și altele), care stabileau interdicția sancționării și concedierii conducătorilor sindicali fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

Dacă în cazul excluderii dreptului de veto al organelor sindicale în procedura de concediere a salariaților aleși în organele sindicale, în **nota informativă la proiectul de lege nr. 197 din 20.05.2020**⁴ Guvernul Republicii Moldova a invocat drept argument că „Funcționarii sindicali beneficiază de dreptul de acces în justiție, pentru a-și apăra drepturile lor în eventualitatea unor abuzuri care au stat la originea concedierii lor, iar la examinarea litigiilor individuale de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să demonstreze legalitatea și să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului. Prin urmare, în Codul muncii sunt instituite garanții împotriva concedierii abuzive de către angajator de care pot beneficia salariații funcționari sindicali.”, **în privința abrogării interdicției de concediere timp de 2 ani după încetarea mandatului funcționarului sindical, nu a fost adus niciun argument și nici nu s-a venit cu altceva în schimb.**

Or, Guvernul Republicii Moldova a susținut abrogarea alin. (4) al art. 388 din Codul muncii fără a lua în considerare angajamentele asumate prin ratificarea Convenția nr. 135.

Prin urmare, unul dintre obiectivele principale ale CNSM este promovarea modificărilor Codului muncii în vederea asigurării unei protecții eficace pentru reprezentanții lucrătorilor, prin prisma prevederilor standardelor internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova.

E. Cu referire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convenției nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea în muncă și Convenției nr. 187/2006 privind cadrul de promovare pentru securitate și sănătate în muncă

- **Art. 1, 3, 4 și 8 din Convenția 155/1981 privind securitatea și sănătatea în muncă și art. 1 și 5 din Convenția nr. 187/2006 privind cadrul de promovare pentru securitate și sănătate în muncă – Formularea, implementarea, monitorizarea, evaluarea și revizuirea periodică a unui program național privind securitatea și sănătatea în muncă**

CNSM consideră că articolele menționate mai sus din Convenția nr. 155/1981 și Convenția nr. 187/2006 nu sunt pe deplin implementate, chiar dacă Ministerului Muncii și Protecției Sociale a aprobat Ordinul nr. 72/2 din 11 aprilie 2024 „Cu privire la aprobarea Programului de ameliorarea securității și sănătății în muncă în domenii cu riscuri înalte de accidentare și îmbolnăvire (construcții, agricultură, industrie prelucrătoare, transport și depozitare) pentru anii 2024-2028.

Or, art. 1 și 3 din Convenția nr. 155/1981 stabilesc că aplicabilitatea convenției este pentru „toate ramurile în care muncitorii sunt angajați, inclusiv funcții publice” –

⁴ <https://www.parlament.md/LegislationDocument.aspx?Id=7b775da9-00e5-4943-b4be-8da2e44fae07>

programul aprobat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale făcând referire doar la unele domenii de activitate (construcții, agricultură, industrie prelucrătoare, transport și depozitare).

De asemenea, art. 4 și 8 din Convenția nr. 155/1981, precum și alin. (3) al art. 5 din Convenția nr. 187/2006 stabilesc că politica națională (programul național) în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie pusă în aplicare/aprobată de cele mai înalte autorități naționale (pe cale legislativă sau regulamentară), fapt care nu este realizat. Programul în domeniul securității și sănătății în muncă a fost aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 72/2 din 11 aprilie 2024.

**CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA**

Str. 31 August 129, MD-2012, Chișinău,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsmd.md



**НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ**

Ул. 31 Августа 129, MD-2012, Кишинэу,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsmd.md

31.07.2024 Nr. 04-03/ 557

**Domnului Dorin RECEAN,
prim-ministru al Republicii Moldova**

Stimate domnule prim-ministru,

În conformitate cu prevederile art. 19 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii (OIM), Guvernul Republicii Moldova, anual (*până la 1 septembrie*), urmează să prezinte Biroului Internațional al Muncii rapoarte privind aplicarea anumitor convenții ale OIM, ratificate de Republica Moldova.

Copiile rapoartelor privind aplicarea convențiilor respective, potrivit art. 23, alin. (2) din Constituția OIM, trebuie să fie comunicate, prezentate de Guvern organizației reprezentative a lucrătorilor din țară - Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (*în termen rezonabil*), pentru a-i oferi dreptul să-și expună opiniile și observațiile asupra acestora.

Pe acest motiv, având în vedere perioada rămasă până la data sus-menționată, solicităm, stimate domnule prim-ministru, să dispuneți urgentarea comunicării informației solicitate (copiile rapoartelor referitoare la aplicarea convențiilor respective), fapt care ar oferi sindicatelor posibilitatea să contribuie, în mod eficient, la supravegherea aplicării standardelor internaționale de muncă.

În speranța că solicitarea noastră va avea parte de o apreciere favorabilă, fapt despre care dorim să fim informați, vă rugăm să primiți și pe această cale asigurarea înaltei noastre considerațiuni.

Vicepreședinte

Sergiu SAINCIUC


MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău

Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

05.08.2024 Nr. 07/4151

**Confederația Națională a Sindicatelor
din Moldova**
**Confederația Națională a Patronatului
din Republica Moldova**

Copie: Inspectoratul de Stat al Muncii

**Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale
Agenția Navală**

**Doamnei Ala LIPCIU,
Coordonatoare Națională
a Organizației Internaționale a Muncii în Moldova**
e-mail: lipciu@ilo.org

Prin prezenta, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în conformitate cu articolul 23, paragraful 2 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii (*în continuare* - OIM), remite varianta finală a raportului cu privire la aplicarea convențiilor internaționale în domeniul muncii care au fost ratificate de Republica Moldova, întocmit ca urmare a solicitării OIM din 15 martie 2024. Fapt ce corelează, inclusiv cu prevederile Convenției nr.144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii.

Subsidiar, autoritățile de resort vizate urmează să comunice informații adiționale, în particular conexe Convenției nr. 152 privind securitatea și igiena muncii în operațiunile portuare, după caz, să valideze informațiile pre-completate, inclusiv în cazul ISM pentru toate convențiile enumerate.

Având în vedere că raportul urmează a fi remis în adresa Biroului Internațional al Muncii cel târziu către 1 septembrie 2024, se solicită prezentarea opiniilor pe marginea acestuia în termen rezonabil (10 zile lucrătoare), inclusiv la adresele electronice: secretariat@social.gov.md și ana.scurtu@social.gov.md.

Anexă: (raportul – 90 file)

Secretară de Stat

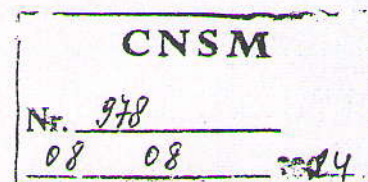
Corina AJDER

Digitally signed by Ajder Corina
Date: 2024.08.08 11:33:08 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova

MOLDOVA EUROPEANĂ



Ex.: Ana Scurtu
E-mail: ana.scurtu@social.gov.md
Tel.: 022 804 421



CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

Str. 31 August 129, MD-2012, Chișinău,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsm.md



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

Ул. 31 Августа 129, MD-2012, Кишинэу,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsm.md

25.07.2024 Nr. 04-031541

Domnului Dorin RECEAN,
prim-ministru al Republicii Moldova

Stimate domnule prim-ministru,

Întâi de toate, ținem să apreciem acțiunile Guvernului din ultima perioadă, care au condus la susținerea revendicărilor mișcării sindicale, în special, privind anularea taxei de stat pentru înregistrarea organizației sindicale, majorarea salariului minim, reanimarea și asigurarea activității continue a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, impulsivitatea parteneriatului social, inclusiv prin semnarea Convenției colective (nivel național) nr. 20 din 29 iulie 2022 cu privire la dezvoltarea și promovarea parteneriatului social.

În pofida acestor rezultate, considerăm necesar să vă informăm despre problema abordată în sesizările parvenite din partea Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova (*membră a Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova - CNSM*), și anume, despre acțiunile de ingerință și imixtiune ale administrației Instituției Medico-Sanitare Publice Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească (*IMSP CNAMUP*) în activitatea organizației sindicale din cadrul unității, afiliată la federație.

Acțiunile respective ale administrației IMSP CNAMUP s-au manifestat prin diferite forme de intimidare față de absolut toți salariații instituției, membri de sindicat, cărora li s-a impus semnarea cererilor (*identice tipizate*) de ieșire din sindicat, fapt care a condus la colectarea a **3826 de cereri**, realizând în consecință, scopul urmărit de administrație, și anume, distrugerea sindicatului existent și crearea unei noi organizații sindicale primare, sub controlul nemijlocit al acesteia – „Ambulanța din Moldova”. Această acțiune este apreciată drept pozitivă chiar de conducerea Ministerului Sănătății, dar nicidecum nu poate fi salutată de CNSM și calificată drept o formă corectă de realizare a dreptului constituțional la libera asociere. Susținerea, însă, fățișă a acestei forme de distrugere a mișcării sindicale de unii reprezentanți ai Guvernului, este în totală discordanță cu angajamentul asumat prin semnarea Convenției colective (nivel național) nr. 20 din 29 iulie 2022 cu privire la dezvoltarea și promovarea parteneriatului social. Sau, potrivit art. 1, lit. a) din Convenție, Guvernul s-a angajat că va contracara orice acte de ingerință în activitatea organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale.

Mai mult, în cazul salariaților care s-au opus cerințelor administrației IMSP CNAMUP de a ieși din sindicatul afiliat la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, aceștia, până în prezent, suportă acțiunile de intimidare și presiune, manifestate prin reducerea funcțiilor și propunerea altor locuri de muncă necorespunzătoare studiilor și calificărilor deținute (*un exemplu concret servește petiția dlui Vitalie Scerbenco către CNSM din 12 iulie 2024 – se anexează*).

În contextul celor prezentate de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, constatăm că acțiunile de ingerință sus-menționate, reprezintă încălcarea:

- standardelor internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova, care garantează libertatea asocierii, independența sindicatelor și interzic acte de ingerință în activitatea sindicatelor (*Declarația Universală a Drepturilor Omului; Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale; Carta socială europeană revizuită; Convențiile OIM nr. 87 privitoare la libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație, nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective și nr. 135 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor; Recomandarea OIM nr. 143 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor*);

- cadrului normativ național privind activitatea sindicatelor, aliniat la standardele internaționale în domeniu, care garantează libertatea asocierii, independența sindicatelor și interzic orice amestec, ingerință în activitatea sindicatelor (*Constituția Republicii Moldova; Codul muncii; Legea sindicatelor*).

Așadar, reieșind din cele expuse supra, acțiunile de imixtiune ale administrației IMSP CNAMUP constituie o încălcare gravă, atât a standardelor internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova, cât și a dreptului constituțional al salariaților „de a întemeia și de a se afilia la sindicate”.

În această ordine de idei, vom atenționa despre o cerință mai veche a Comitetului de Experți privind Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor OIM (CEACR) către Guvernul Republicii Moldova, privind *revizuirea amenzilor și alte tipuri de sancțiuni în consultare cu partenerii sociali, pentru a asigura o protecție eficientă împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală*. De altfel, o revindicare înaintată, în repetate rânduri, inclusiv de CNSM. Anume în această privință, CEACR a reiterat solicitarea sa către Guvern, prin care cere ca în **raportul din 2024**, să se prezinte progresele înregistrate în acest sens. Or, referitor la această solicitare, nu putem prezenta decât efectele negative ale lipsei sancțiunilor descurajante pentru ingerința în activitatea sindicală.

Pornind de la cele expuse, solicităm implicarea dumneavoastră în ceea ce privește asigurarea respectării, în măsură deplină, a drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatelor și evitarea pe viitor a acestor acte de ingerință. În acest sens, rugăm, acceptarea unei întrevederi, cu participarea reprezentanților CNSM, ai Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, ai Ministerului Sănătății și ai IMSP CNAMUP.

În final, ne exprimăm speranța că prezenta adresă va avea parte de o soluționare prozitivă, fapt care va exclude necesitatea sesizării organismelor internaționale, cu privire la actele de ingerință în activitatea sindicatelor, admise de Republica Moldova.

Cu respect,

Președinte



Igor ZUBCU



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA

Instituția medico-sanitară publică
CENTRUL NAȚIONAL de ASISTENȚĂ MEDICALĂ URGENTĂ PRESPITALICEASCĂ
str. C.Vârnăv, 16 MD-2025, or. Chișinău, Tel. +373 22 286270; Fax. +373 22 025956
e-mail: cnamup@ambulanta.md

18.04.2024 nr. 01-15/620

Anatol Fortuna
Președinte al Organizației sindicale
primare a angajaților din IMSP CNAMUP

Urmare a solicitării simple privind darea de seamă a utilizării mijloacelor bănești provenite din cotizațiile de membru de sindicat pentru anul 2023, înserată în procesul-verbal al adunării șefilor regionali, șefilor de stații și șefilor de subdiviziuni din cadrul IMPS CNAMUP din data de 09.04.2024, președintele organizației sindicale primare a angajaților din IMSP CNAMUP a catalogat-o ca imixtiune vădită în activitatea organizației sindicale.

Prin scrisoarea nr.13/02-24 din 17.04.2024 președintele organizației sindicale primare a informat că raportul de dare de seamă despre activitatea organizației sindicale în anul 2023 a fost prezentat în cadrul ședinței de raportare anuală a activității IMSP CNAMUP din data de 09 februarie 2024.

Modalitatea de raportare expusă de președintele organizației sindicale primare, este contrară legislației în vigoare, or, potrișit prevederilor art. 26 al Statutului Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova în redacție nouă (adoptat la Congresul VII din 23 octombrie 2020) darea de seamă se prezintă anual la adunarea generală/conferință (organul suprem de conducere), care se convoacă în conformitate cu prevederile art. 24 al Statutului nominalizat.

În sensul expus, comitetul sindical al organizației primare al IMSP CNAMUP nu a emis nici o decizie de convocare a adunării generale sindicale, nu a fost adusă la cunoștința membrilor de sindicat despre data, ora și ordinea de zi al adunării generale a organizației sindicale primare a angajaților din IMSP CNAMUP.

Vă amintim că, în ordinea de zi a ședinței de raportare anuală a activității IMSP CNAMUP din data de 09 februarie 2024 nu a fost introdusă chestiunea privind darea de seamă a activității organizației sindicale primare pentru anul 2023, fiind o ședință a colectivului IMSP CNAMUP, dar nu a sindicatelor IMSP CNAMUP.

Reieșind din cele expuse, Vă invităm, împreună cu membrii comitetului sindical să prezentați, în cadrul ședinței planificate din data de 19.04.2024, ora 11 (sala de festivități) în mod transparent și laconic o dare de seamă despre utilizarea mijloacelor financiare din sursele de venituri ale organizației sindicale primare a angajaților din IMSP CNAMUP pentru anul 2023.

Vicedirector dezvoltare,
Infrastructură și coordonare serviciu,
membrul de sindicat


Jurie CRASIUC