



Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

RAPORT
Impactul pandemiei asupra pieței muncii
din Republica Moldova

(pentru ședința Platformei societății civile UE-Moldova din 30-31martie 2021)

Chișinău, 2021

1. Consecințe negative ale pandemiei asupra forței de muncă.

Impactul pandemiei COVID-19 asupra pieței muncii s-a manifestat la sfârșitul primului trimestru al anului 2020 odată cu introducerea stării de urgență în țară și a continuat să afecteze negativ piața muncii pe parcursul celui de-al doilea trimestru al anului 2020, cu o oarecare scădere a intensității de influență în al treilea și al patrulea trimestru al anului 2020.

Potrivit Biroului Național de Statistică (BNS), numărul persoanelor ocupate, care au declarat că situația lor la locul de muncă s-a deteriorat din cauza COVID-19, în al IV trimestru a constituit 15,7 mii persoane sau circa 2,0% din total populație ocupată. Cea mai mare pondere a persoanelor ocupate a căror situație la locul de muncă s-a deteriorat a fost în tr. II al anului 2020 - 200,6 mii sau 24,4% din totalul populației ocupate.

COVID-19 a afectat într-o proporție mai mare populația feminină în comparație cu cea masculină. Acest lucru se datorează faptului că în timpul pandemiei, instituțiile de învățământ preșcolar și școlar au fost închise, astfel, femeile cu copii trebuiau să rămână acasă și să aibă grijă de copiii lor.

În distribuția pe grupe de vârstă, cea mai mare pondere a persoanelor a căror situație la locul de muncă s-a înrăutățit aparține persoanelor cu vârste cuprinse între 25-34 de ani. Deci, în ciuda faptului că tinerii sunt considerați mai mobili pe piața muncii, au suferit mai mult de pandemia COVID-19. De asemenea, tinerii muncitori au suferit mai mult din cauza pandemiei COVID-19 datorită faptului că au cerințe mai înalte în ceea ce privește condițiile de muncă, salariile, plățile suplimentare etc., iar în timpul pandemiei, toate aceste beneficii au fost reduse la minimum.

Principalele efecte negative ale pandemiei asupra situației lucrătorilor sunt: reducerea programului de lucru, șomajul tehnic, concediul fără plată, suspendarea activității, concedierea, lucrul la distanță etc. Pe parcursul anului 2020 ponderea salariaților care au fost într-o situație sau alta din cele enumerate a variat, dar în mare parte a crescut considerabil față de anul precedent. De exemplu, în tr. II al anului 2020, când piața muncii a fost cel mai mult afectată, numărul persoanelor care au avut un loc de muncă, dar care nu au lucrat deloc a constituit 163 mii, fiind în creștere

de 8 ori în comparație cu trimestrul II 2019, iar numărul persoanelor aflate în concedii fără plată și în șomaj tehnic a crescut cu 90 la sută.

În pofida deteriorării situației de pe piața muncii, potrivit BNS, numărul șomerilor, estimat conform definiției Biroului Internațional al Muncii (OIM), pe tot parcursul anului 2020 a fost mai mic decât în anul 2019.

Pe de altă parte, potrivit Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, numărul șomerilor înregistrați în prima jumătate a anului 2020 (28,2 mii) s-a dublat față de perioada corespunzătoare a anului trecut (14,0 mii) și creșterea a persistat pentru tot anul 2020. Această creștere a fost influențată de acordarea unei prestații lunare de șomaj în valoare de 2775 de lei în timpul situației de urgență pentru persoanele care sunt șomere sau și-au pierdut locul de muncă în această perioadă.

Potrivit studiilor BNS „Impactul pandemiei COVID-19 asupra gospodăriilor” în trimestrele II și III - 2,8% și, corespunzător, 1,5% dintre membrii familiei din toate gospodăriile și-au pierdut locurile de muncă. Datele acestor studii mai arată că venitul disponibil pe persoană s-a redus pentru cei care și-au pierdut locul de muncă. Astfel, respondenții din gospodăriile care și-au pierdut locul de muncă în țară au avut venituri cu circa 40% mai mici decât cele ale membrilor gospodăriei care au continuat să lucreze. În același timp, în tr. III al anului 2020, 12,1% au indicat o scădere sau o pierdere a veniturilor din muncă, 4,7% au raportat o scădere sau o pierdere a remitențelor din străinătate și 2,6% au raportat reținerea salariilor, pensiilor și prestațiilor sociale.

Datele BNS corelează cu rezultatele diferitor studii realizate pe parcurs, care au avut ca scop să estimeze care a fost impactul pandemiei cu Covid-19. Astfel, conform studiului „Cine plătește factura pandemiei. Impactul social-economic al coronacrizei”, efectuat de către Fundația „Friedrich Ebert Stiftung” Moldova, în colaborare cu Syndex România, în jur 100 de mii de angajați au avut de pierdut în perioada crizei, fie că și-au pierdut locurile de muncă, fie s-a redus volumul de ore lucrate și ca consecință salariile s-au micșorat. La aceștia se adăugă 30-40 de mii de persoane ocupate pe cont propriu, care și-au sistat activitatea în perioada stării de urgență.

La fel, cifre alarmante a prezentat și Banca Mondială în studiul „Evaluarea impactului COVID-19 și a secetei asupra locurilor de muncă, companiilor și gospodăriilor”. Această instituție a estimat că numărul persoanelor ocupate se va

reduce cu aproape 8 procente în anul 2020 și că aproape 70 de mii de locuri de muncă vor fi pierdute, predominant în comerț și HORECA, industrie, transporturi (majoritatea formale) și agricultură (majoritatea informale).

Doar în lunile martie-aprilie 2020 circa 32 mii de persoane din sectorul real al economiei (8,9% din numărul de angajați) și-au pierdut locurile de muncă, arată Raportul „Matricea COVID”, elaborat de Consiliul Economic pe lângă Prim-Ministru.

În final, principalele constatări și recomandări se referă la:

- Pandemia a condus la reducerea activității economice și, ca consecință, forța de muncă a avut de suferit prin: pierderea locurilor de muncă; sistarea muncii; reducerea timpului de muncă; și în final pierderea surselor de venit pentru întreținere. În aceste condiții este necesar aplicarea unui mecanism de susținere directă a lucrătorilor în cazul în care și-au pierdut sursele de venit.

- COVID-19 a afectat într-o proporție mai mare populația feminină în comparație cu cea masculină. Astfel, este necesar de a fi elaborat un mecanism de susținere a mamelor cu copii în cazul sistării activității instituțiilor de învățământ.

- Pandemia a afectat într-o proporție mai mare populația tânără. Pentru a menține tinerii pe piața muncii internă este necesar de a promova și susține pe larg deschiderea afacerilor proprii și include tinerii în programe de recalificare și de formare profesională.

2. Evoluția salariilor în condițiile pandemice.

Conform datelor BNS câștigul salarial mediu lunar nominal brut la unitățile din sectorul real cu 4 și mai mulți salariați și toate instituțiile bugetare în anul 2020 a constituit 8107,5 lei, fiind în creștere cu 10,2% față de anul 2019. Totodată, datele Ministerului Economiei și Infrastructurii al Republicii Moldova ce se referă la prognoza indicatorilor macroeconomici pentru anii 2022-2024 estimează pentru anul 2020 un salariu mediu brut de 8100 de lei, cu o creștere nominală de 12% față de anul precedent.

Aceleași date statistice ale BNS arată că creșterea reală a salariului în anul 2020 față de anul 2019 (calculat ca raport între indicii câștigului salarial brut și indicii prețurilor de consum) a fost de 6,2%. Constatăm că în anul 2020 creșterea

reală a salariului este mai mică față de anii anteriori (10,1% - în anul 2019, 8,9% - în anul 2018).

Ținând cont de impactul pandemiei și riscurilor sporite de infectare, pentru a asigura o stimulare a activității în domeniul sănătății au fost întreprinse mai multe măsuri de creștere a salariilor în acest domeniu. Astfel, începând 1 aprilie 2020, au fost majorate cu 10% salariile personalului medical din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală. Iar, cu 1 septembrie 2020, a fost majorat cu 30% salariul de funcție al angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală-personalul medical (personal de conducere-medici, medici, personal medical mediu, personal medical inferior), al șoferilor autoambulanțelor din serviciul de asistență medicală urgentă prespitalicească și autosanitarelor din serviciul AVIASAN. Totodată, începând cu 1 ianuarie 2021, salariile cadrelor medicale din Republica Moldova au fost la fel majorate cu 30 la sută.

O reușită comună a CNSM și a centrelor sindicale național-ramurale din sectorul bugetar a fost achitarea, în luna decembrie 2020, personalului din sectorul bugetar a premiului anual pentru rezultatele anului 2019. În acest sens, pentru achitarea premiului anual pentru anul 2019, Guvernul a aprobat Hotărîrea nr. 811/2020 “Privind acordarea premiului anual personalului din unitățile bugetare pentru rezultatele activității în anul 2019”.

În vederea sporirii veniturilor angajaților din sectorul bugetar, începând cu 1 ianuarie 2021, au fost majorată valoarea de referință de bază de la 1650 de lei la 1700 de lei, precum au fost majorate și alte valori de referință.

Sindicatul au continuat să solicite majorarea salariului minim pînă la minimul de existență pentru populația în vîrstă aptă de muncă. Este de menționat, că începând cu 1 ianuarie 2021 valoarea minimă a salariul mediu lunar calculat în sectorul bugetar a fost stabilită în mărime de 2200 de lei, ceea ce echivalează cu minimul de existență pentru populația în vîrstă aptă de muncă – 2235,4 lei în sem. I, 2020.

Avînd în vedere impactul pandemiei, partenerii sociali au decis de a amîna majorarea cuantumului minim garantat al salariului din sectorul real începînd cu luna mai al anului 2020, cum se realiza de obicei. Dar ulterior, constatîndu-se reducerea salariilor, inclusiv prin reducerea timpului efectiv lucrat, sindicatele au

hotărît să solicite majorarea acestei garanții minime al salariului din sectorul real. Astfel, CNSM a înaintat un demers în adresa Primul-ministru prin care a fost solicitată respectarea legislației muncii în domeniul reexaminării cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real. În rezultatul demersului în cauză a fost aprobată Hotărîrea Guvernului Nr. 922 din 22.12.2020, stabilind, începînd cu 1 ianuarie 2021, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică), în mărime de 2935 lei.

Necătînd la aceste majorări sindicatele și în continuare consideră că în Republica Moldova urmează a fi instituit un salariu minim unic pe țară care să fie în mărime de 50-60% din salariul mediu, așa cum stabilește Carta Socială Europeană (revizuită), ratificată de țară noastră.

Pentru a ameliora situația este necesar de a întreprinde următoarele:

- Salariul rămîne a fi o sursă importantă de venit și lipsa lui afectează semnificativ nivelul de trai al lucrătorilor. În aceste condiții este necesară menținerea ritmului de creștere a salariilor și neadmiterea acumulării restanțelor la plata acestora.

- Salariul minim nu corespunde necesităților minime ale angajaților. Este necesară creșterea salariului minim pînă la 50-60% din salariul mediu pe economie.

- Nu este soluționată problemă plății sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Partenerii sociali urmează să revină la încheierea unei convenții la nivel național care ar reglementa plata sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile.

3. Modificarea și completarea unor acte legislative în materia drepturilor și intereselor de muncă ale salariaților pe parcursul anului 2020.

Mecanismul principal prin care sindicatele reprezintă și protejează drepturile și interesele membrilor săi îl constituie dialogul social realizat prin mecanismele parteneriatului social.

Un rol aparte în cadrul dialogului social, revine grupului de lucru tripartit, care este format din reprezentanți ai partenerilor sociali (sub egida Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale), pentru examinarea propunerilor de modificare a Codului muncii. La ședințele grupului tripartit se examinează propunerile, nu numai

ale partenerilor sociali, ale autorităților publice, dar și propunerile din partea societății civile. Și totuși, aceasta nu înseamnă că reprezentanții partenerilor sociali, în cadrul grupului de lucru tripartit, întotdeauna ajung la un compromis.

Pe parcursul anului 2020 au fost adoptate mai multe acte normative în materia raporturilor de muncă, însă, nu întotdeauna propunerile și sugestiile sindicatelor asupra acestora, au fost luate în considerare.

Dintre cele mai importante acte normative, adoptate pe parcursul anului 2020, menționăm următoarele.

1. Legea nr. 114 din 09.07.2020 pentru modificarea unor acte normative.

Prin această Lege au fost modificate Legea sindicatelor (art. 33) și Codul muncii (art. 29, 421, 87, 89, 387 și 388). În consecință, au fost diminuate garanțiile pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază (în cazurile sancționării disciplinare, transferării la un alt lucru și concedierii). Mai cu seamă, a fost exclusă garanția legală pentru liderii sindicali (care avea la bază prevederile Convenției OIM nr. 135/1971), și anume, interdicția privind concedierea acestora 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. Or, odată cu diminuarea garanțiilor pentru persoanele alese în organele sindicale, pe lângă faptul că salariații respectivi au devenit mult mai vulnerabili în fața angajatorului, activitatea parteneriatului social la nivel de unitate a devenit tot mai dificilă de realizat, iar drepturile salariaților (a membrilor de sindicat) încălcate tot mai frecvent (în unele cazuri, chiar cu scop de răzbunare sau intimidare).

2. Legea nr. 115 din 09.07.2020 pentru modificarea Codului muncii.

Modificările principale ale Codului muncii potrivit Legii date se referă la: parteneriatul social; contractual individual de muncă; timpul de muncă; timpul de odihnă; concedii sociale; modul de stabilire și plată a salariului și altele. Sindicatele nu au susținut modificările prin care s-a stabilit posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere (art. 104 din Codul muncii) și altele.

3. Legea nr. 69 din 21.05.2020.

Adoptarea Legii date, prin care s-a modificat unele acte normative, inclusiv Codul muncii, a fost provocată de răspândirea virusului COVID-19.

Modificările Codului muncii se referă la: schimbarea temporară a locului și specificului muncii (art.74); timpul de muncă (art. 95); munca suplimentară (art. 104); munca la distanță (introducerea Capitolului IX¹). Sindicatele au solicitat autorităților de resort ca, modificările respective să nu constituie contradicții cu normele dreptului internațional și Directivele UE în domeniul muncii.

Pentru a asigura în continuare un cadru legal care să asigure drepturi și garanții mai bune, CNSM consideră necesar de a veni cu modificarea și completarea Codului muncii cu următoarele aspecte:

- stabilirea, în cazul lichidării unității sau reducerii de personal, a unui termen de preavizare diferit (mai mare) pentru salariații cu posibilități mai reduse de angajare, și anume, pentru salariații cu dizabilități, salariații care li-au mai rămas puțin timp până la pensionare și altele;

- reglementarea în Codul muncii a numărului de încheieri succesive a contractului individual de muncă pe durată determinată, pentru a transpune în mod real și eficient în legislația națională clauza nr. 5 din Directiva nr. 1999/70/CE a consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinate;

- stabilirea unor clauze în vederea creării registrului electronic al salariaților, în scopul înregistrării contractelor individuale ale acestora;

- stabilirea unor garanții mai avantajoase pentru salariații aflați în șomaj tehnic sau staționare;

- reglementarea dreptului preferențial la angajare a salariaților concediați în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

4. Situația în domeniul securității și sănătății în muncă pe parcursul anului 2020.

Potrivit art. 13 lit. p) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, angajatorul este obligat să asigure comunicarea, cercetarea, evidența și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire ale acestora.

Pe parcursul anului 2020, la Inspectoratul de Stat al Muncii au fost comunicate 416 evenimente de accidentare (anul 2019 – 497) a lucrătorilor în câmpul muncii, în

urma cărora au avut de suferit 427 persoane (anul 2019 – 515), inclusiv 63 mortal (anul 2019 – 72).

Inspectorii cu atribuții de control în domeniul siguranței ocupaționale au cercetat:

- 43 accidente mortale, din care 20 – de muncă, 20 – în afara muncii și 3 – nu se încadrează în prevederile Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă;

- 49 accidente grave, din care 42 – de muncă, 4 – în afara muncii, 2 – cu incapacitate temporară de muncă și 1 – nu se încadrează în prevederile Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă;

- de către comisiile întreprinderilor au fost cercetate 293 de cazuri de accidentare cu incapacitate temporară de muncă, în urma cărora au avut de suferit 295 persoane.

La data de 20 ianuarie 2021 se aflau în proces de cercetare 31 evenimente de accidentare, inclusiv 17 mortale (1 din anul 2019).

Spre regret, raportul ISM nu reflectă repartizarea după genul de activitate a accidentelor de muncă, cercetate de inspectorii de muncă.

Odată cu semnarea Acordului de Asociere dintre Uniunea Europeană și Republica Moldova (AA UE-RM), Guvernul RM și-a asumat obligația transpunerii a 25 Directive UE în domeniul securității și sănătății în muncă în legislația națională.

Până în prezent au fost transpuse 19 Directive UE în domeniul securității și sănătății în muncă.

În anul 2020 au fost aprobate Cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă (Hotărârea Guvernului nr. 906 din 16.12.2020).

Cerințele minime stabilesc normele privind securitatea și sănătatea pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, care reprezintă orice echipament destinat să fie purtat sau ținut de lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia sau mai multor riscuri care ar putea să-i pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat în acest scop.

Hotărârea sus-menționată va intra în vigoare la data de 15 iulie 2021.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, întru sporirea drepturilor și garanțiilor social-economice și de muncă ale salariaților, a insistat pe parcursul a multor ani la ratificarea Convenției OIM nr. 161 privind serviciile de sănătate ocupațională. Legislativul, pe 4 martie 2021, a aprobat în lectura finală proiectul de lege pentru ratificarea Convenției menționate.

Convenția OIM nr. 161/1985 este documentul de bază privind dezvoltarea și organizarea serviciilor de sănătate ocupațională de bază pentru angajații din diferite ramuri ale economiei naționale.

La etapa actuală, când marea majoritate a întreprinderilor mici și mijlocii sunt fără servicii medicale și sănătatea angajaților care activează în condiții nefavorabile este prea puțin monitorizată de medici, este binevenită crearea serviciului de sănătate ocupațională.

Importanța Convenției constă în mecanismul de identificare și evaluare a riscurilor de expunere a lucrătorilor la locul de muncă; monitorizarea factorilor de mediu și a operațiunilor de producție care le-ar putea afecta sănătatea; participare la dezvoltarea programelor de îmbunătățire a practicilor și schimbul de informații în domeniu; supraveghere a sănătății salariaților etc.

Pentru a asigura punerea în aplicare a acestor practici la nivel național și de întreprindere, statele membre ale OIM sunt încurajate să adopte politici naționale cuprinzătoare privind serviciile de sănătate ocupațională, în conformitate cu prevederile Convenției OIM nr. 161.

Un principiu important al Convenției OIM nr. 161/1985 se referă la faptul că serviciile nu trebuie să cauzeze careva costuri pentru muncitorii implicați. În ordinea data de idei, Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, conține prevederi ale obligațiilor pentru angajator și drepturilor lucrătorilor cu privire la sănătatea ocupațională.

Convenția OIM nr. 161 obligă statele membre să dezvolte treptat serviciile de sănătate ocupațională pentru toți lucrătorii, atât pentru cei angajați în sectorul privat, cât și pentru cei angajați în sectorul public, în toate ramurile economiei naționale.

CNSM permanent și-a manifestat dezacordul categoric față de diminuarea prevederilor legale care vizează supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor normative care conțin norme ale dreptului muncii și a pledat mereu pentru păstrarea, în format integrat, a sistemului de inspecție, exercitat

de Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM), cu atribuții de control în domeniul raporturilor de muncă și în domeniul securității și sănătății în muncă.

Datorită poziției ferme a CNSM, începând cu 01.01.2021, Inspectoratul de Stat al Muncii și-a reluat funcțiile de control în domeniul securității și sănătății în muncă, care au fost atribuite, anterior, prin Legea nr. 185/2017, la zece autorități competente în domeniul siguranței ocupaționale.

Acest fapt s-a realizat prin Legea nr. 191 din 19.11.2020 pentru modificarea unor acte normative.

Prin restabilirea atribuțiilor de control în domeniul securității și sănătății în muncă s-a asigurat integritatea funcțională a ISM în conformitate cu Convenția OIM nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț (ratificată de RM în anul 1996) și Convenția OIM nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură (ratificată de RM în anul 1997).

Totodată, ISM nu a fost exclus din incidența Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător.

CNSM apreciază că s-a ținut cont, chiar dacă este parțial, de expunerea Comitetului de Experti privind Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor OIM (CEACR) – (din cadrul Biroului Internațional al Muncii), care a constatat în sistemul de inspecție un șir de neconformități ale actelor normative naționale. În rapoartele sale, Biroului Internațional al Muncii s-a expus asupra sistemului de inspecție a muncii din Republica Moldova, și anume: „restricțiile privind efectuarea controalelor inopinate, cuprinse în art.18 și 19 din Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător nr. 131 din 08.06.2012 sînt incompatibile cu cerințele stipulate la art. 12, alin. (1), lit. (a) și (b) din Convenția OIM nr. 81/1947 și cu prevederile art. 16, alin. (1), lit. (a) și (b) din Convenția nr.129 OIM”.

În legătură cu situația creată în domeniul securității și sănătății în muncă în Republica Moldova este necesară:

- fortificarea capacităților instituționale ale Inspectoratului de Stat al Muncii (resurse umane/completarea cu personalul necesar, conform statelor de personal, tehnica de calcul, sisteme informaționale, dotarea cu automobile etc.), ca urmare a abilitării acestuia cu dreptul de a cerceta accidentele de muncă, organizarea instruirii personalului privind cele mai eficiente metode de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

- elaborarea și adoptarea documentelor normative ce ar asigura transpunerea Convenției OIM nr. 161 privind serviciile de sănătate ocupațională;

- excluderea Inspecției de Stat a Muncii de sub incidența Legii privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător nr. 131 din 08.06.2012.

5. Realizarea dialogului social în perioada pandemiei.

În contextul situației epidemiologice, este iminentă menținerea unui dialog social funcțional. Deși, restricțiile impuse au stopat pentru o perioadă activitatea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, începând cu august 2020 ședințele acesteia au fost reluate, membrii comisiei naționale întrunindu-se în 4 ședințe, fiind puse în discuție situația privind securitatea și sănătatea în muncă, efectele și impactul Legii sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, mersul implementării cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real în ramurile economiei naționale și stabilirea noii mărimi a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, două proiecte de Convenții colective (nivel național), precum și alte subiecte importante.

În anul 2020 au fost încheiate, de către partenerii sociali la nivel național (Guvern, Patronate și Sindicate), 3 convenții colective (nivel național), autor al cărora a fost CNSM:

- Convenția colectivă (nivel național) nr. 17 din 28 februarie 2020 ”Cu privire la modelul Tabelului de evidență a timpului de muncă”;

- Convenția colectivă (nivel național) nr. 18 din 28 februarie 2020 ”Pentru aprobarea modificărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă”.

- Convenția colectivă (nivel național) nr. 19 din 28 februarie 2020 ”Cu privire la modelul Programării concediilor de odihnă anuale”.

Necăutând la faptul, că într-o formă sau alta au avut loc interacțiuni între partenerii sociali, considerăm că Guvernul, Comisia pentru situații excepționale a Republicii Moldova și Comisia națională extraordinară de sănătate publică urmau să aibă consultări mult mai largi cu partenerii sociali pentru a adopta decizii care să nu aibă un impact atât de negativ asupra salariaților și agenților economici.

Întru a eficientiza dialogul social urmează a modifica legislația în vigoare pentru a introduce posibilitatea ca președinția Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective să se realizeze prin rotație, fiind asigurată egalitatea părților în conducerea acesteia.