

ISSN 1813-8489

Categoria C

***A*DMINISTRAREA**

***P*UBLICĂ**

Revistă metodico-științifică
trimestrială

ianuarie - martie 2010
nr. 1 (65)

CHIȘINĂU,
2010

ADMINISTRAREA PUBLICĂ

Revistă metodică-științifică trimestrială

Fondată în noiembrie 1993 de Academia de Administrare Publică

de pe lângă Președintele Republicii Moldova

**Revista este înregistrată la Ministerul Justiției al Republicii Moldova
cu nr. 172 din 15 septembrie 2004.**

**Acreditată științific la profilul: *administrarea publică, științe politice, drept*
(Hotărîrea CSSDT al AȘM și CNAA**

nr. 61 din 30 aprilie 2009 cu modificările și completările ulterioare)

Nr. 1 (65), ianuarie - martie 2010

Colegiul redacțional

COLAȚCHI Angela,
vicerector al Academiei, secretar științific,
doctor în sociologie, conferențiar
universitar

BALAN Oleg,
șef Direcție administrare publică a
Academiei, doctor habilitat în drept,
conferențiar universitar

BURIAN Alexandru,
Ambasador Extraordinar și Plenipotențiar,
doctor habilitat în drept, profesor
universitar

CIOBU Emilian,
șef Direcție relații internaționale a
Academiei, Ambasador Extraordinar și
Plenipotențiar, doctor în filozofie,
conferențiar universitar

COJOCARU Svetlana,
șef Catedră economie și management
public a Academiei, doctor în economie,
conferențiar universitar

GOREA Ana,
șef catedra limbi moderne a Academiei, doc-
tor în filologie, conferențiar universitar

GUCEAC Ion,
doctor habilitat în drept, profesor
universitar

GUȚULEAC Victor,
doctor în drept, profesor universitar

IATENKO Ivan,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Academia Serviciului de Stat pe lângă
Președintele Federației Ruse (Rusia,
Moscova)

MANOLE Tatiana,
doctor habilitat în economie,
profesor universitar

OBOLENSKI Aleksei,
doctor habilitat în economie, profesor
universitar, prim-prorector al Academiei
Naționale de Administrare (Ucraina, Kiev)

PLATON Mihail,
doctor habilitat în economie,
profesor universitar

PATRAȘCU Dumitru,
șef Direcție management public a
Academiei, doctor habilitat în pedagogie,
profesor universitar

ROMAN Alexandru,
doctor habilitat în științe istorice,
profesor universitar

ROMANDAȘ Nicolae,
doctor în drept, profesor universitar

SAKOVICI Vasili,
doctor habilitat în științe politice, profesor
universitar (Belarusi, Minsk)

VELICKA Aļfonsas,
profesor, directorul Institutului Lituanian de
Administrare (LIVADIS) (Vilnius)

SUMAR

Mihai GHIMPU

REPUBLICA MOLDOVA MIZEAZĂ MULT PE SPRIJINUL PRIETENILOR SĂI 8

ADMINISTRAREA PUBLICĂ: TEORIE ȘI PRACTICĂ

Tamara GHEORGHITA

ADAPTING THE OLD SYSTEM TO A NEW WAY OF ASSESSING PERFORMANCE
AND TRAINING NEEDS – MOLDAVIAN CASE 13

Tatiana ȘAPTEFRAȚI

EFICIENȚA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE: CRITERII
DE APRECIERE ȘI FACTORI DE INFLUENȚĂ 23

Ion DULSCHI

MANDATUL REPREZENTANTULUI POPORULUI 31

SOCIETATEA CIVILĂ ȘI STATUL DE DREPT

Nicolae ROMANDAȘ

REGLEMENTAREA TIMPULUI DE ODIHNĂ 41

В.И.ГУЦУЛЯК

КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА О ПРАВОНАРУШЕНИЯХ: ЮРИДИЧЕСКИЙ
АНАЛИЗ, ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ 51

Galina POGONET

SISTEMUL DE PROTECȚIE A DREPTURILOR CONSUMATORILOR
ÎN REPUBLICA MOLDOVA 59

Alexei POTÎNGĂ, Maia BĂNĂRESCU

ASIGURAREA GARANTĂRII DREPTURILOR ȘI LIBERTĂȚILOR CONSTITUȚIONALE
DE CĂTRE AVOCATUL PARLAMENTAR 63

Eufemia VIERIU

POLITICA PRIVIND PIAȚA MUNCII ȘI OCUPAREA
FORȚEI DE MUNCĂ 70

ECONOMIE ȘI FINANȚE PUBLICE

Mihail PLATON

MODERNIZAREA ECONOMIEI – ACȚIUNE
NECESARĂ STADIULUI ACTUAL AL PROGRESULUI 87

Andrei BLANOVSCII

POTENȚIALUL ECONOMIC – TEMELIA PROGRESULUI SOCIETĂȚII 103

Oxana CHIRILICI, Svetlana COJOCARU

*L'EDUCATION FINANCIERE ET LA GESTION
DES RISQUES SUR LES MARCHES FINANCIERS* 109

Petru CATAN

*MANAGEMENTUL SPORIRII EFICIENȚEI ECONOMICE A POTENȚIALULUI DE
PRODUCȚIE ÎN SECTORUL AGRAR* 113

INSTRUIREA FUNCȚIONARILOR PUBLICI: STRATEGII ȘI TEHNOLOGII NOI

Vlad CANTÎR

*LIMBA FRANCEZĂ - O NECESITATE PENTRU FUNCȚIONARII PUBLICI
DIN REPUBLICA MOLDOVA* 121

RELAȚII INTERNAȚIONALE ȘI INTEGRARE EUROPEANĂ

Silvia DULSCHI

*REPERE DEFINITORII PRIVIND FENOMENELE DE APĂRARE NAȚIONALĂ,
APĂRARE COMUNĂ ȘI APĂRARE COLECTIVĂ* 129

Victor JUC, Veaceslav UNGUREANU

*REPUBLICA MOLDOVA ÎN CONTEXTUL REALITĂȚILOR GEOPOLITICE
CONTEMPORANE: OPORTUNITĂȚI ȘI CONSTRÎNGERI* 138

Cristina PANTEA

SISTEMUL EUROPEAN DE PROTECȚIE A DREPTURILOR OMULUI 152

TRIBUNA TÎNĂRULUI CERCETĂTOR

Aurelia ȚEPORDEI

*MOTIVAREA NONFINANCIARĂ
A FUNCȚIONARILOR DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ* 158

Alexei STURZA

*BAZELE DE CUNOȘȚINȚE - INSTRUMENT
AL MANAGEMENTULUI INTELIGENT* 167

Dumitrița BOLOGAN

*ALTERNATIVE AND/OR COMPLEMENTARY DECLARATIONS TO THE
UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS* 174

CONTENTS

Mihai GHIMPU

<i>THE REPUBLIC OF MOLDOVA COUNTS MUCH ON THE SUPPORT OF ITS FRIENDS...</i>	8
---	---

PUBLIC ADMINISTRATION: THEORY AND PRACTICE

Tamara GHEORGHITA

<i>ADAPTAREA VECHIULUI SISTEM LA METODELE NOI DE EVALUARE A PERFORMANTELOR ŞI NECESITĂȚILE DE PERFECTIONARE. CAZUL REPUBLICII MOLDOVA</i>	13
---	----

Tatiana ŞAPTEFRĂȚI

<i>EFFICIENCY OF PUBLIC ADMINISTRATION: EVALUATION CRITERIA AND INFLUENCE FACTORS</i>	23
---	----

Ion DULSCHI

<i>THE MANDATE OF THE PEOPLE'S REPRESENTATIVE</i>	31
---	----

CIVIL SOCIETY AND THE STATE OF LAW

Nicolae ROMANDAŞ

<i>REGULATION OF RECREATION TIME</i>	41
--------------------------------------	----

VI.GUTULEAC

<i>THE CODE OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA ON THE LEGAL VIOLATIONS: LEGAL ANALYSIS, PROBLEMS AND WAYS OF THEIR SOLUTION</i>	51
---	----

Galina POGONEȚ

<i>THE SYSTEM OF CONSUMERS' PROTECTION IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA</i>	59
---	----

Alexei POTÎNGĂ, Maia BĂNĂRESCU

<i>CONSTITUTIONAL RIGHTS AND LIBERTIES GUARANTEED BY THE OMBUDSMAN</i>	63
--	----

Eufemia VIERIU

<i>THE POLICY ON LABOUR MARKET AND LABOUR FORCE ENGAGEMENT</i>	70
--	----

ECONOMY AND PUBLIC FINANCES

Mihail PLATON

<i>MODERNIZATION OF ECONOMY AS A NECESSARY ACTION AT THE PRESENT STAGE OF PROGRESS</i>	87
--	----

Andrei BLANOVSCI

<i>THE ECONOMIC POTENTIAL AS A FOUNDATION OF THE SOCIETY PROGRESS</i>	103
---	-----

Oxana CHIRILICI, Svetlana COJOCARI

*L'EDUCATION FINANCIERE ET LA GESTION
DES RISQUES SUR LES MARCHES FINANCIERS* 109

Petru CATAN

*MANAGEMENT OF IMPROVING ECONOMIC EFFICIENCY
OF THE PRODUCTION POTENTIAL IN THE AGRARIAN SECTOR* 113

TRAINING OF PUBLIC SERVANTS:

NEW STRATEGIES AND TECHNOLOGIES

Vlad CANTÎR

*FRENCH LANGUAGE AS A NEED FOR THE PUBLIC SERVANTS
IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA* 121

INTERNATIONAL RELATIONS

AND EUROPEAN INTEGRATION

Silvia DULSCHI

*DEFINING POINTS OF REFERENCE REGARDING NATIONAL DEFENCE,
COMMON DEFENCE AND COLLECTIVE DEFENCE* 129

Victor JUC, Veaceslav UNGUREANU

*THE REPUBLIC OF MOLDOVA IN THE CONTEXT OF MODERN GEOPOLITICAL
REALITIES: OPORTUNITIES AND CONSTRAINTS* 138

Cristina PANTEA

THE EUROPEAN SYSTEM OF HUMAN RIGHTS PROTECTION 152

THE TRIBUNE OF THE YOUNG RESEARCHER

Aurelia ȚEPORDEI

NON-FINANCIAL MOTIVATION OF PUBLIC ADMINISTRATION SERVANTS 158

Alexei STURZA

*KNOWLEDGE DATA BASES AS AN INSTRUMENT
OF INTELLIGENT MANAGEMENT* 167

Dumitrița BOLOGAN

*DECLARAȚII ALTERNATIVE ȘI/SAU COMPLEMENTARE ALE DECLARAȚIEI
UNIVERSALE A DREPTURILOR OMULUI* 174



REPUBLICA MOLDOVA MIZEAZĂ MULT PE SPRIJINUL PRIETENILOR SĂI

Alocuțiunea domnului Mihai GHIMPU, Președinte interimar al Republicii Moldova, la recepția oferită în onoarea șefilor misiunilor diplomatice și reprezentanților organizațiilor internaționale acreditate în Republica Moldova cu ocazia Anului Nou 2010



Doamnelor și Domnilor Ambasadori,
Stimați membri ai Corpului diplomatic,
Doamnelor și Domnilor,

La acest început de Nou An, permiteți-mi să Vă adresez tradiționala urare „La mulți ani!” Totodată, doresc să Vă mulțumesc pentru modul în care ați susținut doleanțele noastre în 2009, colaborare pe care o apreciez drept una rodnică și pozitivă.

Declarațiile mai multor oficiali internaționali de rang înalt, potrivit cărora „în relațiile Republicii Moldova cu partenerii externi se simte un pragmatism și o deschidere proeuropeană”, confirmă o dată în plus opțiunea democratică a poporului nostru făcută în cadrul alegerilor parlamentare din 2009.

Se obișnuiește ca, la cumpăna anilor, să se treacă în revistă acțiunile, întreprinse în anul ce s-a scurs, și să se facă noi planuri strategice pentru anul care și-a intrat în drepturi. Pentru Republica Moldova, anul 2009 a fost anul unor încercări grele, un an marcat nu numai de crizele globale

recunoscute, dar și de crizele interne social-politice și constituționale. Cu toate acestea, fermitatea pozițiilor partidelor de centru-dreapta, care a condus la crearea Alianței pentru Integrare Europeană, a permis întreprinderea unor acțiuni urgente pentru redresarea situației extrem de dificile, lăsate drept moștenire de către guvernarea comunistă în toate domeniile. Doresc să accentuez, onorată asistență, că în Republica Moldova nu este vorba de o criză politică, ci de una constituțională. Ca urmare, la sfârșitul anului trecut, am emis un decret privind constituirea Comisiei pentru reforma constituțională.

În ceea ce privește politica externă a Republicii Moldova pentru anul 2010, aș dori să menționez că, pe parcursul lui, se va urmări asigurarea coerenței în procesul de realizare a obiectivelor strategice, stabilite în documentele ce stau la baza activității Alianței pentru Integrare Europeană. După cum știți, obiectivul major al politicii externe a Republicii Moldova este integrarea europeană - opțiune ireversibilă. Astfel, printre prioritățile majore ale anului 2010 se numără demararea negocierilor privind Acordul de asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană, lansarea dialogului privind liberalizarea regimului de vize pentru cetățenii moldoveni în țările Uniunii Europene, demararea negocierilor privind crearea Zonei de Liber Schimb Cuprinzător și Aprofundat în contextul negocierii Acordului de asociere.

Nu mai puțin importantă este și stabilirea cadrului de asistență macrofinanciară din

partea Uniunii Europene, element definitoriu ce va asigura implementarea ulterioară a Acordului de asociere. Pornind de la această înțelegere a problemei, autoritățile Republicii Moldova vor acționa cu toată hotărârea în vederea creării unei atmosfere de maximă responsabilitate față de realizarea angajamentelor asumate.

În același timp, îmi face plăcerea să vă aduc la cunoștință că prima rundă de negocieri privind Acordul de asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană s-a desfășurat la 12 ianuarie curent la Chișinău și că, în curând, este preconizată vizita experților de la Bruxelles, care vor face o evaluare a stadiului de pregătire necesar pentru începerea dialogului în vederea obținerii regimului liberalizat de vize pentru cetățenii Republicii Moldova. Sperăm ca negocierile privind perspectivele semnării Acordului de creare a Zonei de Liber Schimb Cuprinzător și Aprofundat să înceapă în 5-6 luni.

Spre deosebire de modul de abordare a subiectelor privind integrarea europeană, adoptat în anii precedenți, acum s-a reușit asigurarea coerenței dintre declarații și acțiuni. În consecință, partenerii europeni au făcut dovada unei deschideri și a unor schimbări calitative în relațiile cu Republica Moldova. Desfășurarea acțiunilor politico-diplomatice la toate nivelurile vor fi orientate spre atribuirea de noi valențe dialogului bilateral cu țările-membre ale Uniunii Europene - Spania, Franța, Germania, Bulgaria, Țările Baltice, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, Țările Scandinave, România, Slovenia, Cehia, Polonia ș.a. În paralel, se urmărește fortificarea politicii externe pe filiera parlamentară, în special prin consolidarea relațiilor parlamentare bilaterale cu legislativele țărilor-membre ale Uniunii Europene. Este în proces de aprofundare și consolidare cooperarea multilaterală și cea regională, astfel încât, prin eforturi con-

jugate, să demonstrăm opiniei publice mondiale că declararea opțiunii de integrare europeană nu este un discurs oportunist și conjunctural determinat doar de poziția geografică a statului nostru, ci și o urmare a convingerii seculare privind apartenența noastră la valorile democratice ale comunităților de pe acest continent.

În ultima perioadă de timp, cooperarea bilaterală cu țările lumii dobândește noi valențe. În primul rând, s-a revenit la un dialog civilizat și constructiv, în spirit european, în relațiile cu țările vecine - România și Ucraina.

În contextul dezvoltării și aprofundării relațiilor dintre Republica Moldova și România, aș dori să menționez, în primul rând, recenta vizită la Chișinău a domnului Președinte Traian Băsescu. Această vizită poate fi considerată drept una istorică, drept un moment de relansare a relațiilor moldo-române, care, treptat, revin în albia lor firească.

Vizita dată, dar și șirul de evenimente pozitive, care au precedat desfășurarea acesteia, inclusiv anularea regimului de vize pentru cetățenii români, semnarea și adoptarea Acordului privind micul trafic la frontieră, pot fi considerate drept un semn de bun augur și sunt sigur că anul 2010 va contribui într-un mod semnificativ la amplificarea relațiilor bilaterale cu România - de la dialogul politic până la cooperarea în alte domenii de interes reciproc.

Dialogul constructiv cu Ucraina, reluat de câțiva timp la mai multe niveluri, urmează a fi dezvoltat și aprofundat în continuare pe domenii extinse de cooperare, în special prin finalizarea demarcării pe parcursul anului curent a frontierei moldo-ucrainene pe diferite segmente, prin soluționarea subiectelor de interes comun cu privire la proprietățile celor două state, precum și printr-o coagulare a cooperării în proiectele inițiate în cadrul Parteneriatului Estic și Politicii Europene de Vecinătate. Un capitol

aparte, de importanță majoră, în relațiile moldo-ucrainene îl constituie conjugarea eforturilor ambelor țări în vederea soluționării definitive a conflictului transnistrean. Doresc să accentuez că Republica Moldova mizează mult pe sprijinul statului vecin din est, întrucât Ucraina dispune de pârghiile necesare ce ar urgenta reglementarea acestui conflict.

După cum știți, în prezent în Ucraina se desfășoară scrutinul pentru alegerea Președintelui țării. În acest context, doresc să subliniez că, indiferent cine va câștiga această cursă electorală, Republica Moldova este dispusă să continue dialogul pragmatic, inițiat în ultima perioadă cu Ucraina.

Relațiile Republicii Moldova cu Statele Unite reprezintă unul din domeniile prioritare ale politicii noastre externe, inclusiv pentru anul 2010. Astfel, preconizăm să elaborăm un set de documente de colaborare, ce vor propulsa relațiile bilaterale la un nou nivel. Recentele contacte ale Primului-ministru, domnul Vladimir Filat, cu administrația Statelor Unite, inclusiv cu șeful Departamentului de Stat al SUA, doamna Hillary Clinton, precum și semnarea Acordului de finanțare deplină din fondurile Corporației Provocările Mileniului (Compact) pentru realizarea a două proiecte importante pentru Republica Moldova – “Tranziția la o agricultură performantă” și “Reabilitarea rețelei de drumuri”, ne inspiră încrederea că cele trasate vor fi realizate spre binele cetățenilor Republicii Moldova.

Cooperarea Republicii Moldova cu Federația Rusă continuă să aibă un caracter de parteneriat important și multidimensional. Recentele întrevederi la diferite niveluri au permis definirea priorităților de dezvoltare a relațiilor moldo-ruse în baza pragmatismului și beneficiilor mutuale. Vom continua fortificarea dialogului politic la nivel înalt, vom urmări relansarea activității Comisiei mixte moldo-ruse pentru colaborarea comercial-economică, pentru extinderea ariei

exporturilor pe piața rusă și regularizând, pe de altă parte, importurile și politicile investiționale, aplicate de marile companii din această țară în cazul Republicii Moldova.

În vederea promovării intereselor Republicii Moldova în spațiul Comunității Statelor Independente și valorificării avantajelor oferite de această structură, urmează a fi promovat un dialog pragmatic și constructiv, în mod prioritar în domeniul economic, atât la nivelul cooperării multilaterale, cât și la nivelul conlucrării bilaterale cu țările-membre ale acestui organism. Atenția principală va fi acordată stabilirii avantajelor unei zone viabile de comerț liber, în corespundere cu rigorile Organizației Mondiale a Comerțului, majorării exporturilor mărfurilor autohtone pe piețele de desfacere ale acestor țări, precum și consolidării cooperării în domeniul științei și inovațiilor.

Evident, pe parcursul anului 2010, vom păstra același interes aparte pentru dezvoltarea pe toate căile a relațiilor bilaterale cu statele din alte zone geografice, precum cele din Orientul Mijlociu, din zona Golfului, statele asiatice, cât și promovarea unor relații mai strânse cu statele de pe continentul african și din America Latină. În acest scop, vom dinamiza și extinde relațiile comerciale, vom crea condiții pentru atragerea investițiilor și asistenței tehnice, vom dezvolta sfera socială și vom efectua schimburi cultural-umanitare cu state precum Japonia, China, Israel, Turcia, India, Egipt, Brazilia etc.

Un alt domeniu de interes îl va constitui, în anul curent, cooperarea cu structurile, instituțiile și agențiile internaționale europene și euroatlantice. În acest sens, mă refer la ajustarea politicilor de reformare, elaborate în baza Planului Individual de Acțiuni ale Parteneriatului cu Alianța Nord-Atlantică. Prin implementarea acestui Plan, vom realiza sporirea capacității instituționale de analiză și planificare în domeniul securității,

de pregătire a experților din instituțiile naționale conform Programului Individual de Parteneriat pentru 2010.

De asemenea, Republica Moldova își va orienta atenția spre domeniul fortificării segmentului cooperării cu Consiliul Europei, urmărind onorarea angajamentelor noastre față de acesta, consolidarea eforturilor instituțiilor publice și societății civile vizând o mai bună respectare a drepturilor omului și promovarea reformelor democratice.

Cooperarea noastră în cadrul ONU și al instituțiilor sale specializate va continua să se desfășoare conform Planului de acțiuni privind realizarea mandatului Republicii Moldova de membru al ECOSOC și al comisiilor sale subsidiare, la care statul nostru este parte și Planului-cadru de organizare a acțiunilor de cooperare pe linia ONU și a instituțiilor specializate. O importanță deosebită va fi acordată și dezvoltării cooperării cu alte structuri subsidiare ale ECOSOC care prezintă un interes major pentru țară, cum sunt: Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Fondul Națiunilor Unite pentru Copii, Fondul Națiunilor Unite pentru Populație.

Doamnelor și Domnilor,

Separat, aș dori să Vă vorbesc despre una dintre cele mai mari preocupări ale noastre – soluționarea conflictului transnistrean. Am simțit atenția manifestată față de acest subiect de multe dintre țările – parteneri de dialog, fapt pentru care adresez sincere mulțumiri atât Dumneavoastră, stimați ambasadori, cât și forurilor de conducere ale țărilor pe care le reprezentați. Sunteți informați despre inițiativele noastre privind democratizarea și demilitarizarea regiunii transnistrene a Republicii Moldova, consolidarea securității pe segmentul transnistrean al frontierei de stat moldo-ucrainene, atragerea sprijinului extern pentru realizarea inițiativelor de consolidare a încrederii și reabilitare social-economică și umanitară a regiunii transnistrene în perioada

postconflict. În 2010, vom dinamiza cooperarea multidimensională a Republicii Moldova în cadrul OSCE având ca obiectiv major promovarea procesului de soluționare a conflictului transnistrean și reintegrarea țării. În acest sens, ne vom concentra eforturile pe crearea unui context politic favorabil și atragerea sprijinului internațional necesar pentru reluarea procesului de negocieri în formatul „5+2”, vom promova o politică coerentă și transparentă, axată pe principiile relevante ale dreptului internațional, pe valorile și angajamentele asumate în cadrul OSCE, în raport cu toate statele participante și factorii relevanți din cadrul acestui for. O atenție corespunzătoare va fi acordată problematicii politico-militare.

În acest sens, vom acționa în vederea retragerii necondiționate și complete a forțelor militare străine de pe teritoriul țării, în conformitate cu deciziile relevante ale Summit-ului OSCE de la Istanbul, subliniind, totodată, necesitatea transformării actualei operațiuni de menținere a păcii în regiune într-o misiune multinațională civilă cu mandat internațional. Aș dori să remarc caracterul necondiționat al retragerii munițiilor și armamentului străin, deoarece este în corespundere cu angajamentele internaționale asumate de Federația Rusă. Inversarea logicii prin care se impune mai întâi adoptarea statutului regiunii este vicioasă și nu poate fi acceptată.

Onorată Asistență,

La final, profit de acest minunat prilej pentru a Vă adresa cele mai frumoase gânduri cu ocazia Noului An Dumneavoastră, familiilor Dumneavoastră, precum și popoarelor țărilor pe care le reprezentați. Permiteți-mi să-mi exprim convingerea că, în anul 2010, colaborarea noastră ne va permite să realizăm cele mai îndrăznețe planuri, spre binele țărilor noastre.

La mulți ani și Vă mulțumesc pentru atenție!

Chișinău, 29 ianuarie 2010

Administrarea publică: teorie și practică



ADAPTING THE OLD SYSTEM TO A NEW WAY OF ASSESSING PERFORMANCE AND TRAINING NEEDS – MOLDAVIAN CASE

Tamara GHEORGHITA,
Head of Personnel Policy Division,
Government Office,
The Republic of Moldova

SUMAR

Din 1 ianuarie 2009 activitatea funcționarilor publici din Republica Moldova este reglementată de un nou cadru legislativ, care include și Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (nr 158-XVI din 4 iulie 2008).

Pentru a asigura punerea în aplicare a prevederilor noului cadru legislativ, urmează a fi ajustate/elaborate și implementate mai multe proceduri de personal, printre care și procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale. Necesitatea evaluării performanțelor profesionale rezidă în crearea unui cadru de management eficient al performanței, care ar permite obținerea progresului și performanței la nivel individual, de grup și organizație.

În articolul respectiv sînt expuse idei privind procedura de evaluare a performanțelor individuale, corelarea acestei proceduri cu evaluarea performanței pe verticală în organizație, legătura dintre rezultatele evaluării performanțelor profesionale cu alte proceduri de personal, precum și propuneri referitor la unele acțiuni necesare a fi întreprinse în viitor pentru asigurarea succesului în implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

I. Introduction

The Republic of Moldova is now undergoing political, economic and social changes. These changes carry the need for new mechanisms to lay the foundation of an ascending and sustainable development of the whole society. One cannot think of a sustainable development and society modernization without having an advanced public administration, which provides efficient and quality public services to population. The human factor, including the civil servants, plays a significant part in the reformation of the public administration.

II. Public Administration

According to the Constitution of the Republic of Moldova, the state central specialized bodies are the ministries, that translate into life, observing the law, the Government policy, and decisions, manage the fields entrusted to them and are accountable for their activity.

The legislation provides for the creation of other administrative authorities, for the purpose of managing, coordinating and exercising control in the field of economy organization and other fields which are not directly in the competence of ministries.

Thus, the country has now **16 ministries** and **13 central administrative authorities**, which have under their subordination other public institutions and deconcentrated services. There are about **14 000 civil servants** working in the central public administration authorities.

According to the administrative organization, the Republic of Moldova is divided into villages, towns, rayons and the territorial autonomous unit Gagauzia. When meeting all the legal requirements, certain towns can become municipalities.

Therefore, there are **917 town halls** functioning on the territory of the country (authorities of local public administration of first level) and **35 authorities** of local public administration of second level (**32 rayons, 2 municipalities, 1 territorial autonomous unit**). About **8 000 civil servants** work in these entities.

III. Central Public Administration Reform

An essential part in revising the role of human resources in the activity of public administration is played by **Central Public Administration Reform Strategy**, launched in 2006 on the initiative of the President of the Republic of Moldova.

The aim of the reform is to create a modern and efficient system of central public administration, according to the principles of good governance from the European Union and Council of Europe member states. This means to achieve in central public administration with less expenses such performances which would allow taking into account the interests and rights of citizens. The central public administration must be innovative, flexible and efficient; the operations across it must be public and transparent, while the accountability mechanism must allow achieving a positive image of it.

In order to achieve the above mentioned purpose and considering the results of the functional review of central public administration, the reform aims at achieving the following objectives:

- to develop the institutional and functional capacities of central public administration;

- to optimize the decision making process by reshaping the informational flow, to synchronize the interaction of public authorities, to improve the quality of the decisions adopted, to evaluate their impact;

- to improve the HR management in civil service and to create a professional, accountable and motivated corps of civil servants;

- to ensure interaction between the sector policy development process and budgetary process;

- to consolidate and improve the legal framework on public administration.

The subjects aimed at by the central public administration reform are ministries, other central administrative authorities, including the autonomous administrative institutions and entities, as well as their deconcentrated public services.

IV. Human Resources Management: objectives and achievements

One of the key objectives of the central public administration reform is the improvement of HR management in civil service.

To fulfill this major task, a number of objectives were set:

- optimization of the management of the civil service positions and civil servants;

- improvement of civil servants' motivation system;

- creation of a professional corps of civil servants;

- improvement of personnel procedures.

Optimization of the management of

civil service positions and civil servants

For the purpose of improving the management of human resources in central public administration, a modern normative framework on civil service was developed. The Parliament enacted the **Law No.158-XVT of 4 July 2008 on the public function (position) and status of civil servant**, which entered into force on January 1, 2009. This law aims at achieving a stable, professional, impartial, transparent and efficient civil service operating in the interests of the society and state.

The Government capacity for human resource management was built by creating the **Personnel Policy Division** in the Government Office (*Government Decision No.514 of April 16, 2008*).

The mission of the **Personnel Policy Division** is to contribute to the modernization of public administration by developing and promoting efficient state policies related to the civil service staff.

To fulfill this mission, a number of key tasks were set:

- to develop the state policy and legislation in this field;
- to monitor the activities linked with the public position and civil servants, performed by authorities;
- to control enforcement of the legislation in this field by public administration authorities;
- to provide methodological assistance;
- to coordinate the professional development of civil servants;
- to keep record of public positions and civil servants;
- to represent the Government Office in its relations with the domestic and foreign organizations in its field of competence.

When implementing the central public administration reform, the **Personnel Policy**

Division strengthened the training system designed for civil servants, contributing essentially, among other things, to the development of the capacities of HR services from ministries and other central administrative authorities. For this purpose, training courses, round tables, study tours, workshops etc. are held. Consequently, the staff members of HR services from the public authorities are regularly familiarized with the local and international experience and good practices in the field of HR management.

The Republic of Moldova does not have yet a single informational system for HR management in civil service, which could provide quality information needed for adequate managerial decisions. A solution to this problem was the drafting of the Concept of the informational electronic system „Registry of public positions and civil servants” with the key requirements to the implementation of new informational technologies in the activity of HR services from public administration authorities.

The use of the informational electronic system „Registry of public positions and civil servants” will allow to optimize the processes linked with the implementation of the personnel policy in civil service.

Improvement of civil servants' motivation system

The existent remuneration system in civil service mostly lacks flexibility, setting tough conditions and restrictions determined by the position held; lacks transparency, while the myriad of supplements, bonuses reduces significantly their stimulating essence; does not consider the individual professional performances; the differentiation of salary between positions with different responsibilities is not essential; does not favor attraction of young specialists with modern approach into the civil service.

Considering this, a decision was made to develop a new remuneration system, which would be in line with the principle „equal pay for equal work”.

For this purpose the Concept on the job classification and remuneration in civil service was drafted, along with the job descriptions for civil service positions (according to a template structure); the job classification system was drafted and piloted; the drafting of job grading system was completed. When the job classification system is approved, it will be implemented in public authorities and the law on the remuneration in civil service will be drafted.

Creation of a professional corps of civil servants

An important problem in training the civil servants is the arbitrary approach to training, without identifying the real training needs of the civil servants. To solve this problem, in the autumn of 2008, the Personnel Policy Division organized workshops to train the staff members of HR services how to identify and analyze the training needs, how to plan internal and external training etc.

Thus, according to the provisions of the normative framework, the HR services from public authorities identify the training needs of the civil servants, draft plans for internal training (*according to the template structure developed by the PPD*) and provide proposals for external training (*complementing subsequently the training plan with the accepted external training courses*). The internal training of civil servants is conducted in the public authority, while the external one is conducted by the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Moldova (APA), other domestic, as well as foreign, institutions. In or-

der to meet the training needs of the civil servants, each year the Government approves two state orders – regarding the training of civil servants at professional development courses and regarding the postgraduate studies for Master’s degree.

As a result of the methodological assistance provided by the Personnel Policy Division to the public administration authorities, the **Government Decision on the professional development of staff in public administration in 2009 financed by state (No.42 of 26 January 2009)** was drafted, adopting a new approach, and approved. It focuses on the practical aspect of the professional development courses rather than on the theoretical one, which contributes to the improvement of performances of civil servants who received training and, respectively, of the public authority. This decision says that APA, in common with the ministries and other central administrative authorities, will develop and implement training curricula strictly observing the provisions of the Regulation on professional development of civil servants (*Government Decision No.845 of 26 July 2004*), saying that „the training activities are carried out in different ways: lectures, case studies, discussions, business games, role-plays, presentations, etc.”, that „when selecting the training method one should consider the specific features of the training for adults” and that „the training curricula must be applicative (1/4 of the planned hours at most to be theoretical), it also must be applied by using modern methods of training adults”. However, there is a lot to be improved in this field in order to bring the professional development activities in line with the set requirements.

After improving the planning of the training, it is for the first time that the profes-

sional development plans include key topics of training courses and the public authorities that will be involved in the development and implementation of training programs. Therefore, the drafting of training curricula is based, primarily, on the topics included in the plan, which allows focusing on the task of meeting the training needs identified by the central and local public administration authorities. The involvement of specialists from public authorities in the development of training curricula for state financed courses will make the training innovative and practical.

Courses for individuals newly employed in civil service were also planned for the first time. Therefore, in 2009 initial training courses are planned for 200 junior civil servants, employed for the first time in public administration authorities. To ensure their training during the probation period, such courses are scheduled each three months.

To meet the training needs of civil servants, additionally to the state financed training, a contract for provision of training services was signed with the APA. Consequently, 69 professional development courses were conducted during 2007-2009 and attended by 1442 civil servants.

The efforts made to implement the training curricula resulted in a substantive de-

velopment of civil servants' skills. Therefore, of all the civil servants from the central offices of specialized central bodies of the Executive about 70% received training in 2007, 78% in 2008 and 74% in 2009. In this period, about half of the civil servants from the central offices of central public administration authorities received at least 40 hours or 5 days of training (*according to the requirements set in the normative framework*).

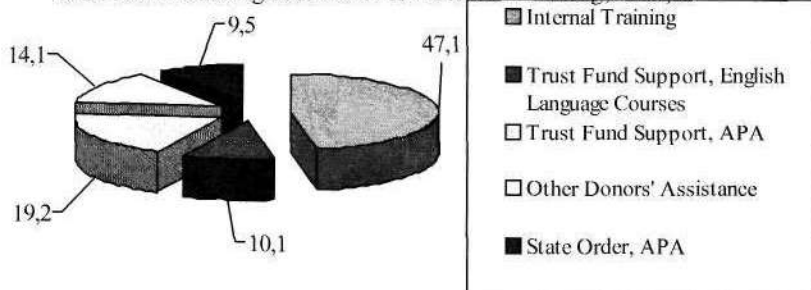
Efforts were also made to organize English language courses for the civil servants from the Government Office and central specialized bodies with the support of the Trust Fund for CPA reform. The English language courses had two stages (*120 hours each*). The curricula of English language courses were adjusted to different levels: beginner, intermediary and advanced.

Consequently, 364 civil servants from ministries and other central administrative authorities attended the first cycle of the English language courses and 550 the second one.

Chart 1 shows the percentage of civil servants from the central offices of central public administration authorities trained in 2008, classified by financing sources.

Improvement of Personnel Procedures

Chart no.1. Financing sources for civil servants' training, 2008, %



Since January 1, 2009 the activity of civil servants has been regulated by a new legislative framework, which includes the Law on the Civil Servant's Code of Conduct (No.25-XVI of 22 February 2008) and Law on the Public Function and Status of Civil Servant (No. 158-XVI of 4 July 2008). These laws aim at bringing professionalism, competence, impartiality, transparency and efficiency in the work of civil servants.

To ensure enforcement of the provisions of the new legislative framework, a number of personnel procedures should be adjusted/developed and implemented. Some of them are:

- Record keeping of civil servants:
 - employment in civil service;
 - integration of new employees/ organization of probation period;
 - motivation (financial and non-financial);
 - promotion;
 - ongoing professional development;
 - assessment of individual professional performances.

The regulation on the competition based employment in civil service and the regulation on the probation period of the junior civil servant have already been drafted and approved by now (*Government Decision No.201 of 11 March 2009*). The Personnel Policy Division provided the necessary assistance to the public authorities to ensure application of these procedures: the decision makers have been acquainted with these provisions and the actors involved in these processes, particularly staff of HR services, have received training.

The procedure of ongoing professional development is going to be revised only, as there are already provisions (*Government Decision No.845 of 26 July 2004*)

very close to the ones present in the legislative framework.

The rest of the procedures are under development; a special attention will be paid to the assessment of professional performances of the civil servant.

Considering that the performance appraisal is a new procedure and quite complicated, it was discussed at the quarterly meetings of staff members from HR services and it will keep being discussed in the future. This procedure was also the focus of a workshop „Performance Appraisal and Performance Related Pay in Civil Service”, organized on 2 April 2009 in Chisinau with the support of the OECD and EU SIGMA Program. The participants in the workshop were acquainted with the experience of European countries in performance appraisal and performance related pay in civil service.

V. Individual Professional Performances Appraisal

Till 2009, the civil servants were undergoing a quite formal attestation process, not based on clear and transparent criteria correlated with the job description and objectives of the authority. As the attestation took place once in 3 years, there was no quick identification of weaknesses and strengths and, obviously, no timely corrective and, respectively, stimulating measures were taken. The attestation was not correlated with the individual performance of the civil servant and other personnel procedures, which was a de-motivating factor for civil servants.

To overcome the above mentioned difficulties, the legislative framework provides for a new procedure – professional performance assessment.

Why do we need performance appraisal?

The need for the performance appraisal resides in the creation of an efficient performance management framework, which would allow achieving progress and performances at individual, group and organizational levels.

The reformation of the management system in place in public authorities implies the shift from the process-oriented management towards a result-oriented one. As the performance of each civil servant impacts directly the performance of the sub-unit he/she works for, and, respectively, of the public authority, the performance assessment at individual, structural sub-unit and institutional levels is a key condition for the timely interventions and, consequently, for the successful achievement of the objectives of the public authorities.

That is why the result-oriented management requires that a new performance appraisal system be introduced vertically:

- **organizational Performance** relates to the achievement of the strategic objectives of the public authorities stipulated in the Strategic (Institutional) Development Plan and Annual Activity Plan (it is worth mentioning that the central public administration authorities produced for the first time in 2009 institutional development plans);

- **group Performance** relates to the achievement of operational objectives of the sub-unit stipulated in the Annual Activity Plan;

- **individual Performance** relates to the achievement of individual/specific objectives deriving from the Job Description (produced by all public authorities).

The law on the public function and status of civil servant makes the annual performance appraisal a compulsory procedure, consisting in the evaluation of the results achieved by the civil servant as

against the expected results (based on the objectives set annually).

Performance Appraisal Procedure

For us, the performance appraisal procedure will have the following stages:

- **setting performance standards** in relation with the job-related requirements, which shape both individual objectives (expected results) and key performance criteria (knowledge, skills and abilities, behaviors/attitudes);

- **discussing performance standards** with each civil servant;

- **measuring the annual performance** by the Evaluation Commission/direct manager of the evaluated civil servant (by filling in the evaluation form);

- **comparing the annual performances with the performance standards** and setting the evaluation qualifier;

- **conducting the evaluation interview**, providing feedback and identifying the development needs;

- **making decisions** based on the results of the evaluation.

Who is evaluated and who evaluates?

According to the legal provisions, the top level management civil servants (for ex. Deputy Ministers, Head of the Government Office etc.) are evaluated by an Evaluation Commission, the members of which are appointed by the Prime Minister, while the management civil servants (for ex. head of division, section etc.) and execution civil servants (for ex. consultant, specialist etc.) are evaluated by their direct manager.

Evaluation results

The individual professional performances are evaluated at the end of each year.

The civil servant's professional performances can be evaluated as „very good”,

„good”, „satisfactory”, and „unsatisfactory”.

According to the Law on the public function and status of civil servant, the results of the performance appraisal will be taken into account when making decisions regarding:

- **promotion, maintenance or retrograding on remuneration steps** – the new remuneration system in civil service will be correlated, on one hand, with the value of the position (determined by the new job classification and grading system) and, on the other hand, with the performance of the holder of the position (based on the evaluation qualifier);

- **conferring of a higher qualification grade** – the qualification grades will be conferred based on the results of the performance appraisal only;

- **promotion into a higher public position** – the results of the evaluation will give each civil servant the possibility to be promoted into a higher position (*if the performances are evaluated as „good” – 3 consecutive years or „very good” – 2 consecutive years*). At the same time, in case a higher position is announced vacant, the civil servant can participate in the open competition for this vacancy;

- **Dismissal :**

- dismissal of the junior civil servant in case his/her performances are evaluated as „unsatisfactory” at the end of the probation period, and

- dismissal of the civil servant in case his/her performances are evaluated as „unsatisfactory” 2 consecutive years.

The performance assessment methodology will regulate the procedure of special/repeated evaluation in case the performances are evaluated as „unsatisfac-

tory”, as well as the creation of a special evaluation commission in such cases to avoid the conflict of interests or other disputable situations.

- **identification of training needs** – based on the performance appraisal, the training needs of the civil servants will be identified and correlated with the job requirements and objectives set for the next period.

Impediments and difficulties

A number of impediments and difficulties were identified in the promotion and implementation of performance assessment procedure:

- management orientation mainly to process, rather than results;

- insufficient capacities for planning, monitoring and evaluation of performances at the level of public authority and sub-unit;

- underdeveloped culture of objective evaluation of performances;

- lack of skills and experience of setting individual objectives in correlation with the job description, objectives of the sub-unit and public authority;

- resistance to changes on the part of both managers, and employees;

- skeptical attitude of civil servants to the need of this procedure;

- limited time for the development and promotion of the performance appraisal procedure.

Lessons learned

Having experience of promoting and implementing new personnel procedures, we can mention a couple of lessons learned and namely:

- the perception of performance appraisal at individual level can only foster inter-group conflicts and difficulties in collaboration and mutual help needed to

achieve the common objectives of the sub-unit and public authority;

- the lack of a performance appraisal methodology, a detailed description of the procedure makes the civil servants distrustful;

- the integration of the performance appraisal process into the performance management system at authority level is absolutely necessary;

- it is important that all the regulations, methodical recommendations on the application of personnel procedures to be, first of all, piloted and then completed and applied;

- the need for the managers to undergo managerial development, as they are key factors in the change changing process;

- it is necessary to gain the trust and commitment of a „critical mass” of civil servants to achieve success in bringing about changes;

- changes require time!

Future actions

To overcome the impediments and difficulties identified in the implementation of

the performance appraisal procedure, taking into account the lessons learned, we plan to take a number of actions:

- to study the experience of other countries and adopt the good practices in this field;

- to draft the performance appraisal methodology and a guidebook on its application (*which would describe a clear, unsophisticated procedure, understandable/accessible for addressees*) and its piloting;

- to train/inform the actors engaged in the application of this procedure;

- to monitor the application of this procedure in different authorities;

- to apply an integral approach to the performance appraisal at different levels when revising the 2010-2012 Strategic (Institutional) Development Plans of the public authorities;

- to promote the new procedure by training/informing activities; to develop/publish and distribute informative materials on this issue etc.

REFERENCES

1. Law No.158-XVI of 4 July 2008 on the public function and status of civil servant (Official Monitor of the Republic of Moldova, 2008, No.230-232, art.840).
2. Regulation on the probation period of the junior civil servant, approved through Government Decision No.201 of 11 March 2009 on the enforcement of the provisions of the Law No.158-XVI of 4 July 2008 on the public function and status of civil servant (Official Monitor of the Republic of Moldova, 2009, No.55-56, art. 249).
3. Government Decision No.845 of 26 July 2004 on the professional development of civil servants (Official Monitor of the Republic of Moldova, 2004, No.132-137, art.1043).
4. Government Decision No.1402 of 30 December 2005 on the approval of the Strategy of Central Public Administration Reform in the Republic of Moldova (Official Monitor of the Republic of Moldova, 2006, No.1-4, art.9).
5. Government Decision No.42 of 26 January 2009 on the state financed training in

2009 for the public administration staff (Official Monitor of the Republic of Moldova, 2009, No.16-18, art.67).

6. Concept on the personnel policy in civil service, approved through Parliament Decision No.1227-XV of 18 July 2002 (Official Monitor of the Republic of Moldova, 2002, No. 122-123).

7. Mathis Robert, Nica Panaite, Rusu Costache, Human Resources Management, Editura Economica, 1997.

8. M.Armstrong, A Handbook of Personnel Management Practice, Kogan Page Ltd, 2003.

9. Reports on the implementation of central public administration reform in the Republic of Moldova, www.rapc.gov.md.

Prezentat: 10 august 2009.

Recenzent: Maria CIUBOTARU, doctor habilitat în economie, expert național în monitorizare și evaluare.

E-mail: tamara.gheorghita@gov.md

EFICIENȚA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE: CRITERII DE APRECIERE ȘI FACTORI DE INFLUENȚĂ

Tatiana ȘAPTEFRĂȚI,
doctor în biologie, conferențiar universitar,
catedra științe administrative, Academia de Administrare Publică de pe
lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The Republic of Moldova undergoes a transitional period in its development. The Soviet system of public administration was destroyed by the end of the XX century and the carcass of a liberal-democratic system of public administration was built. For a long period of time, the system was filled with authoritarian bureaucratic mechanisms, dominant technologies and control activities. The tradition of the past to solve the problems through the prism of ideology continued to remain the paradigm of the political thought of those in power. All these have delayed the implementation of the public administration reform. In these circumstances, the public institutions must approve and adapt to the realities and the challenges of the contemporary times. The process of governance should go beyond mere rules and institutions that contribute to managing change and include search methods establishing, implementing and assessing human development policies at the highest level of consensus, success and impact

Realizarea reformei sectorului public în Republica Moldova impune în mod imperios eficientizarea activității autorităților administrației publice, orientînd-o spre satisfacerea necesităților oamenilor, plasînd omul în centrul priorităților. În aceste condiții, instituțiile administrației publice trebuie să se perfecționeze și să se adapteze în permanență la realitățile și provocările contemporane, iar procesul de guvernare trebuie să depășească cadrul unor simple reguli și instituții ce contribuie la gestionarea schimbării și să includă metode de căutare, stabilire, implementare și evaluare a politicilor de dezvoltare umană la un nivel maximal de consens, succes și impact.

Noțiunea de eficiența activității, în linii generale, este cunoscută și semnifică orice activitate, inclusiv cea de conducere, o activitate productivă, rezultativă. În cadrul științelor economice este elaborată categoria de eficiență economică și criteriile de apreciere a acesteia. În managementul modern, de asemenea, este cunoscut termenul de eficiență a conducerii organizației (firmei) în condițiile concurenței de piață. Aceste categorii pot fi aplicate în determinarea noțiunii de eficiență a administrației publice, dar o extrapolare a lor nu este posibilă. Aceasta se explică prin faptul că administrația publică, în calitate de activitate, se deosebește de alte tipuri de conducere prin două caracteristici

principale: a) se realizează cu ajutorul puterii statului și a autorităților statului și b) un rol primordial în desfășurarea acestei activități îl are conducerea politică - politica, care constituie expresia concentrată a intereselor generale ale grupurilor sociale și ale cetățenilor. În acest context, eficiența administrației publice și criteriile de apreciere a acesteia nu sînt un proces tehnologic după modelul „cheltuieli - rezultate”, dar reprezintă elementul activității de conducere a subiectului politic, ce poartă în sine un anumit aspect politic.

În administrația publică, coraportul dintre cheltuieli și rezultate se folosește ca indicator al eficienței în situații concrete, dar esența acestor termeni se interpretează într-un plan mult mai larg decît în analiza economică. Activitatea de conducere poate fi eficientă din punct de vedere economic, dar mai puțin sau deloc eficientă în planul realizării scopurilor sociopolitice stabilite. Activitatea eficientă ca rezultativă în aspect sociopolitic nu întotdeauna este eficientă din punct de vedere economic, cu atît mai mult rentabilă. Aceasta se explică prin faptul că administrația publică își desfășoară activitatea într-un cadru social supus unor influențe multiple, iar efectele sociale indirecte au implicații majore în sectorul public.

În contextul celor menționate se poate spune că eficiența poate fi cuantificabilă (în special, efectele economice) și necuantificabilă (efectele sociale). Conducătorii din sectorul public trebuie să țină seama de ambele forme, dar și de faptul că ele pot avea, pe lîngă dimensiunea existentă, și o dimensiune de perspectivă, deoarece o parte apreciabilă din rezultate se obține pe parcursul unei anumite perioade de timp. Adesea

eficiența de perspectivă este ignorată.

În baza celor expuse concluzionăm: *eficiența administrației publice este noțiunea, care indică coraportul rezultatelor și realizarea scopurilor sociale stabilite, al rezultatelor și resurselor utilizate ale statului. Administrarea eficientă este activitatea cu cele mai bune rezultate posibile pentru satisfacerea necesităților și intereselor sociale în condițiile reglementării resurselor statului.*

Astfel, categoria de „eficiență a administrației publice” se determină prin noțiunile: „scopuri sociale”, „rezultate”, „necesități și interese sociale”. Fiecare dintre aceste noțiuni reflectă caracteristicile specifice ale administrației publice cu aspect politic. „Scopuri sociale”, în ultimă instanță, sînt scopuri politice; „rezultate” - servicii, procese, informații ce țin de satisfacerea necesităților și intereselor sociale (exprimate în politica statului); „resursele statului” - capitalul economic, social, politic, ideologic și informațional reglementat de stat.

Esența noțiunii de „eficiență a administrației publice” poate fi determinată și cu ajutorul modelului - corelația „întreprindere”, care caracterizează activitatea sistemului politic în ansamblu și a subsistemului de administrare publică ca parte componentă a acestuia. La „întreprindere” în sistem avem: 1) necesitățile societății (obiectului administrației publice), care condiționează elaborarea și aprobarea deciziilor corespunzătoare, 2) susținerea subiectului administrației publice - legitimitate (încrederea societății) și 3) resursele de care dispune statul pentru realizarea deciziilor posibile. La „ieșire”: transformarea reală a obiectului ca rezultat al realizării deciziilor și atingerii

scopului subiectului administrației publice.

Administrarea **publică** eficientă constă în activitatea administrativă competentă, în garantarea respectării legilor și în asigurarea accesului cetățenilor la informațiile de interes public. Conceptul de administrare eficientă pornește de la identificarea diverselor interese sociale și exprimarea lor în interese publice bine formulate. În acest context, administrarea publică eficientă cuprinde metode de căutare, stabilire, implementare și evaluare a politicilor publice, care exprimă diverse interese publice actuale și viitoare într-o societate. O parte importantă a unei astfel de guvernări este realizată de administrația publică națională și este executată în colaborare competitivă cu societatea civilă și de afaceri. Dezvoltarea și promovarea metodei de guvernare responsabile și competente solicită măsuri de sporire a eficienței guvernului, deschidere și transparență, concomitent susținând implicarea cetățenilor și instituțiilor civile în afaceri publice. Implementarea acestei metode de guvernare reduce barierele de comunicare dintre politicieni, funcționari publici și cetățeni prin dezbateri active și bine fundamentate referitor la prioritățile politice-cheie și măsurile de implementare. În aceeași ordine de idei o astfel de guvernare deschide un spațiu public, permițând participarea directă a experților și cetățenilor la formularea intereselor publice, la implementarea și monitorizarea politicilor publice.

Eficiența administrației publice își are specificul și particularitățile sale. Pentru determinarea eficienței este necesar să fie cunoscute criteriile de măsurare a acesteia. Noțiunea de criterii de eficiență a administrației publice înseamnă un indicator sau o totalitate de indicatori, în baza

căroră se apreciază eficiența sistemului de administrare publică în ansamblu sau a unor decizii administrative în parte. Prin urmare, la baza stabilirii și formulării criteriilor eficienței administrației publice stă categoria de „apreciere”.

Aprecierea eficienței administrației publice este necesară atât pentru autoritățile administrației publice, cât și pentru societate. Astfel, societății îi dă posibilitate să controleze calitatea activității instituțiilor administrației publice, iar conducătorilor și funcționarilor publici este necesară pentru autocontrol și perfecționarea procesului de administrare.

Aprecierea este un termen derivat de la noțiunea de „preț”, „valoare”. Astfel, aprecierea eficienței administrației publice indică asupra importanței fenomenelor sociale, iar în calitate de obiecte ale aprecierii pot fi nominalizate rezultatele activității de administrare: tipurile de relații sociale, procesele, actele administrative concrete, mediile de viață ș.a. Acestea sunt valorile materiale. Rezultatele activităților de administrare se apreciază în corespundere cu principiile, scopurile, concepțiile și normele stabilite, la rândul lor, acestea reprezintă valorile subiective.

Fiecărui sistem politic îi este caracteristic sistemul său de valori condiționate de interesele societății. În această ordine de idei valorile de bază ale statului Republica Moldova stipulate în Constituție sînt: democrația politică (puterea aparține poporului), suveranitatea statului, integritatea și securitatea sa, legalitatea, drepturile și libertățile cetățenilor, pluralismul de idei, unitatea poporului, egalitatea în fața legii ș.a. Aceste valori sînt incluse în criteriile de apreciere a eficienței administrației publice. Cu cît este mai mică diferența dintre valorile oficial

declarate și mecanismul funcțional al sistemului de administrare, cu atât este mai reală eficiența administrației publice.

Stabilirea criteriilor eficienței administrației publice se realizează în baza principiilor administrației publice, deoarece principiile constituie cerințele normative, elaborate de practica administrației publice și mijloacele ce reglementează relațiile dintre scopurile și rezultatele activității administrative. Principiile administrației publice exprimă cerințele legilor conducerii; funcționarea lor determină realizarea funcțiilor administrației publice și stimulează inițiativa celor conduși. Astfel, fiecare

dintre principiile administrației publice (democrație, descentralizare ș.a.) poate fi determinat ca indice al eficienței administrației publice. Aprecierea eficienței reprezintă procedura de comparare a rezultatelor deciziilor administrative cu indicatorii (valori, principii, scopuri, interese sociale) incluși în criteriile eficienței administrației publice.

În literatura de specialitate sînt elucidate mai multe clasificări ale criteriilor eficienței administrației publice. Astfel, G. Atamanciuc evidențiază în lucrarea „Teoria administrației publice” trei tipuri de criterii ale eficienței administrației publice.

Tipul criteriului	Obiectul aprecierii	Indicatorii eficienței	Criteriile de apreciere
De valori	Strategia politică, programe guvernamentale, planuri, concepții sociopolitice, economice, principii, metode de conducere.	Gradul de realizare a funcțiilor administrației publice (asigurarea integrității societății, a drepturilor și libertăților cetățenilor ș.a.), legalitatea deciziilor, gradul democrației, libertatea alegerii.	Coresponderea rezultatelor deciziilor administrației publice cu valorile, principiile de guvernare și cu interesele generale ale societății.
De scop	Programele guvernamentale, planurile, principiile de activitate a autorităților administrației publice, structurile organizaționale, formele, metodele, stilul de conducere, asigurarea informațională și normativ-juridică, modul de corelare a interesului general cu interesele cetățenilor, volumul și categoriile de servicii publice.	Plenitudinea îndeplinirii scopului și obiectivelor stabilite, gradul de raționalitate a deciziilor adoptate, legitimitate, democratism, legalitate, competență, metode de stimulare a participării cetățenilor la procesul de guvernare, inovația deciziilor, raționalitatea utilizării tuturor formelor de capital.	Coresponderea deciziilor cu scopul și obiectivele funcționale ale subiecților administrației publice, statului și responsabilităților lor, ordinii de drept, necesităților și intereselor societății, obținerea rezultatelor optime în cadrul reglării resurselor statului.

Pragmatic	Rezultatele ce țin nemijlocit de schimbarea obiectului administrației publice.	Utilitatea socială, câștigul economic și sociopolitic, raționalitatea folosirii resurselor, inovația și operativitatea deciziilor, creativitatea metodelor de conducere.	Obținerea rezultatelor optime cu cheltuieli de resurse minime, apreciere după modelul „cheltuieli” - „câștig”.
-----------	--	--	--

Fiecare dintre criteriile menționate sînt utilizate în analiza activității instituțiilor administrației publice de diferite niveluri. Astfel, primul tip de criterii, de valori, apreciază eficiența deciziilor autorităților publice de nivel ierarhic superior. Rezultatele și consecințele acestor decizii se manifestă în schimbările profunde ale întregii societăți sau ale multor domenii din societate. Cel de-al doilea tip de criterii, de asemenea, este general și complex, dar el este orientat în aprecierea eficienței administrației publice în funcție de un indicator concret ce caracterizează nemijlocit rezultatele scopului realizat, problemei soluționate, strategiilor și programelor realizate concomitent luîndu-se în calcul resurselor utilizate. Acești indicatori pot fi cantitativi și calitativi. Criteriul pragmatic exprimă aprecierea eficacității unor decizii concrete ale autorităților publice de diferite niveluri.

Analiza literaturii de specialitate marchează un șir de factori ce determină eficiența administrației publice. Unul din factorii ce contribuie la guvernarea eficientă este o *bază analitică pentru luarea deciziilor*. Această bază analitică poate fi asigurată de consilieri în cadrul guvernului, experți independenți, instituții academice și de cercetare. *Comunicarea în spațiu public* reprezintă un alt factor care influențează eficiența administrației publice.

Eficiența administrației publice este inseparabil legată de o societate civilă energetică (fără de care politica eficientă și corectă este mai puțin probabilă). Administrarea efectuată doar de guvern nu poate și nu este capabilă să răspundă adecvat la necesitățile reale ale oamenilor în multe domenii ale politicii publice. Guvernul trebuie să tindă spre parteneriate, cooperare și luarea deciziilor în comun cu sectorul civil. Crearea și funcționarea consiliilor elaboratoare de politici, organizarea audierilor și discuțiilor publice sînt exemple de parteneriat. *Gîndire și Guvernare strategică* este un alt factor ce contribuie la eficiența administrației publice. Aceasta presupune :

- existența capacității de pregătire și aprobare a deciziilor strategice la toate nivelurile administrației publice;
- dezvoltarea și discutarea viziunilor, strategiilor și doctrinelor naționale;
- pregătirea coordonată a viziunilor, politicilor și planurilor departamentale și interdepartamentale pe termen mediu;
- existența unui sistem eficient de implementare și actualizare a strategiilor aprobate.

Medierea democratică a intereselor reprezintă un al patrulea factor al guvernării eficiente. În prezent, se atestă o diminuare a intereselor cetățenilor vis-a-vi de activitatea autorităților administrației publice

și implicarea lor în administrarea afacerilor publice, acestea fiind cauzate de nivelul scăzut de încredere în guvern și instituțiile sale. În acest context, guvernul ar trebui să asculte și să țină cont de opiniile tuturor categoriilor de cetățeni, fără dezintegrări majore. Funcționarea mecanismelor complementare ale democrației participative (implicarea organizațiilor non-profit în activitatea legislativă și reglementarea juridică a lobbyismului), precum și existența mecanismelor complementare ale democrației directe (referendumuri, petiții, forme electronice de exprimare a interesului) contribuie, de asemenea, la eficientizarea administrației publice.

Abordarea excluderii sociale este un alt factor ce determină o guvernare eficientă. În acest context, autoritățile administrației publice trebuie să stabilească politici pe termen lung pentru identificarea dezbinărilor sociale și elaborarea modalităților de reducere a amenințării de excludere socială în economia de piață; să elaboreze politici coerente de angajare; să creeze sisteme viabile de protecție socială; să asigure acces egal la serviciile de sănătate și educație; să elaboreze politici pentru cei defavorizați și pentru minorități.

La etapa actuală, de o importanță vitală este consolidarea capacităților administrației publice la nivel local și național. Consolidarea capacităților include îmbunătățirea și perfecționarea continuă a funcțiilor administrației publice, permițând guvernului și autorităților administrației publice locale să se adapteze și să răspundă prompt la condițiile care se schimbă rapid. Consolidarea capacității conduce la o mai mare responsabilitate a autorităților administrației publice față de nevoile cetățenilor. În această ordine de idei, se evidențiază aportul unui alt factor

ce facilitează eficiența administrației publice - *necesitatea raportării guvernării* - care presupune constituirea unui sistem eficient de control intern al structurilor administrației publice. În aceste condiții administrațiile publice trebuie să fie mai profesioniste.

Factorul uman reprezintă elementul-cheie al activității și performanțelor din sectorul public. Mai mult decât atât, constituie coordonata esențială a dimensiunii și, mai ales, a calității activității în sectorul public. Astfel că nu se poate menționa eficiența unei instituții publice, în general, fără a avea în vedere, pe lângă eficiența economică și aspectele cuantificabile direct, și o serie de aspecte necuantificabile direct, dar care au multiple consecințe asupra performanțelor în sectorul public. Printre acestea un loc important îl ocupă eficiența muncii funcționarilor publici. De folosirea eficientă a personalului, de eficiența muncii lui depind înseși calitatea și eficiența activității din administrația publică.

P. Drucker, un manager profesionist, susține în lucrarea „Eficiența factorului decizional” ideea că nu se poate vorbi de eficiență fără eficacitate pentru că “este mult mai important să realizezi bine ceea ce ți-ai propus - eficacitatea - decât să realizezi bine altceva - eficiența”. Totodată, se afirmă că relația dintre eficacitate și eficiență este una de parte-întreg, eficacitatea influențând în mod direct eficiența, în special pe cea a personalului, fiind chiar un element intrinsec al acesteia. Mai mult, se poate spune că eficacitatea este un atribut al omului și are sursa în personalitatea, cunoștințele, rațiunea funcționarilor publici, dar și în relațiile dintre ei. Atât eficacitatea ca element intrinsec al eficienței personalului, cât și aceasta din urmă au o mare importanță pentru

eficiența de ansamblu a sectorului public. Pentru că nu e posibilă organizarea rațională și funcționarea eficientă a sectorului public fără personal deosebit de eficient și eficace, totodată. Altfel spus, eficiența și elementul său intrinsec, eficacitatea, sînt caracteristici esențiale și indispensabile ale activității funcționarului public.

Lipsită de aceste caracteristici, munca fiecărui funcționar public în parte ar influența negativ activitatea de ansamblu a autorității administrației publice. Mai mult, ar pune în pericol însăși atingerea obiectivului fundamental al instituției publice: satisfacerea interesului public.

Ca urmare, este necesară concentrarea atenției conducătorilor din administrația publică asupra performanțelor resurselor umane, creștere care va influența în mod evident eficiența utilizării resurselor materiale și financiare și eficiența de ansamblu a instituțiilor și autorităților publice.

Realizarea unei guvernări eficiente cere implicarea unor factori-cheie ca deschidere și transparență, responsabilitate, implicarea cetățenilor și instituțiilor societății civile în afacerile publice. Oamenii sînt scopul și mijloacele tuturor politicilor prin ce și se explică interacțiunea permanentă dintre guvern și societate. Prin prisma acestei abordări statul poate facilita interacțiunea

dintre factorii de decizie și societate la fiecare etapă a procesului de implementare a politicilor publice. Nivelul de aprobare și de susținere a activității guvernării eficiente este proporțional cu capacitatea acestuia de a propune și implementa cu succes programe ce presupun o participare activă a cetățenilor la procesul decizional. Simbioza dintre o guvernare eficientă și societatea civilă favorizează crearea unei coaliții puternice pentru o dezvoltare durabilă a societății.

Incertitudinea schimbărilor și a tranziției generează costuri înalte pentru diverse sectoare ale societății. În acest context, guvernarea trebuie să le asigure oamenilor posibilitatea de exprimare, factorii de decizie - să le ia în considerare aspirațiile, iar resursele să fie repartizate mai eficient în favoarea lor.

Mecanismul procesului de eficientizare a administrației este elaborat și modificat de subiecții administrației publice, cei care realizează reglementarea tuturor funcțiilor, formelor, metodelor, pîrghiilor și stimulentele administrării publice în scopul atingerii celor mai eficiente rezultate. Societatea, ca un sistem social complex, solicită ca mecanismul de administrare să asigure o interacțiune bine organizată a tuturor subsistemelor societății în scopul soluționării problemelor existente.

BIBLIOGRAFIE

1. Alexandru, I., *Administrare publică*, Lumina Lex, București, 2001.
2. Andronicănu, A. *Noutăți în managementul public*. Ed. Universitară, București, 2005.
3. Атаманчук, Г., *Теория государственного управления*, Москва, 2001.
4. Costea, M., *Introducere în administrația publică*, București, 2000.
5. Drucker, P., *Eficiența factorului decizional*, București, Editura Destin, 2001.

6. Dezvoltarea capacităților de guvernare. Provocări pentru țările din Europa Centrală și de Est. Comunicări selectate de la cea de-a 11-a Conferință anuală NISPAcee, București, 2003. Chișinău; 2005.

7. Șaptefrați, T. Mecanisme de eficientizare a activității autorităților administrației publice. În materialele Conferinței internaționale științifico-practice „Administrația publică: aspecte practico-științifice, probleme și perspective”. Chișinău, 2004, CEP USM.

8. Государственное управление в XX веке: традиции и инновации. Материалы 5-й ежегодной международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М.В.Ломоносова (31 мая-2 июня 2007, г. Москва, 2007.

<http://www.biblioteca.ase.ro/catalog/rezultate.php?c=3&q=administratie%20publica&st=s&tp1=1&tp2=1&tp3=1&tp4=1&tp5=1&tp6=1&dela=0>.

Prezentat: 15 februarie 2010.

Recenzent: Svetlana COJOCARU, doctor în economie, conferențiar universitar.

E-mail: tsapte@rambler.ru

MANDATUL REPREZENTANTULUI POPORULUI

Ion DULSCHI,
doctor în științe istorice,
conferențiar universitar,
catedra științe administrative, Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

According to the Constitution of the Republic of Moldova, the mandate of Parliament members is free, and the imperative mandate is void. Parliamentary Practice and enhanced voting of the decisions by the parliamentary factions, established based on political criteria and the adherence to the party, shows defiance of constitutional rule, and places the status of a Parliament Member to an inferior position compared to the one of a party member. Thus, the free mandate principle turns itself into a fiction, while the imperative mandate becomes a reality.

Clasa politică din Republica Moldova a pășit în anul 2010 cu restanțe la capitolul „politică”. Tentativele eșuate de a alege Președintele Republicii Moldova în 2009 au scos în evidență mai multe curenți în Legea supremă a statului, înlăturarea cărora, în opinia mai multor politicieni, analiști politici și specialiști în materie de drept constituțional, ar perime depășirea „crizei constituționale” și continuarea procesului de democratizare și europeanizare a țării.

Analiza evenimentelor ce s-au produs în Parlamentul de legislatură a XVII-a și în actualul Parlament, de legislatură a XVIII-a, confirmă cu prisosință că aleșii poporului au demonstrat un spirit de echipă de invidiat, ghidându-se de el la luarea deciziei de a vota sau, după caz, de a nu vota candidatura propusă pentru funcția de șef al statului. Care au fost motivele, care

i-au determinat pe deputați să se pronunțe „pro” sau „contra” în scrutinul prezidențial sau chiar să renunțe la dreptul lor de a participa la scrutin? Cine, conform Constituției Republicii Moldova, poate decide: cum să voteze alesul poporului, să voteze sau să nu voteze?

Iată doar câteva subiecte pe care intenționăm să le abordăm și să le elucidăm în prezentul articol.

Prin adoptarea Constituției Republicii Moldova la 29 iulie 1994, Parlamentul a declarat-o *Lege supremă a societății și a statului*. În articolul 2, alin. (1) al Legii supreme, intitulat „Suveranitatea și puterea de stat” expres se stipulează că: „Suveranitatea națională aparține poporului Republicii Moldova, care o exercită în mod direct și prin organele sale reprezentative, în formele stabilite de Constituție.”¹

În alineatul respectiv identificăm două

mesaje principale: "suveranitatea națională aparține poporului" ceea ce semnifică superioritatea voinței poporului asupra oricăror altor formațiuni sociale, și cel deal doilea mesaj - că exercitarea suveranității o face "direct și prin organele sale reprezentative stabilite de Constituție".

Dacă primul mesaj are menirea de a releva că puterea în stat îi aparține poporului, apoi mesajul secund ne indică mecanismele și formele de exercitare, specificând formele directă și reprezentativă de realizare. Prezenta dispoziție constituțională își găsește expresia în articolul 60 al Constituției în care se specifică: "Parlamentul este organul reprezentativ suprem al poporului Republicii Moldova și unica autoritate legislativă a statului." Prin atribuirea Parlamentului, prin norma constituțională, a statutului de organ reprezentativ suprem al poporului, se insistă că orice alte entități sociale au obligația de a se conforma actelor adoptate de legislativ.

Revenind la articolul 2 al Constituției, observăm că alineatul secund al acestuia stipulează că: "Nici o persoană particulară, nici o parte din popor, nici un grup social, nici un partid politic sau o altă formațiune obștească nu poate exercita puterea de stat în nume propriu. Uzurparea puterii de stat constituie cea mai gravă crimă împotriva poporului." Am realizat aceste intervenții în legea de bază a statului în scopul evidențierii dispozițiilor constituționale cu pondere de principiu, la care urmează să facem referințe pe parcurs. Și în abordarea subiectului alegerii șefului statului ne vom vedea obligați să facem referințe la unele norme constituționale de care urmează să ne ghidăm în analiza subiectului propus.

În identificarea răspunsului la întrebarea privind motivele de care se conduc deputații în realizarea mandatului lor de aleși ai poporului, urmează să cităm articolul 68 (1) al Constituției în care se stipulează că: "În exercitarea mandatului, deputații sînt în serviciul poporului. (2) Orice mandat imperativ este nul."

Nu înainte de a examina și de a purcede la unele estimări privind realizarea prezentei dispoziții constituționale în practica parlamentară, vom încerca să identificăm unele aspecte teoretice ce țin de evoluția mandatelor existente în practicile parlamentare din statele cu tradiții democratice, precum și din cele cu opțiune democratică.

În doctrina constituțională, deosebirea dintre mandatul imperativ și mandatul reprezentativ reflectă diferențele între doctrina suveranității populare a lui Rousseau și viziunea lui Montesquieu despre suveranitatea națională.

În primul caz, suveranitatea aparține poporului și fiecare individ deține o cotă din aceasta. Suveranitatea individului este transferată direct și nemijlocit alesului care reprezintă exclusiv voința alegătorilor săi. După Montesquieu, suveranitatea aparține corpului politic al națiunii ca întreg, iar una dintre caracteristicile sale este indivizibilitatea. Reprezentantul este mandatar al întregii națiuni, nerăspunzînd cu titlu individual în fața celor ce l-au ales.

Avantajul - mereu invocat - al mandatului imperativ constă în faptul că acesta oferă mecanisme de control mai eficiente. Dar, și acest avantaj este discutabil, deoarece presupune o mult mai mare vulnerabilitate a alesului la presiunile grupurilor organizate. Mai mult ca atît, mandatul reprezentativ are capacitatea de

a împiedica materializarea unui așa-zis "mare paradox" al democrației - dictatura majorității.

Și la ziua de azi doctrina și practica constituțională identifică două tipuri de mandate: mandatul imperativ și mandatul liber. Am putea considera, că prin introducerea normei respective în Constituție și legea organică cu privire la statutul deputatului sînt lipsite de temei orice dubii privind caracterul liber al mandatului de deputat. Situația reală ne oferă și alte aspecte în acest sens.

O expresie mai relevantă a mandatului imperativ a demonstrat-o doctrina constituțională sovietică, conform căreia acest tip de mandat întrunea următoarele elemente: obligația executării poruncilor alegătorilor, obligația prezentării periodice a dărilor de seamă în fața alegătorilor privind propria activitate și activitatea organului reprezentativ, în realizarea poruncilor, precum și dreptul alegătorilor de a-l revoca pe deputat, în cazul în care acesta n-a îndreptățit încrederea comunității.²

Prin urmare, mandatul imperativ prezumează existența unui control permanent asupra activității aleșilor poporului din partea alegătorilor.

O succintă retrospectivă istorică privind originea și evoluția instituției controlului asupra organului reprezentativ urmează să aducă mai multă lumină în esența subiectului. Constituirea instituțiilor juridico-statale de *revocare* și *poruncă a alegătorilor*, ca elemente importante ale mandatului imperativ, vine direct din istoria orașului medieval și din evoluția dreptului german, italian și francez în sec. XII-XVI. Caracterul obligatoriu al poruncilor a luat naștere ca urmare a introducerii în legislație a principiului reprezentanței teritoriale.

În Anglia, instituția mandatului imperativ vine în 1215, odată cu adoptarea Magna Carta, conform căreia în Parlamentul englez, de rînd cu reprezentanții clerului și ai puterii laice, au fost admiși și reprezentanții populației libere. Dreptul medieval european a recepționat principiile dreptului privat roman care reglementa relațiile comerciale și civile. Ulterior, abordarea civilistă s-a extins și asupra raporturilor sociale publice. Temelia civilistă a dreptului medieval a determinat și ideea, potrivit căreia parlamentarii erau considerați *mandantari* și „aveau capacitatea de a acționa doar cu consimțămîntul și din porunca corporației *mandatanților*, delegați să țină sfat cu regele”.

În Țările de Jos, membrii statelor generale erau trimișii alegătorilor și nici o chestiune importantă nu putea fi soluționată fără acordul alegătorilor săi. Principiul reprezentanței teritoriale, conform căruia membrii aleși ai parlamentului erau reprezentanți ai circumscripțiilor electorale, a existat pînă în sec. XVII.

Apariția, în aceeași perioadă, a *instituției de revocare*, la fel, ține de momente istorice concrete, pentru care erau proprii: lipsa unor forme juridico-statale stabile, precum redistribuirea puterii în cadrul luptei politice, dezmembrarea statului unic prin lupta comunelor orașenești pentru limitarea puterii demnitarilor în cnezatele independente. Ambele tendințe au contribuit în mod direct la apariția instituției revocării - instituție improprie democrației clasice. Nu e de mirare că în urma revoluțiilor burgheze din sec. XVII-XVIII, care s-au soldat cu victoria noii orînduiri sociale, cu schimbarea echilibrului de forțe sociale și instalarea de drept a principiilor democratice stabile, mandatul imperativ nu a fost recepționat nici de familia de drept

romano-germană, nici de cea anglo-saxonă.

În special, actele constituționale ale Marii Britanii, Statelor Unite ale Americii, Franței nu oferă alegătorilor dreptul de revocare a deputaților. Doar în timpul Comunei din Paris, care a lichidat orice diferențiere în activitatea de stat (în funcții judiciare, administrative și reprezentative erau numite persoane alese prin vot universal), practică preluată ulterior pentru formarea instituțiilor statului sovietic, fiind decretată norma legală potrivit căreia persoanele delegate în Adunarea Națională “urmas să se țină cu strictețe de mandatul imperativ și puteau fi înlocuiți în orice moment”. Experimentul a durat doar 72 de zile.³

Evoluția democrației parlamentare în Europa, instituirea și implementarea principiului separării puterilor, desfășurarea alegerilor libere în organele reprezentative au creat premisele apariției instituției menite să asigure un statut deosebit al deputatului - independența și nerăspunderea lui în fața alegătorului. „Deputatul este independent în fața propriilor alegători” – aceasta este piatra de temelie a doctrinei constituționale occidentale.

Afirmarea în doctrina constituțională europeană a mandatului liber, a mandatului, care exprimă independența deputatului prin lipsa unor proceduri de revocare, vine odată cu decretarea de către Adunarea Națională în anul 1789, în timpul Revoluției franceze, privind scutirea parlamentarilor de obligația de a urma instrucțiunile alegătorilor, instrucțiuni interzise ulterior. Consolidarea mandatului liber în legislația națională presupune următoarele: parlamentul este o instituție a puterii, care dispune de împuterniciri delegate pentru realizarea suveranității în numele întregii națiuni. De aici derivă concluzia privind caracterul infim

al instrucțiunilor sau al poruncilor date deputaților, deoarece aceștia nu reprezintă propria circumscripție, ci toată națiunea.

Prin urmare, ca o alternativă a principiului de reprezentare teritorială, vine reprezentarea națională aducând cu sine ideea reprezentării politice a poporului căruia, conform Constituției, îi aparține suveranitatea. Mai mult ca atât, reprezentanța națională neagă legătura strânsă cu alegătorii și controlul lor asupra activității parlamentarului, acesta promovează interesele locale prin prisma celor naționale. În Franța, pînă în prezent, acționează norma care interzice constituirea în parlament a fracțiunilor, grupurilor de deputați create în baza unui alt criteriu decît cel politic.

Prin urmare, parlamentul național devine un organ permanent, iar persoanele alese în calitate de deputați, obțin statutul de politicieni profesioniști. Esența mandatului liber, în accepțiunea sa clasică, a fost exprimată de politologul francez *Jean Antoine de Condorcet*: „Alegerea nu este o delegare de împuterniciri, ci o indicare a capacității. Împuternicitul poporului, eu voi face totul, ce voi considera potrivit intereselor lui autentice. El m-a delegat nu în scopul susținerii propriei sale opinii, ci în scopul expunerii opiniei mele. El s-a încredințat nu doar în sirguinta mea, dar și în inteligența mea, și independența opiniei mele este una din obligațiile față de el.”⁴

Renunțarea la mandatul imperativ și opțiunea pentru mandatul liber este stipulată în constituțiile mai multor state. În unele dintre acestea principiul mandatului liber este stipulat expres, de exemplu, în constituțiile Danemarcei, Italiei, Finlandei, Germaniei, Laosului, în altele – indirect – constituțiile SUA, Japoniei, Israelului.

În Constituția Republicii Moldova, opțiunea pentru mandatul liber este exprimată prin declararea nulă a mandatului imperativ. În exercitarea mandatului, deputații sînt în serviciul poporului (CRM, 68, 2). Această normă constituțională nu și-a găsit o dezvoltare în alte acte normative, limitîndu-se la aspectul său declarativ. Deputatul acționează în parlament fiind ghidat de propria înțelegere a intereselor poporului.

Marcel Prelo, eminent constituționalist francez, susținea că scrutinul constituie actul de numire și alegere, „prin urmare, manifestarea de voință a alegătorului este limitată de alegerea unei sau altei persoane și nu produce careva efecte asupra celui ales”.⁵

Prioritățile mandatului liber sînt menționate în gîndirea juridico-statală, constituind punctul forte și care a determinat majoritatea statelor democratice, în dilema privind mandatul imperativ sau cel liber, să opteze pentru cel din urmă. În primul rînd, în favoarea alegerii a servit argumentul privind deschiderea unor perspective pentru profesionalizarea deputaților. Deputatul, pornind de la certitudinea privind posibilitatea continuării activității profesionale, fără a fi amenințat de pericolul revocării, are posibilitatea de a-și exprima liber și independent propria opinie.

În cel de-al doilea rînd, transmiterea corpului de deputați a împuternicirilor privind realizarea puterii transferă amploarea luptei politice în incinta parlamentului prin aceasta diminuînd pericolul unei confruntări directe în societate.

În cel de al treilea rînd, este neutralizat lobbyismul regional.

Doctrinarii sovietici, în argumenarea caracterului exclusiv al mandatului

imperativ și în combaterea mandatului liber, veneau cu ideea că mandatul liber nu cade sub dependența de responsabilitate juridică a deputatului. Dacă în legislația națională procedura de revocare a deputatului nu este stipulată, iar instituția mandatului imperativ nu este recunoscută, în consecință conduce la iresponsabilitatea totală a reprezentantului poporului și lipsa unei legături între acesta și alegători.

De remarcat, că opinia respectivă, în mare măsură, este prezentă în aprecierile uzuale în societate, chiar și în mediul cu un grad înalt de inteligență.

Cu toate acestea, în realitate deputatul și alegătorii sînt într-un contact permanent, iar întîlnirile, corespondența și raporturile periodice ocupă o parte importantă din timpul reprezentantului poporului. În mare măsură, acestea au loc din cauza că o cere legea, iar pe de altă parte, din cauza dorinței deputatului de a păstra încrederea alegătorilor și de a-i ține la curent cu realizările sale politice.

Sanțiunea ce-l amenință, în caz contrar, constă în eventuala nealegere pentru un nou mandat. Dorința de a fi reales constituie pentru un politician profesionist un factor de motivație mai puternic decît eventuala revocare.

Prin urmare, mandatul liber, prezumînd neresponsabilitatea deputatului, îi asigură posibilitatea reprezentării intereselor întregului popor, fără a fi amenințat de careva consecințe juridice pentru aceasta.

Mandatul liber oferă alegătorilor posibilitatea reală de a influența deputatul care n-a îndreptățit încredele lor, prin intermediul scrutinelor parlamentare realizate cu regularitate. În cazurile în care deputatul nu corespunde statutului său înalt, regulamentul parlamentului și legislația în

vigoare dispun de suficiente pîrghii pentru sancționarea acestuia.

Pe această notă optimistă subiectul privind caracterul mai performant din punctul de vedere al valorilor democratice, al mandatului liber s-ar arăta a fi consumat. Cu toate acestea, revenind la chestiunea formulată la începutul prezentului articol - dacă ar exista careva forțe sau factori, care determină acțiunile deputatului în afară de cei identificați de conștiința acestuia și raportați nu la propriul confort, dar la interesul național - din perspectiva identificării răspunsului la acest subiect urmează să analizăm succint impactul partidelor politice asupra voinței aleșilor poporului în realizarea mandatului liber.

De mai mult timp observăm, iar în unele cazuri - și participăm, la duelurile dintre diverse formațiuni politice în campaniile electorale, pentru obținerea statutului de deputat în parlament. Organizarea scrutinului pentru forul reprezentativ suprem, în majoritatea statelor se realizează în baza listelor de partid conform sistemului proporțional. Componenta nominală a listelor de partid este mai puțin importantă pentru alegător, cu excepția liderului partidului și a unui cerc de persoane din conducerea de vîrf a partidului. Cît privește „masa” deputaților, aceștia sînt puțin cunoscuți pentru alegători și comportamentul lor este determinat de liderul formațiunii din care face parte sau care l-a promovat. Astăzi, anume partidele prescriu deputatului vectorul acțiunii politice, partidele dispun de tot instrumentarul de „convingere” a deputatului, în cazul în care acesta deviază de la linia partidului. În realitate, partidul oferă deputatului mandatul imperativ și-i cere executarea lui.

Chiar și în statele în care mandatul

imperativ este respins constituțional, chestiunea privind obligația deputatului de a urma indicațiilor alegătorilor trece în întrebarea privind gradul și obligația juridică a deputatului de a se subordona partidului.

Prin urmare, nu putem insista asupra independenței absolute a deputatului care dispune de mandatul liber, deoarece deputații se află în dependență de partidele politice. Mandatul liber indirect însușește trăsăturile mandatului imperativ, iar dezbaterile parlamentare se transformă într-o formalitate, deoarece rezultatul lor este determinat apriori de fracțiuni.

Autorul rus I. L. Solonevici menționează în studiul său „Narodnaia monarhia” („Monarhia populară”) că deputatul occidental nu este legat de nimic în afară de fidelitatea față de propriul partid, acesta fiind un pericol serios. În opinia autorului, simpatiile electorale ale poporului au un caracter întîmplător, iar reacția „masei” este neorganizată și dezorganizată de inflații, crize, războaie și demagogii. Obținind o astfel de „susținere”, partidele deformează ideea reprezentanței poporului. Deputatul din parlament se transformă într-o marionetă care este obligată, la ordinul liderului de partid, să voteze „pro” sau „contra”, să producă ovații sau scandaluri, să bată din palme sau să tropăiască din picioare, precum a fost decis în culise.⁶

Evoluția sistemului de partide a distrus principiul reprezentării întregii națiuni, principiu care, în esența sa, constituie temelia parlamentarismului reprezentativ pe care se fonda independența deputaților. Stipularea în legislație a caracterului imperativ al mandatului ar însemna instaurarea unei dominări nelimitate a partidelor asupra deputaților, cu toate că partidele, și fără aceasta, dispun de

suficiente mijloace pentru exercitarea presiunii sale asupra deputatului.

Ilustrul jurist francez J. Vedel considera dependența deputatului față de partid ca o mare perversiune a democrației, în special, dependența alesului poporului de minoritățile organizate.⁷

Prin urmare, cu toate că mandatul liber, conform doctrinei constituționale europene, presupune independența deputatului, în realitate deputatul se află sub presiunea unor grupuri sociale sau teritoriale și este obligat să facă lobby în interesul acestora.

Ioan Buduca, scriitor și jurnalist din București, menționează în cotidianul *Ziua* în articolul "Votul imperativ", fiind și el preocupat de subiectul în cauză: "La noi, este considerat normal ca deputații și senatorii să asculte militărește de partidul care i-a promovat pe listele de candidați în alegeri, deși Constituția spune pe dos: nu ascultați decât de interesele naționale! Iată paragraful cu pricina: "Votul imperativ este interzis". Aceasta înseamnă că nicio altă putere, alta decât conștiința proprie, nu are voie să comande asupra votului unui deputat ori senator." ⁸

Autorul de la *Ziua* nu doar constată caracterul neconstituțional al votului executat la ordinul șefilor de partide, el merge mai departe și pune accentul pe necesitatea introducerii unor mecanisme legale de sancționare a celor care comandă votul imperativ.

Cît privește Republica Moldova, mandatul imperativ a fost și continuă să fie exercitat de către deputați. În mod evident, acest mandat este exercitat de fracțiunea PCRM, inclusiv în cadrul tuturor tentativelor de a alege șeful statului. Deputații comuniști au dat dovadă de o capacitate de ascultare de invidiat, urmînd

întocmai dispoziția p. 20 al Statutului PCRM, care în mod expres denotă mandatul imperativ. "Membrii PCRM, aleși în organele puterii locale și de stat în conformitate cu listele PCRM (consilieri, primari, deputați în Parlament) sau numiți în funcții de conducere a acestor organe sau organe executive, atunci cînd refuză să îndeplinească hotărârile de partid și să promoveze politica partidului sînt trași la răspundere de partid, cu excluderea, în cazuri excepționale, din rîndurile PCRM." ⁹

Despre existența unei decizii adoptate la plenara CC al PCRM de a nu participa la scrutinul prezidențial se menționează pe site-ul partidului: "Deputații fracțiunii PCRM nu vor vota pentru candidatura înaintată de Alianța pentru Integrare Europeană la funcția de Președinte al Moldovei. Surse din cadrul Comitetului Central al PCRM au declarat pentru agenția OMEGA că decizia a fost adoptată în cadrul plenarei Comitetului Central al Partidului Comunistilor, care a avut loc în dimineața zilei de luni, 7 decembrie." ¹⁰

Dispoziții similare întîlnim și în Statutul PPCD în care se menționează că: "Hotărârile adoptate în mod statutar de organele de conducere ale PPCD sunt obligatorii pentru toți membrii partidului, indiferent de opinia lor personală și indiferent dacă au participat sau nu la adoptarea hotărîrilor respective." ¹¹

În cazul nerespectării Statutului și pentru acțiuni care dăunează activității, prestigiului și unității partidului, conform art. 27, urmează excluderea din PPCD. Iar în art. 28 este stipulat că "persoanele care s-au retras sau au fost excluse din PPCD

sunt obligate să demisioneze din funcțiile publice sau demnitățile obținute ca urmare a apartenenței lor anterioare la partid: ministru, deputat, prefect, primar sau consilier județean, municipal, orașenesc sau comunal."¹²

Am exemplificat în baza formațiunilor politice respective, doar din motivul că, doar în statutele lor există unele stipulații rigide privind consecințele devierii de la disciplina de partid, inclusiv și pentru persoanele alese sau numite în funcții publice.

În scopul respectării principiului de echidistanță politică în abordarea unor procese social-politice, vom menționa, precum deja am făcut-o la începutul prezentului articol, că spiritul fracționar a fost demonstrat de către deputați afit în cadrul alegerilor din mai-iunie 2009, cit și în cadrul celor din noiembrie – decembrie 2009, cînd formațiunile aflate în opoziție n-au participat la alegerea șefului statului.

Din cele relevate constatăm existența unui conflict de statute: statutul de deputat, de ales al poporului, de membru al organului reprezentativ și legislativ suprem în stat, pe de o parte, și statutul de membru al unui partid politic, pe de altă parte. Nu încapă nici o îndoială că primul statut este superior celui de al doilea și prin aceasta statutul de membru de partid prezumează subordonarea statutului de deputat. Altfel spus, interesul național este superior interesului de partid și, prin urmare, stipularea în statutele de partid a unor dispoziții care obligă membrii săi aleși în organe de stat să urmeze dispozițiile organelor de conducere din partid este una

neconstituțională, sfidîndu-se art. 2 al Constituției Republicii Moldova la care deja ne-am referit la începutul acestei publicații.

Nu punem la îndoială opinia mai multor politicieni, lideri de partid, că disciplina de partid asigură coeziunea în rindurile formațiunii pe care o conduc, iar votarea consolidată a fracțiunii asigură realizarea prevederilor programatice. Și totuși, prin disciplina de partid se realizează fenomenul persuasiunii în corpul politic de deputați, fenomen foarte periculos din perspectiva instaurării unei dictaturi a minorității în persoana conducerii de partid asupra membrilor săi, inclusiv a celor cu statut de ales al poporului.

În opinia noastră, asigurarea mandatului liber real ar fi posibilă prin consolidarea corpului politic, prin sporirea calităților personale ale aleșilor, sporire care nu este realizată din plin prin procedura actuală de alegere în baza listelor de partid. Urmează să se modifice fundamentai Legea, inclusiv la acest compartiment: alegerile în Parlamentul Republicii Moldova să se efectueze în circumscripții uninominale, iar reprezentanții formațiunilor politice vor veni personal în fața alegătorilor, propagînd programul partidului care l-a promovat în calitate de candidat și demonstrîndu-și propriile capacități.

Nealegerea șefului statului a fost determinată nu doar de incapacitatea clasei politice moldovenești de a comunica și de egoismul de partid, care s-a dovedit a fi mai presus de interesele naționale, dar și de imperfecțiunea legislației în vigoare.

BIBLIOGRAFIE

¹ Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994.

² Безуглов А.А. Советский депутат. – М.: Юрид. лит-ра. – 1971. – 224 с.

³ Глотов С., Синюков В. Отзыв депутата: исторический аспект // Конституционный вестник, 1992. – № 10.

⁴ Кондорсэ Ж. А. Эскиз исторической картины прогресса человеческого разума – М., 1936. – С. 177.

⁵ Прело М. Конституционное право Франции. М.: Изд-во иностранной лит-ры, 1957. – С. 436.

⁶ Солоневич И.Л. Народная монархия. М.: Феникс, 1991. – С.101-102.

⁷ Ведель Ж., Административное право Франции. М.: Прогресс, 1973. – 512 с.

⁸ <http://www.ziua.ro/>, Ioan Buduca, Ziua, nr.4676, 27 octombrie, 2009.

⁹ <http://www.pcrn.md/md/statut.php>

¹⁰ http://www.pcrn.md/main/index_md.php

¹¹ www.e-democracy.md/files/parties/ppcd-statute-2004-ro.pdf

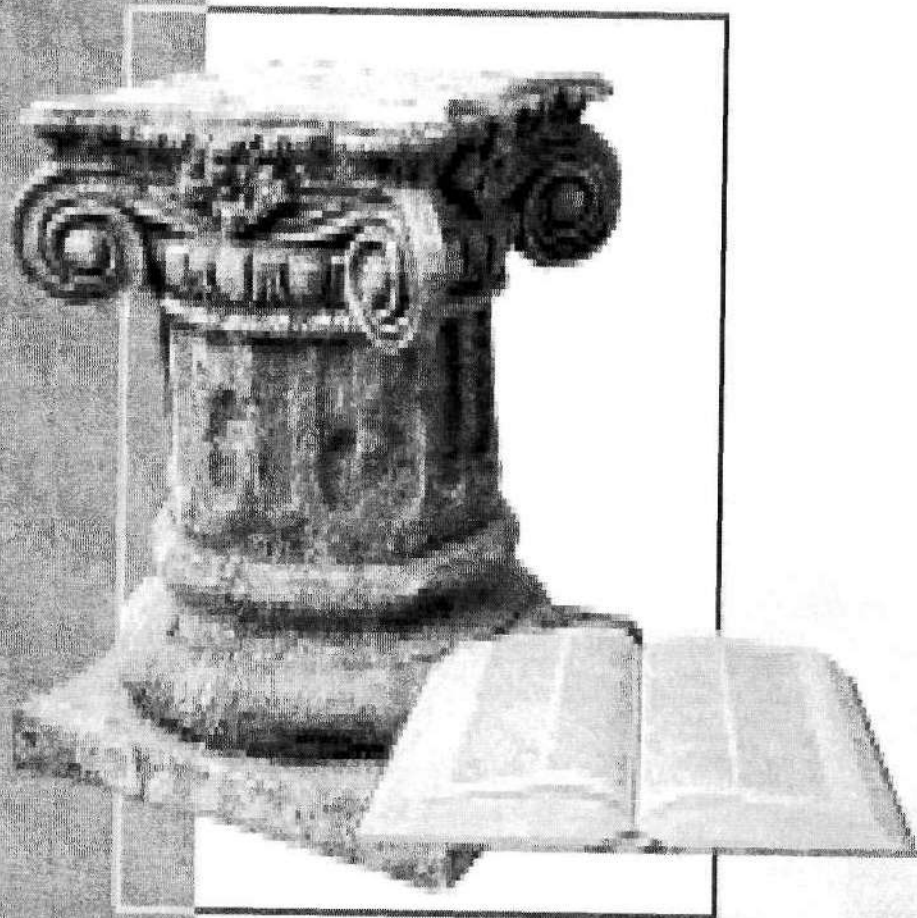
¹² Ibidem

Prezentat: 2 februarie 2010.

Recenzent: Mihail ROTARU, doctor habilitat în științe istorice, profesor universitar.

E-mail: dulschi@mail.ru

Societatea civilă și statul de drept



REGLEMENTAREA TIMPULUI DE ODIHNĂ

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

In this article there are reflected theoretical aspects that concern the work and rest insufficiency in the Republic of Moldova.

The legal frame is emphasized and the types of work (normal, reduced, partial) and types of rest (breaks during the working day, holidays, days off weekends, paid vacations: annually paid, additional, social, unpaid) are characterized.

The contents of the study is realized in the correlation with the international activities ratified by the Republic of Moldova.

(Sfârșit. Început în nr. 3-4/2009)

Dispozițiile legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă, ținând seama de finalitatea lor, au caracter imperativ. Între timpul de muncă și timpul de odihnă există o relație evidentă de interdependență, deoarece reglementarea legală a timpului de muncă reprezintă și o garanție a realizării dreptului la odihnă.

La scară socială, reducerea timpului de muncă și creșterea celui de odihnă sînt și o expresie, și o premisă a ridicării gradului de civilizație a salariaților, individual și în ansamblul lor. Concomitent, reducerea timpului de muncă permite și o absorbție mai mare în muncă a persoanelor aflate în șomaj.

Prin timp de odihnă se înțelege durata de timp, consacrată legal, stabilită științific, necesară pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale

cheltuite în procesul muncii și pentru satisfacerea nevoilor sociale și cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează activitatea pe care trebuie să o efectueze în temeiul contractului individual de muncă¹.

Timpul de odihnă se prezintă în următoarele forme principale: pauza pentru masă și repausul zilnic; pauzele pentru alimentarea copilului; repausul săptămînal; zilele de sărbătoare nelucrătoare; concediile anuale și cele sociale.

Pauza de masă și repausul zilnic. În conformitate cu art. 107 alin. (1) din CM al RM, în cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de, cel puțin, 30 de minute. Această pauză nu se include în timpul de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității.

Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Totodată, trebuie precizat faptul că durata pauzei de masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții:

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului;

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă;

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității.

Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și (sau) de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de, cel puțin, 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.

Din prevederile art. 107 alin. (3) din CM al RM, la unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă. Pentru realizarea la concret a acestor prevederi, se cere ca, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, să fie stabilită procedura și locul rezervat pentru masă în timpul lucrului.

Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic.

Pauzele pentru alimentarea copilului. În conformitate cu prevederile art. 108 alin. (1) din CM al RM, femeilor

care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani li se acordă, pe lîngă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Aceste pauze se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.

Pauzele suplimentare pentru alimentarea copilului vor avea o frecvență de, cel puțin, o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru femeile care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

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

Repausul săptămînal. După cum s-a menționat, săptămîna de muncă este, ca regulă, de 5 zile, după care urmează două zile de repaus consecutive (sîmbăta și duminica).

În conformitate cu prevederile art. 109 alin. (2) din CM al RM, în cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămînal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica.

În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămînal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămîinii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

În orice caz, durata repausului săptămînal neîntrerupt nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor

cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.

Dispoziția art. 110 alin. (1) din CM al RM interzice prestarea muncii în zilele de repaus. Prin derogare de la această dispoziție, atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se admite *fără acordul salariatului* în următoarele cazuri:

- pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntîmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

- pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

Atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se efectuează de angajator *cu acordul scris al salariatului* în următoarele cazuri:

- pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

- pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

- pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea

provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

- pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În această situație, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

În conformitate cu prevederile art. 110 alin. (3) din CM al RM, nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru bolnav al familiei, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Angajatorului îi revine obligația de a informa în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

Zilele de sărbătoare nelucrătoare. În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din CM, în Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu, sînt: 1 ianuarie – Anul Nou; 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul); 8 martie – Ziua internațională a femeii; prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc; ziua de luni la o săptămînă după Paște (Paștele Blajinilor); 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii; 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei; 27 august – Ziua Republicii; 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”; ziua Hramului bisericii

din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului.

În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, Guvernul Republicii Moldova este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile.

În conformitate cu art. 111 alin. (2) din CM al RM, în zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (unitățile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările urgente de reparație și de încărcare-descărcare.

Este interzisă atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

Antrenarea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a invalizilor de gradul I și II, a femeilor care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), a persoanelor care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și a salariaților care îngrijesc de un membru bolnav al familiei se efectuează după procedura identică de antrenare a salariaților respectivi la muncă în zilele de repaus. Așadar, salariații menționați pot fi antrenați la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații respectivi despre dreptul lor de a refuza muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

Concediile anuale. În conformitate cu prevederile art. 43 alin. (2) din Constituția RM, salariații au dreptul la protecția muncii.

Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

Dreptul la concediul de odihnă plătit este un drept fundamental al persoanei în Republica Moldova, fiind un element esențial al statutului juridic al salariaților, intrînd în conținutul capacității de folosință a acestora.

Deoarece dreptul la concediul de odihnă plătit se bazează și este consecința contractului individual de muncă, el este de natură contractuală, iar în practica juridică a Republicii Moldova – orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă prin dispozițiile art. 64 alin. (2) și ale art. 112 alin. (2) din CM al RM.

Observăm că concediile de odihnă sînt de două categorii: concedii de odihnă anuale de bază; concedii de odihnă anuale suplimentare.

În conformitate cu prevederile art. 112 alin. (3) din CM al RM, orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Putem evidenția următoarele principii ce guvernează întreaga materie a concediilor de odihnă anuale:

1) *Stabilirea unei durate minime de 28 zile calendaristice (exceptînd zilele de sărbătoare nelucrătoare) pentru concediul de odihnă anual.* Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățămînt, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului

de odihnă anual². De exemplu, în conformitate cu prevederile art. 35 din Legea RM privind protecția socială a invalizilor nr. 821-XII/1991, pentru invalizii de grupa I (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește un concediu anual cu durata de 36 de zile calendaristice, pentru invalizii de grupa II – de 28 de zile calendaristice.

2) *Interdicția de a se renunța, în tot sau în parte, la dreptul la concediul de odihnă anual* (art. 112 alin. (2) din CM al RM), ceea ce reprezintă o expresie a protecției sociale a salariaților.

3) *Efectuarea concediului de odihnă anual în natură, spre a realiza obiectivul său fundamental, respectiv refacerea forței de muncă a salariatului*. Doar în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator.

În conformitate cu art. 115 alin. (1) din CM al RM, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați:

a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariați, conform legislației în vigoare. De exemplu, salariaților transferați dintr-o unitate în alta concediul de odihnă li se poate acorda și înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

Concediul de odihnă anual pentru

următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite.

Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu, cel puțin, 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic. În funcție de cerințele asigurării bunei funcționări a unității, efectuarea concediului se va realiza pe tot parcursul anului, în afara unor situații specifice anumitor categorii de personal. Astfel, cadrele didactice beneficiază de concedii de odihnă anuale în perioada de vară.

La programarea concediilor de odihnă anuale se cer a fi respectate următoarele condiții:

- concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel încît o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;

- soții care lucrează la aceeași unitate au dreptul la concediu în același timp;

- concediul de odihnă anual al salariaților care prestează muncă prin cumul se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază.

Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atît pentru angajator, cît și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu, cel puțin, 2 săptămîni înainte.

Programarea concediilor de odihnă anuale, efectuată cu respectarea prevederilor legale, nu poate fi contestată de către salariați în instanța de judecată.

Ca regulă, concediul de odihnă anual se acordă integral. Observăm că art. 115 alin. (5) din CM al RM admite posibilitatea fracționării acestui concediu.

Fracționarea concediului de odihnă anual

în două părți este posibilă numai în baza unei cereri scrise a salariatului și cu condiția că fiecare dintre aceste părți să aibă o durată de, cel puțin, 14 zile calendaristice.

În conformitate cu prevederile art. 122 din CM al RM, salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate.

În caz de rechemare, angajatorul trebuie să țină seamă de următoarele aspecte:

- salariatul nu este obligat să restituie indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite;

- retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează în baze generale;

- 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 aceleiași an calendaristic. Folosirea de către salariat a părții rămase a concediului de odihnă se efectuează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului;

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

După cum s-a menționat, concediul de odihnă se acordă, ca regulă, anual conform programării. Însă, conform dispozițiilor art. 118 alin. (2) din CM al RM, concediul de odihnă poate fi amînat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

În cazuri excepționale, cînd acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă

negativ asupra bunei funcționări a unității, concediul, cu consunțămîntul salariatului și cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi amînat pe anul de muncă următor. În acest caz, în anul următor salariatul va beneficia de 2 concedii, care pot fi cumulate sau divizate în baza cererii scrise.

Legislația muncii interzice neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare (art. 118 alin. (4) din CM al RM).

Referindu-ne la indemnizația de concediu, observăm că aceasta se plătește de către angajator cu, cel puțin, 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu. Cuantumul acestei indemnizații nu poate fi mai mic decît valoarea salariului, sporurilor și, după caz, a indemnizației de eliberare din serviciu pentru perioada respectivă.

În conformitate cu art. 117 alin. (4) din CM al RM, în caz de deces al salariatului, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora – altor moștenitori, în conformitate cu art. 1449-1451, 1500 din Codul civil al Republicii Moldova.

Concediul de odihnă anual suplimentar. Fundamentul acestui concediu rezidă în condițiile deosebite de muncă ale salariaților sau în situația lor specială:

- salariații care lucrează în condiții vătămătoare, nevătători și tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază, în fiecare an, de un concediu de odihnă anual

suplimentar plătit cu durata de, cel puțin, 4 zile calendaristice (art. 121 alin. (1) din CM al RM)³;

- salariații din unele ramuri ale economiei naționale (industrie, transporturi, construcții etc.) beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate și pentru munca în schimburi. Durata concretă a acestora urmează să fie concretizată în convențiile colective încheiate la nivelul ramurilor de activitate;

- femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

Conform prevederilor art. 121 alin. (5) din CM al RM, în convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decît cele specificate în CM al RM. În temeiul acestor prevederi, partenerii sociali au inserat, în Convenția colectivă, o clauză, potrivit căreia personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psihoemoționale sporite i se poate acorda un concediu suplimentar plătit cu durata de pînă la 7 zile calendaristice. Condițiile de acordare a concediului suplimentar se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă.

În conținutul contractelor colective de muncă, convențiilor colective vom desprinde norme care prevăd că salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri: căsătoria

salariatului – 3 zile; căsătoria copilului salariatului – 1 zi; nașterea ori înfierea copilului – 1 zi; decesul părinților, soțului (soției), copilului – 3 zile; decesul rudelor de gradul II – 1 zi; mamelor care au copii în clasele I și II – 1 zi la începutul anului școlar; încorporarea în rîndurile Armatei Naționale a membrului familiei – 1 zi.

Concediul neplătit. Potrivit prevederilor art. 120 alin. (1) din CM al RM, din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțămîntul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre). În aceste cazuri, acordarea concediilor neplătite se efectuează în baza acordului de voință al angajatorului și al salariatului.

Unele categorii de salariați au dreptul să solicite de la angajator acordarea concediului neplătit. Astfel, femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vîrstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de, cel puțin, 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

În cele din urmă, se cere menționat faptul că, pe durata concediilor neplătite acordate conform art. 120 din CM al RM, persoanele beneficiare își păstrează calitatea de salariat. Angajatorul nu poate încadra alte persoane, urmînd ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite.

Concediile sociale. Din categoria

concediilor sociale fac parte următoarele tipuri de concedii: concediul medical; concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului; concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani; concediul pentru salariatul care a adoptat un copil nou-născut sau l-a luat sub tutelă.

Concediul medical. În conformitate cu art. 123 alin. (1) din CM al RM, concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților și ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare.

Modul de stabilire, calculare și achitare a indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 469 din 24.05.2005 pentru aprobarea Instrucțiunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical⁴.

Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului. În conformitate cu prevederile art. 124 alin. (1) din CM al RM, femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații.

Potrivit prevederilor art. 16 alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 289-XV/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, asiguratele, soțiile aflate la întreținerea soților salariați și șomerele care au dreptul la concediu de maternitate, beneficiază de indemnizație de maternitate.

Cuantumul lunar al acestei indemnizații este de 100% din venitul mediu lunar realizat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuțiile de asigurări sociale.

Suplimentar, este necesară atenționarea asupra faptului că persoana asigurată beneficiază și de o indemnizație unică la nașterea copilului în cuantum de 1000 de lei pentru fiecare copil născut viu (art. 25 alin. (1) din Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2007⁵).

În baza unei cereri scrise, femeilor menționate, după expirarea concediului de maternitate, li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrstă de 3 ani. Indemnizația pentru acest concediu se va plăti din bugetul asigurărilor sociale de stat. Cuantumul concret al acestei indemnizații este specificat în Legea nr. 289-XV/2004 și în Regulamentul cu privire la modul de stabilire și plată a indemnizațiilor adresate familiilor cu copii, aprobat prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 1478 din 15.11.2002⁶.

Este de menționat faptul că concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului.

În conformitate cu art. 124 alin. (3) din CM al RM, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau parțial în orice timp, pînă cînd copilul va împlini vîrsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani. În conformitate cu

prevederile art. 126 alin. (1) din CM al RM, în afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum și tatălui copilului, bunelului sau altei rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției).

În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, persoanele menționate pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.

Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art. 78 alin. (1) lit.a) din CM al RM.

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

Concediul pentru salariatul care a adoptat un copil nou-născut sau l-a luat sub tutelă. În conformitate cu art. 127 alin. (1) din CM al RM, salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Îndemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.

De asemenea, menționăm faptul că salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în condițiile art. 126 din CM al RM.

BIBLIOGRAFIE

¹ Ion Traian Ștefănescu, op.cit. - P. 134.

^{2*} Dacă durata concediului anual de odihnă este stabilită în zile lucrătoare, atunci în această durată nu se includ zilele de repaus săptămînal. De exemplu, în conformitate cu prevederile art. 31 din Legea serviciului în organele vamale (nr. 1150-XIV/2000), colaboratorul vamal are dreptul la concediu anual plătit de 30 de zile lucrătoare. În conformitate cu prevederile art. 37 din Legea RM cu privire la Procuratură nr. 118-XV/2003, procurorul are dreptul la concediu anual plătit de 30 de zile lucrătoare. În cazul în care procurorul are o vechime în muncă de pînă la 5 ani, concediul lui se mărește cu 2 zile lucrătoare, de la 5 la 10 ani – cu 5 zile, de la 10 la 15 ani – cu 10 zile, peste 15 ani – cu 15 zile lucrătoare. Potrivit art. 27 alin. 1 din Legea serviciului public, funcționarii publici au dreptul la concediu anual plătit, cu o durată de 30 de zile lucrătoare. În cazul în care vechimea în serviciul public depășește 5 ani, 10 ani, 15 ani concediul de odihnă plătit se mărește respectiv cu 2, 4, 6 zile lucrătoare.

³* Norma juridică, cuprinsă în art. 121 alin. (1) din CM al RM, cunoaște și anumite concretizări; astfel, în corespundere cu dispozițiile Hotărîrii Guvernului RM nr. 1223 din 9 noiembrie 2004 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 212 din 26.11.2004), a fost aprobat Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar. În calitate de exemplu, invocăm o stipulație din nomenclatorul în cauză, potrivit căreia, medicul radiolog, personalul medical mediu și inferior, ocupat nemijlocit cu asistența medicală radiologică, precum și tehnicianul radiolog beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar cu o durată de 11 zile calendaristice.

⁴ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 77-79 din 03.06.2005.

⁵ Ibidem, nr. 203-206 din 31.12.2006.

⁶ Ibidem, nr. 154 din 21.11.2002.

Prezentat: 26 octombrie 2009.

Recenzent: Eduard BOIȘTEANU, doctor în drept, conferențiar universitar.

E-mail: aap@aap.gov.md

КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА О ПРАВОНАРУШЕНИЯХ: ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ, ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

В. И. ГУЦУЛЯК,

доктор юридических наук, профессор,
Академия публичного управления при
Президенте Республики Молдова

SUMMARY

On October 24th 2008, the Contravention of Law of the Republic of Moldova was adopted, which was promulgated on the 29th of December 2008, published on the 16th of January 2009 and to be in force starting with the 31st of May 2009.

The new Contravention of Law has many priorities compared to the previous one but there are some vaguenesses, as well. They refer in particular to the juridical device of the application of legal proposition. This article contains a juridical analysis on the new law according to which a number of improved recomandations are suggested.

(Окончание. Начало в № 3-4/2009)

Книга вторая Кодекса о правонарушениях¹ озаглавлена: „Производство о правонарушениях”². Данная часть закона содержит в себе юридический механизм реализации предписаний материальных норм права, содержащихся в Особенной части Книги первой указанного закона. Именно данный юридический механизм предопределяет в значительной мере эффективность закона, своевременность его воздействия на противоправные посяательства на социальные ценности, охраняемые материальными нормами права.

Проанализировав новый закон, исходя из анализа науки и практики правоприменительной деятельности в сфере борьбы с административными

правонарушениями, констатируем тот факт, что и в Книге второй Кодекса, также как и в первой, существует, на наш взгляд, много неточностей, дискуссионных моментов, а, порой, и юридических коллизий. Выделим только некоторые из них.

1. Полагаем важным и необходимым с точки зрения юридического содержания, изменение наименования Книги второй закона. Нынешнее наименование „Производство о правонарушениях” представляет собой ошибочный, на наш взгляд, вариант перевода наименования данной Книги с государственного языка: „Cartea a doua. Procesul contravențional”. Во-первых, „proces” - означает процесс, а не производство. Второе понятие является составной частью первого, его

разновидностью. Во-вторых, термин «*contraventional*» является производным понятия „*contraventie*“, которое, в свою очередь, может быть переведено как „административное правонарушение“, а не как „правонарушение“. Следовательно, название указанной книги „Производство по делам об административных правонарушениях“, по нашему мнению, в большей мере отражало бы содержание данной части закона. Именно так данная часть Кодекса об административных правонарушениях названа в Армении, Белоруссии, Российской Федерации, Киргизии, на Украине и в других странах СНГ.

2. Полагаем необходимым и целесообразным уточнение перечня участников производства по делам об административных правонарушениях³ (глава II Книги второй КоАП РМ).

В анализируемом законе ни административные комиссии, ни судебные инстанции не признаны в качестве участников производства. Данное обстоятельство, по нашему мнению, является дискуссионным, так как оба названных органа уполномочены рассматривать дела об административных правонарушениях и принимать решения по ним, а, значит, активно участвуют в производстве. Более того, в случае, когда решение по делу обжаловано, производство по делу не может быть завершено без участия в нём судебной инстанции, так как рассмотрение жалобы (в том числе кассационной) на решение по делу об административном правонарушении является исключительной компетенцией соответствующей судебной инстанции (ст. 448 и 465 КоАП РМ).

3. Нуждается в конкретизации (уточнении) вопрос о компетенции органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. В качестве аргумента нашего мнения обратимся к анализу компетенции прокурора (ст. 396 КоАП РМ). Санкция, как ст. 312 „Злоупотребление властью или служебным положением“, так и ст. 313 „Превышение власти или служебных полномочий“, предусматривает: „Влечёт наложение штрафа в размере от 50 до 150 условных единиц с лишением права (*подч. нами*) занимать определённые должности или права осуществлять определённую деятельность на срок от 3 месяцев до 1 года“. Следовательно, прокурор, при рассмотрении дела, не может не применить в качестве дополнительной меры наказания „лишение права занимать определённые должности или права осуществлять определённую деятельность“. Однако применение этих мер административного наказания, согласно ст. 395 КоАП РМ, является исключительной компетенцией суда. Обосновано возникает вопрос: „Может ли рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 312-313 КоАП РМ, являться компетенцией прокурора или нет?“ Полагаем, что в данной редакции названных материальных норм нет.

И ещё один аргумент нашей позиции. Диспозиция части (2) ст. 353 КоАП РМ, правонарушение, рассмотрение которого относится к компетенции прокурора, предусматривает: „Оказание

сопротивления прокурору, офицеру по уголовному преследованию, офицеру информации и безопасности, сотруднику органов внутренних дел, другому лицу, находящемуся при исполнении должностных обязанностей или общественного долга по обеспечению безопасности государства, поддержанию общественного порядка и борьбе с преступностью". Значит, довольно часто, при констатации события правонарушения, предусмотренного данной материальной нормой права, прокурор может иметь процессуальный статус „потерпевшего” (ст. 387 КоАП РМ), то есть является заинтересованной стороной производства. Исходя из данной констатации, полагаем, что рассмотрение дел данной категории не может относиться к компетенции прокурора, тем более что санкция данной статьи предусматривает наказание в виде ареста.

4. Считаю дискуссионным наименование главы пятой „Меры процессуального принуждения” из следующих соображений:

а) меры, предусмотренные в ст. 432 данной главы КоАП РМ, применяются не как реакция государства и общества на противоправное поведение конкретного субъекта, а в целях обеспечения всестороннего и объективного осуществления производства по делу. В целях установления объективной истины относительно всех обстоятельств содеянного;

б) эти меры применяются не только к лицу, совершившему административное правонарушение, но и к другим участникам производства, которые уважительно относятся к предписаниям

материальных норм анализируемого закона и не вступают в правоотношения конфликтного характера. Однако игнорируют свои обязательства, вытекающие из предписаний процессуальных норм, например, привод (ст. 437 КоАП РМ) может применяться, согласно закону, только по отношению к свидетелю или потерпевшему, которые не посягают на социальные ценности, охраняемые материальными нормами права;

в) в случаях, когда производство по делу будет прекращено за отсутствием события правонарушения (объект и объективная сторона) либо за отсутствием вины, уже примененные меры принуждения не будут иметь каких-либо юридических последствий и, тем более, не могут являться мерой государственного принуждения за нарушение предписаний материальной нормы права.

Исходя из вышеизложенного, полагаю, что данная глава могла бы быть именована: „Меры обеспечения производства по делам об административных правонарушениях”. Такое наименование, по нашему мнению, в большей мере соответствовало бы юридической природе данных мер.

При таком подходе к наименованию названной главы, „принуждение”, как метод управления в сфере борьбы с делинквентностью, имело бы логически завершенную структуру, состоящую из четырёх блоков мер:

- административно-предупредительные меры, применяемые в целях предупреждения (недопущения) совершения административных правонарушений;

- меры административного

пресечения, применяемые в целях констатации конкретного противоправного поведения, его прерывание для минимизации возможных вредных последствий;

- меры обеспечения производства по делам об административных правонарушениях, применяемых в целях обеспечения всестороннего и объективного осуществления производства, установления объективной истины содеянного;

- административные санкции, применяемые как мера административного наказания за виновное посягательство на социальные ценности, охраняемые материальными нормами КоАП РМ.

Также считаем необходимым уточнить перечень данных мер. По нашему мнению, в перечень мер обеспечения производства, наряду с теми, что предусмотрены ст. 432 КоАП РМ - *задержание; привод, отстранение от управления транспортного средства; задержание и доставка транспортного средства на стоянку; медицинское освидетельствование на состояние опьянения, вызванного алкоголем или другими веществами* - должны быть включены дополнительно *осмотр места происшествия; обыск; изъятие вещей и документов; личный обыск*.

5. Полагаем целесообразным уточнить содержание юридических норм, предусматривающих задержание (ст. 433 КоАП РМ) и сроки задержания (ст. 435 КоАП РМ). По нашему мнению, и в этой части анализируемого закона имеются определённые недочёты. Например, в качестве одного из оснований задержания (ст. 433 ч.(1) п.

а) КоАП РМ), закон предусматривает совершение явного правонарушения, за которое кодексом предусмотрено наказание в виде ареста. А если правонарушение, за совершение которого в качестве санкции виновно предусмотрен административный арест, не является явным, а установлено в процессе разрешения конкретной жалобы? Данное обстоятельство является юридическим основанием для задержания или нет? Тем более, что анализируемый закон в отличие от ныне действующего не предусматривает такой меры пресечения как „доставление правонарушителя” (ст. 245 КоАП РМ, 1985 г.). Согласно новому Кодексу, изначально является задержание (ст. 433 КоАП РМ), которое, в последующем, предполагает доставление задержанного.

Вторым юридическим основанием задержания, предусмотренного той же юридической нормой (ст. 433 ч. (1) п. б) КоАП РМ) является „невозможность установления личности лица, в отношении которого возбуждено производство о правонарушении, если исчерпаны все меры к установлению личности”. Отталкиваясь от содержания термина „задержание”, справедливо возникает вопрос: „В течение времени необходимого для принятия исчерпывающих мер по установлению личности лица, совершившего правонарушение, оно считается задержанным или нет?”

Не менее значимой является проблема компетенции производства задержания. Если данное действие относится только к компетенции МВД,

Пограничной службы и Таможенной службы (ст. 433 ч. (2) КоАП РМ), значит остальные констатирующие субъекты (всего 21), согласно закону, не наделены компетенцией производства задержания. И в данном случае возникает ещё один вопрос: „В течение периода, необходимого для констатации события правонарушения каким-либо из упомянутых констатирующих субъектов, лицо, совершившее данное правонарушение, считается задержанным или нет?”.

6. Полагаем, что нуждается в конкретизации вопрос об участии в судебном заседании различных участников производства (ст. 455 КоАП РМ). Позиция законодателя в этой части, по нашему мнению, является спорной, а некоторые предписания указанной нормы не отвечают принципам законности, целесообразности и неотвратимости наказания за содеянное. Содержание ст. 455 КоАП РМ порождает много вопросов, а именно:

6.1. Часть (2) ст. 455 КоАП РМ предусматривает: „Присутствие констатирующего субъекта в судебном заседании по делу о правонарушении является обязательным (*подч. нами*). Неявка без уважительных причин констатирующего субъекта, вызванного в установленном законном порядке и заблаговременно не уведомившего судебную инстанцию о невозможности явки, влечёт прекращение производства (*подч. нами*), с вынесением при необходимости частного определения”. Но целесообразно ли обязательное присутствие констатирующего субъекта при рассмотрении

каждого дела об административном правонарушении? Какие людские ресурсы со стороны констатирующих субъектов будут необходимы для реализации предписаний части (2) ст. 455 КоАП РМ? Каковы будут материальные затраты государства, связанные с обязательным присутствием констатирующего субъекта при рассмотрении каждого дела?

6.2. Будет ли законным и целесообразным прекращение производства по делу об административном правонарушении, в связи с неявкой в судебное заседание констатирующего субъекта? В данном случае лицо, в отношении которого было возбуждено производство, бесспорно, будет удовлетворено. А как быть относительно прав потерпевшего (если таковой есть)? В какой мере будут реализованы интересы общества и государства в данном случае? Почему, по вине одного нерадивого чиновника, должно прекращаться производство по делу? Соответствует ли данная часть нормы права принципу „неотвратимости наказания за виновное совершение административного правонарушения?”

6.3. Считаем, что весьма спорным и противоречивым является содержание части (5) ст. 455 КоАП РМ, которая предписывает: „Если за совершенное правонарушение предусмотрено наказание в виде ареста за правонарушение, участие в судебном заседании лица, совершившего правонарушение, является обязательным, кроме случая его умышленной неявки (*подч. нами*)”. А как быть в данном случае? Рассматривать дело без присутствия лица, привлекаемого к административной ответственности,

или нет? Почему данное лицо не может быть доставлено приводом? Тем более, что оно, проигнорировав законное распоряжение судебной инстанции и умышленно не явившееся в судебное заседание, совершило ещё одно административное правонарушение, предусмотренное ст. 336 КоАП РМ. В ныне действующем Кодексе позиция законодателя является абсолютно чёткой. Часть (2) ст. 254 КоАП РМ (1985 г.) предусматривает: „При рассмотрении дел об административном правонарушении, присутствие лица привлекаемого к административной ответственности, обязательно. В случае его уклонения от явки по вызову органа внутренних дел или народного судьи, это лицо может быть подвергнуто приводу органом внутренних дел (полиции), *(подч. нами)*”.

7. Некоторые юридические нормы (ст. 31 ч. (2), ст. 395 ч. (2), ст. 462 ч. (5) КоАП РМ) предусматривают применение „мер безопасности”. Однако, из содержания закона нет ясности, каково содержание данного термина, какие меры имеет в виду законодатель? Некоторое прояснение его содержания вытекает из предписания ст. 431 КоАП РМ „Вещественные доказательства”, часть (4) которое предписывает: „При рассмотрении дела о правонарушении судебная инстанция решает вопрос в отношении вещественных доказательств согласно положениям ст. 106 Уголовного кодекса и ст. 162 Уголовно-процессуального кодекса, применяемым к производству о правонарушении соответствующим образом *(подч. нами)*”.

Однако механизм администрирования вещественными доказательствами (в том числе механизм применения мер безопасности) в уголовном праве ясен. Уголовный кодекс (материальное право), в главе X, предусматривает в качестве мер безопасности: помещение в психиатрическую больницу (ст. 100 УК РМ); применение принудительных мер медицинского характера к алкоголикам и наркоманам или установление над ними попечительства (ст. 103 УК РМ); применение принудительных мер воспитательного характера (ст. 104 УК РМ); высылка (ст. 105 УК РМ); специальная конфискация (ст. 106 УК РМ). В свою очередь, Уголовно-процессуальный кодекс (процессуальное право) предусматривает механизм реализации (применения) материальных норм и в главе четвёртой предусматривает механизм администрирования вещественными доказательствами (ст. 162 „Решения в отношении вещественных доказательств, выносимые при разрешении уголовных дел”), а в главе пятой предусмотрены меры процессуального принуждения.

Что касается административно-деликтного права, то ни в Книге первой КоАП РМ (материальное право), ни в Книге второй (процессуальное право) меры безопасности (включая специальную конфискацию или меры воспитательного характера, применяемые к несовершеннолетним, упомянутые в части (14) ст. 443 КоАП РМ), не предусмотрены. И только в Общей части Книги второй КоАП РМ в главе пятой предусмотрены „Меры процессуального принуждения”, но и тут

„специальная конфискация” и „меры воспитательного характера” не предусмотрены.

Исходя из вышесказанного, по нашему мнению, ответ на вопрос, какова процедура применения в административном производстве предписаний ст. 106 УК РМ и ст. 162 УПК РМ, будет получен, в будущем, в результате анализа судебной практики или в результате изменения анализируемого закона, которое, по нашему убеждению, неизбежно.

8. Считаем, что нуждается в уточнении и содержание главы VIII „Обычный порядок обжалования. Кассационное обжалование”.

8.1. Часть (1) ст. 467 КоАП РМ предписывает, что судебное решение по делу о правонарушении может быть обжаловано в кассационном порядке, в зависимости от обстоятельств, правонарушителем, констатирующим субъектом, потерпевшим, прокурором. По нашему мнению, данным правом дополнительно должны быть наделены законные представители лица, привлекаемого к административной ответственности и потерпевшего, а также представители юридических лиц, привлеченных к административной ответственности.

8.2. Статья 468 ч. (1) КоАП РМ предусматривает, что судебное решение по делу о правонарушении может быть обжаловано в кассационном порядке в 15-дневный срок. Однако, в норме не указано, с какого момента он начинается истекать. По нашему мнению, является бесспорным тот факт, что истечение указанного срока должно начинаться с

момента ознакомления заинтересованных лиц производства по делу об административном правонарушении с принятым решением.

8.3. Оставляет желать лучшего редакция ст. 466 КоАП РМ „Основания обжалования в кассационном порядке”. Во-первых, полагаем, что исчерпывающее перечисление оснований обжалования судебного решения нецелесообразно. Апелляционная Палата должна быть наделена правом, по своему усмотрению, признавать определённые обстоятельства в качестве оснований обжалования решения суда первой инстанции. Во-вторых, в данной норме права (как равно и во многих других) законодатель употребляет термин „правонарушитель” (который является переводом с государственного языка термина „contravenient”). Представляется, что и данная позиция законодателя является спорной, так как лицо, совершившее административное правонарушение, обретает юридический статус „правонарушитель” (contravenient), только с момента вступления в законную силу решения о привлечении его к административной ответственности. На стадии производства, предусмотренной в указанной норме права, судебное решение по делу об административном правонарушении ещё не обрело юридическую силу. Производство по делу ещё не завершено, лицо, привлекаемое к административной ответственности, ещё может воспользоваться своим правом на обжалование, а значит, именовать его правонарушителем (contravenient) неправомерно.

Полагаем, что изложенных

предложений относительно качества „Кодекса Республики Молдова о правонарушениях” достаточно для того,

чтобы уполномоченные на то органы заинтересовались данной проблемой.

БИБЛИОГРАФИЯ

- ¹ Далее по тексту. Кодекс об административных правонарушениях.
- ² Далее по тексту. Производство по делам об административных правонарушениях.
- ³ Далее по тексту будет употребляться термин „производство”.

Представлен: 10 ноября 2009 г.

Рецензенты: Андрей СМОКИНЭ, доктор хабилитат права, профессор.

Штефан СТАМАТИН, доктор права, доцент.

E- mail: gutuleac24@mail. md yolantavictoria@yahoo.com

SISTEMUL DE PROTECȚIE A DREPTURILOR CONSUMATORILOR ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Galina POGONET,
doctor în drept,

conferențiar universitar interimar, Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

In the conditions of the spectacular growth of goods and services supply and being confronted with an increase of competition, the economic agents are obliged to become aware of the fact that staying in competition depends on the number of consumers they can attract and on admitting thus their autonomy on the market of goods and services. So, today the economic agents are preoccupied with satisfying more completely the consumers' expressed and specified demands and at aiming that their products integrally meet the expectations.

The protection of consumers' rights in the Republic of Moldova should be paid an increased attention due to the socio-economic conjuncture in the country which favours the infringement of consumers' rights. The present article indicates to the legal framework and the measures for providing the protection of consumers' rights based on the specialized legislation of the Republic of Moldova.

În Republica Moldova ar trebui să se acorde o atenție sporită protecției drepturilor consumatorilor dată fiind conjunctura social-economică în țară care favorizează încălcarea drepturilor consumatorului de mărfuri și servicii.

În cele ce urmează, vom medita succint, prin prisma legislației de specialitate a Republicii Moldova, asupra cadrului juridic și pârghiilor de asigurare a protecției drepturilor consumației.

Vom începe cu Legea supremă a Republicii Moldova care, prin prevederile sale, asigură respectarea și ocrotirea persoanei, aceasta fiind îndatorirea primordială a statului¹. Statul asigură dreptul fiecărui cetățean de a-și cunoaște drepturile

și îndatoririle. În acest scop, statul publică și face accesibile toate legile și alte acte normative². Referitor la protecția consumatorilor, menționăm faptul că această problemă este legată și condiționată direct de realitatea economică. În această ordine de idei, Constituția Republicii Moldova prevede expres: „Piața, libera inițiativă economică, concurența loială sînt factorii de bază ai economiei”³. Prevederile constituționale și-au găsit reflectare și concretizare în celelalte acte normative. În acest sens, vom menționa reglementările de rigoare cuprinse în Codul Civil al Republicii Moldova și Legea privind protecția consumatorilor, nr.105-XV din 13.03.2003, care statuează bazele protejării

drepturilor civile ale consumatorului, amplificate și detaliate printr-o vastă gamă de acte normative, care reglementează relațiile în care sunt implicați direct sau indirect consumatorii, în funcție de diferiți factori.

Legea privind protecția consumatorilor are incidență numai asupra consumatorilor-persoane fizice, care dobândesc, utilizează ori consumă, ca destinatari finali, produse obținute de la agenți economici sau care beneficiază de servicii prestate de aceștia. Astfel, producătorul asigură funcționarea (utilizarea) normală a produselor (serviciilor), inclusiv a articolelor de completare, și deservește consumatorul pe toată durata termenului de garanție sau de valabilitate (utilizare) stabilit de documentația tehnică, normativă ori contract⁴.

Deci *termenul de garanție* include limita de timp, stabilită de producător, în cadrul căreia produsul (serviciul) achiziționat trebuie să-și păstreze caracteristicile calitative prescrise. Altfel spus, în termenul de garanție, producătorul (unitatea comercială) răspunde de calitatea produsului.

Termenul de valabilitate este limita de timp, stabilită de producător, în care produsul poate fi consumat și în care acesta trebuie să-și păstreze caracteristicile calitative prescrise, dacă au fost respectate condițiile de transport, manipulare, depozitare și consum. Termenul de valabilitate (utilizare) se stabilește pe perioada în decursul căreia marfa poate fi utilizată sau prin data la care marfa nu mai poate fi utilizată.

Produsele se comercializează numai în cadrul termenului de garanție și valabilitate. Termenul de garanție se calculează din ziua vânzării de mărfuri sau din ziua fabricării

acesteia, dacă data vânzării nu este cunoscută. Termenul de valabilitate (utilizare) se calculează din ziua fabricării mărfii. Marfa alimentară nu poate fi vândută, dacă au expirat 2/3 din termenul de valabilitate a ei. Dacă termenul de garanție nu e stabilit de producător, se consideră că produsul are un termen de garanție de 12 luni⁵.

La produsele alimentare, medicamente, produsele chimice, termenul de garanție se va considera termenul de valabilitate indicat pe etichetă sau în alte documente care se eliberează la momentul cumpărării. Pe etichetă se indică și data fabricării. Timpul, în care bunul n-a funcționat, din cauza deficiențelor apărute în cadrul termenului de garanție, prelungește corespunzător termenul de garanție⁶.

Dacă s-au descoperit vicii ascunse ale mărfii, adică deficiențe calitative ale acesteia, care la momentul predării mărfii n-au fost cunoscute și nici nu puteau fi cunoscute de cumpărător prin mijloace obișnuite de verificare, cumpărătorul, la alegerea sa, are dreptul să ceară, în perioada termenului de garanție sau de valabilitate (utilizate), de la vânzător sau producător:

- înlăturarea gratuită a viciilor mărfii sau recuperarea cheltuielilor suportate de cumpărător la reparația acestora;
- defectunile (viciile) mărfii urmează să fie înlăturate gratuit în termen de 14 zile de la data înaintării reclamației. Dacă în decurs de 14 zile vânzătorul (producătorul) nu va înlătura defectunile (viciile), el va plăti cumpărătorului pentru fiecare zi de întârziere o amendă de 2% din prețul de vânzare a mărfii;
- reducerea corespunzătoare a prețului de cumpărare a mărfii;
- preschimbarea gratuită a mărfii cu o marfă similară de calitate adecvată.

Preschimbarea (înlocuirea) mărfii se face de către vânzător imediat după constatarea imposibilității folosirii acesteia, dacă această situație nu este repetabilă cumpărătorului.

Dacă este necesar controlul calității mărfii, atunci, timp de 14 zile de la data sesizării vânzătorului, marfa se supune unei expertize și, dacă se confirmă calitatea sa neadecvată și lipsa vinei cumpărătorului, vânzătorul va înlocui produsul.

Dacă stabilirea calității mărfii durează mai mult de 14 zile, înlocuirea sa se face conform înțelegerii dintre părți⁷.

Calitatea neadecvată a mărfurilor o certifică:

- întreprinderea care efectuează reparația garantată și deservirea garantată a articolelor tehnice complicate, pentru care sînt stabilite termene de utilizare, cu excepția mijloacelor de transport auto;

- Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova și subdiviziunile sale structurale, laboratoarele de testare acreditate în sistemul național de certificare al Republicii Moldova - pentru toate mărfurile de larg consum;

- Comisia de expertiză, formată din reprezentanții vânzătorului, producătorului;

- Camera de Comerț și Industrie și subdiviziunile sale structurale, cu participarea consumatorului - pentru mijloacele de transport auto.

Cu acest prilej, vom menționa Legea Republicii Moldova cu privire la certificare, nr.652-XIV din 28.10.1999, conform căreia certificarea se efectuează în scopul:

- asigurării securității naționale, evitării fraudelor, apărării drepturilor, protecției vieții, sănătății și averii consumatorilor, protecției mediului;

- protejării pieței interne contra produselor de calitate inferioară și contrafăcute;

- contribuirii la alegerea competentă de către consumatori a produselor;

- confirmării indicilor de calitate ai produselor, declarați de furnizori⁸.

Produsele pentru care în documentele normative sînt specificate cerințe obligatorii de inofensivitate pentru viața, sănătatea și averea consumatorilor și pentru mediu se includ în Nomenclator și se certifică în exclusivitate în cadrul Sistemului Național de Certificare de organisme de certificare abilitate de organismul național de certificare cu dreptul de certificare obligatorie (legală)⁹.

Reglementări similare în scopul asigurării unui spectru de produse calitative și inofensive găsim și în Legea Republicii Moldova cu privire la standardizare, nr.590-XIII din 22.09.1995. Conform acesteia, scopurile principale ale standardizării sunt:

- a) asigurarea tehnico-normativă a conformității produselor, proceselor și serviciilor cu destinația lor;

- b) protecția intereselor consumatorilor și ale statului prin asigurarea calității produselor, proceselor și serviciilor, caracterului inofensiv al acestora pentru viața și sănătatea oamenilor, bunurile lor și pentru mediul înconjurător;

- c) înlăturarea barierelor tehnice din comerț, asigurarea competitivității produselor pe piața mondială¹⁰.

Dacă acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte conțin alte prevederi decât cele care se conțin în legislația națională cu privire la protecția consumatorilor, se aplică normele acordurilor internaționale¹¹.

Legislația în vigoare interzice agenților economici de a include clauze abuzive în contractele încheiate cu consumatorii. Orice clauză din contractul încheiat între agentul economic și consumator ce limitează

răspunderea agentului economic sau îl exonerează de această răspundere este abuzivă și se consideră nulă¹².

Contractul standard (tip) care se încheie cu consumatorul de către agentul economic furnizor de servicii, care, în conformitate cu legislația, este monopo-

list, trebuie să fie prezentat de către agentul economic organului administrației publice pentru a fi coordonat în prealabil. Raporturile juridice generate de clauzele contractuale abuzive se reglementează de legislația respectivă¹³.

BIBLIOGRAFIE

¹ Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.1, august 1994, în vigoare de la 27.08.1994, art.16, alin.1.

² Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.1, august 1994, în vigoare de la 27.08.1994, art.23, alin.2,

³ Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.1, august 1994, în vigoare de la 27.08.1994, art.9, alin.3.

⁴ Cover, S. Succesul are mai multe fațete. // *Businessstech International*, nr.7, 1992.- P.86.

⁵ Legea Republicii Moldova privind produsele alimentare, nr.78-XV, din 18.03.2004. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.83-87/431 din 28.05.2004, art.14.

⁶ Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova despre aprobarea Normelor privind etichetarea produselor alimentare și Normele privind etichetarea produselor chimice de menaj, nr.996 din 20.08.2003. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.189-190/1046 din 29.08.2003. - P.9.

⁷ Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova cu privire la intensificarea activității de protejare a consumatorilor, nr.1297, din 27.11.2001. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.147-149/1347 din 06.11.2001. - P.18.

⁸ Legea Republicii Moldova cu privire la certificare, nr.652-XIV din 28.10.1999. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.12-13 din 03.02.2000, art.3.

⁹ Legea Republicii Moldova cu privire la certificare, nr.652-XIV din 28.10.1999. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.12-13 din 03.02.2000, art.10.

¹⁰ Legea Republicii Moldova cu privire la standardizare, nr.590-XIII din 22.09.95. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.11-12/116 din 22.02.1996, art.3.

¹¹ Legea Republicii Moldova privind protecția consumatorilor, nr.105-XV, din 13.03.2003. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.126-131/507 din 27.06.2003, art.3.

¹² Directiva privind clauzele abuzive în contractele încheiate cu consumatorii, publicate în J.O.C.E. nr. L95 din 21 aprilie 1993. - P.16.

¹³ Directiva privind protecția consumatorilor în cazul contractelor negociate în afara sediilor comerciale, publicată în J.O.C.E. nr.L372 din 21.12.1985. - P 23.

Prezentat: 26 ianuarie 2010.

Recenzent: Boris NEGRU, doctor în drept, conferențiar universitar.

E-mail: pogonet_galina@mail.ru

ASIGURAREA GARANTĂRII DREPTURILOR ȘI LIBERTĂȚILOR CONSTITUȚIONALE DE CĂTRE AVOCATUL PARLAMENTAR

Alexei POTÎNGĂ,

doctor în drept, conferențiar universitar

Maia BĂNĂRESCU,

lector superior, catedra științe juridice,

Academia de Administrare Publică

de pe lingă Președintele Republicii Moldova

„Ombudsmanul este considerat în prezent un simbol al unui stat democrat, esența a tot ce guvernul ar trebui să facă, adică dezvoltarea bunăstării cetățeanului, apărarea libertăților individuale și supravegherea birocrăției administrative pentru ca aceasta să trateze echitabil pe toți cetățenii.”

Gerald CAIDEN

SUMMARY

The given article represents a brief survey on parliamentary advocate's (Ombudsman) activity in the Republic of Moldova as a very important mechanism for ensuring observance of fundamental rights and liberties. In order to fulfill its mission, the national legislation provides it with enough levers such as: appealing to the Constitutional Court for constitutionality review of normative acts; appealing to solicitor's office on the legality of administrative acts; addressing to court's instance of common law in the interest of the injured person; submission of amendment proposals for legislation etc.

Constituția Republicii Moldova consacră un întreg Titlu (II) libertăților și îndatoririlor fundamentale ale omului și pune accentul pe supremația dreptului internațional al drepturilor omului prin dispozițiile art. 4:

“(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în

concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte.

(2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și

legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale” și art. 8 Republica Moldova „se obligă să respecte Carta Organizației Națiunilor Unite și tratatele la care este parte”¹

Constituția Republicii Moldova proclamă Republica Moldova stat de drept și democratic, iar demnitatea umană, drepturile și libertățile omului, libera dezvoltare a personalității umane sunt declarate valori supreme.

A devenit deja o situație imperativă când drepturile și libertățile fundamentale ale omului constituie nu doar o realitate, ci și o finalitate a întregii activități umane, caracteristică pentru o societate democratică și progresistă și că o comunitate contemporană se dezvoltă armonios și în ritm ascendent doar dacă dimensiunea umană este respectată, ignorarea sau încălcarea acesteia conduce inevitabil la disfuncționalități sau chiar convulsii în cadrul societății.

Savanții în domeniu afirmă că drepturile omului se concep ca prerogative conferite de dreptul intern și recunoscute de dreptul internațional fiecărui individ, în raporturile sale cu colectivitatea și cu statul, ce dau expresie unor valori sociale fundamentale și care au drept scop satisfacerea unor nevoi umane esențiale și a unor aspirații legitime, în contextul economico-social, politic, cultural și istoric, ale unei anumite societăți.²

Respectarea drepturilor omului nu mai reprezintă demult o problema internă a statelor. După cel de-al II-lea război mondial, respectarea drepturilor omului devine o problemă internaționalizată și primordială pentru toate statele, a cărei respectare și aplicare demonstrează capacitatea de înțelegere și cooperare a tuturor statelor și popoarelor în aplicarea

acelor practici și acțiuni care să favorizeze democrația, libertatea, toleranța, cooperarea între toate națiunile și statele, grupurile etnice și religioase în scopul salvării păcii și securității în lume.

Normele juridice, tehnicile și metodele instituite de organizațiile internaționale sunt adecvate pentru garantarea drepturilor omului, iar răspunderea internațională a statelor pentru nerespectarea standardelor stabilite și încălcarea drepturilor omului fiind cea mai principală și eficientă.

Republica Moldova, ca membru al comunității internaționale, se raliază la standardele internaționale în domeniul drepturilor omului și și-a asumat obligația să respecte drepturile și libertățile fundamentale ale omului. Primul pas întreprins l-a constituit integrarea instituției drepturilor omului în normele constituționale.

Ulterior, toate eforturile au fost îndreptate spre includerea în ordinea juridică internă a principiilor, mecanismelor și procedurilor speciale pentru asigurarea garantării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Legislația națională prevede un șir de mecanisme de asigurare a respectării drepturilor omului, primordiale fiind cele constituționale și create nemijlocit în acest scop:

- controlul constituționalității legilor asigurat de către Curtea Constituțională. Ca unica autoritate de jurisdicție constituțională în Republica Moldova, aceasta garantează supremația Constituției, asigură realizarea principiului separării puterii de stat în putere legislativă, putere executivă și putere judecătorească și garantează responsabilitatea statului față de cetățean și a cetățeanului față de stat³;
- sistemul judecătoresc asigură procesul de realizare a dreptului la justiție,

ceea ce înseamnă dreptul persoanei la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime prin intermediul instanțelor judecătorești care îndeplinesc justiția în scopul apărării și realizării drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor și ale asociațiilor acestora, ale întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor⁴. Separat este necesar de menționat contenciosul administrativ care reprezintă o formă juridică de apărare a drepturilor omului împotriva eventualelor abuzuri ale organelor administrației publice și a funcționarilor publici ce-și desfășoară activitatea în cadrul acestor organe⁵;

– avocatul parlamentar sau, cum este denumit în dreptul internațional, „ombudsmanul” este o instituție „menită să asigure garantarea respectării drepturilor și libertăților constituționale ale omului de către autoritățile publice centrale și locale, instituții, organizații și întreprinderi, indiferent de tipul de proprietate, asociațiile obștești și persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile”⁶.

Desigur, un rol aparte, deosebit de important în procesul de asigurare a drepturilor fundamentale ale omului îl are societatea civilă, care este „ochiul de veghe”, monitorizând acțiunile statului și implicându-se activ cu activități concrete în sprijinul autorităților publice de a asigura respectarea drepturilor și libertăților declarate valori supreme.

În doctrina și practica constituțională recentă este constant subliniată importanța instituției ombudsmanului pentru garantarea și apărarea drepturilor și libertăților fundamentale și indică asupra faptului că o importantă pondere și valoare deosebită

instituției ombudsmanului îi este stabilită prin introducerea în ordinea constituțională a statelor.

Cu regret, constatăm, că avocatul parlamentar în Republica Moldova este lipsit de acest suport constituțional. Discuții asupra problemei în cauză au fost inițiate încă în anul 1998, fiind elaborat și proiectul modificării Constituției, prin introducerea unui capitol nou consacrat instituției avocatului parlamentar, dar pînă în prezent toate inițiativele nu s-au soldat cu succes.

Actualmente, cînd în societate se discută foarte mult despre revizuirea Constituției Republicii Moldova, consider oportun să se revină asupra propunerii de a introduce instituția avocatului parlamentar în prevederile constituționale, astfel atribuind instituției locul său în ordinea constituțională potrivit practicii internaționale și demonstrînd aspirațiile democratice ale Republicii Moldova.

Prezența ombudsmanului în ordinele juridice și constituționale demonstrează maturitatea statelor democratice. Conform datelor Institutului Internațional al Ombudsmanului, în prezent, aproximativ în 140 de state activează Instituția Ombudsmanului, avînd aceeași misiune, doar denumiri diferite: în Franța – Le Mediateur de la Republique; Canada (Quebec) – Le Protecteur du Citoyen; Spania – Difensor del Pueblo; Insulele Canare – Disputata del Comun; Catalonia – Siudic de Greuges; Cipru – Comisar pentru Administrație; Portugalia – Provedor de Justica; Marea Britanie – Parliamentary Commissioner for Administration; Australia – Volksanwaltschaft; Italia – Difensore Civico; Polonia – Apărător al Drepturilor Civile; în România – Avocatul Poporului, Slovenia – Ombudsman pentru Drepturile Omului⁷.

În ultima perioadă, Instituția Ombudsmanului a căpătat caracter universal, fiind răspândită pe toate continentele, indiferent dacă este consacrată la nivel național sau regional sau dacă are atribuții generale sau specializate pe domenii. Totuși activitatea instituției ombudsmanului produce efecte juridice doar la nivel național. Unică instituție a cărei activitate depășește competența națională este Ombudsmanul European, creat în anul 1995 cu atribuții de a supraveghea activitățile instituțiilor Uniunii Europene și de a se asigura că acestea respectă principiile unei bune guvernări.

În Republica Moldova, instituția ombudsmanului a fost instituită în anul 1997 prin numirea de către Parlament a 3 avocați parlamentari și crearea Centrului pentru drepturile omului. În urma ulterioarelor modificări ale legii organice, actualmente sunt 4 avocați parlamentari, unul dintre care este specializat în apărarea și promovarea drepturilor copilului.

Avocații parlamentari contribuie la apărarea drepturilor omului prin prevenirea încălcării acestora și repunerea în drepturi, la perfecționarea legislației ce ține de domeniul apărării drepturilor omului, la instruirea juridică a populației privind drepturile sale și mijloacele de apărare în caz de încălcare a lor.

Avocatul parlamentar poate fi sesizat de cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii care locuiesc permanent sau se află temporar pe teritoriul Republicii Moldova, ale căror drepturi și libertăți au fost încălcate de către autoritățile publice naționale.

Conform unor proceduri și mijloace speciale, primește și investighează în mod independent petiții cu privire la o administrație defectuoasă.

Atribuțiile fundamentale la acest compartiment sunt să examineze:

- o decizie, un proces, o recomandare, un act de omisiune sau comisiune care sunt contrare legii;

- legi și acte administrative care se distanțează de practica sau procedura stabilită și încalcă drepturile și libertățile fundamentale ale omului;

- abuzul de autoritate sau administrația defectuoasă care poate îmbrăca diferite forme, cum ar fi corupția, favoritismul, mita, trialismul, cruzimea;

- inducerea în eroare a unui cetățean cu privire la drepturile sale, omisiunea de a motiva acțiunea administrativă, folosirea puterilor conferite în scopuri neadekvate;

- omisiunea de a răspunde la corespondență și întârzierii nejustificate în îndeplinirea unor acte publice utile;

- activitățile greșite, arbitrare sau lipsite de rațiune, nedrepte, opresive sau discriminatorii întemeiate pe motive irelevante sau care implică exercitarea puterilor conferite;

- excesul administrativ caracterizat prin neglijențe, nepăsări, incompetențe, ineficiențe sau inaptitudini în administrarea sau îndeplinirea sarcinilor și responsabilităților.

Raportul avocatului parlamentar cu administrația poate fi caracterizat și prin funcția sa de control asupra activității acesteia exercitată prin contestarea actelor administrative, acțiunilor presupus ilegale și inacțiunilor, care conform opiniei petiționarului, au încălcat drepturile și libertățile sale constituționale.

În baza analizei datelor privind încălcarea drepturilor și libertăților constituționale ale cetățenilor avocatul parlamentar prezintă Parlamentului propuneri în vederea perfecționării

legislației în vigoare în domeniul asigurării drepturilor și libertăților omului și un raport anual despre respectarea drepturilor omului în Republica Moldova. De asemenea, remite autorităților publice centrale și locale obiecțiile și propunerile sale de ordin general referitoare la asigurarea drepturilor și libertăților constituționale ale cetățenilor.

Foarte important în activitatea avocatului parlamentar este dreptul de a sesiza Curtea Constituțională în vederea controlului constituționalității legilor și hotărârilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova, hotărârilor și dispozițiilor Guvernului, asupra corespunderii lor principiilor general acceptate și actelor juridice internaționale cu privire la drepturile omului.

În exercitarea atribuțiilor sale, avocatului parlamentar îi este atribuit, de asemenea, dreptul :

- la audiență peste rînd la conducători și la alte persoane cu funcții de răspundere ale autorităților publice ;

- să solicite materiale și documente, oricare altă informație. Persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile sînt obligate să prezinte informația solicitată în, cel mult, 10 zile de la data solicitării, dacă în solicitare nu se prevede un alt termen;

- să prezinte aviz organului sau persoanei cu funcții de răspundere ale cărei decizii sau acțiuni (inacțiuni), după părerea sa, încalcă drepturile și libertățile constituționale ale omului cu recomandări privind măsurile ce urmează a fi luate pentru repunerea imediată în drepturile încălcate ale petiționarului; organul sau persoana cu funcții de răspundere, care a primit avizul, fiind obligată să-l examineze în termen de o lună și

să comunice avocatului parlamentar în scris despre măsurile luate;

- să adreseze în instanța de judecată o cerere în apărarea intereselor petiționarului ale cărui drepturi și libertăți constituționale au fost încălcate.

Este clar, că instituția avocatului parlamentar nu reprezintă o instanță judecătorească și nu are puterea de a ordona acțiunea sau hotărî cu privire la constatările sale prin act judecătoresc.

Totodată, avocatul parlamentar exercită funcția de mediator între administrație și cei administrați, fiind o cale nejudiciară eficientă ce presupune soluționarea conflictelor prin concilierea părților și căutarea unei soluții reciproc acceptabile, iar actul de conciliere este obligatoriu pentru executare.

Atât în societate, cât și în mediul științific se discută asupra lipsei puterii de decizie a avocatului parlamentar. Discuțiile în cauză se întemeiază pe faptul că unele autorități publice ignoră constatările avocatului parlamentar.

În opinia noastră, anume lipsa puterii de decizie oferă instituției ombudsmanului statutul unui mijloc reparatoriu, ușor accesibil, rapid și necostisitor. În procesul examinării petițiilor și audierii petenților care deplîng acțiunile abuzive ale funcționarilor și autorităților publice, avocatul parlamentar respectă confidențialitatea datelor personale, fapt care conferă instituției un avantaj în plus în asigurarea unui scut împotriva posibilei intimidări a petenților.

Puterea de decizie, dimpotrivă, va obliga ombudsmanul să fie mult mai formal, conformându-se codurilor de procedură și, practic, va dubla competența exclusivă a instanțelor de judecată. Totodată, ar modifica conceptul general al instituției

ombudsmanului din întreaga lume. Cu toate că practica internațională cunoaște dreptul la acțiune judiciară recunoscut ombudsmanului în Suedia, Finlanda și Danemarca.

Asigurarea caracterului obligatoriu al recomandărilor, avizelor avocatului parlamentar se efectuează prin norme imperative, cum ar fi:

- sesizarea organelor competente prin demers pentru intentarea unui proces disciplinar sau penal în privința persoanei cu funcții de răspundere care a comis încălcări ce au generat lezarea considerabilă a drepturilor și libertăților omului;

- sesizarea persoanelor cu funcții de răspundere de toate nivelurile asupra cazurilor de neglijență în lucru, de încălcare a eticii de serviciu, de târăgănare și birocratism;

- intentarea procesului administrativ împotriva persoanelor care au săvârșit contravenția prevăzută la articolul 320 din Codul contravențional „Imixtiunea în activitatea avocatului parlamentar”, care prevede că „imixtiunea în activitatea avocatului parlamentar pentru a influența deciziile acestuia asupra unor sesizări, ignorarea intenționată de către persoana cu funcție de răspundere a sesizării și neîndeplinirea recomandărilor date de avocatul parlamentar, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia se

sanctionează cu amendă de la 20 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 75 la 100 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere”⁸.

Indiscutabil, instituția ombudsmanului în Republica Moldova – avocatul parlamentar are un rol important în procesul anevoios de respectare și promovare a drepturilor constituționale.

Desemnarea unei instituții de stat cu funcția de mesager al statului către populație și invers, mediator în situațiile conflictuale dintre populație și stat, este un pas serios pentru afirmarea și dezvoltarea principiilor democratice.

Succesul ombudsmanului va depinde de răspunsul autorităților publice, al legislativului la recomandările și sugestiile sale, de dezbaterile care vor fi inițiate pe tema rapoartelor sale anuale și speciale. Sprijinul parlamentar condiționează credibilitatea sa și consecvența cu care va acționa. La fel de crucial este și sprijinul mass-mediei.

Totuși cel mai important pentru unica instituție în stat menită să asigure garantarea respectării drepturilor și libertăților constituționale ale omului este atribuirea statutului de instituție constituțională, ce presupune introducerea în Constituția Republicii Moldova a unui capitol consacrat avocatului parlamentar.

BIBLIOGRAFIE

1. Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994.
2. Legea cu privire la Curtea Constituțională, nr. 317 din 13.12.1994, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 8 din 07.02.1995.
3. Legea privind organizarea judecătorească nr. 514 din 06.07.1995, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 58 din 19.10.1995.

4. Legea contenciosului administrativ nr. 793-XIV din 10.02.2000, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 57-58/375 din 18.05.2000.

5. Legea cu privire la avocații parlamentari, nr. 1349 din 17.10.1997, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-83; art nr. 671 din 11.12.2007.

6. Alexei Potîngă. Asigurarea respectării drepturilor omului în Republica Moldova, Chișinău, Tipografia centrală, 2002.

7. Adrian Năstase, Drepturile omului, religie a sfârșitului de secol, I.R.D.O. București, 1992.

NOTE

¹ Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994.

² Adrian Năstase, Drepturile omului, religie a sfârșitului de secol, I.R.D.O. București, 1992.

³ Legea cu privire la Curtea Constituțională, nr. 317 din 13.12.1994, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 8 din 07.02.1995.

⁴ Legea privind organizarea judecătorească, nr. 514 din 06.07.1995, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 58 din 19.10.1995.

⁵ Legea contenciosului administrativ, nr. 793-XIV din 10.02.2000, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 57-58/375 din 18.05.2000.

⁶ Legea cu privire la avocații parlamentari, nr. 1349 din 17.10.1997, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-83 art. 671 din 11.12.2007.

⁷ Alexei Potîngă. Asigurarea respectării drepturilor omului în Republica Moldova, Chișinău, Tipografia centrală, 2002.

⁸ Codul contravențional al Republicii Moldova, în vigoare de la 31.05. 2009, publicat la 16.01.2009 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6.

Prezentat: 29 ianuarie 2010.

Recenzent: Constantin LAZĂR, doctor în drept.

E-mail: maia_banarescu@mail.ru

POLITICA PRIVIND PIAȚA MUNCII ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Eufemia VIERIU,
doctor în drept, lector superior,
Universitatea Petrol-Gaze Ploiești (România)

SUMMARY

The occupational policy of EU is an integral part of the ensemble of complementary policies which evolved continuously alongside with the socio-economic development models. In time, the architecture of EU has become more complex. New institutions and new instruments to attain the more challenging objectives for the member states, but which of course, are in the favour of its citizens, have been created.

Uniunea Europeană constituie un cadru destinat să faciliteze statelor membre realizarea obiectivelor de politică internă și externă, cu respectarea și aplicarea consecventă a unor principii fundamentale comune, pe care România și le asumă în totalitate:

- principiul statului de drept și al respectării legii, cu stabilirea unui sistem legislativ uniform și asigurarea protecției drepturilor derivând din reglementările comunitare;
- principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului - normă juridică având valoare universală;
- principiul statului social;
- principiul pluralismului cultural;
- principiul subsidiarității.

Procesul integrării României în Uniunea Europeană trebuie să se structureze pornind de la premisele statuate la Consiliul European de la Copenhaga din 1993 drept criterii preliminare pentru dobândirea calității de membru al UE așa-numitele criterii politice, economice,

monetare, dar și existența unei administrații naționale capabile să gestioneze calitatea de membru al UE, prevăzut la Consiliul European de la Madrid, 1995. De-a lungul timpului, arhitectura UE a devenit tot mai complexă, au fost create noi instituții, noi instrumente pentru atingerea obiectivelor mereu mai provocatoare pentru statele membre, dar, desigur, în favoarea cetățenilor săi.

Politica de ocupare a UE este parte integrantă din ansamblul de politici complementare care au evoluat continuu odată cu modelele de dezvoltare socio-economică. Tratatul de la Roma din anul 1957 avea poate primele prevederi privind libertatea de mișcare a muncitorilor, egalitatea privind plata drepturilor salariale, iar dintre instrumentele create, Fondul European Social este primul care își propune să ofere sprijin pentru realizarea politicii sociale și de ocupare a forței de muncă. Putem observa cum evoluția dezvoltării statelor membre a parcurs mai multe etape

de maturizare a conceptelor și modelelor până la crearea modelului numit model social european. Schimbările care au survenit în statele membre după așa-numita «epocă de aur», care a cuprins perioada 1945-1970 și care a fost caracterizată de o creștere a cererii forței de muncă, a afectat interesul economic general. Pentru satisfacerea acestei nevoi au fost atrase pe piața muncii noi categorii: femei, tineri, străini. Dar această epocă ia sfârșit odată cu modificarea majoră a sistemului monetar, dar și a șocului petrolului care determină reducerea activităților din diferite sectoare. Cu acest prilej intră în scenă «modelul scandinav» de protecție socială pentru cei care își pierd locurile de muncă ca urmare a creșterii șomajului de lungă durată, precum și a reducerii numărului de noi locuri de muncă. Rolul statului în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă sporește pe durată relativ mare, circa 15 ani. Sunt introduse, astfel, măsuri active de stimulare a celor care păstrează sau creează locuri de muncă în perioadele de recesiune, precum și o serie de măsuri mai puțin dure cum ar fi închiderea treptată a unor sectoare datorită creșterii îngrijorătoare a șomajului în anumite regiuni monoindustriale, miniere cel mai frecvent. Din acest proces de «ajustare» cei care au avut cel mai mult de suferit au fost ultimii intrați pe piața muncii, femeile, străinii.

După 1980 au fost introduse alte metode care să asigure o mai bună coordonare a politicilor comune, precum metoda deschisă de coordonare. În acest sens, au fost reglementate aspecte privind piața forței de muncă, pregătirea profesională, subvențiile pentru crearea de locuri de muncă sau angajarea anumitor categorii care aveau dificultăți de integrare pe această piață. Soluțiile găsite au fost

diferite în funcție de școala de gândire și au condus fie spre reducerea orelor de muncă pe săptămână de la 48 la 44, ulterior, la 35 de ore (cazul Franței), fie prin utilizarea unor tehnologii care determină creșterea productivității muncii, reduce costurile salariale, dar crește profitul (atitudine liberală). Această abordare are ca efect crearea de locuri noi de muncă în sectoare noi, în creștere. Statul poate ajuta printr-o politică de investiții în domeniul public pentru crearea de locuri de muncă, venituri și deci de bunăstare.

În urma creării pieței unice ca urmare a Actului Unic European din anul 1986, au fost făcuți pași spre asigurarea sănătății la locul de muncă, rezolvării și prevenirii pericolelor pe care le produc anumite substanțe utilizate la locul de muncă. Cel mai greu a fost de realizat un echilibru între dezvoltarea economică ca «motor» al acesteia și politica socială și de ocupare a forței de muncă. Dialogul social promovat de Actul Unic European a fost poate «vehiculul» care a asigurat un continuu proces de negociere dintre diferite state membre prin intermediul unor organizații cum sunt: ETUC (Confederația Europeană a Sindicatelor), EUNICE (Uniunea Industriașilor și Patronilor din Europa), UEAPME (Asociația Întreprinderilor Mici și Mijlocii), CEEP (Centrul European al Întreprinderilor cu Participație Publică). Aceste organisme au încercat să apere, să susțină sau să revendice drepturile celor pe care îi reprezentau, dar și interesul economic general. Dintre abordările prezentate au ieșit învingătoare cele în centrul cărora sunt puse constrângerile monetare pe care trebuie să le respecte pentru a asigura echilibrul dintre dezvoltare și protecție socială. Experiența europeană a demonstrat că politica intervenționistă con-

form teoriei lui Keynes, a cedat încet în fața abordării spre o politică liberală.

Politica de Ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană. Momente-cheie în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă

Dacă între anii 1957 și 1971 instrumentul utilizat a fost Fondul Social European, ulterior apar și alte acte normative, strategii, programe și instrumente care își pun amprenta asupra direcției dezvoltării acestei politici. Construcția modelului social european a fost marcată de astfel de evenimente care au contribuit la definirea și apoi dezvoltarea unei politici sociale și de ocupare europene, a strategiilor adecvate, a unor noi instrumente și parteneriate pentru atingerea obiectivelor acestora.

Carta Socială Europeană. Toate statele membre, cu excepția Marii Britanii, au adoptat în 1989, printr-o declarație, Carta Drepturilor Sociale Fundamentale ale Angajaților¹, cunoscută sub numele de **Carta Socială**. Carta constituie un instrument politic care conține "obligații morale"², al căror obiect este acela de a garanta că într-o anumită țară sunt respectate anumite drepturi sociale. Acestea se referă, în primul rând, la piața muncii, formarea profesională, egalitatea șanselor, mediul de lucru. Carta conține, de asemenea, o cerere explicită adresată Comisiei de a înainta propuneri pentru a transpune conținutul Cartei Sociale în legislație. Carta Socială a fost urmată de programe de acțiune socială.

Acordul de Politică Socială. Acordul de Politică Socială este anexat la Protocolul de Politică Socială, anexat la rândul său, la Tratatul asupra Uniunii Europene. Semnat de 14 state membre (mai puțin Marea Britanie), stabilește obiectivele de

politică socială trasate și în Carta Socială din 1989: promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață, combaterea excluderii sociale, dezvoltarea resurselor umane etc. Acordul de Politică Socială stabilește procedura pentru adoptarea măsurilor de politică socială și recunoaște rolul vital jucat de dialogul dintre conducere și angajații în politică socială. Carta Verde din 1993, ce stabilește direcțiile de acțiune, și apoi Carta Albă din 1994 insistă pe rolul pregătirii și formării profesionale, în care regăsim două coordonate: una - verticală și cealaltă - orizontală. Pe direcția verticală, care trebuie să asigure coeziune economică și socială, regăsim politicile active de ocupare, egalitate de șanse, educație și training în meserii, forță de muncă calificată care să răspundă unor cerințe mereu în schimbare, ce permit accesul femeilor pe piața muncii. În timp ce în plan orizontal este vorba de angajare pe plan local, egalitate de șanse și societatea bazată pe servicii, parteneriate locale care să asigure climatul favorabil spiritului antreprenorial al unor «poli de cunoaștere» care este transferată spre sectoarele noi. Mai multe fonduri sunt astfel activate. În cadrul acestora Fondul de Dezvoltare Regională, Fondurile Structurale cu cele trei obiective specifice sunt cele cunoscute. După alegerea noului guvern laburist în mai 1997, Marea Britanie a anunțat că intenționează să ia parte la politica socială și de ocupare.

Tratatul de la Amsterdam, din anul 1997, a încorporat Acordul de Politică Socială - cu prevederi sporite - în Capitolul Social din Tratatul asupra Comunității Europene. S-a creat o bază legală pentru egalitatea șanselor între femei și bărbați la locul de muncă și se fac precizări legate de măsuri împotriva excluderii sociale. În

final, o referire la drepturile fundamentale a dat o nouă dimensiune obiectivelor politicii sociale. Tratatul de la Maastricht din anul 1992 a avut rolul de a integra Carta Socială în tratatul semnat, cu excepția Marii Britanii, care îl va semna ulterior în cadrul Acordului Social. Tratatul de la Amsterdam include politica socială și de ocupare, realizând pactul necesar pentru stabilitate și creștere economică, asigurând echilibrul între integrarea economică și politica de ocupare a forței de muncă. Acesta cuprinde dispoziții ce vizează adâncirea integrării atât prin trecerea în competența Comunității a unor domenii ce erau cuprinse în aria cooperării interguvernamentale, cât și prin dezvoltarea politicilor și obiectivelor Uniunii Europene. Sunt cuprinse, astfel, prevederi referitoare la politica de asigurare a locurilor de muncă și de protecție socială. Conform acestor dispoziții, statele membre vor promova o politică de coordonare a creării de locuri de muncă în vederea dezvoltării capacității de elaborare a unei strategii comune privind nivelul de angajare.

Se urmărește, de asemenea, eliminarea discriminărilor și asigurarea unui tratament optim în ceea ce privește condițiile de muncă și ocupare a posturilor, dezvoltarea politicilor comune în domeniul protecției mediului, al sănătății publice și protecției consumatorilor. Astfel, a fost adoptată "Strategia europeană de ocupare a forței de muncă" prin introducerea în tratat a Titlului VIII. Procesul de coordonare a acțiunilor privitoare la ocuparea forței de muncă în cadrul Uniunii a fost lansat de către Consiliul Europei la Luxemburg în noiembrie 1997 la "Job Summit".

În funcție de prioritățile identificate, strategia este structurată pe patru piloni, fiecare reprezentând câte un domeniu de acțiune a cărui dezvoltare contribuie la o

mai bună ocupare a forței de muncă la nivel comunitar:

- *angajabilitatea* reprezintă o nouă cultură în sfera ocupării forței de muncă și se referă la adaptabilitatea de a fi angajat, contribuind la combaterea șomajului în rândul tinerilor și la combaterea șomajului pe termen lung;

- *antreprenoriatul* promovează crearea de noi locuri de muncă prin încurajarea dezvoltării locale;

- *adaptabilitatea* are în vedere modernizarea organizării muncii și promovarea contractelor de muncă flexibile;

- *asigurarea de șanse egale* se referă la adoptarea de măsuri speciale pentru ca femeile să aibă parte de aceleași oportunități ca și bărbații.

Pentru a se asigura coordonarea la nivel european a strategiei, anual se parcurg anumite etape, după cum urmează:

- stabilirea unor "Direcții în ocuparea forței de muncă" (Employment Guidelines), document elaborat pe baza propunerii Comisiei Europene, care mai apoi este discutat și aprobat de către Consiliul European;

- elaborarea de către fiecare stat membru în parte a "Planurilor Naționale de Acțiune" (National Action Plans - NAP's), planuri ce descriu modul de aplicare a Direcțiilor de ocupare a forței de muncă și a recomandărilor specifice fiecărei țări;

- Comisia și Consiliul examinează împreună aceste planuri și elaborează un "Raport comun asupra ocupării forței de muncă" (Joint Employment Report);

- în urma analizei acestui Raport se elaborează noile Direcții și recomandări pentru anul următor.

Metoda pe baza căreia se desfășoară

acest proces de coordonare a politicilor de ocupare a forței de muncă este cunoscută ca “metoda deschisă de coordonare”³.

Principiile ce susțin această metodă sunt următoarele:

- *principiul subsidiarității* constă în stabilirea/împărțirea responsabilităților între nivelul comunitar și cel național prin stabilirea obiectivelor la nivel comunitar și responsabilizarea statelor membre în privința măsurilor de acțiune adoptate, pentru realizarea acestora la nivel național;

- *principiul convergenței* constă în urmărirea obiectivelor comune prin acțiuni corelate;

- *managementul pe bază de obiective* se referă la monitorizarea și evaluarea progresului prin stabilirea de indicatori comuni pentru toate statele membre;

- *monitorizarea pe țară (country surveillance)* constă în elaborarea de rapoarte ce înregistrează progresul și identifică posibilele “bune practici” la nivelul statelor membre;

- *abordarea integrată* presupune extinderea Direcțiilor politicilor pieței muncii în sfera altor politici (sociale, educaționale, antreprenoriale, regionale și de impozitare).

La lansarea în 1997, Strategia europeană de ocupare a forței de muncă a avut în vedere ca în următorii cinci ani să se înregistreze progrese simțitoare în combaterea șomajului. Pentru a se verifica acest scop, Strategia a fost evaluată prima dată în anul 2000, pentru ca mai apoi, în anul 2002, să se realizeze o evaluare de impact. Rezultatele acestor evaluări au arătat progrese în direcția creării unui cadru integrat al politicilor naționale, creșterii transparenței politicilor de ocupare și a numărului de factori implicați atât la nivel

comunitar, cât și la nivelul statelor membre. De asemenea, au fost identificate și aspecte sensibile ale politicii de ocupare a forței de muncă și au fost trasate prioritățile perioadei următoare.

Temele identificate pentru reforma Strategiei europene de ocupare a forței de muncă au fost:

- stabilirea unor obiective mai clare;
- simplificarea Direcțiilor de acțiune (fără a reduce din eficacitatea acestora);
- întărirea rolului parteneriatului social în aplicarea Strategiei;

- creșterea coerenței și complementarității cu alte procese comunitare⁴.

Anul 2000 constituie un moment major în evoluția politicii sociale prin elaborarea *Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy)*, prin care este stabilit obiectivul pe zece ani al Uniunii Europene, și anume “*de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere, capabilă de o creștere economică sustenabilă, cu mai multe și mai bune locuri de muncă și o mai bună coeziune socială*”⁵. Consiliul European a decis că trebuie create condițiile necesare pentru ocuparea totală a forței de muncă și a stabilit un nivel al ratei de ocupare a forței de muncă de 70% și o rată a ocupării femeilor de 60%, ținte ce trebuie atinse până în anul 2010⁶. Strategia de la Lisabona a fost creată pentru a ajuta Uniunea Europeană să-și recapete condiția de ocupare totală a forței de muncă și de a întări coeziunea socială până în anul 2010. Obiectivele Strategiei de la Lisabona în ceea ce privește *politică de ocupare a forței de muncă* au fost:

- creșterea calitativă și cantitativă a locurilor de muncă;

- anticiparea și capitalizarea

schimbărilor pieței muncii prin crearea unui nou echilibru între flexibilitate și securitate;

- lupta împotriva sărăciei și tuturor formelor de excludere socială și discriminare;

- modernizarea serviciilor de securitate socială;

- promovarea egalității între sexe;

- sporirea importanței aspectelor sociale ale extinderii și ale relațiilor externe ale Uniunii Europene.

Direcțiile de acțiune stabilite în anul 2003⁷ au fost orientate și mai mult spre îndeplinirea obiectivelor de la Lisabona (ocupare totală a forței de muncă; calitate și productivitate în muncă; coeziune și incluziune socială). Pentru a susține obiectivele principale, au fost identificate 10 direcții de acțiune specifice. Tot în anul 2003 Comisia a cerut înființarea unui grup care să rezolve anumite probleme particulare ale Strategiei de ocupare (European Employment Taskforce). Acest grup condus de Wim Kok, fostul prim-ministru al Olandei, a identificat patru priorități pentru statele membre:

- creșterea adaptabilității muncitorilor și a întreprinderilor;

- atragerea unui număr mai mare de oameni pe piața muncii și păstrarea lor pe piață;

- creșterea investițiilor în capitalul uman;

- asigurarea implementării eficiente a reformelor printr-o mai bună guvernare.

Noua Agendă Socială. „New Social Agenda”⁸, din 9 februarie 2005, prezentată la Bruxelles, se orientează spre asigurarea de locuri de muncă pentru cetățenii Uniunii prin acordarea de șanse egale tuturor. Prioritățile Agendei sunt legate de:

- adaptarea legislativă referitoare la

relațiile de muncă cu un dialog social continuu;

- monitorizarea evoluției sărăciei cu ajutorul unui „Green Paper” care să urmărească evoluția demografică a populației și a relațiilor viitoare dintre generații;

- piața europeană a muncii în care lucrătorii să beneficieze de acordarea unei pensii sau de protecție socială.

În aprilie 2005 Comisia a publicat un document cu privire la implementarea Strategiei de la Lisabona, așa cum este ea în urma revizuirilor din anul 2003⁹. În această lucrare se subliniază importanța asumării responsabilităților comunitare de către fiecare stat membru, acest lucru reflectându-se în viitoarele Programe Naționale de Reformă (National reform programme). În realizarea acestor planuri trebuie să se țină seama de liniile directoare principale (the guidelines). Planurile vor fi orientate pe trei direcții, în funcție de priorități: priorități macroeconomice; priorități nucleare economice și priorități ale ocupării forței de muncă. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, aceste planuri vor înlocui Planurile Naționale de Ocupare a Forței de Muncă actuale, prin integrarea lor în programele naționale Lisabona (National Lisbon programmes). La aliniatul 4 din Decizia Consiliului “privind liniile directoare pentru politicile de ocupare a forței de muncă pentru statele membre”¹⁰ sunt stabilite noile direcții de acțiune în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Aceste linii directoare sunt stabilite pentru un interval de trei ani, iar reînnoirea lor în această perioadă este strict limitată. În continuare, sunt prezentate liniile directoare integrate pentru creștere economică și locuri de muncă:

a) liniile directoare macroeconomice:

- securitatea stabilității economice;
- salvagardarea sustenabilității economice prin promovarea alocării eficiente de resurse;
- promovarea unei coerențe sporite între politicile macroeconomice și cele structurale;
- dezvoltarea veniturilor salariale ce contribuie la stabilitatea macroeconomică și la creșterea economică;
- contribuirea la obținerea unei EMU dinamice și funcționale;

b) liniile directoare microeconomice:

- adâncirea și extinderea piețelor interne;
 - asigurarea existenței unor piețe deschise și competitive;
 - crearea unui mediu favorabil afacerilor;
 - promovarea unei culturi a antreprenoriatului și crearea unui mediu propice IMM-urilor;
 - lărgirea și îmbunătățirea infrastructurii europene și finalizarea proiectelor transfrontaliere prioritare deja aprobate;
 - creșterea și îmbunătățirea investițiilor în cercetare și dezvoltare;
 - facilitarea accesului la inovații și creșterea dezvoltării TIC;
 - încurajarea folosirii înțelepte a resurselor și întărirea sinergiei dintre protecția mediului înconjurător și creșterea economică;
 - formarea unei baze industriale solide;
- c) linii directoare pentru ocuparea forței de muncă:
- implementarea politicilor de ocupare stabilite pentru ajungerea la ocuparea deplină a forței de muncă, îmbunătățirea calității și a productivității muncii și întărirea coeziunii sociale și teritoriale;
 - promovarea unei abordări a muncii

etapizate de-a lungul întregii vieți;

- asigurarea integrării pe piața forței de muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a grupurilor dezavantajate;
- îmbunătățirea corelării cererii de pe piața forței de muncă cu oferta existentă;
- combinarea flexibilității de pe piața muncii cu securitatea locului de muncă și, totodată, reducerea segmentării pieței;
- asigurarea unui sistem favorabil stabilirii corecte a veniturilor și a altor costuri legate de dezvoltare;
- creșterea volumului și îmbunătățirea calității investițiilor în capitalul uman;
- adaptarea sistemului educațional și de dezvoltare la noile cerințe.

Aceste direcții integrate de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, enumerate mai sus, pot fi cuprinse în trei mari linii directoare – linii directoare care au fost stabilite în mare parte și în anul 2003, la evaluarea strategiei de la Lisabona. Vom prezenta în continuare aceste linii directoare generale.

Atragerea unui număr cât mai mare de persoane în câmpul muncii (și menținerea acestora pe piața muncii) și modernizarea sistemului de protecție socială (cuprinde liniile directoare integrate 16, 17, 18, 19). În momentul de față este vital să se atingă ținta ocupării totale și reducerea șomajului și a inactivității, prin creșterea cererii și ofertei de pe piața muncii. Acest scop trebuie conjugat cu creșterea atractivității slujbelor și cu cea a calității și productivității muncii. Creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă este cel mai eficient mod de a genera creșterea economică sustenabilă și de a promova incluziunea socială, pe de o parte, și pe de altă parte, este calea de a-i susține pe cei ce sunt incapabili să muncească. Abordarea dintr-

un nou punct de vedere al muncii - cel numit abordare cu privire la întregul ciclu al vieții active "lifecycle approach to work"⁽¹⁾ - și modernizarea sistemelor de protecție socială vor avea un rol important în viitor, când se preconizează scăderea numărului populației în vârstă de muncă. O atenție sporită trebuie acordată problemei diferențelor de ocupare dintre femei și bărbați și cea a ratelor de ocupare scăzute în rândul oamenilor vârstnici și a tinerilor.

O altă direcție importantă este cea referitoare la persoanele în căutarea unui loc de muncă. Pentru această categorie este important să se faciliteze accesul la locurile de muncă vacante, să existe o bună informare asupra pieței forței de muncă, toate acestea pentru a crește capacitatea lor de angajare.

Îmbunătățirea capacității de adaptare a angajaților și a întreprinderilor și flexibilitatea pieței forței de muncă. Creșterea volumului investițiilor în capitalul uman prin intermediul educației și dezvoltării vocaționale, obiectivele fixate la Lisabona și obiectivele următoare acceptate pentru educație și formare sunt mai valabile ca niciodată. Acestea au fost stabilite de statele membre pentru ele însele. Comunicatul nu intenționează să ofere indicații despre ce ar trebui să se facă într-o anumită țară și problemele ridicate aici nu sunt mai importante pentru anumite țări decât pentru altele. Responsabilitatea principală pentru îndeplinirea obiectivelor acceptate revine autorităților responsabile cu educația și formarea din statele membre actuale și viitoare.

Cunoaștere și inovare. Această prioritate a strategiei de la Lisabona presupune: o creștere și îmbunătățire a

investiției în resursele umane și dezvoltarea, facilitarea, absorbția ICT și o folosire susținută a acestor resurse. De asemenea, cunoașterea și inovarea își aduc aportul la formarea unei baze industriale europene puternice.

Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă în România. Armonizarea legislativă. Politica de ocupare a forței de muncă acoperă domenii vaste, dar strâns legate cu cele conexe. Dintre aceste domenii se pot menționa: legislația muncii și condițiile de lucru, egalitatea de șanse între bărbați și femei, protecția socială, protecția muncii, eliminarea excluderii sociale și lupta împotriva discriminării, crearea unui sistem de dialog social funcțional atât la nivel de întreprindere, de ramură, național, cât și comunitar, care să asigure consultarea partenerilor sociali în luarea celor mai importante decizii economico-sociale.

Gradul de compatibilitate a legislației române cu acquis-ul comunitar este determinat ca raport între suma actelor normative române care transpun acquis-ul. Cele opt domenii majore sunt transpuse aproximativ total și compatibilizate în legislația românească (tabelul I), urmărindu-se continuu acest proces cuprins în armonograma prezentă pe site-ul Ministerului Integrării Europene (www.mie.ro).

Aprecierea gradului de concordanță a legislației române cu acquis-ul transpus se poate face atât pentru fiecare subcapitol, cât și pe ansamblu, prin compararea celor doi coeficienți și anume coeficientul gradului de transpunere și coeficientul gradului de concordanță.

Ocuparea forței de muncă a fost considerată ca obiectiv prioritar, făcându-se eforturi pentru adaptarea sistemului

românesc pentru punerea în aplicare a Strategiei Europene de Ocupare a Forței de Muncă. În acest sens, în anul 2001, a fost întocmit primul Plan de Acțiune în domeniul ocupării forței de muncă (PNAO)

însoțit de Programul pentru stimularea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului, care transpune Rezoluția nr. 99/312/CE privind liniile directoare în domeniul ocupării.

Tabelul 1. Gradul de armonizare legislativă în domeniul politicii sociale și ocupare a forței de muncă¹²

Subcapitol	Gradul de transpunere %	Gradul de compatibilitate %
Legislația muncii	88,8	88,5
Dialog social	100	100
Egalitatea de șanse femei-bărbați	100	91,5
Antidiscriminare	100	100
Ocuparea forței de muncă	100	100
Securitatea socială	100	100
Persoane cu handicap	-	-
Sănătatea și securitatea în muncă	95,6	98,9
TOTAL	94,2	94,2
Legislația muncii	88,8	88,5
Dialog social	100	100

Acțiunile sunt derulate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și monitorizate prin indicatorii de performanță furnizați de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă. Acțiunile derulate în anul 2001 și obiectivele stabilite pentru anul 2002 au ca scop întărirea Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă pe perioada 2002-2004, parte integrantă a strategiei în domeniul protecției sociale și ocupării elaborată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Familiei. Ca urmare a concluziilor desprinse de către ANOFM din urmărirea aplicării PNAO, a fost elaborată o serie de acte normative care să creeze noi locuri de muncă și să stimuleze mobilitatea forței de muncă.

Astfel, Legea nr. 76/2002 privind

sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 privind Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, prevăd creșterea importanței măsurilor active de combatere a șomajului, susținerea financiară a încadrării șomerilor în vederea realizării unor lucrări de interes comunitar; acordarea de credite în condiții avantajoase pentru IMM-uri. De asemenea, a fost adoptată și Hotărârea de Guvern nr. 759/2002 privind Planul Național de Ocupare a Forței de Muncă.

Alte documente importante privind ocuparea forței de muncă sunt următoarele:

- noul Plan de Acțiune pentru Ocupare pentru perioada 2004-2005, care are la bază Strategia Europeană de Ocupare și Liniile directoare de ocupare (Employment Guide-

lines). Planul a fost adoptat în conformitate cu prioritățile, angajamentele și recomandările identificate în Documentul Comun de Evaluare a Politicilor de Ocupare (The Joint Assessment Paper-JAP);

- la 7 ianuarie 2003 a fost semnat Memorandumul de Înțelegere privind participarea României la programul „Măsurile comunitare de stimulare în domeniul ocupării forței de muncă”. Cadrul legal a fost stabilit în baza deciziei cadru nr.1/2002 a Consiliului de Asociere România – EU;

- Legea-cadru ce stabilește principiile generale ce guvernează relațiile de muncă, drepturile și obligațiile persoanelor angajate ca și jurisdicția muncii este Codul muncii. În cooperare cu reprezentanții confederațiilor patronale și sindicale, a fost elaborat un nou Cod al muncii. Prin apariția noului Cod, intrat în vigoare la 1 martie 2003, au fost armonizate cu acquis-ul prevederile următoarelor domenii: munca cu fracțiune de normă, contractul de muncă pe durată determinată, protecția tinerilor în muncă, organizarea timpului de lucru, concedierile colective, informarea lucrătorilor asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă. Comisia Europeană a apreciat în Raportul de țară pentru anul 2003 că: „Noul Cod al muncii a încorporat principiile esențiale ale acquis-ului din acest domeniu, dar că sunt încă necesare unele ajustări”, precum și faptul că „o parte importantă a acquis-ului trebuie să fie implementată prin legislație secundară”.

Legislația elaborată în domeniul sănătății și protecției muncii asigură transpunerea directivelor europene, păstrând principiile de bază ale acestora. Politica și direcțiile de acțiune privind activitatea de protecție a muncii sunt stabilite de Ministerul Muncii și Solidarității

Sociale, funcția de control a respectării legislației fiind îndeplinită de Inspekția Muncii.

Legea nr. 90/1996 (republicată) privind protecția muncii este legea de bază în domeniul sănătății și securității muncii. Legea definește cadrul organizatoric al protecției muncii și responsabilitățile privind coordonarea și controlul acestei activități, transpunând Directiva - cadru 89/391/CEE. Normele Generale de protecție a muncii au fost revizuite și au fost aprobate printr-un Ordin comun al MMSS nr. 508/2002 și al Ministerului Sănătății nr.933/2002. Prin acest act normativ au fost transpuse prevederile a 20 de directive europene, dintre care 14 sunt directive de bază.

Până în anul 2002, legislația română în acest domeniu a cuprins următoarele directive: Directiva - Cadru 89/391/CEE, Directiva 89/655/CEE (privind echipamentele tehnice), Directiva 89/656/CEE (privind echipamentele individuale de protecție), Directiva 90/270/CEE (echipamente cu ecrane de vizualizare), Directiva 90/269/CEE (privind manipularea manuală a sarcinilor), Directiva 89/654/CEE (privind locurile de muncă), Directiva 92/91/CEE (privind extracția prin forare), Directiva 92/104/CEE (privind extracția de minerale), Directiva 93/103/CEE (privind vasele de pescuit), Directiva 92/58/CEE (privind semnalizarea), Directiva 90/679/CEE (privind agenții biologici), Directiva 92/85/CEE (privind protecția femeilor însărcinate sau care alăptează), Directiva 92/29/CEE (privind asistența medicală la bordul navelor).

Comisia Națională de Promovare a Ocupării forței de muncă (prin Legea nr. 76/2002), ce are ca scop elaborarea de strategii și politici pentru creșterea nivelului și calității ocupării forței de muncă și pentru dezvoltarea resurselor umane.

Comisia este organismul de legătură cu **Comitetul pentru Ocupare și Piața Muncii** (Directiva 97/16/CE) având rolul de corelare a strategiilor naționale cu cele europene. Alte acte normative de interes social deosebit sunt: Legea nr. 429/2003 de revizuire a Constituției României, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Prin descentralizarea deciziei administrative în domeniul raporturilor de muncă, partenerii sociali sunt implicați în coordonarea politicilor sociale privind formarea profesională, ocuparea forței de muncă, asigurările, asistența și protecția socială. De asemenea, au fost adoptate măsuri legislative pentru:

- consolidarea statutului Consiliului Economic și Social;
- crearea parteneriatului social în fundamentarea politicii de stabilire a salariului minim pe baza coșului minim de consum;

- elaborarea în parteneriat a Planului Național de Dezvoltare;

- crearea Forumului Virtual de Informare, Consultare și Dezbateri pentru Societatea Civilă și parteneriatul Social.

Instituțiile de pe piața muncii. Capacitatea administrativă privește, în primul rând, ANOFM, înființată în baza Legii nr. 145/1998, modificată și completată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 249/2000. Fundamentarea orientărilor și soluțiilor de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă (Directiva nr. 98/171/CE) este asigurată de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, constituit prin Hotărârea Guvernului nr. 1305/1996 (modificată de Hotărârea Guvernului nr. 1773/2004 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale). Institutul are atribuții

în efectuarea de studii și prognoze privind piața muncii și protecția socială.

Responsabilitățile de administrare, coordonare și monitorizare a implementării programelor finanțate din Fondul Social European revin Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, ca Autoritate de Management, și Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca Autoritate de Plată.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Familiei are responsabilitatea generală de a elabora politicile de ocupare și de piața muncii, programe și planuri naționale. El are, de asemenea, responsabilitatea de a pregăti rapoartele bugetare la Bugetul asigurărilor pentru șomaj pe baza propunerilor făcute de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, de a controla executarea lor și implementarea politicilor de ocupare, a strategiilor, planurilor și programelor realizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Consiliul Național de Formare Profesională.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, apărută în anul 1998, este cel mai important organism de implementare a politicilor și programelor legate de piața muncii. Agenția este, de asemenea, responsabilă de coordonarea programelor active pe piața muncii și de organizarea programelor de formare profesională pentru persoanele neocupate; are, de asemenea, responsabilitatea de a colecta contribuțiile la Bugetul asigurărilor pentru șomaj, buget din care se finanțează măsurile active.

Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, organism autonom și tripartit (constituit în anul 1999), are un rol consultativ în promovarea de strategii și politici de pregătire profesională a adulților, operațional din februarie 2000.

Instituționalizarea dialogului social la toate nivelurile, prin Legea nr. 109/1997 a fost înființat.

Consiliul Economic și Social, organism tripartit cu rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale, având ca obiective majore realizarea dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronat, precum și asigurarea climatului de pace socială, pentru a media stările conflictuale intervenite între partenerii sociali.

Comisia Națională pentru Promovarea Ocupării este un nou organism tripartit, consultativ constituit prin noua lege privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, a cărui misiune este urmărirea aplicării și respectării principiului egalității între cetățeni (Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001). La nivelul Guvernului funcționează **Departamentul pentru Relații Interetnice**, înființat prin Hotărârea Guvernului nr. 17/1997 și reorganizat prin Hotărârea Guvernului nr. 13/2001, având ca responsabilitate dezvoltarea de proiecte de acte normative referitoare la protecția minorităților naționale.

Consiliul Național pentru Standarde Ocupaționale (COSA), organism administrat tripartit, are ca obiectiv realizarea unui cadru organizatoric care să permită evaluarea și certificarea forței de muncă pregătite pe baza standardelor ocupaționale, inclusiv evaluarea competențelor dobândite pe cale nonformală și informală, altele decât cele echivalente cu calificări profesionale organizate prin sistemul educațional, care permit continuarea studiilor pentru obținerea unei diplome educaționale.

Consiliul Național pentru Egalitate

de Șanse. Elaborarea Strategiei Naționale de Ocupare și a Planului de acțiuni privind ocuparea forței de muncă. Fiecare țară membru sau în curs de aderare trebuie să-și elaboreze o Strategie națională de ocupare și un Plan național de acțiuni privind ocuparea forței de muncă. Ambele documente sunt monitorizate la nivel comunitar. Pilonii de susținere ai strategiei converg cu obiectivele strategiei de ocupare la nivel european, iar acestea sunt adaptate la situațiile concrete.

Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, denumit în continuare PNAO, reprezintă un obiectiv prioritar al alinierii la strategia europeană în domeniul ocupării forței de muncă în contextul pregătirii României pentru aderarea la Uniunea Europeană, el a fost realizat pe baza liniilor directoare ale strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, adoptate anual de Consiliul Uniunii Europene.

PNAO evidențiază măsurile pe care **România își propune să le implementeze pe termen scurt și mediu**, în vederea creșterii ocupării forței de muncă și reducerii șomajului, sprijinirii învățării pe tot parcursul vieții, eficientizării și flexibilizării pieței muncii pentru a răspunde rapid schimbărilor economice, evitării discriminării și excluderii sociale, în vederea reducerii decalajului existent în acest domeniu față de Uniunea Europeană. PNAO este documentul care va contribui la evaluarea progreselor înregistrate de România ca țară candidată să adere la Uniunea Europeană.

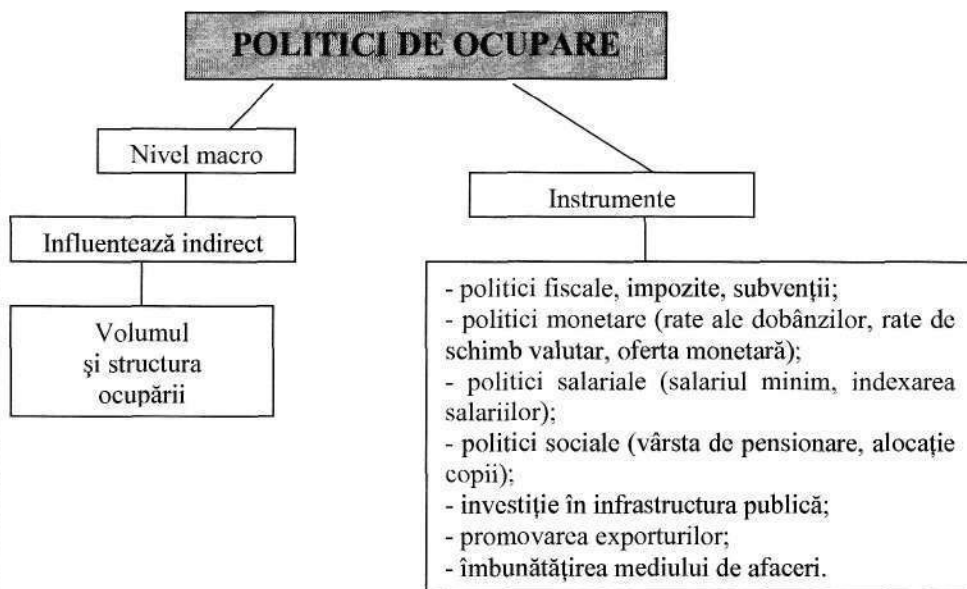
Politici de ocupare a forței de muncă¹³. Sunt, în principal, politici macroeconomice care se adresează categoriilor globale macroeconomice, cum ar fi cererea globală de consum, investiția

globală etc. Politicile de ocupare a forței de muncă pun accentul pe flexibilizarea pieței muncii, pe stimularea producției, mai ales la întreprinderile mici și mijlocii, prin alocarea de fonduri pentru creditare cu dobânzi avantajoase sau prin alte sisteme fiscale care să faciliteze angajările.

Obiectivul politicilor de ocupare este de a crește gradul de ocupare a populației active și, implicit, de a menține rata șomajului la un minimum posibil.

Instrumentele utilizate nu sunt la îndemâna serviciilor publice de ocupare, ele «aparțin» Ministerului de Finanțe, Industriilor și Comerțului, Guvernului sau Băncii Naționale. Multe din instrumentele politicilor de ocupare sunt identice cu instrumentele de politică economică. Acest fapt este de înțeles atâta timp cât promovarea creșterii economice poate genera promovarea unui volum mai mare al ocupării (fig.1.).

Fig.1 Politici de ocupare



Politicile de piața muncii. Ocuparea va crește sau va scădea în conformitate cu ratele creșterii economice. În orice caz, chiar dacă politicile de ocupare influențează indirect, ele trebuie să fie privite ca având cea mai decisivă influență asupra volumului de ocupării.

Includ, în principal, următoarele domenii:

- legislația muncii (sau toate politicile care reglementează condițiile de ocupare a indivizilor cum ar fi salariul minim,

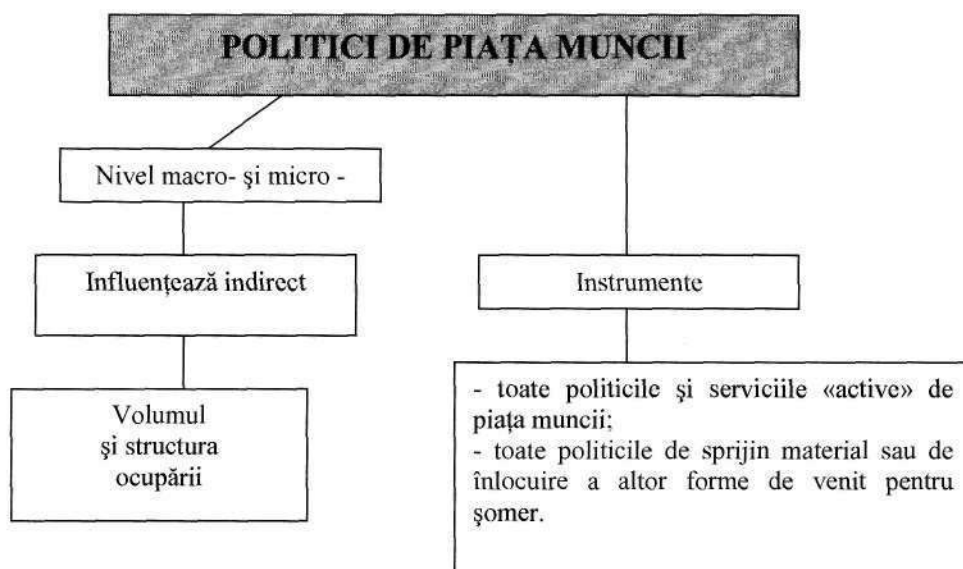
programul de muncă, durata și condițiile concediului anual, ale concediului de maternitate, regulamente referitoare la angajări și concedieri, protecția muncii și condițiile de sănătate, pensionare anticipată, muncă cu program redus, promovarea formării continue etc.);

- politicile «active» (care constau în serviciile de mediere/plasare, de informare și consiliere privind cariera, de formare profesională, subvențiile pentru angajare,

instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă, de promovare a inițiativei private etc.); politicile «pasive» care înlocuiesc salariile pentru cei care au devenit involuntar șomeri. Politicile de piața muncii (fig.2.) au, de obicei, un impact direct asupra deciziilor referitoare la ocuparea participanților la piața muncii, comparativ

cu politicile de ocupare, și, totodată, se reflectă și asupra volumului și/sau asupra structurii ocupării și/sau a șomajului, în special pe termen scurt. Acest fapt se aplică, în special, acelor politici implementate prin intermediul serviciilor publice de ocupare, așa-numitele politici active și pasive pentru piața muncii.

Fig.2. Politici de piața muncii



Măsurile «active» pentru piața muncii definite în baza Legii nr.76/ 2002, includ următoarele servicii:

- informarea și consilierea profesională;
- medierea muncii;
- formarea profesională;
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- stimularea mobilității forței de muncă;
- subvenționarea locurilor de muncă;

- stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ;

- subvenții acordate angajatorilor care încadrează în muncă persoane în vârstă de peste 45 de ani sau întreținători unici de familie, precum și angajatorilor care au sub 100 de angajați și încadrează în muncă persoane cu handicap;

- acordarea de credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj în condiții avantajoase.

Caracteristici ale situației pieței

muncii actuale în România. În perioada anilor 2001 și 2002, ca urmare a menținerii unui nivel ridicat al activităților industriale și de construcții, dar mai ales pe baza dezvoltării serviciilor, PIB a înregistrat creșteri spectaculoase, de peste 4 ori mai mari decât media UE, astfel că nivelul PIB înregistrat în anul 2002 a atins valoarea record de 1.512.256,6 mlrd. lei, adică aproximativ 43,3 mlrd. euro¹⁴. Cu toate acestea, PIB pe locuitor (la puterea de cumpărare standard) era în anul 2001 de numai 5.620 euro, adică de peste 4 ori mai

reduc decât media UE - 15 și de 2-3 ori mai redus decât valorile înregistrate de către noile state membre (Republica Cehă - 17.180 euro, Republica Slovacă - 16.830 euro, Ungaria - 13.455 euro, Polonia - 9.406 euro).

În funcție de aportul la formarea PIB, activitățile cu o însemnătate deosebită sunt tot cele din domeniul serviciilor¹⁵. Sectorul serviciilor prestate către populație este unul de viitor, acesta contribuind semnificativ la creșterea nivelului de viață al populației.

BIBLIOGRAFIE

1. Carta Socială Europeană.
2. Manualul Consiliului Europei.
3. Ghid pentru formarea personalului A.N.O.F.M, elaborat de Societatea Germană pentru Cooperare Tehnică, 2002.
4. "Formare inițială în afaceri europene pentru funcționarii publici din administrația publică centrală", implementat de Institutul European din România în colaborare cu EUROMED - Euro Mediterranean Networks din Belgia în anul 2005.
5. „Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)”-2005/ 0057(CNS).
6. Institutul European din România - Studii de Impact (PAIS II).
7. Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for employment policies of the Member States (2003/578/EC) - OJ L 197/13.
8. Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of Regions on "Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy" COM (2002).
9. Community Charter of Fundamental rights for Workers.
10. SEC (2005) 622/2 COMMISSION STAFF WORKING PAPER - "Working together for growth and jobs. Next steps in implementing the revised Lisbon strategy".
11. Site-uri:
 - <http://www.chartresociale.coe.int>
 - www.ccir.ro
 - www.europa.eu.int/comm/employment_social/employmentstrategy/index_en.htm
 - http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/social_agenda
 - www.mie.ro

NOTE

¹ Community Charter of Fundamental rights for Workers.

² www.ccir.ro

³ The Open Method of Coordination – a fost inițiată în cadrul Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă.

⁴ Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of Regions on “Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy” COM (2002) 416 final. – Pag. 4.

⁵ Consiliul European de la Lisabona, Martie 2000 (http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employmentstrategy/index_en.htm)

⁶ Consiliul European de la Stockholm din martie 2001 a adăugat două obiective intermediare: rata ocupării forței de muncă trebuie să crească per total la 67% și rata ocupării femeilor trebuie să ajungă la 57% până în anul 2005. A fost adăugat un obiectiv nou și anume - rata ocupării pentru vârstnici să ajungă la 50% până în 2010.

⁷ Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for employment policies of the Member States (2003/578/EC) – OJ L 197/13.

⁸ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/social_agenda

⁹ SEC (2005) 622/2 COMMISSION STAFF WORKING PAPER – “Working together for growth and jobs. Next steps in implementing the revised Lisbon strategy”.

¹⁰ „Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)” - 2005/ 0057(CNS).

¹¹ Încercarea de a stabili direcții (pathways) în ceea ce privește ocuparea tinerilor și de a reduce rata șomajului în rândul tinerilor.

¹² Institutul European din România – Studii de Impact (PAIS II).

¹³ Ghid pentru formarea personalului A.N.O.F.M – elaborat de Societatea Germană pentru Cooperare Tehnică – 2002.

¹⁴ Pentru transformare a fost folosit cursul de schimb din luna decembrie 2002 (1 euro = 34.919 lei).

¹⁵ Sursa: Institutul Național de Statistică.

Prezentat: 6 octombrie 2009.

Recenzent: Nicolae ROMANDAȘ, doctor în drept, profesor universitar.

E-mail: sae@aap.gov.md

Economie și finanțe publice



MODERNIZAREA*) ECONOMIEI – ACȚIUNE NECESARĂ STADIULUI ACTUAL AL PROGRESULUI

Mihail PLATON,
doctor habilitat în științe economice,
profesor universitar

SUMMARY

In the present article, the author meditates not only on the economic activity in general and its necessity for the existence and evolution of the human being but also on the issues of political economy, the present state of the economy in the Republic of Moldova and the imperious need and ways to modernize it. A number of shortcomings encountered in the development of the national economy in the years of the country's independence, are emphasized. The author suggests a number of novel and valuable proposals in order to undertake the modernization process of economy.

Some affirmations and opinions may seem disputable to some extent, that's why the author would like the specialists in the field to express their points of view on the further evolution of the economy of the Republic in order to provide higher and more decent standards of life for the population of the country.

Progresul societății umane începe odată cu activitatea omului bazată pe rațiuni privind dobândirea bunurilor materiale. Din toate tipurile de activitate a omului cea economică are o însemnătate primordială, de bază.

Activitatea economică este un proces complex, ce constă din diverse moduri de comportament uman, din reacțiile și deciziile oamenilor cu privire la producerea bunurilor pe care natura nu ni le oferă direct; ele trebuie refăcute și repartizate în funcție de necesitățile și interesele oamenilor.

Pentru viață omul are nevoie, în primul rând, de cele mai elementare condiții de existență: alimentare, îmbrăcăminte, domiciliu.

Desigur, omul se manifestă ca personalitate prin nivelul dezvoltării sale spirituale, dar nu prin cantitatea de bunuri materiale, însă producerea lor ca bază a vieții va fi totdeauna cea mai importantă ocupație a oamenilor. Încă Aristotel afirma că oamenii au început să se ocupe de filozofie numai după ce toate cele necesare pentru menținerea vieții au fost obținute.

Aceste cugetări ale lui Aristotel atestă faptul că știința economică este una veche, care îi preocupă pe mai mulți înțelepți din antichitate. În diversele regulamente de comportament, ce au ajuns pînă la noi prin intermediul papirusurilor egiptene, tabelor lui Hammurabi ș.a., erau constituiți germeii viitoarei științe economice – știința despre regulile de organizare a gospodăriei. Deja

în Grecia antică Xenophon (430-355 î.e.n.) a introdus termenul „economicos”, ceea ce înseamnă lege de gospodărire.

Odată cu procesul organizării statalității, legile gospodăririi deveneau mai complexe, reflectând necesitățile reglării economiei statului. Pentru întâia dată termenul „economie politică” a fost utilizat de Antoine de Montchrestien, autor francez, care în 1615 a publicat „Traité d'économie politique”. Termenul lui Xenophon e însoțit de cuvântul „polis” – oraș, stat, știința obținând un sens mai amplu – „legi de gospodărire de stat”.

Pe parcursul dezvoltării istorice oamenii de știință și de conducere din stat foloseau știința economică în organizarea și dezvoltarea tuturor ramurilor economiei naționale. Practica elaborării oricărui act administrativ de nivel global în stat prevedea participarea oamenilor de știință în economie și finanțe, apoi expertiza cu implicarea persoanelor de elită în domeniul economiei. Această practică era răspândită în majoritatea țărilor europene, inclusiv în republica noastră pînă la sfîrșitul anilor '80 ai secolului trecut, după care noile guverne au încetat, treptat, de a se conduce de legile economice de dezvoltare, precum și de unele realizări ale savanților-economiști, în genere științele economice se foloseau prost de tot.

În situația care s-a creat demult, se cere a revedea modelul politicii economice. Nu se poate trăi deja 20 de ani în baza aceluiași modele ale economiei sovietice, care ignorau, în mare măsură, necesitățile omului, cînd businessul național, cu rare excepții, nu inventează, nu creează obiectele și tehnologiile necesare oamenilor. Se vinde doar ceea ce a fost produs de altcineva – materii prime sau mărfuri de import. Încercările de a modela politica economică

din ultimii ani, cu regret, nu a trezit nici un interes de a face investiții solide în sfera de producție nici la întreprinzătorii locali, nici la cei de peste hotare. Veniturile sale, în mare măsură, le transferă în hîrtii de valoare de stat, acreditînd guvernul în ceea ce privește deficitul guvernului, ceea ce înseamnă investiții în sfera circuitului fictiv.

În trecutul deja îndepărtat (în perioada sovietică) țara noastră agrară, cu o populație puțin știutoare de carte, s-a transformat într-o țară cu o industrie și o agricultură dezvoltate. Drept că aceasta s-a reușit cu un preț extraordinar de mare. Desigur, în condițiile unei societăți închise, ale regimului politic totalitar pozițiile respective era imposibil să le păstrezi. Acum, cînd țara a devenit independentă, dispunînd de mari posibilități, ar trebui să se dezvolte pe o bază principial nouă. Prestigiul țării nu poate fi determinat la nesfîrșit de succesele din trecut. A venit timpul cînd noua generație a poporului moldovean trebuie să-și spună cuvîntul său.

Toți văd că țara e bolnavă, dar nimeni nu-i poate pune o diagnoză corectă pentru a avea o societate sănătoasă. Se face mare zarvă în jurul situației de criză economică mondială. Într-adevăr, ruina economică în Moldova s-a dovedit a fi mai catastrofală decît în unele țări din Europa. Sînt și motive mai serioase. Dar aceasta nu înseamnă că trebuie să căutăm cauzele numai în exterior. Criza financiar-economică a descoperit multe greșeli care au fost comise în economia națională, dar ea ne arată și ceea ce trebuie și cum trebuie de făcut, pentru a o lichida. Pentru aceasta trebuie pus creierul în mișcare și să rezolvăm multe probleme în modul cel mai urgent.

Vom numi mai jos numai unele din greșelile comise pe parcursul anilor de

independență ce n-au dat posibilitate ca economia națională să se dezvolte în mod normal, adică cu ritmuri mai rapide și pe principii calitativ noi.

Prima. Conducerea republicii a cheltuit cea mai mare parte din bugetul de timp în toți anii de dezvoltare democratică nu în scopul dezvoltării economice, ci în discuțiile din cadrul filozofiei politice.

Și guvernanții, și legiuitorii au fost preocupați de ideile despre politică, în special, de ideile legate de valorile politice, de natura realizării politice și de subpozițiile intelectuale referitoare la analiza politică. Și, evident, le rămânea prea puțin timp pentru a analiza valorile economice. Aceasta a și fost cauza că industria și agricultura – ramurile de bază ale formării și creșterii economiei – se află și astăzi într-o stare catastrofală.

A doua se referă la ingineria socială. Se are în vedere aplicarea teoriilor științelor sociale în probleme de organizare și de comportament sociale, avînd obiectivul de a îmbunătăți societatea. Mai clar fie spus, ingineria socială combină valorile sau scopurile, care nu sînt derivate științific, cu introspecțiile științelor sociale ce pot sugera, în principiu, căi practice pentru a actualiza valori și a realiza scopuri. Ingeria socială implică, de regulă, fie încercarea de a reforma guvernul, fie de a folosi guvernul ca instrument de a reforma societatea. E cunoscut faptul că guvernul, cu resursele sale, avînd capacitatea de a acționa coercitiv, reprezintă mijlocul principal pe care reformatorii caută să-l folosească pentru a realiza schimbări în societate.

Astfel de schimbări în Republica Moldova au fost multe. Programul „Strategia de Creștere Economică și Reducerea Sărăciei”, lansat în anul 2004,

a reprezentat o încercare grandioasă, deși nu într-un totu încununată de succes, de a exploata resursele naționale pentru a eradica sărăcia din țară.

În perioada de independență guvernul a fost adesea obiectul ingineriei sociale, după care stau mărturie numeroasele încercări de modificări constituționale și de reorganizare administrativă ale guvernelor la toate nivelurile. Specialiștii politici au fost preocupați de procesul reformei atît în calitate de consultanți (de fapt, „ingineri sociali”), cit și de observatori ai ingineriei sociale, un aspect al procesului politic.

A treia. Integrarea politică n-a avut prea mari succese în toată perioada de după destrămarea URSS. Aceasta nu putea să nu se răsfrîngă negativ asupra dezvoltării economice din țară.

După cum știm, întreaga politică este un proces, prin care două sau mai multe unități politice își implică contactele de cooperare. Integritatea politică necesită instituții oficiale și neoficiale pentru deciziile comune. În plus, integrarea presupune un nivel înalt sau în creștere al tranzițiilor dintre unități, precum și o amplificare a percepției unor interese și valori comune. Dar, cu regret, nici în acest plan nu s-a reușit prea mult.

Integrarea politică a țării noastre cu alte țări, după cum constată mai mulți experți politici, nu s-a deosebit printr-o nuanță normativă care să avertizeze asupra necesității unor pași imediați spre o uniune politică internațională, precum și cele datorate „funcționalităților”, care să propună o abordare treptată, încurajîndu-se, astfel, ca legăturile politice să evalueze normal, plecînd de la cooperarea economică și socială.

A patra. Previziunea neclară privind

așteptările nedorite în economia țării. Anticiparea sau prognozarea evoluțiilor viitoare nu au devenit o preocupare majoră atât a politicienilor, cât și a analiștilor politici. Nu exista o știință politică modernă cu accentul pus pe teoria verificabilă și pe metoda științifică, care ar fi căutat să facă previziuni politice demne de încredere.

A cincea. Lipsa de stabilitate politică nu putea stimula creșterea economică.

Stabilitatea este condiția unui sistem, ale cărui componente au tendința să rămână în sau la o relație mutuală constantă. În știința politică conceptul de stabilitate are numeroase aplicații. În studiile dedicate sistemelor de guvernare, de regulă, se referă la un guvern care are schimbări relativ rare în conducerea de vîrf, la perpetuarea acelorași forme și procese constituționale de o lungă perioadă de timp sau la absența relativă a violenței și a tulburărilor în procesele politice din țară.

La noi în republică, pe parcursul a 18 ani de independență, au avut loc 6 alegeri parlamentare. La fiecare dintre acestea, conform codului electoral, se prevăd cîte 60 de zile. Tot în același timp s-au schimbat 9 guverne, pentru investirea cărora iarăși se folosesc nu puține zile. Unele cabinete de miniștri activau cîte un an, un an și cîteva luni, dar schimbarea lor era însoțită de multe discuții, conflicte, care nu puteau să nu destabilizeze situația. Se mai ocupa cineva în acele perioade de problemele economice? Cred că prea puțini!

A șasea. În stat nu exista o strategie elaborată pe principii noi și bine întemeiată pe baze științifice întru atingerea unui anumit scop în dezvoltarea economică.

Se are în vedere elaborarea unui plan de acțiuni concrete (nu la general și abstract) pentru a învinge toate greutățile în calea atingerii scopului în dezvoltarea tuturor

ramurilor economiei naționale. Acesta putea fi un plan cuprinzător sau de durată ce ar fi implicat o serie de măsuri disparate sau secvențe limitate de trepte spre țeluri intermediare în cadrul unui plan strategic amplu.

A șaptea. Puțină atenție se acorda cunoașterii științei manageriale. Este știut că știința managerială presupune folosirea metodelor științifice, în special a celor matematice, pentru a determina eficacitatea organizațiilor din perspectiva managerilor. Însă, cu regret, această știință n-a fost folosită pe deplin pentru măsurarea eficienței economiei, cum ar fi, de pildă, determinarea costului unic pentru un produs sau pentru un serviciu prestat.

Însușirea acestei discipline ar fi fost de un mare interes pentru cercetătorii politici din domeniul administrației publice. Conducerea organelor publice ar fi trebuit să se preocupe de elaborarea unor sisteme informaționale manageriale și elaborarea unor indici ai condițiilor sociale ce pot reflecta o anume componentă administrativă sau managerială.

Cred că vom putea găsi cu greu soluții mai bune creșterii economice, dezvoltării, rezolvării problemelor globale, creării unei vieți mai bune, fără a îmbunătăți substanțial procesele de cunoaștere, fără a modifica opticele de abordare, înțelegerea și tratarea realităților complexe și, nu în ultimă instanță, fără a impulsiona însăși dezvoltarea teoriei și poate, în primul rînd, a celei economice.

Noi încă n-am reușit să ne detașăm de o structură primitivă a economiei, de o rușinoasă și înjositoare dependență de materiile prime, să reorientăm producția spre cerințele reale ale oamenilor. Deprinderea de a trăi din contul exportului continuă să frîneze dezvoltarea inovațională. Noua politică economică trebuie să

conducă la salvarea de trei „suferințe” de bază – de înapoierea economică seculară, de corupția seculară și de dispozițiile paternale care sînt foarte răspîndite în societate – siguranță în aceea că toate problemele trebuie să fie rezolvate de către stat.

Dacă nu vom reuși să facem acest lucru în timpul cel mai apropiat, considerăm că nu vom obține o creștere economică în baza căreia să se efectueze dezvoltarea, rezolvarea problemelor globale în plan social, să creăm o lume mai bună.

Cînd vorbim despre creșterea economică, se are în vedere ca țara să dispună de o așa economie, care să combată sărăcia, să asigure satisfacerea completă a necesităților omului, doar pentru aceasta el muncește. „Toată coaja Pămîntului, spunea M. Eminescu, e acoperită cu lucruri create de om”, care sînt „o lume personală în cea naturală”, creată de personalitatea creatoare „de scopuri” în conformitate cu „o destinație internă” capabilă să creeze procesul de producție, condiție de făurire a produselor destinate consumului Omului – Societate în numele eternității”¹.

Dar ca țara să dispună de o economie adecvată cerințelor omului, Guvernul trebuie să se determine cît mai clar în ceea ce privește caracteristicile noi, legate de specificul și complexitatea vieții și societății contemporane, mai ales ținînd seama de faptul că în ultimele două decenii se discută tot mai mult chestiunea privind rolul statului în contextul global, considerîndu-se că studierea mai aprofundată a acestei probleme cu implicarea circumstanțelor particulare ale diferitelor țări poate conduce la concluzii mai clare în materia dată, mai ales cînd la ordinea zilei apar problemele economice.

„În general, rolul statului în dezvoltarea economică în acest context prielnic pieței se consideră ca fiind important, dar este mai bine să fie limitat la asigurarea infrastructurii sociale, legislative și economice, la crearea unui climat adecvat pentru întreprinderile private”². Dar aceasta nu poate fi suficient în cazurile în care economia e în criză, iar situația financiară și socială a populației – redusă la minimum, așa cum este în perioada dată la noi în țară, precum și în multe alte țări. În aceste împrejurări statul trebuie să elaboreze și să adopte o strategie de dezvoltare orientată spre sursele din interior, dar cu axare asupra tuturor surselor (economice, financiare, intelectuale, culturale).

Elaborarea noilor programe de dezvoltare economică trebuie să țină seama de patru vectori strategici de modernizare economică a Republicii Moldova. Moldova poate și trebuie să devină una dintre țările lideri în privința producției agricole, trebuie să obțină o influență serioasă asupra proceselor de dezvoltare a rețelelor informaționale globale, să ocupe poziții de avangardă în educație, medicină, să se manifeste pregnant în dezvoltarea industriei turismului.

În acest scop este necesar să elaborăm un sistem concret de gospodărire. Știința economică cunoaște trei sisteme economice ale omenirii:

- *mercantilismul*: sistem ce confundă banii, metalele prețioase – aurul, argintul, platina, pietrele scumpe – cu avuția reală;

- *fiziocrația*: sistem care consideră eronat că numai agricultura este ramură potrivită și, de aceea, numai ea produce „produsul net”, dar al naturii – renta funciară – unicul venit al societății umane, estimat în bani;

- *școala liberalismului economic clasic* creată de către Smith, conform căreia avuția reală apare în sfera materială de producție cu cele două ramuri principale: industria și agricultura, însoțite de serviciile comerciale și de transport.

Dacă vom analiza aceste trei sisteme economice, de pe pozițiile științifice ale lui Adam Smith, al căror pivot e avuția materială reală, creată de munca productivă a muncitorilor din sfera materială de producție cu cele două ramuri principale – industria și agricultura, vom ajunge la concluzia că anume „produsul material real” constituie avuția reală.

Deci, ne vom concentra atenția asupra problemelor de încurajare și stimulare a dezvoltării industriei și agriculturii ca ramuri de bază ale creșterii economiei naționale, precum și asupra serviciilor comerciale și de transport.

După cum atestă studiile comparative ale dezvoltării globale, industria este o componentă esențială a economiilor țărilor înalt dezvoltate, chiar și a celor ce nu dispun de resurse importante de materii prime industrializabile.

Cîndva, Republica Moldova dispunea și ea de o industrie dezvoltată. Cu începerea din a doua jumătate a anilor '90 ai secolului XX, industria țării s-a pomenit într-un declin nemaivăzut pînă atunci, din care nu-și poate reveni pînă acum. Oricine poate confirma faptul că această ramură este prea scumpă, ea devenind o povară foarte grea pentru punga moldoveanului consumator.

Doar pe vremuri noi aflăm cu mîndrie că avem o industrie națională, acum însă nu se prea știe nici ce e industrie națională, nici ce e comerț național. Acest fapt se explică foarte simplu. Mai întîi, toată industria de care dispune Republica Moldova nu e o industrie propriu-zisă, ci o industrie

destul de slabă. Ea nu poate fabrica obiectul pe deplin, ci numai un anumit detaliu al său și acela nu prea esențial. La fabricarea chiar și a produselor simple, întreprinderile autohtone sînt în dependență de alte întreprinderi străine. Fără a implementa tehnologii noi, fără a moderniza utilajul deja demult uzat și fără a pregăti cadre noi de înaltă calificare, industria devine, după cum s-a mai spus, foarte scumpă. Acest fapt și pune la pămînt industria națională, din a cărei activitate ar trebui să trăiască zeci și zeci de mii de oameni muncitori și cinstiți. Zahărul scump omoară industria cofetăriei. Hirtia scumpă lovește în întreprinderile poligrafice. Cimentul scump lovește în industria materialelor de construcție, în zidari, constructori, ingineri etc.

Industria, care ar putea deveni cu adevărat națională, este asasinată în multe cazuri de niște aventurieri industriali și politici, care își permit să exploateze oamenii muncitori cu dispreț, ca și cum ar fi într-o colonie cucerită. Acești oameni nu pot fi în stare să dezvolte orice industrie ar fi. Ei au un singur scop: să scoată din utilajul care a mai rămas totul pentru a se îmbogăți. Că mai apoi, întreprinderile, pe care ei au pus mîna cu ajutorul unor prețuri mizerabile, vor fi părăsite, nu vor mai servi oamenilor, puțin le pasă.

Munca celor ce lucrează astăzi la astfel de întreprinderi nici pe departe nu este prețuită după cum s-ar cuveni. Cei ce stăpînesc astăzi obiectul de producție au elaborat schema lor de plată a muncii: plătesc atît cît vreau și cum vreau. Cerințele muncitorilor le consideră profund inadmisibile și amurale. Ei consideră ca fiind moral principiul: „Muncești – mănînci, nu muncești – nu mănînci”. Dacă ești copil, nu muncești - deci nu mănînci, dacă ești

bolnav, nu muncești - deci nu mănânci, dacă ești bătrîn, nu muncești - nu mănânci, scurt și clar.

Cînd muncitorimea îndrăznește să spună la direct sau prin intermediul organizațiilor sindicale că această practică nu-i corectă și că ea conduce la istovirea oamenilor, iar ca să nu se întîmple o astfel de nenorocire, trebuie plătită nu numai munca, dar și capacitatea muncitorului, adică faptul existenței lui biologice, fără de care munca este o abstracție, stăpînii care beneficiază de roadele muncii celor ce muncesc se îndignează, considerînd că așa ceva contrazice „legii cererii și ofertei”.

O astfel de judecată neomenească a predominat la o anumită etapă de dezvoltare a capitalismului, cînd nu se accepta să se plătească un lucrător, care are de întreținut nevastă și copii, nu se manifesta interesul față de bătrîni. Iar cînd muncitorii se revoltau, cereau să fie elaborat un regulament anumit, în care să se prevadă drepturile și privilegiile muncitorilor și să nu fie lăsați la discreția pretensei legi a cererii și ofertei, stăpînul încerca să-i liniștească cu unele promisiuni: bătrînii vor fi aranjați la „aziluri”, copiii vor primi la sărbătorile de iarnă hăinuțe, bolnavii se vor trata în spitale.

Cam așa practică există și la noi astăzi în ceea ce privește salarizarea lucrătorilor. Poate astăzi un muncitor, în situația în care se află, să-și depună eforturile la dezvoltarea industriei naționale? Desigur că nu!

Dar păcat. Republica Moldova, prin valorificarea eficientă a capitalului uman, în condiții de competitivitate, ar putea obține o creștere economică stabilă, promova progresul tehnic și tehnologic în toate sectoarele economiei, asigurînd ocuparea forței de muncă și premise pentru prosperarea populației.

Potențialul natural de resurse industrializabile, după cum se știe, este limitat atunci, cînd avem în vedere materiile prime pentru dezvoltarea industriei alimentare, a băuturilor, a tutunului, a farmaceuticii. Prin urmare, la stabilirea priorităților de dezvoltare industrială pe termen lung, trebuie avute în vedere și valorificate, în primul rînd, aceste oportunități. Din resursele minerale, care ar putea asigura activitatea industrială timp îndelungat, fac parte materiile prime pentru producerea materialelor de construcție: cimentul, piatra, cărămida, sticla. Dar și aici statul ar trebui să coordoneze strict producerea și utilizarea lor.

Obiectivul de bază al strategiei de dezvoltare a industriei ar trebui să fie *formarea unui sector industrial al economiei tehnologic avansat*, scientintensiv, eficient și competitiv, racordat la standardele europene.

Un loc central în economia națională a țării îl ocupă *sectorul agrar*. Ca argument ne servesc unele date statistice. *Cota agriculturii* în PIB a constituit în diferiți ani 15-20%, producția agriculturii și industriei de prelucrare asigură circa 60 și mai mult la sută din veniturile de la export. Suplimentar, sectorul agrar angajează peste 40% din populația economic activă. Astfel, există suficiente evidențe precum că agricultura continuă să fie una din principalele activități economice și sursă de venit esențial pentru o bună parte din populația țării.

Guvernul ține seama de importanța acestei ramuri în dezvoltarea economiei naționale. Se întreprind unele acțiuni axate pe promovarea politicilor de reformare a proprietății și consolidarea terenurilor agricole, crearea condițiilor favorabile pentru activitatea producătorilor agricoli din

sector, obținerea unei producții competitive, diversificarea relațiilor economice și a piețelor agricole externe, structurarea sistemului de servicii, acordarea asistenței informaționale, consultative și de perfecționare a cunoștințelor producătorilor din sectorul agroalimentar. Dar, totodată, în acest sector al economiei naționale sînt foarte multe probleme serioase care cer a fi rezolvate urgent.

Teza economică despre împroprietărirea tuturor țăranilor s-a transformat actualmente în lozinca „Pămîntul celor ce-l prelucrează”, care are o fază economică în toate țările Europei continentale. Acest fenomen economic a fost studiat în anii 70-90 ai sec. XIX de unii economiști-ideologi ai sistemului „germano-parcelar” în agricultură, cum au fost, bunăoară, Schulze-Delitzsch și Schtaudingher în Germania și Tugan-Baranovski în Rusia. Schulze-Delitzsch a dovedit pe baze statistice, că numărul gospodăriilor mici și medii țărănești în țările europene nu s-a micșorat, ci a crescut simțitor.

Schulze-Delitzsch s-a pronunțat contra concepției lui K. Kautsky, care în lucrarea „Problema agrară” era de părerea, că viitorul va aparține gospodăriilor mari de tip englez și american. Mai tîrziu, Schtaudingher și Tugan Baranovski au susținut concepția lui Schulze-Delitzsch, menționînd că pentru țările Europei continentale cea mai reușită formă de gospodărire optimă pot servi gospodăriile mici și mijlocii, însă acești economiști agrari au remarcat: în țările Europei continentale marele capital industrial cucerește și agricultura, creînd gospodării mari de tip nou, care-s capabile a ridica cu mult productivitatea muncii și, deci, capabile „a înghiți” gospodăriile mici țărănești, ce va

conduce la pauperizarea țăranimii. Și ca să nu se întîmple astfel, ei au efectuat cooperarea intensă a țăranilor mici și mijlocii, ca astfel să reziste concurenței gospodăriilor mari capitaliste. Acest tip de cooperative, susținute de F. Engels și de V. I. Lenin, actualmente activează cu succes aproape în toate țările europene. Am fost convins de acest lucru studiînd practica cooperativelor din Italia încă 20 de ani în urmă.

Anume în acea țară m-am convins de faptul că societatea are nevoie de acele cooperative pentru producerea suficientă a produselor alimentare și pentru protejarea de ruinare a „clasei celei mai pozitive”, a țăranimii. În multe țări capitaliste dezvoltate există un program economic special care e menit să mențină un echilibru între numărul gospodăriilor țărănești în triada menționată: mari, medii și mici.

Părerea noastră la etapa dată e că, independent de regimul social, este necesar de a crea condiții favorabile pentru dezvoltarea liberă a tuturor formelor de proprietate în agricultură – mare, medie și mică, pe de o parte, și de a menține o anumită proporționalitate de dimensiuni ale gospodăriilor agrare pentru a produce produse alimentare pentru satisfacerea cerințelor populației, pe de altă parte. Aceste măsuri au fost dictate de realitățile vieții.

Există în lume (SUA) și forma de *corporații* în agricultură care ignorează necesitățile populației în diverse produse agricole și se specializează într-un domeniu foarte restrîns de monocultură. Această formă de producție se practică cu scopul de a aduce profituri mari proprietarilor marilor gospodării, adică aici există „goana după profit”. Ei nu se gîndesc la consumatori, n-au grijă de diversificarea

numărului de produse alimentare, de cantitatea suficientă pentru viața de toate zilele a populației.

Consider că astfel de *corporații* nu se pot dezvolta în condițiile republicii noastre din mai multe puncte de vedere. Viața va demonstra justetea afirmațiilor mele, dar cei ce se vor gândi la aceasta urmează să țină cont de faptul că *corporația va conduce la consecințe negative*: reducerea sortimentului de produse agricole, ceea ce va crea un fond sensibilizator pentru sănătatea omului, ele vor ruina gospodăriile mici țărănești, iar un număr mare de țărani vor rămâne șomeri.

Vom proceda corect atunci când vom *pleda pentru înveșnicirea țăranimii, eliberarea țăranimii de sub influența externă, pentru împrăștierea întregii țăranimii*. Trebuie să *protejăm țăranul-gospodar* și să nu permitem ca cineva să-*l* lipsească de proprietate: de pământ, de casă.

Este foarte necesar să *prețuim munca țăranului după meritul care-l are în producerea produselor alimentare*.

Astăzi, în situația existentă, cu regret, fiecare țăran visează nu atât cum să-și îmbunătățească situația sa, dar cum să părăsească pământul. El a înțeles că nu faci bani, dacă rămâi țăran.

Aici există mai multe întrebări, la care știința economică urmează să dea răspuns. Le vom numi numai pe unele dintre ele.

Prima. Pentru a face bani, țăranul trebuie să producă ceea ce alții doresc să cumpere. Dar el, când vine vremea să sămene, nu cunoaște cerințele pieței, nu dispune de nici o informație. Țăranul nu-și poate plănui ce-ar putea semăna în acest an, nu se orientează în piață. Deci, se înfîmblă că într-un an nu i-a mers, semănând o cultură, în alt an n-a avut venit, semănând altă cultură.

A doua. În majoritatea satelor, aproximativ 80 la sută constituie gospodăriile țărănești cu pământul neconsolidat. Fiecare prelucrează cele 1,5-3 ha. Pe astfel de suprafață este foarte greu să folosești mijloacele tehnice contemporane, în rezultat este aplicată munca manuală. Dar ea e de o productivitate joasă, și producția iese scumpă, ea nu poate concura pe piață cu mărfurile din alte țări. În această situație, țăranul este nevoit să-și vîndă producția sa intermediarilor la un preț mizerabil.

A treia. Dat fiind faptul că Moldova se află într-o zonă de risc, țăranilor nu le rămîne altceva decît să cultive cereale. Recoltează cîte 3-5 tone de pe parcela lor, din care pot hrăni vitele. Carnea este întrebăată pe piață, însă din 70 de lei kilogramul, cît este prețul de piață, lui îi rămîn 35 de lei. Restul se duce în folosul direcției pieței sau în buzunarul aceluiași intermediar.

În dezvoltarea economiei agricole mai există și o astfel de problemă – desfacerea materiei prime, care duce la pierderea unei mari părți din valoarea creată de gospodăria țărănească. Ca aceasta să nu se întîmple, este necesar de a crea o gospodărie de prelucrare a produsului agricol cu întreprinderi în localitățile satești, care ar păstra în țara noastră agrară valoarea creată în agricultură. Aceasta ar conduce la dezvoltarea unui *proces de hibridizare și de integrare a agriculturii cu industria alimentară*, proces care va favoriza acumularea de capital și crearea clasei muncitoare primordiale, care, mai tîrziu, ar fi capabilă să se transforme în muncitorime secundară, adică să devină clasă muncitoare, aptă să creeze și o industrie mai perfectă de ordin clasic.

O ramură importantă a economiei

naționale o constituie *comerțul*. Încă Charles Fourier, reprezentantul socialismului critico-utopic francez, numea sistemele comerțului „busolă a înțelepciunii moderne”³.

Noi, făcând o analiză profundă a activității acestui sistem al cadrului economic ce are loc în zilele noastre, ne-am convins o dată în plus, cât de mult se cere o claritate în controversele ce au loc în acest domeniu. Adică, dacă pomim pe calea modernizării economiei, trebuie să ne dumerim cu toții, că în comerț, ca și în orice ramură de relații, libertatea pură și simplă este, după cum afirma același Fourier, „o tortă pentru a aprinde anarhia, un izvor de neorînduire, că orice libertate trebuie să fie sprijinită de garanții și de contrapondere; în sfârșit, că libertatea trebuie să fie compusă și nu simplă ca cea a negustorilor, contra falsității cărora corpul social n-are nici o garanție”⁴.

În comerț, ramură ce alcătuiește legătura mecanismului economic, mai mult decît orice ramură a economiei naționale, ar trebui să încerce pătrunderea adevărului care să înlocuiască tot șirul de vicii și de vicleșuguri ce au loc, mai ales, acum, în perioada de democratizare a societății. Cu atît mai mult, cu cît, după cum ne arată istoria acestei ramuri, toate noțiunile, în afară de cîteva excepții, la toate etapele de dezvoltare, indiferent de sistemul social-politic, au arătat un dispreț înăscut față de comerț. Chiar și Evanghelia nu face nici o deosebire dintre negustori și hoți. („Ejecit e templo vendentes et latrones”). Isus Hristos i-a bătut cu nuiiele pe negustori și i-a alungat din templul din care ei făceau, zice Evanghelia, o peșteră de tîlhari.⁵

Iată de ce structurile speciale ale aparatului Guvernului, sprijinindu-se pe savanți-specialiști în domeniu, ar trebui să

efectueze periodic cercetări științifice fundamentale asupra mecanismului comercial. Practic, s-ar constata unele lucruri pozitive necesare societății, ca izvor al oricărei economii și, totodată, să se arate căile de introducere a efectului comercial în industrie, agricultură și în alte structuri economice. Totodată, știința ar putea demonstra și existența unor momente negative în comerț, cu scopul de a izgoni tot ce-i rău, fals, mincinos, care domnesc în mecanismul comercial. Aceste studii trebuie să fie legate și rezolvate unul de celălalt. Spunînd, ce ar trebui să facă și cum ar trebui să fie, totodată, îmi dau bine seama că acesta-i un lucru foarte complicat și ca să așteptăm prea mult de la știință în acest domeniu este foarte problematic. O perioadă foarte îndelungată, structurile guvernamentale par a fi puțin interesate în ridicarea responsabilității comerțului în dezvoltarea economiei naționale. Reprezentanții acestora ocolesc tot ce prezintă careva greutate de învins. Ei fac din comerț o arenă de controverse, se apleacă în mod josnic înaintea celor ce își permit să se ocupe cu felurite vicleșuguri mercantile. Ei nu pot să nu știe că, în starea sa de libertate deplină, comerțul este o clacă de oameni necinstiți: corupți, înșelători.

Și statul se conduce mai mult de teoriiile mercantiliste (de la cuvîntul „mercantile” – setos de bani), ceea ce se reduce la explicarea vieții economice prin legile schimbului comerțului, acumulării banilor. Comerțul este considerat izvor al bogăției.

Dar bogăția provenită din schimbul comercial neechivalent nu poate explica izvorul bogăției și, deci, nu poate fi satisfăcătoare. Din acest motiv conducerea statului ar trebui să se conducă mai insistent de *teoria economică cu denumirea de fiziocrație*, termen ce

conține două cuvinte grecești „*physis*” – natură și „*kratos*” – putere. Fiziocrații, reprezentanți fiind F.Quesnay, L.Turgot și a., au lansat ideea că *există o ordine naturală a societății, agricultura fiind, după ei, singura ramură de activitate economică ce aduce venit, iar celelalte ramuri și clasele ce le reprezintă sînt neproductive.*⁶

Iată de ce economiștii, și nu numai ei, ar trebui să analizeze cît mai fundamental *sfera de producție*, deoarece principala formă de avere în condițiile Moldovei este pămîntul. Industria, fiind încă destul de slabă, depinde de starea sferei agrare. Indiferent de limitarea concepției fiziocratice despre izvorul bogăției, economiștii trebuie să pună baza analizei macroeconomice a procesului de producție a produsului național. Imaginea lui economică indică mișcarea produsului din sfera de producție spre sfera de consum, indică schema de consum și a acelei părți din produs ce servește drept bază pentru un ciclu de producție.

Cred că acei ce se ocupă de economie ar trebui să mai răsfoiască încă o dată lucrările științifice ale lui A.Smith - „*Avuția Națiunilor*”, D.Ricardo - „*Opere alese*” și ale lui Ch.Fourier - „*Opere alese*”, care sînt considerați fondatorii economiei politice clasice și nu și-au pierdut pînă astăzi actualitatea lor. Aceasta le-ar fi ajutat să înțeleagă că ideea cu privire la *valoare-muncă* se află la baza doctrinelor, și că valoarea creată prin munca productivă apare în agricultură ca și în toate ramurile în care are loc producția, valorile materiale.

Cred că nu le-ar fi stricat tuturor celor care sînt implicați în ramurile în care are loc producția valorilor să însușească mai fundamental obiectul „Teoria valoare-muncă”. „*Munca este măsura reală a*

valorii de schimb a tuturor mărfurilor”⁷. „Un om este bogat sau sărac, spunea A.Smith, după gradul de care își poate permite să se bucure de *bunurile necesare* și de înlesnire a traiului, precum și de bucuriile vieții. Odată însă diviziunea muncii deplin înfăptuită, *numai o foarte mică parte din aceste bunuri* poate fi dobîndită direct, prin munca proprie a fiecărui om. *Cea mai mare parte din ele* trebuie s-o obțină prin munca altora; și el va fi bogat sau sărac, după cantitatea din această muncă de care poate dispune, sau pe care o poate îngădui să o cumpere. Astfel, *valoarea oricărei mărfi*, pentru persoana pe care o posedă și care înțelege să nu o întrebuințeze sau să nu o consume personal, ci să o schimbe cu alte mărfuri, este egală cu cantitatea de muncă ce-i dă posibilitatea să le cumpere sau să dispună de ele. Munca, prin urmare, este măsura reală a valorii de schimb a tuturor mărfurilor”⁸. Deci aici noi avem liberul schimb de mărfuri.

Ideea liberalismului a fost promovată pentru prima dată în istoria nouă în practică de către fiziocrați, mai cu seama de către economistul J.Turgot din Franța. Produsul-marfă, scria acest savant, caută dintotdeauna „cumpărătorul”. O situație mai amplă a acestei idei o întîlnim în operele economice ale lui Smith, Ricardo și, parțial, ale lui Mill. Dar dacă vom răsfoi prunedle file ale istoriei economiei, apoi ideea liberului schimb sau a liberschimbului la nivel teoretic îl găsim în istoria universală de Aristotel, care scria, că „folosința oricărui lucru este de două feluri”. Aici Aristotel admite existența în esența lucrurilor a două valori: una de întrebuințare (folosință, consum) și a doua - valoarea de schimb. Procesul de schimb e condiționat de procesul de producție. Odată cu apariția

pe arena istorică a noii metode progresive de organizare a muncii în procesul de producție – divizării muncii, mai departe nici un producător nu e în stare să producă de unul singur toate bunurile materiale necesare pentru satisfacerea necesităților sale vitale. O mare parte din aceste bunuri materiale el trebuie să le procure prin schimb cu ajutorul produsului-marfă, produse de dînsul, care e un plus asupra produselor, necesare pentru produsul propriu.

În viața cotidiană, pentru producătorul și consumatorul din interiorul țării e mai *lesne de a vinde și a procura în mod liber bunurile materiale*, necesare pentru satisfacerea necesităților sale vitale pe piața liberă. Dar aceasta se poate produce numai dacă producătorii unui stat ar produce toate produsele-marfă, necesare omului la un cost de producție mult mai redus și deci cu o valoare intrinsecă a unității de marfă tot redusă, ceea ce ar permite acesteia să se vîndă tot la un preț mai redus – accesibil pentru toți cumpărătorii. În realitate însă, pentru o singură țară nu e rentabil de a produce absolut toate bunurile economice de larg consum.

De aceea țara noastră, ca și majoritatea țărilor lumii, importă de peste hotare acele *produse-marfă*, care nu pot fi produse în teritoriul țării din cauza condițiilor nefavorabile: economice, natural-ecologice etc. Aici apare noțiunea de *balanță* a comerțului extern, pe care orice țară se stăruie s-o facă pozitivă – adică mai mult să se exporte și mai puțin să se importe.

În Republica Moldova, comerțul exterior s-a caracterizat în anul 2008 prin creșterea nominală a exporturilor de 19% și a importurilor de 32,8%.

Ritmurile de creștere a importurilor, comparativ cu cele ale exporturilor, au

condus la majorarea soldului negativ al balanței comerciale (deficitul comercial) cu 40,6% față de deficitul comercial înregistrat în anul 2007 și a constituit 3301,6 mii. dolari SUA. În structura deficitului predomină resursele energetice (32,2%) și bunurile pentru aprovizionarea sectorului real al economiei, care susțin procesele de restructurare, modernizare și creștere a economiei.

Evident, balanța comercială nu era susținută cu ajutorul principiului liberului schimb. De aceea era nevoie de a se aplica măsurile protecționiste, care-s mai mult administrative decît economice, dar ele sînt necesare pentru protejarea producătorului autohton. Dar apare întrebarea: „Cum, cu ce mijloace să se asigure această balanță comercială?”

Răspunsul poate fi unul: fără o măsură regulatoare din partea statului, măsurile de liberalizare a prețurilor pot da faliment. Iată de ce trebuie să folosim în cazul dat teoria marilor economiști ai lumii, esența căreia este prevalarea volumului producției unui stat asupra volumului de consum al său.

Implementarea unilaterală a liberschimbului poate conduce la mari sacrificii. În țara noastră, la etapa dată, produsele alimentare nici pe departe nu ajung pentru menținerea vieții agricultorului și a membrilor familiei sale. De aceea pentru susținerea traiului oamenilor este necesar un sistem de repartitie strict al tuturor produselor alimentare între toți membrii societății, iar comerțul interior și exterior supus unor restricții rigide din partea guvernatorilor.

Aceasta este o problemă complicată și ea trebuie însoțită bine. Trebuie de analizat, în ce măsură poate fi bine să se stabilească taxe pe importul produselor străine, nu pentru a le împiedica intrarea

în țară, ci pentru a asigura un venit statului. Taxele stabilite pentru a împiedica sau numai pentru a micșora importul, după cum văd unii rezolvarea problemei „inundațiilor” țării cu mărfuri străine, sînt tot așa de dăunătoare pentru veniturile vamale, ca și pentru libertatea comerțului. După cum vedem, aici avem un serios obiect autonom de studii cu metode specifice de analiză, la care specialiștii și toți conducătorii ramurilor economiei naționale ar fi înșușit mai trainic problemele principale ale existenței, care trebuie să fie rezolvate de către om, și anume:

- Ce bunuri trebuie produse și în ce cantitate? Cînd trebuie produse? Care e consecutivitatea producției, ce proporții trebuie să aibă?

- Cum pot fi obținute aceste produse? Cine trebuie să le producă și din ce resurse, cu ce mijloace?

- Pentru cine sînt destinate? Care este regula repartiției produsului național între individ și familie?

Omul se include în procesul economic pentru a rezolva aceste trei probleme cardinale, pentru a-și satisface necesitățile biologice și sociale. Cercetarea comportamentului oamenilor în procesul de producție, repartiție și de consum a bunurilor materiale, serviciilor constituie obiectul științei economice.

Cînd vorbim despre problemele economiei politice, este imposibil să atragem atenția asupra rolului *transportului și a gospodăriei drumurilor* în dezvoltarea economiei țării. Orice întrebuintare a transportului, orice ramură de producție, în măsura în care va avea ca efect să economisească munca, constituie o binefacere generală.

Astăzi, în Republica Moldova, în transportul mărfurilor în traficul național

activează peste 1250 întreprinderi de diferite tipuri, care au în dotare circa 12 mii unități de transport. Mărfurile în traficul auto internațional sînt transportate de peste 210 agenți economici, care dispun de circa 3,5 mii mijloace de transport, dintre care 50% corespund cerințelor Euro 2 și Euro 3^e. Dar care e contribuția lor la cheltuielile necesare pentru întreținerea drumurilor?

În perioada de referință s-au produs un șir de schimbări pozitive în *transportul feroviar*. Astfel, s-a produs restructurarea întreprinderii de Stat „Calea Ferată a Moldovei” (CFM) în condițiile Acordului-memorandum încheiat cu Consiliul creditorilor, asigurîndu-se funcționarea rentabilă a întreprinderii cu tendințe stabile de creștere a transportului de mărfuri și călători. Drept rezultat al funcționării rentabile a ÎS CFM, din contul resurselor proprii ale ei s-a efectuat reabilitarea rețelei feroviare a țării atît prin reparația capitală a zeci de kilometri de linii de cale ferată, cît și prin finisarea reconstrucției stațiilor Rîbnița și Chișinău, a gărilor din stațiile Ocnîța, Ungheni, Tiraspol.

O premisă a dezvoltării transportului feroviar este restructurarea acestuia conform standardelor europene, imperativ stipulat în Strategia infrastructurii transportului terestru, care prevede reabilitarea rețelei de cale ferată și schimbarea materialului rulant într-un termen de trei ani. Strategia stipulează că veniturile de la transportarea mărfurilor urmează a fi folosite pentru subvenționarea transportului de călători.

În anul 2007 a demarat, iar în anul 2008 s-a încheiat construcția liniei de cale ferată Cahul-Giurgiulești, cu lungimea totală de 49,7 km și costul de 837 mii. lei. Ea oferă o legătură suplimentară a sudului țării cu restul teritoriului, deschiderea a 9 stații de

cale ferată, amenajarea teritoriului și drumurilor auto din 9 sate, precum și soluționarea mai multor probleme sociale ale comunităților locale din zona ei și a portului maritim Giurgiulești.

În ceea ce privește transportul naval, au fost aprobate Regulile de înregistrare a navelor maritime în Republica Moldova, Legea privind ratificarea Acordului european referitor la transportul internațional al mărfurilor periculoase pe căile navigabile interioare (ADN), adoptat de Conferința diplomatică organizată în comun cu CCNR, Comisia Dunării și CEE ONU.

Un mare câștig de timp, care conduce la rentabilitatea economică îl constituie *drumurile*. Moldoveanul zice: „Calea bătută e cea mai scurtă.” Și are în vedere un drum bine întreținut, căci pe cel cu hopuri trebuie să mergi mai încetșor, ca să nu-ți deterioreze vehiculul. Tocmai drumurile rele cauzează mari pierderi de timp, mari cheltuieli de transport, ceea ce, în final, se soldează cu reducerea rentabilității unităților economice, dar și cu golirea bugetelor familiale ale proprietarilor de automobile.

Drumurile țării caracterizează și cultura ei. După starea șoselelor, amenajarea și serviciile în cadrul lor judecă orice călător, orice investitor, în ce fel de țară se află. Americanii, practic, desenează dolarul în calitate de emblemă a drumurilor, specificînd, în acest mod, cît de avantajos este de a investi mijloace în ramura rutieră. Potrivit calculelor lor, cheltuielile pentru construcția drumurilor, în marea lor majoritate, se recuperează în 3-4 ani.¹⁰

Concomitent, drumurile fac mai dificilă legătura între sat și oraș și deci aprovizionarea acestora cu produse alimentare și, respectiv, cu mărfuri industriale.

Drumurile bune contribuie la intensificarea schimbului între localitățile țării, mobilității populației, la deschiderea mai multor piețe, ceea ce conduce spre slăbirea monopolurilor. Iar monopolul, în opinia lui Adam Smith, „este mare dușman al unei gospodării, care niciodată nu se poate generaliza într-o țară decît ca o urmare a concurenței libere și generale, care silește pe fiecare să recurgă la ea, pentru apărarea propriilor sale interese.”¹¹

Lipsa întreținerii și reparației periodice, precum și reabilitării drumurilor în perioada anilor 90 ai sec. XX, ba chiar și mai tîrziu, a condus la situația în care peste 90% din lungimea rețelei de drumuri cu îmbrăcăminte asfaltică avea durată de serviciu depășită. Cauza principală constă în alocările financiare departe de cele optime.

Desigur, proiectele de investiții, în toate sectoarele economiei, erau cu mult mai atractive față de cheltuielile de întreținere, ceea ce duce la subfinanțarea activităților de întreținere. Ca urmare, managementul bugetelor rutiere se baza pe procentul istoric: fiecare an bugetar avînd ca bază bugetul anului precedent, cu o alocare suplimentară pentru a acoperi inflația. Această bază de stabilire a bugetului era inadecvată. Una din mulțimea abordărilor posibile putea fi cea bazată pe necesitățile reale, care are în vedere fundamentarea bugetelor pe baza costurilor care interveneau în ciclurile de utilizare a drumurilor.

Eforturile depuse de Administrația de Stat a Drumurilor și Societățile pe Acțiuni „Drumurile” de a interveni doar pentru reparații curente locale și plombarea gropilor (dar și acelea neacoperite financiar), nu făceau decît să se consume inefficient resurse financiare și umane

enorme. Procesul de degradare avansa rapid, astfel încât intervențiile nu mai aveau nici un efect. Ca urmare, mari sectoare de drumuri asfaltate fuseseră aduse în starea de drumuri pietruite, iar de cele pietruite – în starea de drumuri de țară.

O atare situație a existat mulți ani. Toți conducătorii - și cei din organele centrale, și cei din administrațiile locale, în competența cărora se aflau construcția și întreținerea drumurilor - cunoșteau bine în ce stare se afla rețeaua de drumuri, dar prea puțin se ocupau de întreținerea ei. Față de investiții de altă natură, infrastructura rutieră trebuia să primească periodic fonduri pentru lucrări ce aveau menirea de a consolida structurile proiectate inițial, datorită depășirii duratei de exploatare luată în calcul, cât și a influenței traficului, aflată într-o creștere continuă pe parcursul ultimilor ani.

Conform unor constatări, drumurile din Moldova sînt apreciate ca cele mai rele din lume. Iată ce scria Pavel Muntean într-o publicație din „Комсомольская правда”: «Forul economic mondial a elaborat raportul anual privind posibilitatea de concurență a călătoriilor și turismului în 2009. Țara noastră ocupă în acest raport penultimul loc după calitatea drumurilor. Moldova s-a deplasat pe locul 132 din 133 de țări. Noi ne aflăm la același nivel cu Bolivia și Paraguayul, a căror infrastructură a drumurilor este apreciată ca foarte proastă.”¹² În raport se menționează, de asemenea, că costul biletelor de avion în Moldova ocupă locul 108.

Era absolut necesar ca un drum să fie întreținut încă de la darea sa în folosință, prin lucrări specifice, stabilite în baza unor investigații permanente, care permit monitorizarea evoluției acestuia în timp și

planificarea intervențiilor necesare, respectiv din partea bugetului.

În Republica Moldova, mai mult de jumătate din drumurile publice sînt cu îmbrăcăminte asfaltată. Astfel de drumuri cu lungimea de 5436 km trebuiau să primească după 4-10 ani de exploatare, în funcție de trafic, fonduri adecvate lucrărilor de întreținere și reparație periodică. Pentru a menține în exploatare rețeaua de drumuri era obligatoriu să se execute asemenea lucrări pe cca 540 km/an. În realitate, în ultimii 10 ani, s-au executat lucrări numai pe cea 120 km, ceea ce constituie doar 2% din prevederile normelor tehnice de întreținere a drumurilor.

În situația dată se cer unele măsuri în vederea diminuării costurilor bugetare ale acestor lucrări. Cheltuielile pentru întreținerea drumurilor în stare bună și a comunicațiilor sînt, desigur, utile întregii societăți și, prin urmare, nu este corect ca ele să fie plătite dintr-o contribuție generală. Și totuși, după cum afirma Adam Smith, „de aceste cheltuieli profită mai mult și mai direct cei care călătoresc sau transportă mărfuri și cei care consumă aceste mărfuri. Taxele de barieră la marile drumuri din Anglia și cele numite *péages* (taxa ce se plătește pentru a trece peste un pod, un drum – n.a.) din alte țări pun cheltuielile pe seama acestor două categorii de persoane și, astfel, se degrevează cheltuielile generale ale societății de o sarcină considerabilă.”¹³

La noi dacă „ritmurile” menționate de construcție și reparație a drumurilor se vor menține aceleași și pe viitor, în următorii 5-6 ani Moldova riscă să rămână fără drumuri. Nu este dificil de intuit, la ce va conduce aceasta. Dorim să revenim la timpurile, cînd a început construcția rutieră de proporții? Nu e greu s-o facem. Este

mult mai complicat să construiești. Aș vrea să mai amintesc o dată că despre cultura țării se judecă după starea drumurilor. Țara, al cărei guvern nu acordă atenția necesară

drumurilor, nu are perspectivă, este sortită înapoierii economice și deci nu mai poate visa la o economie modernă.

(Va urma)

BIBLIOGRAFIE

* Termen și abordare care intră în limbajul comun prin anii '60 ai sec. XX ca o consecință a eforturilor unui grup de specialiști ai dezvoltării din unele țări industrial dezvoltate de a elabora o alternativă la prezentarea marxistă a dezvoltării sociale.

Într-una din cele mai complexe variante teoria modernizării explică modernizarea prin raportare la procesul pe care Talcott Parsons îl denumește „diferențiere structurală”. Este un proces analizat în multe moduri, dar determinat cel mai probabil de schimbări în tehnologie sau în valori. Drept rezultat al acestui proces, instituțiile se multiplică, simplele structuri ale societăților tradiționale se transformă în unele complexe, caracteristice societăților moderne, iar valorile ajung să prezinte puternice asemănări cu cele din SUA din anii '60.

O bună ilustrare a genului o constituie opera sociologului comparativ american Alex Inkeles, cunoscut pentru numeroasele sale studii asupra aspectelor atitudinale ale modernizării, în care a folosit cel mai mult date din anchete și teste psihologice pentru a analiza „procesul prin care oamenii trec de la ființa individuală la personalitățile moderne”. Aceste genuri de studii asupra caracterului și tipului de personalitate național sînt considerate acum controversate.

¹ Eminescu Mihai. Analogia „Economia națională”, Studiu introductiv, note și comentarii de Vasile Nechita, Iași, Junimea, 1983. - P.57, 58.

² How did East Asia Grow so Fast? Slow Progress towards Analytical Consensus/ Ajit Singh. Discussion Papers, N.92, UN Conference on Trade and Development, February, 1995, Geneva, 58 p.

³ Charles Fourier. Opere economice. Chișinău, Universitas, 1992. - P.125.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

⁶ Andrei Cojuhari, Valeriu Umanet, Bazele teoriei economice. Chișinău. Universitas, 1993. - P.6.

⁷ Ibidem. - P. 24, 25.

⁸ Ibidem. - P. 24

⁹ Buletinul informativ al Guvernului RM, nr.9 (14), 2007. - P.18.

Prezentat: 21 ianuarie 2010.

Recenzent: Andrei BLANOVSCI, doctor în științe economice, conferențiar universitar.

E-mail: ina.scutelnic@gov.md

POTENȚIALUL ECONOMIC – TEMELIA PROGRESULUI SOCIETĂȚII

Andrei BLANOVSCI,
doctor în științe economice, conferențiar universitar,
Academia de Administrare Publică de pe lângă
Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The contents and essential components of economic potential, the returns on their valuing in the Republic of Moldova during the transition to market economy, changes occurred in each element are examined in this article. There are drawn some conclusion at the end.

Conceptul și componentele potențialului economic. În sens general, „potențialul economic” poate fi definit ca fiind totalitatea resurselor naturale, umane, materiale, științifice, tehnologice și informaționale de care dispune o țară la un moment dat și care exprimă posibilitățile de dezvoltare a acesteia.

Potențialul economic include mijloacele și factorii aflați pe teritoriul țării respective și care -i aparțin, precum și cei aflați pe teritoriul altor țări. Potențialul economic depinde de mărimea teritoriului și

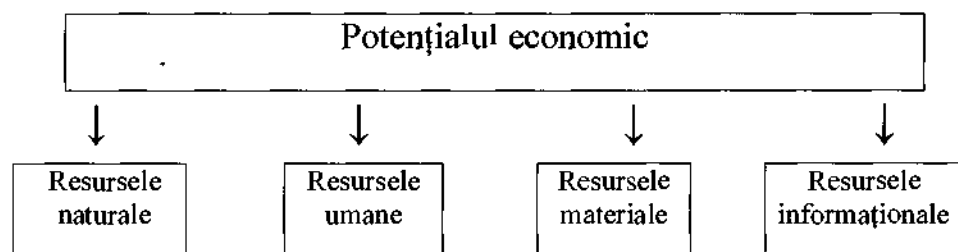
configurația sa geografică; bogățiile solului și subsolului; numărul de populație și structura acesteia; dimensiunile înzestrării tehnice și științifice; capacitățile aparatului de producție ș.a.

La fiecare treaptă de dezvoltare a societății, gradul de valorificare a potențialului economic este determinat de nivelul de maturizare a sistemului politic și instituțional existent în țara respectivă.

În mod schematic, potențialul economic poate fi structurat după cum urmează:

Schema 1.

Principalele componente ale potențialului economic



Potențialul economic al Republicii Moldova include aceleași componente ca și potențialul economic al altor țări, dar îi

sînt caracteristice și unele trăsături specifice, cum sînt:

- tip intensiv de activitate economică

pe un teritoriu cu dimensiuni mici;

- abundență a forței de muncă, datorită densității sporite a populației;
- soluri fertile și condiții climatice favorabile pentru dezvoltarea agriculturii;
- așezare geografică avantajoasă din punctul de vedere al intensificării fluxurilor economice și comerciale cu alte țări.

În cele ce urmează vom supune examinării componentele esențiale ale potențialului economic al Republicii Moldova și schimbările produse în cadrul acestora pe parcursul tranziției la economia de piață.

O astfel de examinare este condiționată de faptul că deja de mai mulți ani analiștii și guvernanții au dat uitării problemele folosirii raționale a potențialului economic - unica bază a progresului economico-social al țării.

Resursele naturale. Republica Moldova dispune de un teritoriu mic, suprafața sa fiind doar de 33,8 mii km². Aceasta însă nu poate fi considerat drept un neajuns, căci există țări cu un teritoriu și mai mic sau puțin mai mare, deși au un nivel înalt de dezvoltare economică și socială. De exemplu, Belgia, avînd o suprafață de 30,5 mii km², a obținut în 2008 un produs intern brut pe cap de locuitor de 37618 dolari americani, Elveția, respectiv, 41 mii km² și 53246 dolari americani, Olanda - 41,5 mii km² și 41048 dolari americani, Danemarca - 43,1 mii km² și 50914 dolari americani, Slovenia - 20,3 mii km² și 1902 dolari americani. În același an, produsul intern brut pe cap de locuitor a fost în Republica Moldova de 2 ori mai mic decît în Danemarca.

Relieful țării noastre este prezentat prin dealuri și cîmpii, podișurile ocupînd, mai ales, partea centrală a teritoriului. Altitudinile reliefului variază între 5 m

(Giurgiulești) și 429 m (Bălănești). Clima Republicii Moldova este temperat-continentală. Temperatura medie anuală a aerului constituie 10,1° - 12,3° C. Precipitațiile scad în intensitate de la Nord-Vest spre Sud-Est, respectiv, de la 618 mm pînă la 480 mm. Apele fac parte din bazinul Mării Negre. Principalele rîuri sînt Nistrul și Prutul.

Mediul geografic determină condițiile naturale în care trăiește și activează omul, precum și resursele naturale, de care are nevoie. Aceste resurse sînt compuse din astfel de elemente ale naturii care pot fi atrase, prelucrate și transformate în bunuri materiale necesare satisfacerii nevoilor populației. Resursele naturale sînt relativ limitate, pe cînd nevoile indivizilor și ale societății în ansamblu sînt în permanentă creștere și diversificare.

Resursele naturale ale Republicii Moldova sînt nu numai limitate, dar unele dintre ele (gazele naturale, metalul, combustibilul, lemnul de construcție ș.a.) lipsesc, iar necesarul lor este asigurat prin import.

Țara noastră dispune de minereuri nemetalifere ca: argilă, nisip, calcar, gresie, granit, trepel, carbonat, care servesc ca materie primă pentru producerea cimentului, sticlei, cărămizii și ardeziei.

Resursele energetice primare de care dispune Republica Moldova - Hidrocentralele de la Dubăsari și de la Costești - Stînga - acoperă doar 2 % din necesarul de consum. Termocentrala de la Cuciurgan funcționează pe baza combustibilului importat din Rusia și Ucraina - cărbune, gaze naturale, păcură ș.a. Se consideră că pe teritoriul Republicii Moldova există zăcăminte de petrol și gaze, dar nu este nici o informație oficială despre volumul exact. Principala bogăție naturală

a Republicii Moldova este solul, reprezentat prin diverse tipuri de cernoziom. Cernoziomurile sînt cele mai fertile soluri și cărora le revine 80 la sută din suprafața totală, restul fiind solurile cenușii de pădure și de luncă.

Fondul funciar al țării noastre constituie 3384,6 mii ha. De menționat însă că terenurile cu destinație agricolă s-au redus de la 2559,7 mii ha în anul 1990 la 1984,6 mii ha în 2009 sau cu 575 mii ha. În aceeași perioadă de timp, suprafața terenurilor arabile s-a micșorat de la 2078,5 mii ha în anul 1990 la 1820,4 mii ha în anul 2008 sau cu 258,2 mii ha. În prezent, unui cetățean al Republicii Moldova îi revine în medie 0,55 ha de terenuri cu destinație agricolă și 0,49 ha de pămînt arabil.

Unul din factorii care influențează negativ asupra fertilității solului îl constituie eroziunea condiționată în cele mai frecvente cazuri de nerespectarea asolamentului și măsurilor antieroziv. Numai suprafața terenurilor puternic erodate s-a extins de la 320 mii ha în 1990 la circa 800 mii ha în 2009 sau de 2,5 ori.

În urma intensificării proceselor de eroziune, alunecărilor de teren și extinderii construcțiilor, doar în ultimele decenii au fost scoase din circuitul agricol circa 200 mii ha de terenuri agricole.

Printre resursele naturale un loc important le revine celor acvatice. Apa este considerată izvorul vieții și joacă un mare rol în toate activitățile omului. Creșterea economică și demografică, accelerarea progresului tehnico-științific sporesc continuu consumul de apă, iar problema aprovizionării cu apă potabilă devine din ce în ce mai complicată.

Resursele apei de suprafață ale Republicii Moldova constituie un volum de circa 13,0 mlrd. m³ pe an, din care numai

11,5 la sută se formează pe teritoriul țării, iar restul vin de pe teritoriile statelor vecine. În rețeaua fluvială a republicii predomină riurile mici și numai 7 dintre ele (Nistru, Prut, Răut, Cubolta, Căinari, Bic și Ichel) au o lungime mai mare de 100 kilometri, constituind sursa principală de aprovizionare cu apă a economiei naționale. Un rol deosebit în aprovizionarea cu apă o au apele subterane, volumul global al cărora constituie peste 1 miliard m³. Atît apele de suprafață, cît și cele subterane se caracterizează printr-un grad înalt de impurificare. Pe o suprafață de circa 52% din teritoriul țării calitatea apei potabile nu corespunde normativului ecologic, avînd o mineralizare sporită și cantități considerabile de nitrați, fenor, metale grele, precum și de bacterii patogene. Rezervele de apă potabilă foarte mici limitează posibilitatea de irigare a solului. Suprafețele irigate s-au redus de la 360 mii ha în 1990 la 67 mii ha în 2009 sau de peste 5 ori. Sînt imense pagubele ecologice și social-economice provocate de poluarea solului cu substanțe toxice.

Din cele menționate pînă aici putem concluziona că schimbările produse în resursele naturale și în utilizarea nerațională a acestora s-au răsfrînt negativ asupra creșterii economice și soluționării problemelor sociale.

Cea mai importantă componentă a potențialului economic al unei țări o constituie **resursele umane** prezentate de numărul de populație și structura sa cantitativă. Numai omul, cu capacitatea sa de muncă, este în stare să pună în mișcare și să utilizeze resursele naturale și materiale pentru crearea noilor bunuri economice.

După numărul populației (3,5 mii.), Republica Moldova se află printre cele mai

mici state din Europa. Cam același număr de locuitori îl au doar Letonia - 2,2 mii., Albania - 3,1 mii., Lituania - 3,3 mii., Croația - 4,4 mil., Norvegia - 4,5 mii., Finlanda - 5,2 mii. Resursele umane ale Republicii Moldova sînt în continuă descreștere. În ansamblu pe țară, numărul populației s-a redus de la 4366, 6 mii în anul 1990 la 3576, 5 mii sau cu circa 800 mii în anul 2009. În același interval de timp, numărul bărbaților a descrescut cu 363, 3 mii și al femeilor - cu 432,7 mii. Numărul populației urbane s-a redus cu 577 de mii, iar al celei rurale - cu 220 mii. În consecință, densitatea populației pe 1 km² s-a micșorat de la 129,4 în anul 1990 la 117,2 în 2009 sau cu 12,2 persoane.

În componența populației, un loc important revine populației economic active. În Republica Moldova numărul populației economic active s-a redus de la 1673 mii în anul 1995 la 1303 mii în anul 2009 sau cu 393 de mii. În același interval de timp, numărul populației ocupate în economia națională s-a redus cu 426 de mii, iar al salariaților - cu 554 mii de persoane.

Schimbările negative în cadrul resurselor umane au fost și sînt condiționate de influența mai multor factori obiectivi și subiectivi, printre care vom menționa:

- agravarea situației demografice. Sporul natural al populației s-a redus de la +8,0 persoane la 1000 de locuitori în anul 1990 la - 1,5 persoane în 2009;

- emigrarea masivă a populației apte de muncă în vîrstele cele mai productive. După calculele specialiștilor în domeniu, în prezent în țări străine activează circa 1 mil. de cetățeni ai Republicii Moldova;

- decalajul substanțial al raportului dintre populația aptă și cea inaptă de muncă. În prezent la 100 persoane apte de muncă revin 53,6 persoane inapte de muncă;

- coeficientul îmbătrînirii demografice. Numărul persoanelor în vîrstă de 60 de ani și peste la 100 locuitori a sporit de la 12,8 în anul 1990 la 14,3 în 2009;

- impactul negativ al evoluției familiei asupra potențialului forței de muncă prin creșterea numărului divorțurilor, avorturilor ș.a.;

- agravarea situației materiale și spirituale reflectată prin nivelul scăzut de trai al păturilor sociale vulnerabile. În prezent, în Republica Moldova speranța de viață a bărbaților constituie 65 de ani, iar a femeilor - 72 de ani, fiind cea mai mică din țările europene.

O componentă esențială a potențialului economic o constituie **resursele materiale**. Resursele materiale sînt definite ca fiind totalitatea mijloacelor de producție acumulate și utilizate în procesul de creare și comercializare a bunurilor materiale și/sau a serviciilor.

Resursele materiale constituie baza tehnico-materială a economiei naționale și cuprind următoarele elemente esențiale:

- a) construcții de natură diferită: fabrici, uzine, căi ferate, drumuri, docuri ș.a.;

- b) mașini, utilaje, instrumente și echipamente de orice fel;

- c) stocuri de materii prime și produse semifinite;

- d) tehnică electronică și de calcul;

- e) licențe;

- f) investiții proprii și străine necertificate în sfera materială de producție și în infrastructură.

Resursele materiale, corespunzător comportării lor în procesul de valorificare a potențialului economic, respectiv după modul în care se utilizează și se înlocuiesc, se grupează în mijloace fixe și mijloace circulante.

Mijloacele fixe constituie acea parte

a resurselor materiale formate din bunuri de lungă durată, care participă la mai multe cicluri (acte) de producție, consumându-se treptat și înlocuindu-se după mai mulți ani de utilizare.

Mijloacele circulante sînt reprezentate de stocuri de materii prime, materiale, combustibil, semifabricate ș.a., de care dispun întreprinderile la un moment dat. Elementele mijloacelor circulante sînt consumate sau sînt profund transformate în cursul unui singur ciclu (act) de producție, fapt ce face ca valoarea lor să se transmită integral asupra bunurilor la a căror fabricație participă. Reluarea procesului de producție impune, pentru fiecare întreprindere, procurarea unei noi cantități de elemente ale mijloacelor circulante.

Pe parcursul tranziției Republicii Moldova la economia de piață au avut loc schimbări radicale și în cadrul resurselor materiale ca parte componentă a potențialului său economic. Instituirea relațiilor proprietății private asupra mijloacelor de producție pe baza privatizării și descentralizării s-a soldat cu ruinarea bazei tehnico-materiale de producție. Majoritatea întreprinderilor industriale și agrare și-a încetat activitatea. Treptat, o parte din mijloacele fixe au fost distruse sau vîndute la prețuri simbolice. Numai din acest motiv sute de mii de lucrători au devenit șomeri și au plecat peste hotarele țării în căutarea unui loc de muncă.

Analiza datelor statistice demonstrează că valoarea mijloacelor fixe în ansamblu pe economia națională a țării noastre s-a redus în ultimii douăzeci de ani de 3,5 ori. Datorită acestui fapt înzestrarea tehnică a persoanelor ocupate în activitatea economică, mai ales, în cea agrară lasă de dorit, influențînd negativ asupra creșterii productivității muncii.

Sursa de sporire și modernizare a bazei tehnico-materiale de producție o constituie investițiile proprii și străine. În ultimii 14 ani, activitatea investițională a Republicii Moldova se caracterizează prin faptul că volumul investițiilor proprii în mijloace fixe s-a redus considerabil.

O astfel de atitudine față de resursele materiale a redus considerabil posibilitățile asigurării unei dezvoltări social-economice durabile. Ca rezultat, din an în an se reduc principalii indici macroeconomici și nivelul de trai al majorității populației.

O perioadă îndelungată de timp resursele naturale, umane și materiale au fost considerate drept singurele componente ale potențialului economic. Însă în a doua jumătate a secolului trecut s-a observat că progresul economic și social este tot mai frecvent influențat de **resursele informaționale**, alcătuite din mai multe elemente eterogene, cum ar fi:

- tehnologiile informaționale;
- investițiile;
- inovațiile;
- ideile de raționalizare;
- standardele;
- formulele matematice, fizice și chimice;
- normele de consum și de producție ș.a.

Resursele informaționale numite și neofactor de producție pot fi stocate și păstrate pe discuri și benzi magnetice, pe hîrtie, pe filme, dar cel mai mare „depozit” de resurse informaționale a devenit Internetul.

Particularitatea distinctivă a resurselor informaționale, spre deosebire de celelalte componente tradiționale ale potențialului economic, constă în caracterul lor nelimitat și inepuizabil. Mai mult, cu timpul, începînd cu țările cele mai dezvoltate, sfera principală

de creare a bogăției unei națiuni devine industria de producere a informației și cunoștințelor.

Examinarea componentelor potențialului economic al Republicii Moldova permite formularea următoarelor concluzii:

1. Pe parcursul ultimilor circa douăzeci de ani, în cadrul potențialului economic, au avut loc schimbări negative care au redus esențial posibilitățile valorificării lui în scopul asigurării securității economice și sociale a țării. Datorită acestui fapt, în republică se menține tipul negativ de creștere economică și nivelul scăzut de trai al populației. În prezent, Republica Moldova ocupă locul 118 între țările lumii după nivelul de trai al populației. De exemplu, în anul 2008 consumul de carne și produse din carne pe cap de locuitor a constituit doar 39 kg sau de 2,5 ori mai puțin decât în Austria, Danemarca și Germania și de 2 ori mai puțin decât în Italia, Ungaria și Belarusi. La același nivel a fost consumul de lapte, ouă, legume și fructe. Dina an în an se reduce consumul de cartofi și pâine.

2. Nivelul înzestrat cu tehnică modernă a lucrătorilor din industrie, agricultură și alte ramuri producătoare de bunuri materiale nu contribuie substanțial la creșterea productivității muncii și competitivității producției autohtone pe piața internă și cea externă. Totalmente sînt date uitării cerințele legii economice obiective cu privire la depășirea ritmurilor creșterii productivității muncii în comparație cu creșterea ritmurilor remunerării muncii.

3. Sporirea randamentului valorificării resurselor naturale și, în primul rînd, a pămîntului, poate fi asigurată doar prin consolidarea cotelor de teren agricol, respectarea strictă a asolamentului, stoparea proceselor de eroziune și alunecări ale terenurilor.

4. Sistarea fenomenelor negative și intensificarea măsurilor privind ameliorarea utilizării componentelor potențialului economic al țării noastre constituie, în viziunea noastră, sarcina prioritară a guvernării țării în acest domeniu.

BIBLIOGRAFIE

1. Andrei Blavovschi, Statul și economia, Chișinău, 2005.
2. Andrei Blavovschi, Piața forței de muncă și politicile sociale, Chișinău, 2009.
3. Dicționar de economie, București, 2005.
4. Eroziunea solului, Chișinău, 2004.

Prezentat: 11 februarie 2010.

Recenzent: Valeriu ZBÎRCIOG, doctor habilitat în științe economice, profesor universitar.

E-mail: aap@aap.gov.md

L'EDUCATION FINANCIERE ET LA GESTION DES RISQUES SUR LES MARCHES FINANCIERS

Oxana CHIRILICI,
masterandă,

Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

Svetlana COJOCARU,
doctor în economie, conferențiar universitar,
șef catedră economie și management public,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMAR

În contextul actualei crize economice, educația financiară a devenit o prioritate în gestiunea eficientă a riscurilor financiare. Diversitatea instrumentelor cu care operează piața financiară, gradul înalt de inovație de pe această piață au condiționat asimilarea insuficientă a informației economico-financiare de către consumatori. În aceste condiții, educația financiară, prin identificarea și promovarea celor mai bune practici din domeniul industriei serviciilor financiare, permite cetățeanului simplu să înțeleagă mai bine specificul produselor și conceptelor financiare, dezvoltându-și abilități de manevrare cu acestea, aprofundându-și propria cultură financiară, astfel încât, conștient de oportunitățile și riscurile financiare, să adopte decizii înțelepte în orice situație de criză.

109

Sous la poussée de la déréglementation et avec le développement des technologies de l'information, l'activité financière dans le monde s'est globalisée. La finance occupe aujourd'hui une place centrale dans l'activité économique de tous les pays. Parallèlement, est apparue une très grande variété d'instruments financiers dont beaucoup ne font l'objet que de transactions de gré à gré. Aucun autre secteur homogène de l'économie n'a connu une croissance similaire et n'atteint un tel ordre d'importance. Mais, tout ça, demande une gestion efficiente des risques financiers,

on peut dire, un art de la gestion des risques sur les marchés financiers.

Les économistes et les financiers ont cherché à utiliser des modèles pour la gestion des risques de taille financière. En 1952, Harry Markowitz a développé la théorie du portefeuille. En 1973 Black et Scholtes ont cherché à utiliser la stochastique en particulier pour déterminer le prix des options. Au début des années 1980 les techniciens de la finance avaient inventé "l'assurance de portefeuille" qui en fait consistait en une stratégie active de couverture des risques. Cette activité,

qui était devenue très profitable, a été mise à mal par le crash de 1987 qui a fait s'écrouler les marchés de couverture.

Depuis une vingtaine d'années les banques et les fonds financiers ont développé des modèles quantitatifs de gestion des risques sur les marchés financiers en utilisant la puissance des stations de travail. Celles-ci permettent de traiter une masse de données de marché et de les combiner en utilisant des formules mathématiques.

Ces modèles quantitatifs ont été appliqués à divers types de produits financiers (actions, obligations, taux de change, matières premières, produits dérivés).

L'utilisation de modèles mathématiques est certes facilitée par les développements des capacités de traitement des ordinateurs. La croyance dogmatique en la technique fait oublier la complexité des phénomènes de marché, le nombre élevé de paramètres à prendre en compte, les interactions et les auto-interférences. Elle fait oublier par ailleurs les facteurs subjectifs et l'élément humain.

La prévision de l'évolution des marchés financiers peut être comparée à la prévision météorologique, en beaucoup plus complexe. On a constaté en météo que l'utilisation des mathématiques gaussiennes devait céder à ce que l'on a appelé la théorie du chaos, en particulier pour prédire les vagues scélérates, qui contrairement à ce que l'on croyait ne sont pas des vagues centenaires. A plus forte raison les "traders scélérats" comme routes les crises financières démontrent l'aberration de croire que les marchés financiers fonctionnent de façon linéaire. Il devrait être clair que les structures fractales de Mandelbrot sont plus adaptées que les

courbes de Gauss. De multiples facteurs imposent cette analyse : effets de seuil, retournements de marché, etc.

Les effets de seuils existent en climatologie comme sur les marchés financiers. En revanche les prévisions météo ne font pas le beau temps ni ne déclenchent des tempêtes, ce qui n'est pas le cas des notes des agences de notation.

Les techniques financières sophistiquées ont été utilisées pour doper la croissance, avec des performances qui étaient dues à des paris présentés comme sans le risque correspondant au taux de rémunération.

Par le biais de rehausseurs de crédit présentés à nouveau comme une assurance, sans le coût des primes correspondant à une mutualisation des risques, avec une sous-évaluation des risques et une surévaluation des garanties, cautionnées par les agences de notation qui faisaient reposer la notation des titres sur la notation aberrante des rehausseurs de crédit, le système a effectivement fonctionné comme un dopant. Lorsque des postulats contraires à la plus élémentaire raison, comme bien sur à la prudence, tels que celui d'un marché immobilier qui monterait toujours, les effets du dopage sont devenus l'épuisement de l'économie artificielles¹.

La croyance en une analyse probabiliste des marchés permettait de croire que l'on pouvait disposer d'une martingale et maîtriser les risques. Comme la croyance en l'alchimie de l'ingénierie financière, cette espérance s'est révélée purement illusoire.

La crise des subprime crée une crise financière en mettant en évidence l'aspect artificiel d'une croissance fictive, avec des techniques financières alimentant une consommation sur la base de crédits qui

ruinent les emprunteurs, et qui par ailleurs créent de très lourdes pertes pour les investisseurs, avec des effets en cascade. Les crises des marchés financiers qui se succèdent depuis une trentaine d'années traduisent les dangers d'une innovation financière, accompagnée d'une créativité comptable qui donnent naissance dans une période d'abondance de liquidités à des bulles qui dopent l'économie mais de façon artificielle. Pour attirer les liquidités les inventions financières se multiplient, mais la démesure d'opérations qui par ailleurs ne sont pas maîtrisées ni contrôlées, mine la santé de l'économie. La crise des marchés financiers s'accompagne de crises monétaires et d'une évolution du cours des matières premières qui fait ressortir le spectre de famines à grande échelle. Done, nous n'irons pas dire que tous les marchés financiers sont parfaitement efficaces et que la réalisation de profits est parfaitement aléatoire ; c'est justement l'action de ces investisseurs à la recherche de profits exceptionnels qui rend le marché plus efficace. Toutefois, les résultats des études statistiques et l'observation de tous les professionnels montrent que les marchés sont suffisamment proches de l'efficacité pour utiliser la théorie financière comme base de toute analyse financière et structuration d'une gestion des risques.

Nous devons comprendre, tout particulièrement les jeunes économistes, que l'éducation financière est le socle de la préservation de notre capital et un des

moteurs essentiels du développement d'un pays. De nombreuses enquêtes internationales ont montré la faiblesse générale des connaissances économiques et financières des consommateurs. Done, l'asymétrie d'information reste importante: un produit financier même simple peut sembler complexe au consommateur moyen mal informé ou pas informé du tout en matière financière. Dans ces conditions, l'éducation financière permet aux individus de mieux comprendre les produits et concepts financiers et de développer les compétences nécessaires pour approfondir leur culture financière, et donc d'être conscients des opportunités et des *risques financiers* et de prendre des décisions en connaissance de cause en matière de services financiers.

Sur la base de son examen des programmes d'éducation financière qui existent dans l'UE, la Commission estime qu'il est utile de définir des principes susceptibles d'aider les autorités publiques, les prestataires de services financiers, les associations de consommateurs, les employeurs et les autres parties prenantes lors de l'élaboration et de l'exécution de programmes d'éducation financière². Ces principes tiennent compte de la diversité des approches et des méthodes disponibles pour développer une stratégie efficace d'éducation financière. Autrement dit, l'éducation financière pourrait donc avoir des effets qui se diffusent à l'ensemble de l'économie, en apportant une meilleure gestion des risques financiers.

BIBLIOGRAFIE

1. Thierry Roncalli, *La gestion des risques financiers*, Editeur Economica, Paris, 2004
2. Paul Amadiou, *Analyse de l'information financière : diagnostic, évaluation, prévision et risques*, Editeur Economica, Paris, 2006
3. Édition de l'O.C.D.E., *Pour une meilleure éducation financière : Enjeux et initiatives*
4. <http://www.oecd.org>

NOTE

¹ Thierry Roncalli, *La gestion des risques financiers*, Economica, 2004

² Ces lignes directrices sont conformes aux «Principes et bonnes pratiques relatifs à la sensibilisation et l'éducation financières», qui ont été approuvés par tous les membres de l'OCDE, parmi lesquels de nombreux États membres de l'UE (le document est disponible à l'adresse <http://www.oecd.org/dataoecd/7/16/35108663.pdf>).

Prezentat: 11 ianuarie 2010.

Recenzent: Tatiana MANOLE, doctor habilitat în economie, profesor universitar.
E-mail: ksenia.chirilici@gmail.com

MANAGEMENTUL SPORIRII EFICIENȚEI ECONOMICE A POTENȚIALULUI DE PRODUCȚIE ÎN SECTORUL AGRAR

Petru CATAN,
doctor în științe economice, conferențiar universitar,
Universitatea Slavonă din Chișinău

SUMMARY

In this study, the requirements to the system of evaluating economic efficiency of the enterprises' production potential have been formulated, the hierarchy of the enterprises' goals has been drawn up using the method of the balanced scorecard (BSC), a complex system and the model for evaluating the economic efficiency of production potential of agricultural companies has been developed and justified.

Complexitatea metodelor managementului și abordările diferite ale clasificării lor complică sarcina alegerii a celor dintre ele, care vor fi mai eficiente. De aceea, alegerea metodei managementului va fi diferită în fiecare caz concret de rezolvare a problemelor manageriale. Așa sau altfel, toate metodele managementului organic se completează unele pe altele, se află în echilibru dinamic continuu.

Reieșind din situația critică ce s-a creat în republică și îndeosebi în ceea ce privește asigurarea exportului și a populației cu produse alimentare, la ora actuală este pusă problema de a realiza un șir de măsuri pentru o stabilitate a circulației bănești, de a îndeplini piața internă cu bunuri materiale, de a asigura ieșirea economiei din criză, trecerea sa pe căi noi de gospodărire, crearea noilor condiții pentru dezvoltarea în continuare a țării, de aceea problema managementului eficienței economice a potențialului de producție în sectorul agrar devine din ce în ce mai actuală.

Eficiența economică constă în volumul fluxului bănesc, care trebuie să fie încă primit, scontat la valoarea curentă. Deci eficiența businessului este estimarea rezultatelor precedente sau curente ale activității întreprinderii, iar eficiența economică – supoziția despre rezultatele prospective ale întreprinderii.

Autorul propune ca principiile eficienței economice a potențialului de producție a sectorului agrar să fie trecute în platitudinea indicatorilor concreți ai evaluării eficienței economice. Pentru aceasta, în primul rând, se formulează cerințele față de sistemul evaluării eficienței economice a potențialului de producție al întreprinderii:

- sistemul indicatorilor trebuie să-i includă atât pe cei financiari, cât și pe cei nefinanciari, cu condiția legăturii reciproce între ei și între nivelurile organizaționale ale întreprinderii;

- sistemul indicatorilor trebuie să țină cont de starea trecută și curentă a businessului;

- indicatorii trebuie să fie utili pentru

prognostarea viitorului întreprinderii – valoarea sau capitalizarea întreprinderii, sporirea volumului vânzărilor și veniturilor;

- sistemul indicatorilor trebuie să fie interdependent cu strategia întreprinderii și scopurile strategice și, în același timp, pe măsura schimbării strategiei poate fi scimbat atît sensul indicatorilor eficienței, cît și întregul sistem;

- sistemul indicatorilor trebuie să țină seama de interesele și necesitățile părților interesate – acționarilor, conducerii de vîrf a întreprinderii, consumatorilor etc.;

- sistemul indicatorilor trebuie să fie semnificativ, adecvat, consecvent și stabil. Stabilitatea în cazul de față înseamnă o consecutivitate logică în schimbarea sistemului, ca colaboratorii întreprinderii să poată urmări schimbările și să se adapteze.

Indicatorii de scurtă durată trebuie să corespundă celor de lungă durată;

- se cere existența posibilității asocierii indicatorilor în indicatori generalizatori și detalierea lor în indicatori individuali sau particulari;

- implementarea sistemului indicatorilor nu trebuie să sune complicații deosebite la accesibilitatea informației pentru calcule, precum și consumuri suplimentare.

Pentru o bună parte a întreprinderilor, analiza și planificarea profitului net, a fluxurilor bănești generate au devenit de născut o practică standard de evaluare a eficienței economice a lucrului. Pe lîngă acești indicatori, într-o treaptă în practică calculul și evaluarea unor astfel de indicatori, cum ar fi rentabilitatea capitalului investit, venitul restant, valoarea adăugată economică, precum și valoarea de piață a potențialului de producție al întreprinderii.

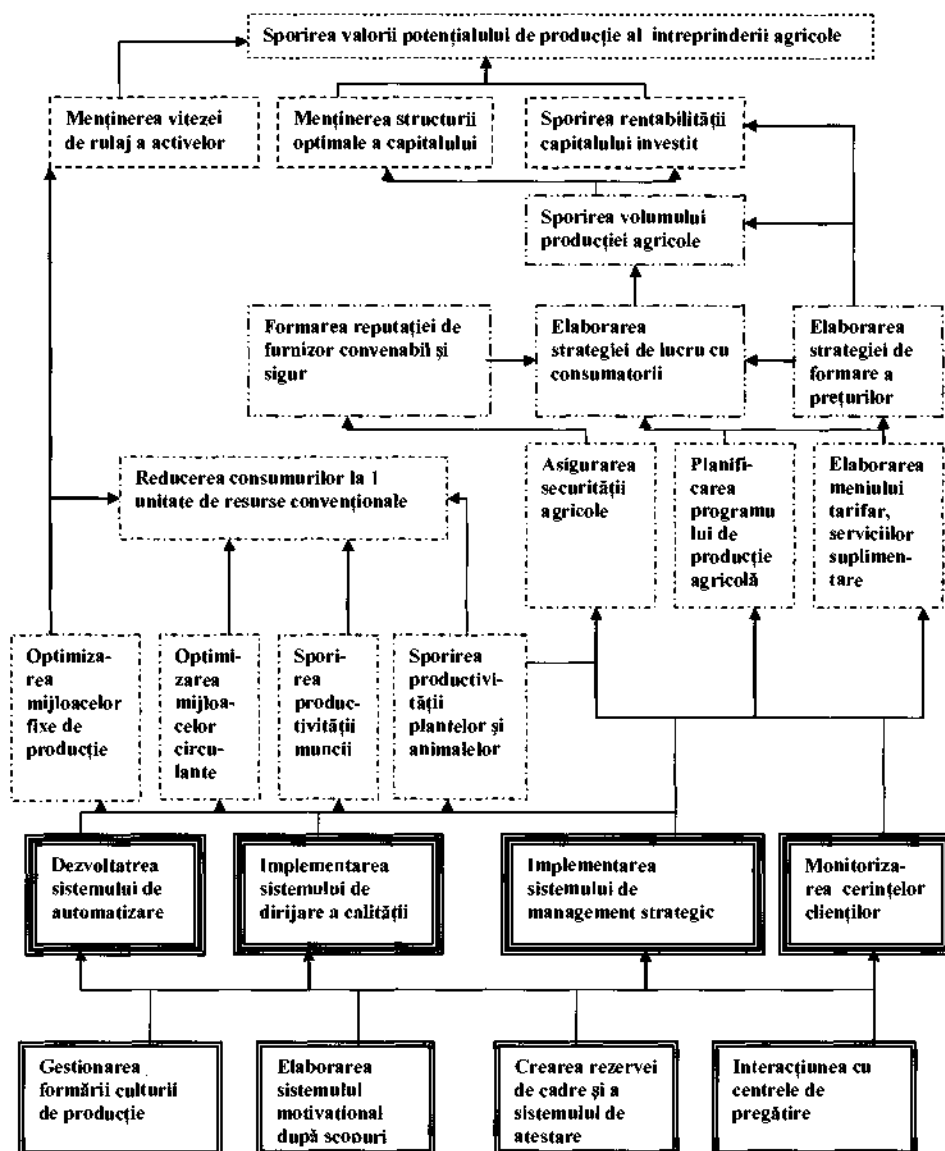
Primele modele de măsurare și evaluare a rezultatelor activității întreprinderilor, care au apărut în anul 1920 și mai tîrziu s-au răspîndit, practic, în toate

țările cu economie de piață, erau foarte simple în calcul și se construiau în exclusivitate din indicatori financiari (de exemplu, modelul multiplicativ a lui DuPont sau indicatorul ROI). În anii 70-90 ai secolului trecut au apărut alte concepții ale evaluării eficienței activității întreprinderii: profitul curat la 1 acțiune (EPS), coeficientul corelației prețului acțiunii și profitului curat (P/E), corelația dintre valoarea de piață și de bilanț a acțiunilor (M/B), rentabilitatea capitalului acționar (ROE), rentabilitatea activelor nete (RONA), valoarea economică adăugată (EVA), profitul pînă la achitarea dobînzilor, dividendelor și impozitelor (EBITDA), sistemul echilibrat al indicatorilor (BSC) etc. [1, p. 893-895]

Ținînd seama de faptul că toți indicatorii au părți pozitive și lacune, în fața managerilor întreprinderilor apare problema, care din indicatorii eficienței economice sînt cei mai reușiți. Totuși nu există dovezi ale caracterului optimal al utilizării indicatorilor de evaluare, de aceea procesul de căutare a noilor indicatori și modificarea celor utilizați continuă permanent.

După părerea noastră, determinării ansamblului de indicatori, după care va fi evaluată eficiența economică a potențialului de producție în sectorul agrar, premerge determinarea scopului strategic al întreprinderii agricole. Scopul strategic al întreprinderii trebuie să fie descompus în părți componente, care ar cuprinde și ar ține în evidență particularitățile activității economice a întreprinderii. La întocmirea ierarhiei scopurilor întreprinderii poate fi utilizată metodologia sistemului echilibrat al indicatorilor (BSC). Aceasta se argumentează prin faptul că o astfel de metodologie cuprinde toate laturile de funcționare a întreprinderii (finanțele, relațiile cu lumea exterioară, colaboratorii

și inovațiile, situația internă) și permite trecerea strategiei întreprinderii în acțiuni concrete în atingerea rezultatului (fig.1).



Semne convenționale:

- Finanțe;
 - Piața/client;
 - Procesele interne;
 - Infrastructura;
 - Colaboratorii și cultura de producție

Figura 1. Constituie arborul scopurilor în baza BSC

(Elaborată de autor)

În corespundere cu ierarhia scopurilor, se propune următorul sistem complex de

evaluare a eficienței economice a potențialului de producție al întreprinderii agricole (fig.2).

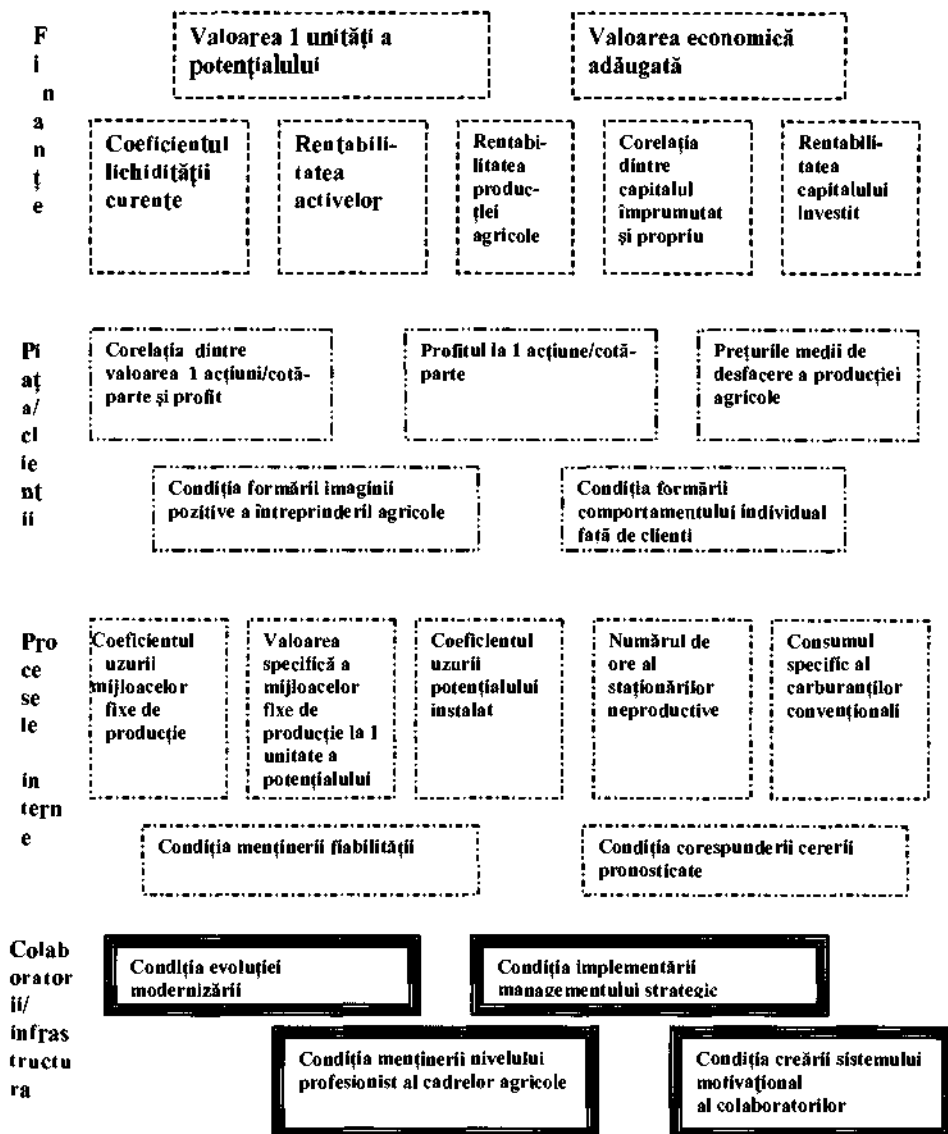


Figura 2. Sistemul complex de evaluare a eficienței economice a potențialului de producție al întreprinderii agricole (Elaborată de autor)

La selectarea indicatorilor se ține cont de rezultatele analizei strategice a întreprinderii și se determină cei mai semnificativi factori, care influențează situația potențialului de producție al întreprinderii în ramură. Totodată, factorii de bază, ce influențează nemijlocit atingerea scopului strategic al întreprinderii, sînt exprimați sub aspectul indicatorilor de calcul, ce au o evaluare cantitativă. Factorii, ce influențează atingerea scopului strategic al întreprinderii, sînt exprimați prin intermediul condițiilor, prestabilite de mediul extern sau procesele interne ale întreprinderii: condiția formării imaginii pozitive a întreprinderii, condiția formării comportamentului individual față de clienți, condiția corespunderii cererii pronosticate, condiția menținerii fiabilității etc.

Sistemul propus al indicatorilor eficienței economice a potențialului de producție al întreprinderii corespunde tuturor cerințelor înaintate față de sistemul indicatorilor eficienței, enumerate anterior, ține cont atît de interesele proprietarilor întreprinderii, cît și ale acționarilor, atît ale consumatorilor producției, cît și ale organizațiilor creditoare. Astfel de sistem poate fi utilizat în planificarea strategică, tactică și control

și, la necesitate, poate fi descentralizat în indicatorii constitutivi.

Sistemul complex de evaluare a eficienței economice se transferă în modelul evaluării eficienței economice a potențialului de producție, cu ierarhia indicatorilor, legăturilor reciproce, precum și a condițiilor, ce limitează activitatea întreprinderii agricole (figura 3).

Pentru evaluarea eficienței economice a potențialului de producție al întreprinderii agricole se stabilesc criteriile, după care indicatorul se consideră îndeplinit. Pentru aceasta indicatorii se divizează în grupe:

1. Indicatorii, îndeplinirea cărora este critică pentru realizarea scopului strategic de bază al întreprinderii – sporirea valorii ei:

- valoarea 1 unități a potențialului;
- valoarea economică adăugată;
- rentabilitatea capitalului investit;
- corelația dintre capitalul împrumutat și propriu;
- profitul la 1 acțiune/cotă-parte;
- corelația dintre valoarea 1 acțiuni/cotă-parte și profit;
- prețurile medii de desfacere a producției agricole;
- coeficientul uzurii potențialului instalat;
- consumul specific al resurselor.

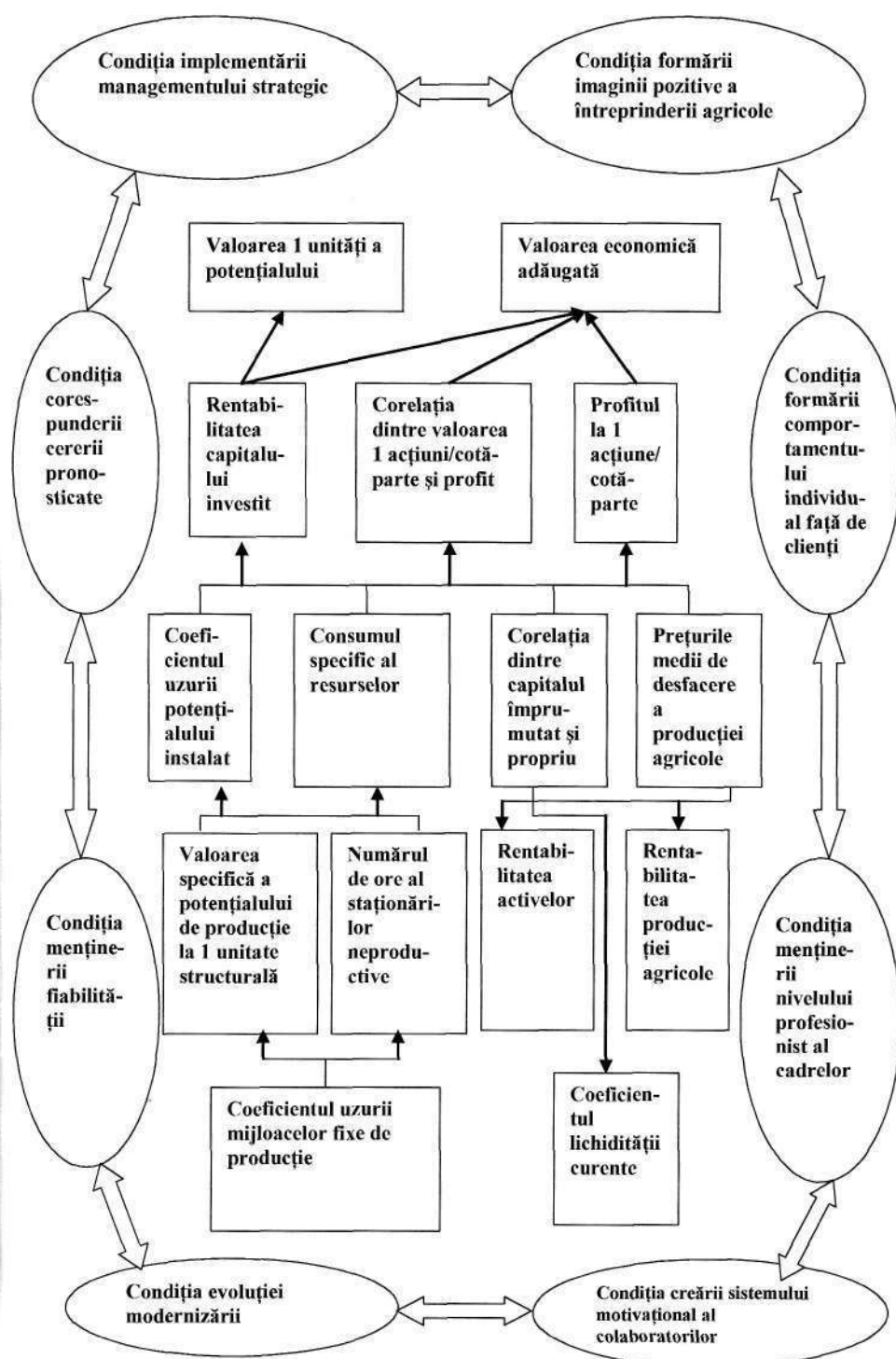


Figura 3. Modelul evaluării eficienței economice a potențialului de producție al întreprinderii agricole (Elaborată de autor)

2. Indicatorii, îndeplinirea cărora este necesară, dar nu critică pentru sporirea valorii potențialului de producție al întreprinderii agricole:

- coeficientul lichidității curente;
- rentabilitatea activelor proprii;
- rentabilitatea producției;
- coeficientul uzurii mijloacelor fixe de producție;
- valoarea specifică a potențialului 1 unități structurale;
- numărul de ore al staționărilor neproductive.

Pentru primul grup al indicatorilor se stabilesc criterii stricte de îndeplinire, iar pentru cel de al doilea – un diapazon de valori. Cu condiția îndeplinirii tuturor indicatorilor primului grup, indicatorii celui de al doilea grup se consideră nedeterminativi pentru înscrierea ajustărilor în planurile întreprinderii.

Astfel, modelul evaluării eficienței economice a potențialului de producție în sectorul agrar include prezentarea ierarhică a indicatorilor și a condițiilor prestabilite de mediul extern sau procesele interne ale întreprinderii, ce limitează activitatea întreprinderii. În conformitate cu acest model, se determină indicatorii, de îndeplinirea cărora depinde direct atingerea scopului strategic trasat al întreprinderii și se stabilește condiția, care este obligatorie pentru îndeplinirea acestor indicatori.

Modelul evaluării eficienței economice a potențialului de producție în sectorul agrar elaborat corespunde în deplină măsură scopurilor strategice trasate și sarcinilor întreprinderii.

BIBLIOGRAFIE

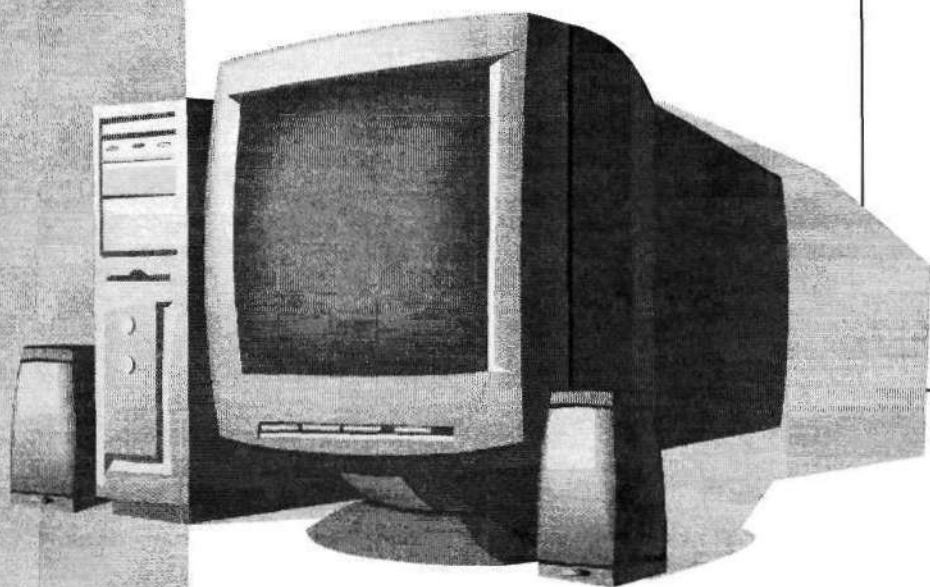
1. Biji E. Statistica managerială a agentului economic în agricultură. București, 1998. 436 p.
2. Merchant Kenneth A. Measuring general managers performances: Market, accounting and combination-of-measures systems. Accounting, Auditing & Accountability Journal. Volume 16. 2006. - P. 893-895.
3. Друкер П. Эффективное управление. Экономические и оптимальные решения/ Пер. с англ. М. Котельниковой. – Москва: ФАИР-ПРЕСС, 1998, 364 с.
4. Муравский А., Черниогло И. и др. Эффективность аграрного сектора Молдовы в постприватизированный период. Кишинев, 2004, 213 с.

Prezentat: 15 ianuarie 2010.

Recenzent: Petru ȚURCANU, doctor habilitat în științe economice, profesor universitar, Universitatea Agrară de Stat din Moldova.

E-mail: catan_64@mail.ru

I nstruirea funcționarilor publici:
strategii și tehnologii noi



LIMBA FRANCEZĂ - O NECESITATE PENTRU FUNCTIIONARII PUBLICI DIN REPUBLICA MOLDOVA

Vlad CANTÎR,
doctorand, lector superior universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

„Cel ce nu cunoaște limbi străine,
n-are idee de a sa proprie”
Wolfgang GOETHE

RESUMÉE

Actuellement, les activités des fonctionnaires publics de la République de Moldova ont leurs fondements sur la communication dans une langue étrangère. D'ici la nécessité imposée aux élus et agents publics de l'état de connaître effectivement une langue d'usage international. Vu la perspective de mondialisation des rapports interculturels et sociaux, cette réalité devient inévitable.

Mots cle: fonction publique, fonctionnaire public, acte de communication, formation des élus et agents publics, processus de globalisation, multiculturalisme, politique linguistique etc .

În prezent, realitățile de globalizare și eurointegrare determină angajații publici din Moldova să studieze și să cunoască, cel puțin, o limbă străină de comunicare internațională. Rigorile impuse de aceste fenomene globale presupun, în mod inevitabil, o nouă concepție cu specificități curriculare și fundamente metodice proprii, la nivel de stat, care ar defini calitativ și eficient procesul de predare-învățare a limbilor stăine, în care sint implicați funcționarii publici din țara noastră. La modul general, în istoria contemporană a statului nostru relativ tânăr se profilează de, cel puțin, două decenii necesitatea unor politici noi în materie de limbi străine. Majoritatea funcționarilor consultați au un mod adecvat de înțelegere generală a

necesităților de formare, de instruire și într-o limbă străină, dar mulți dintre ei, din păcate, nu sesizează unele subtilități, cum ar fi efortul intelectual necesar și inevitabil întru învățare și cunoaștere sau lipsa de anvergură în acțiunile de colaborare pe plan extern, determinată de necunoașterea unei limbi străine. Acest mod imperfect de înțelegere marchează originea unor reacții negative și trenante, pe alocuri confuze în promovarea cadrului politic valid în materie de studiere a limbilor și respectarea ansamblului valoric standardizat al comunicării la nivel european și internațional.

Lărgirea Uniunii Europene, șansă de aderare, de altfel, oferită pentru realizare într-un viitor foarte imediat și în condiții

social-politice adecvate, reale Republicii Moldova, și rolul acestui colos european în acțiunea publică a unui stat au un puternic impact atît asupra activităților administrației publice de nivel central și local la modul general, cît și asupra angajaților, funcționarilor publici, în particular. Anume aceasta marchează necesitatea de refacere, de reconstruire a curriculei educaționale sau de instruire/formare în cadrul funcției publice moldovenești.

Astăzi, în contextul unei mari concurențe între limbi, aceste evidențe trebuie să fie concepute ca modalități imperios necesare întru promovarea diversității lingvistice și a multiculturalismului în Republica Moldova și în afara ei. Deciziile lingvistice pot fi și sînt luate la diferite niveluri: guvern, municipiu, raion, comună, individ, dar oriunde este necesar de a avea argumentări gîndite cu luciditate și discernămint și care să vină efectiv întru susținerea promovării elementului educațional și de formare francofon. Republica Moldova este esențialmente o zonă de educație prioritară pentru patrimoniul educațional european, dat fiind faptul că statul nostru tînăr are reahnente nevoie de o intervenție de edificare, de culturalizare și de performare nu doar a sistemului administrativ public. Practic, în virtutea unor realități de evoluție din secolul trecut și de foarte curînd, toate domeniile social, politic și economic ale societății noastre necesită o intervenție majoră de reformare și de valorizare fundamentală.

Activitatea funcționarilor publici presupune multiple acțiuni de comunicare într-o limbă străină, relativ recent impuse de rigorile evolutive și de eterogenizarea relațiilor interumane. Acest fapt implică cunoașterea de către funcționarii publici a limbilor străine de comunicare

internațională, cum ar fi engleza, franceza, germana etc. Postura funcționarilor publici, în virtutea statutului pe care-l au și a responsabilităților publice, impune rigurozitatea de performare și eficientizare a cunoștințelor lor, a deprinderilor speciale și a abilităților de expresie specializată într-o limbă străină.

În procesul de instruire a angajaților publici și a acumulării unor experiențe și practici de comunicare, lansate și acceptate, de regulă, în statele avansate, se pune accentul pe însușirea efectivă a deprinderilor utile și necesare pentru exercitarea fertilă, exactă și onorabilă a obligațiunilor asumate.

Într-un fel sau altul, cu puține excepții, anume funcționarii publici sînt responsabili de susținerea unor intervenții, acte comunicative, cu scopul stabilirii multiplelor și diverselor contacte de cooperare intercomunitară și de fortificare a imaginii proprii și cea a statului, pe care îl reprezintă. Astfel, indiferent de statutul sau mediul ierarhic, orice angajat public este sau trebuie să fie pregătit, instruit adecvat pentru situațiile comunicative în zonele cu caracteristici valorice autentice de multilingvism și multiculturalism.

Condiția de calitate a funcționarilor publici, motivată de procesele de globalizare, presupune irevocabil inițiative de culturalizare lingvistică a angajaților funcțiilor publice din toate statele lumii. Dar, în contextul acestor inițiative, deocamdată modeste în societatea moldovenească, care însă iau anvergură în ultimul timp, se evidențiază, caracteristic localizată fiind, o criză de sorginte psihologică, depășită cu dificultate de această categorie de instruiți în procesul de învățare a unei limbi străine. Acest fenomen produce un dezechilibru, un bruij în raportul *personalitate pretins*

formată – potențial intelectual autentic, efectul căruia marchează defavorabil ținuta comportamentală adecvată a aleșilor și funcționarilor publici din autoritățile publice ale statului în activitățile de cunoaștere și comunicare într-o limbă străină.

Actualmente, intensificarea proceselor de mondializare și eurointegrare scoate în evidență necesitatea de cunoaștere a limbilor de uz internațional pentru toate categoriile de funcționari publici și aleși din republică. Această stringență urmează să fie satisfăcută în urma elaborării *ad hoc* a unui cadru metodic fundamental, care ar ghida predarea/învățarea limbilor străine de către funcționarii publici. Contextul sociocultural în care se plasează Republica Moldova impune cu claritate ideea că funcționarii publici trebuie să fie vorbitori (performanți?!) de una sau mai multe limbi străine. Este important să menționăm că procesul de predare/învățare a limbilor străine de comunicare internațională de către această categorie de instruiți trebuie să se înlătuiească în conformitate cu rigorile standardelor europene recunoscute și să constituie o promovare manifestă și consecutivă a principiilor și strategiilor educaționale ale politicii lingvistice europene și internaționale.

Conținuturile evolutiv specifice ale relațiilor de coabitare de orice nivel, care se profilează astăzi cu caracteristici noi, acțiunile de colaborare și coordonare interstatală, activitatea instituțiilor și forurilor internaționale, conferințe și seminare, mese rotunde, colocvii etc., confirmă, o dată în plus, necesitatea majoră de cunoaștere a limbilor străine de către angajații funcției publice a statului nostru. În plus, cunoașterea, de exemplu, a limbii franceze ar fi o cale logică și exactă de pătrundere în zonele socioculturale ale

statelor Francofoniei, care ar fi de o utilitate inexprimabilă mediului social și cultural din Republica Moldova. De asemenea, cunoașterea unei limbi de uz internațional este nu doar o satisfacție spirituală, ci o condiție necesară și chiar obligatorie pentru comunicare într-un mediu cultural eterogeneizat și un salt realmente calitativ al formelor de abordare a valențelor integrate în cadrul unor macrostructuri, cum ar fi Uniunea Europeană. Astfel, limba franceză, bunăoară, este în prezent nu doar un obiect întru cunoaștere, ci o condiție validă și inevitabilă pentru întreținere și comunicare intercomunitară. Iar importanța cunoașterii acestei limbi este motivată nu atât de numărul de vorbitori (nativi) pentru care franceza e limba maternă, cât de vorbitorii de alte limbi, de organisme și instituțiile prestigioase europene și internaționale, care fac uz de franceză ca un mijloc de întreținere în diverse domenii. Limba franceză e vorbită în toată lumea, de peste 200 de milioane de persoane de pe cinci continente. Francofonia cuprinde 68 de state și guverne. După limba engleză, franceza este cea mai larg învățată și se situează pe poziția a noua ca limbă vorbită în lume. Este singura limbă, împreună cu engleza, care poate fi învățată în toate țările lumii. Franța dispune de cea mai mare rețea de instituții educațional-culturale peste hotarele ei, în care se desfășoară cursuri și instruire pentru mai mult de 750000 de persoane. A vorbi franceza este un avantaj întru a multiplica șansele de acțiune și colaborare și chiar de angajare plenară pe segmentul funcțiilor publice ale statelor. Limba franceză, fiind limba tuturor domeniilor vietii, cum ar fi artele, teatrul, moda, arhitectura etc., este modalitatea de accesare a versiunilor originale ale

conținuturilor și mesajelor de cultură și civilizație franceză și a lumii întregi, inclusiv domeniul administrativ public, este limba-punte de realizare a schimbului de experiență în contextul avalanșelor informaționale de performanță și de calitate. Franceza este o limbă pentru a învăța în instituțiile cele mai de performanță din Europa și de pe continentul american. Funcționarii publici, în special cei tineri, pot beneficia de burse de studii în cele mai reputeate instituții de instruire și formare în domeniul administrării publice și gestionării statale. Limba franceză este limba relațiilor internaționale și limba de lucru și oficială a ONU, Uniunii Europene, OTAN, UNESCO, Comitetului Internațional Olimpic și a Crucii Roșii Internaționale, este limba celor trei orașe-sedii ale instituțiilor europene: Strasbourg, Bruxelles și Luxembourg. După engleză și germană, depășind spaniola, franceza este a treia limbă pe rețeaua rețelilor-Internet. Înțelegând și vorbind franceza, oricine poate modifica propria viziune asupra lumii, comunicând cu exponenții mediului francophon de pe toate continentele, informându-se asupra oricărui subiect prin intermediul enormei rețele mass-media internațională în limba franceză (TV5, France 24, Radio France Internationale etc.). Limba franceză este o limbă pentru a învăța alte limbi (în special, limbile de origine latină), iar, în cazul nostru, pentru funcționarii publici moldoveni, pentru a ridica condiția de cunoaștere performantă a limbii materne - limba română. Franceza este, de asemenea, o limbă analitică, care structurează gândurile, ideile și dezvoltă spiritul critic, calitate foarte importantă în proces de discuții sau negocieri, bunăoară. Și, nu în ultimul rând, a învăța franceza, considerată limba dragostei și a spiritului, este un process plăcut, fiindcă este și o

limbă frumoasă, bogată și melodioasă.

Actualmente, în Republica Moldova, activitățile de predare/învățare sînt dispersate, de regulă, în instituțiile de învățămînt ale statului sau private, dar și în cadrul unor unități reprezentative ale diferitelor structuri internaționale francofone, cum ar fi Alianța franceză sau AUF. Însă predarea/învățarea limbii franceze în domeniul de specialitate al funcționarilor publici se realizează doar în Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova. Ținînd cont de faptul că acțiunile de fundamentare și ordonare a interacțiunilor sociale se fac mai eficiente, în funcție de calitatea comportamentală comunicativ-discursivă, procesul de predare/învățare a limbilor străine realizat în Academie pune accentul pe ținuta lingvistică adecvată (de limbaj specializat) în reglementarea relațiilor interumane instrumentate, ca fiind o dominantă determinantă în acest sens. Evoluția relațiilor și eterogenizarea cooperărilor interstatale la nivel de funcție publică a statelor au catalizat imperiozitatea cunoașterii limbii franceze și au motivat concludent predarea/învățarea ei de către angajații statului de nivel central și local. Această tendință masivă nu are doar o conotație de ordin lingvistic sau spiritual, după cum am menționat anterior, ci constituie o sumă de condiții obligatorii, pe care trebuie să le întrunească un funcționar public de calitate din Moldova, întru susținerea eficientă a unui eventual act comunicativ ori discurs, în contextul proceselor globale de internaționalizare a valorilor general umane.

Specificul funcțional al unei limbi vorbite constituie un mecanism complex de expunere a realităților într-o formă obiectivă sau subiectivă. Limba, fiind un ansamblu de mijloace comunicative, reprezintă

mecanismul cvasiperfect de întreținere verbal-discursivă, cunoașterea căruia presupune discernămint și observație profundă. A învăța să vorbești o limbă străină este, realmente, o activitate continuă susținută de efort intelectual neîntrerupt. În aceste condiții, limba reprezintă calea cea mai exactă de transmitere a gândurilor și sentimentelor umane. Iată de ce, în prezent, relațiile socioculturale și lingvistice marchează stringența unei pregătiri de performanță a persoanelor care constituie blocul de diriguitori publici, responsabili de organizarea și dirijarea afacerilor interne și externe ale unei țări.

Calitățile de excelență ale funcționarilor publici din toate statele lumii, inclusiv din Republica Moldova, presupun performanță profesională și, în mod deosebit, abilități speciale de comunicare în limbă franceză într-un spațiu multicultural. Există țări, cum ar fi Franța, Spania, Italia, Olanda, Portugalia, Marea Britanie, cu anteriorități notorii de pregătire și formare a cadrelor pentru gestiunea statală, unde condiția de ameliorare și performare comunicativă într-o limbă de uz internațional, franceză ori engleză, rămâne a fi un act de importanță primordială și chiar obligatorie. Aici, administratorii statali sînt catalizatorii tuturor proceselor de gestionare comunitară eficientă, bazată pe comunicare. De menționat că nu doar calitățile general umane ale funcționarilor publici de orice nivel, dar și competențele lor speciale, exclusive (de exemplu, cunoașterea unei sau mai multor limbi străine în domeniul de specialitate) motivează cu desăvîrșire ansamblul de valențe organizatorice și funcționale ale statului. O comunitate umană este de excelență în condițiile de pregătire generală și profesională specială a conducătorilor săi.

În viața noastră de fiecare zi exponenții

comunității sînt, într-o formă directă sau indirectă, în relații cu angajații funcției publice moldovenești. Activitățile funcționarilor de nivel central și local vizează multiplele domenii ale existenței noastre, reglementează și validează funcționalitatea organismelor legislative, executive și judiciare pe plan intern și extern. Parte a acestor structuri statale, funcționarul public din Republica Moldova este în situația de a cunoaște și a suporta avalanșa de modificări în domeniul managementului și gestiunii administrative, care provoacă, de regulă, salturi evolutiv calitative și de performanță, testate chiar de/în țările producătoare de inovații în acest domeniu. Evident, accesul la aceste experiențe internaționale se face mai efectiv în cazul în care funcționarii posedă o limbă străină de comunicare internațională. În acest sens, angajații publici și aleșii trebuie să fie persoane versate nu doar în materie de administrare statală, ci să demonstreze competență, profesionalism, abilități formate de comunicare într-un spațiu multicultural și capacități de acțiune constituite pe fundamentele experiențelor și practicilor lansate, verificate și acceptate de statele avansate.

În Republica Moldova necesitatea de formare și perfecționare a capacităților de comunicare ale funcționarilor într-o limbă străină de uz internațional este sau ar trebui să fie de primă importanță și constituie una din problemele, din păcate, puțin abordate la nivel de stat. Politica lingvistică din Moldova nu include, în mod concret și coerent, o eventuală concepție generală de instruire a funcționarilor săi în acest sens. Or, statul nostru este nevoit, în virtutea eventualei eurointegrări, să promoveze o politică potrivită de pregătire calitativă a angajaților săi publici, întru facilitarea

accesului la valorile spațiului multicultural european și internațional. Anume statul trebuie să fie promotorul unei strategii de implementare a unei politici lingvistice autentice de susținere a fenomenului de multilingvism în interiorul său. Acest fapt ar contura specificitățile de valoare și de excelență ale imaginii unui eventual subiect al comunității europene.

Activitatea administrativ-publică a funcționarilor și agenților publici din Republica Moldova este ghidată cu strictețe de un șir de acte normativ-juridice. Dar, în nici unul din ele nu este stipulată cu strictețe condiția necesară de cunoaștere obligatorie a unei limbi străine de comunicare internațională, bunăoară nici chiar la capitolul angajare a funcționarilor ori la numirea ambasadorilor moldoveni în țările străine. Iar dacă undeva apare, e o chestie absolut formală. Și totuși este lamentabil și defavorabil pentru un stat să aibă reprezentanță la nivel de ambasadă ori consulat, ai căror colaboratori să nu cunoască, cel puțin, franceza ori engleza, în funcție de caz sau, de ce nu, limba țării în care se află. E o chestie de normă... În general, varietatea interlocutorilor internaționali din spațiul european sau internațional multicultural devine cu timpul tot mai evidentă.

La modul general, calitatea actului de comunicare într-o limbă străină, situația sociolingvistică deplorabilă din Republica Moldova își găsesc motivația și explicația clară în zona evolutiv istorică anterioară, prin care a trecut acest spațiu geografic. Dacă e să facem o intervenție retrospectivă în perioada de după cel de al doilea război mondial, anii 50-60 ai secolului trecut, constatăm că în fosta U.R.S.S. cu cele 15 republici unionale, a fost constituit un sistem centralizat, deosebit de dur, de instruire și formare în bine

cunoscutele școli de partid a funcționarilor publici, numiți, potrivit timpului, "cadre de partid". Sistemul politic unipartinic a inoculat învățămîntului din acea perioadă o trăsătură exagerat de ideologizată. Menționăm totuși că pregătirea acestor cadre era efectivă doar pentru asigurarea funcționalității pe plan intern a structurilor de organizare și administrare ale fostului imperiu sovietic. Elementul defavorabil, la care ne pare indicat să ne referim, este cadrul sociolingvistic insuficient și exagerat de politizat, care a marcat posibilitățile și capacitățile comunicative ale funcționarilor din perioada postbelică. În virtutea constituției politice de un singur partid a acelui gigant statal, constituit din 15 republici unionale diferite, s-a impus într-o formă aspră mecanismul de uniformizare lingvistică și monoculturalizare a anturajului unional (procedura de rusificare intensivă și voalată). Statutul de limbă de stat al limbii ruse a marginalizat evoluția normală a culturilor și limbilor republicilor unionale, favorizînd procesele de ideologizare dură, de rusificare și mancurtizare intensivă și de anihilare spiritual-națională nu numai a cadrelor de partid, dar și a întregii societăți sovietice. Astfel, funcționarii publici (cadrele de partid) erau obligați să cunoască foarte bine doar limba rusă, lăsînd în umbră limbile materne ale popoarelor neruse, fără a mai vorbi de studierea limbilor străine. Condițiile de falsă coabitare armonioasă multiculturală și respectarea, tot atît de artificială și ipocrită, a principiilor multilingvismului era, în esență, o politică imitată și contrafacută. Totuși în Republica Moldova, fiind o țară cu anteriorități lingvistice de origine latină, fragmentar s-a păstrat fragilul accent pus pe studierea limbii franceze. Însă și aici procesul de predare/învățare a limbii galilor se desfășura doar în scopuri lingvistice sau științifice,

lăsînd totalmente în întuneric latitudinea scopurilor și larghețea utilităților comunicative ale acestui proces. În plus, aceste activități se desfășurau doar în școlile medii de cultură generală și în instituțiile de învățămînt superior, avînd un cadru curricular insuficient și inefectiv, fără suport tehnic adecvat și motivații situative de comunicare. E de menționat că activitățile de instruire a generațiilor tinere erau concepute și ele pe un fon didactic foarte ideologizat și care nu depășea limitele pseudovalorilor sovietice. O perioadă, funcționarii publici în genere nu erau, sub nici o formă, subordonați necesităților de formare și fortificare a abilităților veritabile de comunicare într-o limbă străină, cum ar fi franceza sau engleza. Aceste limbi

erau, într-un timp, considerate limbi ale unor state capitaliste, iar angajații statului se transformau în jertfe ale omogenizării ideologice și lingvistice din acea epocă. În plus, era foarte rar acceptată ideea unor eventuale utilități sau perspective valorice de comunicare în altă limbă, decît cea rusă. În consecință, intensificarea proceselor de omogenizare sociolingvistică și uniculturalizare a funcționarilor publici din perioada sovietică mai produce și astăzi, în virtutea unor inerții, efecte malefice asupra procesului de predare/învățare a limbilor de comunicare internațională. Acest fapt constituie veriga slabă a integrării Republicii Moldova în spațiul euroatlantic și atenuează efectul de imagine statală reprezentativă.


BIBLIOGRAFIE

1. Ciobanu Georgeta, Elemente de terminologie, Timișoara, Editura Mirton, 1998.
2. Dicționar de filozofie, București, Editura Politică, 1978.
3. Enescu Gh., Fundamente logice ale gîndirii, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1980.
4. Larisa Stog, Mariana Galuschi, Psihologie managerială.
5. Martinez A., Elements de linguistique generale, Paris, 1950.
6. Mihail Platon, Etica și eticheta funcționarului public. Chișinău, AAP, 1998.
7. Norbert Sillamy, Dicționar de psihologie.
8. Sam Deep și Lyle Sussman, Secretul oricărui succes: să acționăm inteligent.
9. Левковская К. А. Теория слова. Принципы ее построения и аспекты изучения лексического материала. Москва, 1962 год.
10. Психология в обучении иностранному языку. Сборник статей. Издательство «Просвещение», Москва, 1964.
11. Соколов А. Н. Психологический анализ понимания иностранного текста «Известия АПН РСФСР», 7-й выпуск.

Prezentat: 1 februarie 2010.

Recenzent: Ana GOREA, doctor în filologie, conferențiar universitar.

E-mail: vlad.cantir@mail.ru



RELAȚII INTERNAȚIONALE ȘI INTEGRARE EUROPEANĂ

REPERE DEFINITORII PRIVIND FENOMENELE DE APĂRARE NAȚIONALĂ, APĂRARE COMUNĂ ȘI APĂRARE COLECTIVĂ

Silvia DULSCHI,
doctor în științe istorice,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The purpose of this study is not only to achieve an overview of the concepts of national defense, common defense and existing collective defense, without which we can not understand the phenomenon examined, but mainly to propose a new approach to study the safety, in which to take account, on the one hand, the complexity of this concept related to human nature, and, on the other hand, developments in national and international security environment.

La început de secol, lumea a pășit într-o nouă fază de evoluție, marcată de coexistența și confruntarea unor tendințe pozitive, care generează riscuri și amenințări. Una dintre cele mai dificile și complexe întrebări, pe care și-o pune omenirea la ora actuală, constă în ce măsură este posibilă realizarea securității și apărării în actualul context global. Construcția unei arhitecturi globale de securitate ocupă un loc tot mai important în cadrul preocupărilor comunității internaționale. Înțelegerea profundă a problematicii securității internaționale presupune abordarea unui șir de aspecte. În cele ce urmează ne propunem să abordăm unele dintre ele, cum ar fi: apărarea națională, apărarea comună, apărarea colectivă, corelația dintre ele și contribuția lor în procesul optimizării

mediului de securitate european, euroatlantic și global.

Constituind o funcție-cheie a statului, apărarea prezumează o abordare complexă din perspectiva securității naționale. Mai mult ca atât, însuși conceptul de securitate se suprapune și corelează cu ideea de apărare. Am putea considera apărarea ca o componentă generală a existenței, prin care se realizează protejarea cu cele mai diverse mijloace.

În aspect conceptual, termenul *apărare* a parcurs o evoluție constantă în timp, acoperind în prezent diverse domenii ale existenței sociale. Conform Dicționarului explicativ al limbii române, „a apăra” înseamnă a interveni în ajutorul cuiva sau pentru a-l susține împotriva unei acțiuni ostile; a păzi un teritoriu, un oraș etc.; a menține o poziție prin luptă; a se împotrivi

unui atac, unei acțiuni ostile; a se pune la adăpost de o primejdie; a susține pe cineva sau a pleda cauza cuiva în fața justiției.¹

În *sens militar*, termenul „apărare” definește una din formele principale de luptă, care urmărește oprirea ofensivei inamicului cu toate măsurile luate în acest scop. Conform Glosarului de termeni și expresii privind angajarea operațională a forțelor, în *sens larg*, termenul „apărare” desemnează „*ansamblul măsurilor și dispozițiilor de orice natură, care are drept obiect asigurarea, în orice moment, în orice împrejurare și împotriva oricărei forme de agresiune, a securității și integrității teritoriului, precum și viața populației. Opusul acestui termen, „agresiunea”, se referă la „folosirea forței armate de către un stat împotriva altui stat, împotriva suveranității, integrității teritoriale sau independenței politice ale acestuia sau orice alt mod incompatibil cu Carta Națiunilor Unite (art. I).*”²

Apărarea presupune existența în exclusivitate a riscurilor sau amenințărilor la adresa a ceva sau a cuiva, riscuri care se modifică permanent, sub acțiunea factorilor de natură socială, economică, militară, culturală etc. Specialiștii în domeniu susțin că apărarea este un fenomen cu o evoluție dinamică, reieșind din necesitatea acesteia de a se conforma realității existente, care, la rîndul său, se află într-o permanentă schimbare. Transformările de ordin extern, dar și intern, generatoare de eventuale pericole de securitate, vor intensifica dorința statelor de a-și crea și dezvolta sisteme proprii de apărare și securitate adecvate și viabile. Fenomenul globalizării, de rînd cu aspectele sale pozitive, vine și cu provocări considerabile pentru securitatea națională

și internațională. Riscurile cele mai evidente fiind de natură: *demografică* (creșterea demografică în țările în dezvoltare, migrația din țările în dezvoltare către țările europene dezvoltate, îmbătrînirea populației în majoritatea statelor europene); *tendențele de evoluție economică* - pozitivă în statele industrializate și - negativă în țările în curs de dezvoltare; *revoluția tehnologică* (îndeosebi, tehnologia informației) care va spori decalajul dintre țările industrializate și cele în curs de dezvoltare.

Intensificarea investigațiilor în domeniile de vîrf, precum ar fi nanotehnologiile, ingineria genetică, inteligența artificială, robotica, va oferi posibilități pentru unii actori nonstatali să acumuleze un potențial de putere și de distrugere împotriva altor state. Domeniile *energeticii și ecologiei au un potențial foarte înalt din perspectiva unor provocări serioase la adresa securității naționale, regionale și globale. Probabilitatea unui conflict militar de mare amploare este redusă, în timp ce conflictele regionale și cele interne pot fi mai frecvente, iar efectul lor – direct sau indirect – tinde să devină tot mai greu de controlat.*³ Mediul internațional de securitate se află într-o schimbare rapidă. Realitatea demonstrează că nici o țară din lume, nici chiar SUA, nu-și mai poate asigura securitatea prin forțe proprii și aceasta din, cel puțin, două motive:

- mondializarea informației, dezvoltarea și proliferarea fără precedent a sistemelor de arme și mijloace de distrugere;

- existența amenințărilor asimetrice, care își mută centrul de greutate în sfera informațională și cea genetică, afectînd mecanismul firesc al vieții umane. Nu este exclus ca viitorul să configureze un sistem

de reacție bazat pe alte modalități de a duce războiul, terorismul fiind un prim semnal în acest sens. Fenomene precum terorismul internațional, proliferarea armelor de distrugere în masă, rețelele de crimă organizată etc. necesită flexibilitate legislativă pentru a permite instituțiilor de securitate națională și internațională exercitarea misiunilor și atribuțiilor acestora, fără violarea drepturilor civile. În acest context, deosebit de complex, statele în apărarea lor împotriva multiplelor riscuri și amenințări cu caracter transnațional, trebuie să utilizeze pe lângă formele tradiționale de luptă și noi forme de cooperare și colaborare cu alte state.

O premisă a securității o constituie stabilitatea politică și militară, acestea fiind complementare. În realizarea securității și a prevenirii războaielor, se impun două soluții diametral opuse: una - bazată pe confruntare, alta - axată pe cooperare.⁴ În cadrul abordării bazate pe confruntare, în calitate de mijloc principal este utilizată autoapărarea, individuală sau colectivă, îndreptată împotriva unui agresor care provine din afara sferei de interese. În cazul celei de-a doua variante, pe primele poziții se situează securitatea colectivă, care nu mai este îndreptată împotriva unui adversar identificat, ci împotriva oricărui agresor potențial din sistem. Apărarea și securitatea națională, pe de-o parte, și securitatea și apărarea colectivă, bazată pe cooperare, pe de alta parte, nu pot fi puse pe picior de egalitate, ele trebuie considerate ca instrumente fundamentale diferite, însă complementare, ale politicii internaționale de securitate. Delimitarea unor particularități pentru noțiunile de *apărare națională* și *apărare colectivă*, cu toate că acestea se află în corelație, necesită identificarea unor criterii vizibile și univoce.

Pentru a identifica calitatea de apărare națională, urmează să vedem dacă un stat independent și suveran face parte sau nu dintr-o organizație politico-militară ce are ca menire apărarea colectivă. În funcție de acest statut, este determinată conceperea și organizarea apărării naționale a statului: într-un mod anume își concepe și organizează apărarea națională un stat care nu este membru al unei alianțe politico-militare și cu totul altfel, o țară care face parte dintr-un sistem de apărare colectivă.⁵ *Apărarea națională* reprezintă unul din domeniile esențiale ale securității unui stat și un atribut inalienabil al acestuia. De aceea, ea prezintă un interes major pentru factorii de decizie politico-militari ai statului respectiv. De aici, preocuparea constantă a instituțiilor abilitate ale statului de a elabora o politică de apărare coerentă, adecvată situației concrete a mediului de securitate național și internațional, flexibilă în raport cu exigențele alianței politico-militare din care țara face parte. *Apărarea națională* cuprinde ansamblul de măsuri și activități adoptate și desfășurate de stat în scopul apărării și garantării suveranității naționale, a independenței și unității statale, integrității teritoriale și democrației constituționale. Ea presupune adoptarea de către instituțiile specializate ale statului a unei game sporite de măsuri și activități din domeniile economic, politic, militar, juridic, diplomatic, cultural, demografic etc., atât în timp de pace, cât și în timp de război, pentru promovarea și susținerea intereselor naționale. Este un atribut inalienabil al statului și se poate realiza prin autoapărare individuală sau colectivă.⁶ Autoapărarea individuală este specifică statelor nealiniate și neintegrate în alianțe sau coaliții. *Strategia de securitate națională* este documentul de bază care fundamentează

planificarea apărării la nivel național. Planificarea apărării naționale este activitatea prin care se stabilește volumul, structura și modul de alocare a resurselor naturale, umane, materiale și financiare necesare materializării obiectivelor fundamentale ale securității naționale și apărării armate a țării. Alte documente pe baza cărora se realizează planificarea apărării naționale sînt: *Concepția de securitate națională, Programul de guvernare, Carta albă a securității și apărării naționale a guvernului, Legea cu privire la apărarea națională etc.*, precum și strategiile, directivele, planurile elaborate de ministerele și instituțiile cu atribuții în domeniul apărării, ordinii publice și siguranței naționale. Avînd în vedere evoluțiile din mediul strategic internațional, asigurarea securității depășește sfera de responsabilitate a unei singure țări și nu mai poate fi asigurată numai prin mijloace clasice de tip militar.

Noul context internațional și diversificarea riscurilor și amenințărilor asimetrice la adresa securității au determinat trecerea de la apărarea strict teritorială la cea colectivă, precum și extinderea tipurilor de misiuni și operațiuni militare. Asigurarea securității și apărării naționale presupune valorificarea oportunităților pe care mediul strategic le prezintă. Pe baza prevederilor strategiei de securitate națională se stabilesc obiectivele strategice ale apărării naționale, care răspund necesităților de promovare a intereselor naționale, reducerii riscurilor și diminuării vulnerabilităților interne. În același timp, statul respectiv are în vedere și potențialul său economic, militar, demografic, cînd își stabilește dimensiunile și coordonatele apărării naționale. De regulă, un stat poate să aleagă una dintre

următoarele variante pentru a-și asigura apărarea națională: *singur sau împreună cu alte state*. Totuși, astăzi, puține state optează voluntar pentru prima modalitate de apărare. În cazul în care s-a ales această cale, statul respectiv adoptă fie un statut de neutralitate, fie o doctrină a luptei întregului popor.⁷ Istoria a demonstrat însă că ambele variante sînt vulnerabile și că nu sînt atît de eficace pe cît speră cei care le-au adoptat.

Varianta „*apărare colectivă*”, „*apărare comună*” constituie o altă opțiune a statelor pentru prezentarea intereselor naționale. Dacă nu toate statele pot ajunge la realizarea unei asemenea aspirații, din diferite motive, atunci ele acceptă formula parteneriatului (ca element preparator unei eventuale integrări într-o organizație politico-militară) sau a unor tratate bilaterale, ca soluție de moment.

Apărarea comună și apărarea colectivă sînt două concepte care apar tot mai frecvent în dezbaterile privind prevenirea riscurilor și amenințărilor la adresa securității individuale și a comunităților. Utilizarea lor, în vorbirea curentă, dar și în studii de specialitate, ne dovedește înțelesuri uneori apropiate, alteori ușor diferite. În literatura de specialitate, deși nu se face o delimitare tranșantă între *apărarea comună și apărarea colectivă*, analiza conținutului diferitelor texte referitoare la această temă ne demonstrează unele diferențe. Unii autori susțin că *apărarea comună* înseamnă constituirea unor structuri adecvate (civile și militare) de către mai multe state sau de o uniune de state, încadrarea lor cu personal calificat pentru tipul de sarcini ce li se poate încredința, cu instrumentele necesare scopului propus (de la computere

la armament) și cu actele normative care să reglementeze activitatea specifică. *Apărării comune* îi sînt specifice următoarele elemente:

- structura militară constituită în acest scop se află sub comanda organelor uniunii și nu a fiecărui stat membru;

- structura destinată apărării comune este permanentă, ea fiind gata oricînd să-și exercite rolul pentru care a fost creată;

- conducerea acestei structuri revine, în totalitate, organizației interstatale care a constituit-o;

- implică constituirea instrumentelor destinate pentru protecția intereselor fundamentale, apărării teritoriului, independenței și suveranității statelor membre;

- treptat, se substituie apărării naționale. Cel mai elocvent exemplu îl constituie dorința Uniunii Europene de a-și constitui o structură militară proprie și pe care să o poată întrebuința atunci cînd este necesar, atît în apărarea teritoriului său, a independenței și intereselor sale fundamentale, cît și în gestionarea crizelor din zonele sale de interes strategic și soluționării conflictelor de pe continent și din alte regiuni ale lumii.⁸

Prin scopuri, obiective, conținut, modalități de soluționare a problemelor rezultate din provocările mediului de securitate intern și internațional, *apărarea comună* se substituie apărării naționale, al cărui rol, pe parcurs, îl preia integral. Acest lucru este posibil datorită voinței și acordului statelor ce doresc să organizeze în comun sistemul de securitate și apărare a intereselor naționale. Astfel, se urmărește o tendință, în relațiile dintre statele care-și creează structuri destinate *apărării comune*, să capete tot mai mult caracteristici proprii unei națiuni și să se

comporte adecvat, atît pe plan intern, cît și ca actor internațional. Unii specialiști în domeniu susțin că *apărarea comună*, cel puțin la etapa actuală, nu pune în discuție oportunitatea existenței armatelor naționale, ca instituții fundamentale ale statului, în țările care alcătuiesc uniunea statală respectivă și nici apartenența lor la o alianță politico-militară credibilă. În calitate de exemplu, sînt aduse relațiile Alianței Nord-Atlantice cu Uniunea Europeană care, în domeniul securității și apărării colective, se completează reciproc. Uniunea Europeană capabilă să acționeze pe scena internațională, inclusiv prin mijloace militare, nu se prezintă în calitate de concurent al Alianței Nord-Atlantice, ci, dimpotrivă, consolidează credibilitatea și eficacitatea contribuției europenilor la această organizație.⁹

Apărarea colectivă constituie un angajament al tuturor statelor de a se apăra reciproc în cazul unei agresiuni din exterior. Uniunea statală care formează subiectul *apărării colective* are ca scop principal apărarea tuturor membrilor săi de orice acțiune externă. În calitate de exemple ale unor asemenea organizații sînt: Alianța Nord-Atlantică, Organizația Tratatului din Sud-Estul Asiei (SEATO), precum și Tratatul de la Varșovia, care și-a încetat existența. La baza acestor organizații stă convenția care stipulează apărarea reciprocă în cazul în care un stat membru este amenințat sau este deja subiect al unui atac militar din partea altui stat sau grup de state din afara tratatului. De exemplu, Alianța Nord-Atlantică constituie fundamentul apărării colective a membrilor săi, demonstrînd, totodată, și o capacitate de adaptare, din perspectiva realizării unei misiuni utile în menținerea păcii și gestionarea crizelor.¹⁰ Capacitatea

respectivă și-a găsit locul în noul concept strategic al NATO identificată "articolul 5" (apărare colectivă), adoptat la întâlnirea la nivel înalt de la Washington (mai 1999). Acesta, menținând locul central al misiunilor numite, integrează și misiuni „în afara articolului 5” de tipul "menținerea sau restabilirea păcii". Este important de menționat, că divergențele și conflictele survenite în relațiile dintre statele membre ale alianței politico-militare exclud sprijinul militar acordat unei sau altei părți ale conflictului, fiind soluționate prin instrumentarea mijloacelor nonmilitare.¹¹

Realizarea *apărării colective* este determinată și de respectarea unor principii fundamentale, precum: *reciprocitatea obligațiilor* statelor membre în ceea ce privește susținerea militară în caz de atac de către un alt stat sau uniune de state; *schimb de informații* despre o eventuală agresiune militară asupra unuia din statele membre ale organizației politico-militare; *contribuția* fiecărui stat membru cu resurse umane, materiale și financiare, pentru susținerea unei misiuni exercitate de organizație, în vederea promovării intereselor participanților; *constituirea* de forțe militare naționale care intră în subordinea unei conduceri militare a organizației doar pe timpul exercitării misiunii respective; în restul timpului, structura militară se întoarce la „bază”, adică, în țara de origine; *negocierea* nivelului, mărimii și naturii efortului de apărare, care după adoptarea deciziei în acest domeniu, este transpusă în practică, prin metode proprii, de către fiecare țară; *obligativitatea* tuturor statelor membre de a participa la apărarea colectivă în raport cu puterea economică și militară, cu populația și suprafața țării respective; *consensul* în adoptarea hotărârilor.¹² Fiind

adoptate, aceste principii capătă un caracter obligatoriu pentru toți membrii organizației. Deși, deja, utilizarea acestei tehnici în luarea deciziilor presupune asumarea voluntară și conștientă de către fiecare stat membru a responsabilității care derivă din statutul și rolul său în cadrul organizației politico-militare. Rezumând esența fenomenului de *apărare colectivă*, am putea opera cu formula ce stă la baza solidarității de grup, principiul „unul pentru toți și toți pentru unul”. Acest principiu, raportat la apărarea colectivă, prezumează că se acordă sprijin militar și de altă natură oricărui membru al alianței necondiționat, indiferent de rolul și contribuția sa la activitatea organizației politico-militare. Totodată, *apărarea colectivă* exprimă atitudinea responsabilă a statelor respective față de protejarea și promovarea intereselor lor naționale. Din perspectiva elucidării fenomenului de *apărare colectivă* ca o activitate umană mai identificăm unele trăsături proprii acestei activități:

- caracter conștient, voluntar și cu o dinamică specifică, proiectată și realizată cu sprijinul cetățenilor, atât în calitatea lor de contribuabili, cât și de participanți direcți în structurile civile și militare cu competențe în domeniu;
- capacitatea de a evoluiona în timp, de a se perfecționa, de a se adapta la modificările mediului de securitate;
- capacitatea de constituire a unor structuri militare adecvate provocării căreia trebuie să i se răspundă la un moment dat, și a unor mecanisme de decizie eficiente;
- capacitatea de a conștientiza, de către cei interesați, rolul de garant al integrității lor teritoriale, a independenței etc., pe care și-l asumă organizația ce are o asemenea misiune.

Starea actuală și tendințele de evoluție ale mediului de securitate regională și internațională impun tot mai mult statelor lumii să se orienteze către organizarea unei apărări colective în fața riscurilor și amenințărilor tot mai diverse, ca natură, conținut, frecvență și intensitate, îndeosebi din partea unor actori nonstatali.

Aceste caracteristici ale apărării colective produc o serie de efecte (economice, politice, sociale, militare, culturale) pentru statele care sînt parte ale acestui sistem de promovare și apărare a intereselor naționale. Analizînd aceste caracteristici, autori, precum C. Moștoflei, P. Duțu, estimează impactul benefic al apărării colective. Astfel, *în plan economic*, susțin ei, apărarea colectivă poate contribui la ridicarea ratingului unui stat, la sporirea încrederii investitorilor strategici străini în stabilitatea mediului de afaceri din țara respectivă, la îmbunătățirea schimburilor de bunuri și servicii cu parteneri externi. Aceasta este posibil întrucît participarea statului la un sistem de apărare colectivă este percepută, atît în țară, cît și în afara sa, ca o garanție a seriozității și existenței unor rezultate economice pozitive, a stabilității politice și sociale, a climatului psihosocial destins în comunitățile umane, a bunelor relații de vecinătate.

În aspect politic, apărarea colectivă exercită o influență pozitivă semnificativă în respectarea principiilor statului de drept și ale economiei de piață, a drepturilor omului, a libertăților democratice. Un stat care nu dovedește, în mod constant, prin tot ceea ce întreprinde, în interior și în afara sa, că este promotor al valorilor democratice, al libertăților umane, în general, nu poate spera ca cererea sa de aderare la un sistem de apărare colectivă să fie acceptată.

Din punct de vedere *soci*al, calitatea de participant la un sistem de apărare colectivă se răsfrînge asupra îmbunătățirii coeziunii și solidarității umane, atît la nivelul comunităților locale, cît și al grupurilor profesionale, politice, de muncă, al optimizării consensului național, al sporirii solidarității naționale.

Din perspectiva *militară*, participarea unui stat la un sistem de apărare colectivă generează o serie de avantaje, se rezolvă eficient problemele referitoare la apărarea națională: se obțin rezultate majore pe toate planurile - de la formarea și instruirea personalului - la dotarea cu mijloace de luptă moderne; armata națională se reorganizează, deslășurînd un proces multilateral, complex și continuu de reformă, făcînd-o compatibilă și interoperabilă cu armatele celorlalte state cuprinse în sistemul de apărare colectivă; apărarea și promovarea intereselor naționale se realizează în condiții mult mai bune decît în cazul organizării apărării naționale în mod individual, deoarece răspunderile privind apărarea revin unei organizații mai puternice din punct de vedere militar decît statul respectiv singur. De asemenea, armata națională își poate crea acele structuri specializate de care apărarea colectivă are nevoie, costurile pentru apărare menținîndu-se la un nivel acceptabil pentru contribuabili.

În plan cultural, participarea țării la sistemul de apărare colectivă oferă posibilitatea ca unii cetățeni civili și militari, care vor lucra în diferite structuri ale sistemului de apărare colectivă, să vină în contact direct cu alte culturi și civilizații. Astfel, este posibil să se producă un schimb de valori și cunoștințe între reprezentanții statelor membre care se întîlnesc pe timpul îndeplinirii misiunilor specifice apărării

colective. În plus, toți participanții vor folosi o limbă de circulație internațională pentru comunicare. Și acesta este un bun prilej de cunoaștere reciprocă și interinfluențare între culturi și psihologii naționale diferite.¹³

Desigur, este posibil ca apărarea colectivă, în afara efectelor menționate anterior, toate cu valoare pozitivă, să aibă și unele consecințe mai puțin favorabile pentru unele state membre. Aceiași autori susțin că „nu este exclus, ca percepția populației privind necesitatea eforturilor pentru apărare să fie una negativă, dacă se are în vedere lipsa amenințărilor, mai ales a celei de tip militar la adresa securității naționale. Conform opiniei lor, participarea la misiuni specifice apărării colective poate produce efecte negative și în ceea ce privește sentimentele și atitudinile de dragoste de țară; acțiunile militare din sistemul apărării colective se vor desfășura în structuri mixte, multinaționale și sub drapele străine, nu numai sub steagul național. Aceasta poate face ca unii dintre militari să trăiască sentimente contradictorii privind motivația participării la asemenea acțiuni. La fel, pot să apară unele tensiuni între militarii diferitelor state, datorate unei cunoașteri reciproce limitate în ceea ce privește unele obiceiuri și tradiții naționale”.¹⁴ În plus, acceptarea statutului

de membru al unei organizații politico-militare cu astfel de competențe presupune renunțarea la unele atribute ale suveranității naționale și transferul lor către instituția transnațională, care și-a asumat responsabilitatea apărării colective. De altfel, astăzi, cînd fenomenul globalizării se extinde asupra tuturor domeniilor de activitate umană, această renunțare nu mai pare ceva de neacceptat, așa cum era percepută cu cîteva decenii în urmă.

Totodată, apărarea colectivă semnifică conștientizarea de către cei interesați a rolului de garant al integrității lor teritoriale, a independenței etc., pe care și-l asumă organizația ce are o asemenea misiune. O țară membru al unei alianțe politico-militare puternice acționează cu curaj în apărarea și promovarea intereselor naționale atît pe plan intern, cît și pe plan extern, știind că la nevoie nu este singură, ci sprijinită efectiv de partenerii săi. Un avantaj al acestui parteneriat este și faptul că țara dată nu va fi luată niciodată prin surprindere de un atac armat din partea unui stat din afara alianței și va fi permanent pregătită, va dispune de forțe și mijloace ca să dea riposta cuvenită oricărui agresor pînă cînd trupele aliate ajung în țara agresată.

BIBLIOGRAFIE

1. *Dicționarul explicativ al limbii române (DEX)*, București, Ed. Univ. Enciclopedic, 1999. - P.44.
2. *Glosar de termeni și expresii privind angajarea operațională a forțelor*. București, Ed. AISM, 2002. - P.21.
3. G.Anghel. *Evoluții în politica de securitate și apărare la început de secol*. Centrul de Studii Strategice de Apărare și Securitate, Ed. Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București, 2009. - P.13.
4. Gh. Văduvă. *Optimizarea participării armatei României la acțiunile de apărare colectivă*. Centrul de Studii Strategice de Apărare și Securitate, Ed. Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București, 2006. - P.13.
5. L.L.Dumitru. *Apărarea colectivă – caracteristică definitorie a Alianței Nord-*

Atlantice. Strategii XXI, București, 17-18 aprilie 2008, secțiunea 1: Securitate și Apărare. Ed. Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București, 2008. - P.789.

6. C. Moștofle, P.Duțu. *Apărare colectivă și apărare națională*, Studii de securitate și apărare, v.2, Ed. Universității Naționale de Apărare, București, 2005. - P.101.

7. *Ibidem*. - P.104.

8. *Apărarea colectivă și apărarea națională în contextul integrării României în NATO și aderării la Uniunea Europeană*. Ed. Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București, 2005. - P.14.

9. C. Moștofle, P.Duțu. *Apărare colectivă și apărare națională*, Studii de securitate și apărare, v.2, Ed. Universității Naționale de Apărare, București, 2005. - P. 91, 92.

10. *Analiza securității internaționale*, <http://www.studiiidesecuritate.ro>.

11. N. Dolghin. *Articolul 5 al Tratatului de la Washington - sursă pentru apărarea colectivă și apărarea națională*, în Revista de științe militare nr.2 (5), 2003.

12. *Apărarea colectivă și apărarea națională*. Centrul de Studii Strategice de Apărare și Securitate, Universitatea Națională de Apărare, București, 2004. - P. 19.

13. L.L. Dumitru. *Analiza corelației apărare comună - apărare colectivă - apărare națională pentru România*. Strategii XXI, București, 17-18 aprilie 2008, secțiunea 1: Securitate și Apărare. Ed. Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București, 2008. - P. 646.

14. C. Moștofle, P.Duțu. *Apărare colectivă și apărare națională*, Studii de securitate și apărare, v.2, Ed. Universității Naționale de Apărare, București, 2005. - P. 101.

15. *Legea pentru aprobarea Concepției securității naționale a Republicii Moldova nr.112- XVI din 22.05.2008*, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.97-98/357 din 03.06.2008.

16. *Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova privind Doctrina militară a Republicii Moldova nr.482-XIII din 06.06.95*// Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.38-39/429 din 14.07.95.

17. *Legea nr. 415/2002 privind organizarea și funcționarea Consiliului Suprem de Apărare a Țării*.

18. *Programul de activitate a Guvernului Republicii Moldova „Integrarea Europeană: Libertate, Democrație, Bunăstare” 2009-2013*, Chișinău, 2009. - P.26,27.

19. *Legea Republicii Moldova cu privire la apărarea națională nr.345-XV din 25.07.2003*, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.200-203/775 din 9.09.2003.

Prezentat: 11 februarie 2010.

Recenzent: Gheorghe MEREUȚĂ, doctor în științe militare, conferențiar universitar.

E-mail: dulschi@mail.ru

REPUBLICA MOLDOVA ÎN CONTEXTUL REALITĂȚILOR GEOPOLITICE CONTEMPORANE: OPORTUNITĂȚI ȘI CONSTRÎNGERI

Victor JUC,
doctor în filosofie, conferențiar universitar,
Academia de Științe a Moldovei
Veaceslav UNGUREANU,
doctorand, Academia de Științe a Moldovei

SUMMARY

The Republic of Moldova passes through a continuous process to identify its place and role within the regional geopolitical context, i.e. its geopolitical status. It strives to fix its own objectives based on the need to ensure vital national interests. The Republic of Moldova is also important for the West (NATO and EU) and for Russia from the geostrategical point of view, because it is an element of a larger geostrategical scheme, whose center is situated in the Black Sea area.

Republica Moldova este un stat nou, apărut pe scena Europei, aflată în plină schimbare din 1989. Un spațiu de confluență istorică între mai multe zone geopolitice, Republica Moldova contemporană se află în căutarea propriei identități. Fără îndoială, că viitorul său, încă incert, rezidă în capacitatea de a defini un proiect viabil și de a-și diversifica relațiile politice și economice externe, adică de a se include în rețelele de schimburi continentale în proces de reorganizare. Complexitatea sarcinii derivă, fără îndoială, și din faptul că vecinii săi imediați se află ei înșiși într-un proces de transformări profunde: democratizarea și reforma economică, în sfârșit angajată la sud, consolidarea suveranității naționale la nord. Ea ține, de asemenea, de faptul că acest tinăr stat este puțin cunoscut și urmează încă să-și ocupe locul pe harta lumii.

Euforia generală care a marcat sfârșitul „războiului rece” n-a durat prea mult. În

accepția lui V. Cibotaru, numărul conflictelor armate și al războaielor a crescut la sfârșitul sec. XX. Europa de Est și de Sud-Est tinde să devină un loc tot mai nesigur pentru unele state mici. Temerile de instabilitate și insecuritate la care se consideră a fi permanent expuse provoacă o “schizofrenie” generatoare de politici externe confuze și riscante, care vor erija aceste țări la statutul de factori corosivi ai afacerilor politice europene. Chiar aderînd la 28 iunie 2001, la Pactul de Stabilitate pentru Europa de Sud-Est (în prezent Consiliul Regional de Cooperare, instituit la 27.02.2008 - n.a.), Republica Moldova mai continuă nefericita sa prestație de furnizor de instabilitate și incertitudine într-o zonă care comportă riscuri destul de grave [1].

Concomitent cu progresul general al științei și tehnicii, s-a schimbat esența pericolelor la care sînt expuse statele mici și modalitățile de prevenire și reacție la

ele. Războiul, în varianta sa clasică, devine un fenomen tot mai rar. El nu mai este purtat în spațiul real, ci mai degrabă în cel diplomatic și economic, precum și în hiperspațiul calculatoarelor, al mijloacelor moderne de telecomunicații și al sistemelor cosmice de informații. "Retrorăzboiul" este înlocuit de "postrăzboi", termen tot mai frecvent folosit de polemeologi pentru a desemna schimbările calitative importante.

Potrivit aceluiași autor, atît pentru statele mici, cît și pentru marile puteri, dimensiunea militară a securității tot mai mult este devansată ca importanță și actualitate de componentele sale politică, economică, ecologică și informațională. Cadrul specific în care s-a conturat pe harta Europei Republica Moldova și-a lăsat amprenta asupra viziunilor privind securitatea națională și primordialitatea revine securității energetice. În mod firesc, pe termen scurt, acest aspect poate fi chiar mai important ca cel militar sau politic, cel puțin, atîta timp cît de furnizarea agentului termic și al curentului electric depinde independența politică a țării și stabilitatea societății moldovenești [2].

Două aspecte conceptuale sînt extrem de importante: securitate pentru cine și contra cui? - consideră O. Serebrian. Definirea ambiguă a unor noțiuni implică difuzia raționamentelor și face imposibilă analiza judicioasă a securității unui stat. Din cauza unui fenomen mai rar înfîlînit pe harta politică contemporană a lumii, analistul se confruntă cu anumite dificultăți în studierea cazului Republicii Moldova. Este vorba de un fel de ilegalitate și de dedublare a acestui stat, cum poate fi considerat și cazul unor țări ca Austria sau Cipru. Existența României, de la care Imperiul Rus a anexat forțat Basarabia,

de la bun început punea sub semnul întrebării legalitatea independenței Republicii Moldova. În plus "ca și în Austria sau Cipru, noțiunea de naționalist nu se suprapune cu cea de patriot, or naționalist în cazul moldovenilor înseamnă naționalism românesc și antipatriotism moldovenesc. Statele în care noțiunile de patriotism și naționalism sînt antagoniste, sub aspect geopolitic sînt niște produse efemere, orice mare cataclism geopolitic punîndu-le la încercare existența". Acest fenomen a polarizat categoric societatea moldovenească și acum este unul din factorii determinanți ai complexității problemei securității Republicii Moldova. Într-adevăr, vorbim de securitatea Moldovei ca stat independent sau de securitatea unei societăți, pentru care reîntoarcerea la România ar putea fi aspirația majoră. Aceste două abordări sînt dacă nu opuse, atunci, cel puțin, diferite. Securitatea Moldovei ca stat independent constă în menținerea independenței politice externe, a suveranității și a integrității teritoriale. Or, unirea cu România ar însemna afectarea acestora. Indiferent de varianta aleasă, promovarea lor atrage imediat critici vehemente, fie din partea unioniștilor, fie din partea celor care pledează pentru independența politică a Republicii Moldova. „Pericolul” reîntregirii celor două țări a provocat în 1990 secesiunea transnistreană și găgăuză, deși anume acest scenariu este considerat de experți de la „Political Risk Services” cu cele mai mari avantaje economice și politice pentru Republica Moldova[3]. Pe de altă parte, focalizarea preponderentă, permanentă (deseori, și exagerată) a societății asupra problemelor identității naționale sau celor lingvistice are și alte scopuri: „...În societățile

postcomuniste, identificarea etnică sau națională este, înainte de toate, un mod de a defini comunitatea celor nevinovați și a-i identifica pe cei vinovați, responsabili de „problemele noastre” [4].

Problemele speciale legate de securitatea statelor mici au început să fie studiate încă în anii 50-60 ai sec. XX de către A. Fox, R. Rothstein și D. Vital – pentru a menționa doar o parte din marii înaintași. Aceștia și-au consacrat lucrările fundamentării ideii că “statele mici sînt ceva mai mult decît marile puteri cu literă mică”, susține E. J. Hobsbawm [5]. Relativ curînd, au apărut unele reacții contra utilității metodologice a noțiunii de stat mic și de securitate a statului mic, considerîndu-se că ea era lipsită de o valoare teoretică și analitică distinctă de cea furnizată de teoria securității marilor puteri. După dezmembrarea Uniunii Sovietice și a Iugoslaviei, sistemul internațional “s-a îmbogățit” cu mai multe noi state independente în Europa de Est și de Sud-Est, din care cauză studiile referitoare la securitatea și importanța statelor mici au revenit în actualitate și sînt deosebit de captivante, mai ales datorită reducerii importanței inegalității de forță.

În opinia noastră, în majoritatea cazurilor, noțiunea de stat mic nu poate fi definită necondiționat, nici din punct de vedere demografic, nici teritorial. Un stat poate fi considerat mic doar în comparație cu altul. De exemplu, România este un stat mic în comparație cu Rusia, dar este o putere mare față de Republica Moldova. Contează nu dimensiunile statelor, ci natura relațiilor. Mai mult ca atît, Republica Moldova (cu o suprafață de 33800 km² și o populație de 4350 mii loc.), conform datelor recensămîntului din 1989, este în poziție de inferioritate față de Israel (21000 km²,

5100 mii loc.). Chiar dacă din punctul de vedere al suprafeței și al populației aceste țări sînt similare, prima nu poate controla separatismul în regiunea sa estică, în timp ce a doua luptă cu întreaga lume arabă.

Ca și în cazul oricărui alt stat mic, analiza problemelor legate de securitatea Republicii Moldova nu poate fi înscrisă în cadrul unui model metodologic universal. O serie de factori și de variabile specifice îi conferă particularități deosebite. Astfel a fost adoptată la 22 mai 2008, noua Concepție a Securității Naționale care a fost determinată de schimbările pe plan național și internațional, care au epuizat efectele juridice ale vechii Concepții, adoptate în 1995. Documentul stabilește statutul de **neutralitate permanentă al Republicii Moldova**, ceea ce presupune că țara noastră nu este parte și nici nu va intra în blocuri militare, nu va participa la acțiuni militare și nu va admite prezența pe teritoriul său a unor trupe militare și armamente străine, **statutul de neutralitate permanentă este principiul de bază și piatra de temelie a Conceptului Securității Naționale**, astfel tot sistemul de securitate națională și toate acțiunile Republicii Moldova îndreptate spre asigurarea securității naționale vor fi bazate pe acest principiu. Adoptarea documentului constituie, de altfel, și un obiectiv prevăzut de Planul Individual de Acțiuni din cadrul Parteneriatului RM – NATO.

De asemenea, în opinia noastră, statutul de neutralitate permanentă este inactual pentru Republica Moldova. Perceptul de elită politică de la Chișinău ca un mecanism de evacuare a trupelor militare ale Federației Ruse de pe teritoriul Republicii Moldova, acesta nu a realizat rezultate palpabile. Totodată, acest statut, avînd și

rolul de ancorare a Republicii Moldova în sfera de influență a Federației Ruse, fapt ce nu este negat de autoritățile centrale de la Moscova. O eventuală asigurare modernizată și eficientă a securității Republicii Moldova poate fi materializată doar prin consolidarea relațiilor cu NATO și, ulterior, dobândirea statutului de stat membru, care va justifica modificarea normei constituționale. Un asemenea scenariu este posibil doar în cazul bunelor relații dintre NATO și Federația Rusă ce pot fi stabilite în baza identificării obiectivelor, priorităților și imperativelor comune pe arena mondială.

Acest subiect este abordat pe larg atât în cercurile academice, cât și în societatea civilă. În accepția lui V. Lupan, statutul de neutralitate presupune și anumite responsabilități. Una dintre responsabilitățile centrale ale unui stat neutru este că acesta nu poate fi doar un consumator de securitate, statutul de neutralitate a însemnat istoric că statul în cauză a furnizat mai multă securitate decât statele beligerante [6]. Potrivit lui D. Dungaciu, problema neutralității Republicii Moldova există, de vreme ce „de fiecare dată când un moment de criză geopolitică apare în regiune, la Chișinău începe să se vorbească despre „neutralitatea” Republicii Moldova”. În situația în care „ocupația militară trebuia să poarte un nume, i s-a dat numele de neutralitate”, căci, spre deosebire de Elveția, Austria sau Finlanda, „neutralitatea Republicii Moldova este consecința unei înfringeri, nu a unei decizii libere”, pentru că „neutralitatea Republicii Moldova este raționalizarea unei stări de fapt, adică o tentativă de a explica, a defini ulterior un fapt petrecut peste capacitatea de control a Chișinăului” [7]. Potrivit lui A. Rácz, deși Concepția securității naționale a Republicii

Moldova, deja în vigoare, prevede neutralitatea permanentă a țării, care ar fi o opțiune doar atâta vreme, cât o țară ar fi în stare să-și asigure securitatea militară la un preț rezonabil [8]. J. Bugajski susține că neutralitatea statelor pe parcursul confruntării dintre Vest și Est din perioada „războiului rece” nu mai emite un semnal de independență și libertate în acțiuni. Aceasta presupune o vulnerabilitate deosebită față de presiunile exercitate de Federația Rusă, infiltrarea amenințătoare a serviciilor secrete ruse, a grupărilor economice și mafiote și o îndepărtare de proiectele europene și transatlantice. Drept rezultat, neutralitatea presupune izolare și pierderea suveranității [9]. Supoziția precum că, în condițiile geopolitice actuale, neutralitatea nu asigură securitatea statului la parametri înalți, este susținută de G. Istvan. Potrivit expertului, neutralitatea nu mai e percepută ca un concept valid și aplicabil, care ar totaliza interesele unei națiuni într-o lume în care competiția ideologică a războiului rece a luat sfârșit. Europa era redefinită astăzi în termeni politici, iar securitatea internațională și relațiile economice au devenit atât de complexe, încât izolarea de aceste sisteme existente a devenit un lux de nepermis, ori chiar imposibil de atins fără ca statele să-și piardă elemente vitale pentru propria lor existență, inclusiv suveranitatea ori cetățenii [10]. I. Mastac exprimă opinia că statutul de neutralitate permanentă prevede abținerea țării de la aderarea la blocuri sau alianțe militare. Totodată, fiecare stat - și mic, și mare - poartă o anumită responsabilitate privitor la menținerea stabilității și securității, atât proprii, cât și regionale, internaționale etc. [11].

În concepția lui S. P. Huntington, Re-

publica Moldova este situată dincolo de frontierele civilizației occidentale, în sfera influenței tradiționale rusești. Iar “o extindere NATO limitată doar la țările care sînt, din punct de vedere istoric, parte a creștinătății occidentale, garantează Rusiei excluderea Serbiei, Bulgariei, României, Moldovei, Belarusi și Ucrainei, afită timp, cît Ucraina va rămîne unită” [12]. S. P. Huntington în mod explicit “lasă” Rusiei dreptul de controlare a teritoriului considerat de influență tradițională rusească. În 2007, după aderarea României și Bulgariei la Uniunea Europeană, Federația Rusă pierde influența integrală asupra acestor state. În opinia noastră, în lumina ultimelor evenimente din spațiul balcanic de vest putem prezuma că Serbia va deveni, în viitorul apropiat, stat membru cu drepturi depline al NATO și Uniunii Europene, dat fiind faptul că stabilitatea acestei regiuni și viitorul acestei țări depinde în mare măsură de aceste organizații. Inițiativa lansată la 28 mai 2008 de către Polonia și Suedia în cadrul Uniunii Europene, care a fost susținută de membrii acestei organizații, de a constitui un proiect “Parteneriatul Estic” care va consolida relațiile de vecinătate în baza cooperării avansate a Uniunii Europene cu Republica Moldova, Ucraina, Georgia, Azerbaidjan, Armenia și Belarusi pentru o eventuală aderare a acestor state la Uniunea Europeană, este demnă de apreciat și implementat, deoarece actualmente Republica Moldova nu poate aspira mai mult decît la statutul de parteneriat privilegiat.

Securitatea unui stat mic poate fi abordată din două perspective:

1. Din perspectiva internă se consideră că acțiunile diplomatice pot determina nivelul securității unui stat mic. Aceasta

presupune o politică externă foarte activă, care să facă din statul mic “o stîncă solidă și de neclintit ... în calea curenților schimbători ai relațiilor internaționale”, susține O. F. Knudsen [13]. Referitor la acest subiect, Concepția politicii externe a Republicii Moldova, chiar dacă este fundamentată pe niște principii standarde și difuze (nerecurgerea la forță sau la amenințarea cu forța, reglementarea diferendelor internaționale prin mijloace pașnice etc.), prevede afirmarea țării în calitate de factor stabilizator pe plan regional ca una dintre prioritățile importante ale politicii externe [14]. Firește că acest obiectiv impune o activitate foarte complexă, independentă și chiar ușor agresivă în politica externă. Însă analiza evenimentelor internaționale, precum și a relațiilor bilaterale și multilaterale ale Republicii Moldova denotă că ea a fost uneori exagerat de afectuoasă față de Federația Rusă, ceea ce nu se încadrează în declarațiile de orientare europeană a țării.

În afară de gafele diplomatice, promovarea politicii externe active este inhibată și de controversatul statut de neutralitate permanentă a Republicii Moldova, principiu care a și stat la baza adoptării Concepției securității naționale. Care ar fi importanța lui pentru stabilitatea și securitatea Republicii Moldovei?

De fapt, Constituția din 1994 stipulează neutralitatea pentru a face ilegală dislocarea trupelor rusești pe teritoriul Republicii Moldova (contingentul din Transnistria). Pînă la summit-ul OSCE de la Istanbul din noiembrie 1999, Rusia s-a arătat foarte indiferentă față de prevederile constituționale ale Republicii Moldova, condiționînd retragerea trupelor sale cu sincronizarea soluționării conflictului transnistrean. La summit Rusia a garantat

evacuarea trupelor sale, dar nu atât din afecțiune față de statutul nostru de neutralitate, cât pentru a-și compensa prezența militară excesivă în Caucazul de Nord, precum și pentru a nu agrava definitiv relațiile cu Occidentul de care depinde financiar. Rusia ar prefera să fie anulat statutul de neutralitate permanentă al Republicii Moldova, pentru a-și îndreptăți cumva prezența militară în Transnistria. Pe de altă parte, această prevedere constituțională dă garanții sigure Republicii Moscova că nu vom putea trece în "cealaltă tabără".

2. Adepții celeilalte teorii consideră că doar factorii externi sînt pe măsură să influențeze major securitatea unui stat mic, fie că se au în vedere unele procese de dimensiuni globale sau continentale (extinderea UE sau a NATO), relațiile dominante între anumite mari puteri sau politicile promovate de anumite mari puteri față de statele mici. Și dacă se întîmplă ca acestea din urmă să supraviețuiască, este datorită faptului că îndeplinesc (uneori numai temporar) anumite funcții în aranjamentele de securitate ale marilor puteri.

Se poate considera că un factor extern care va influența în mod direct securitatea Republicii Moldova este noua direcție de extindere a Alianței. La rîndul său, direcția de extindere depinde de relațiile între principalii membri ai Alianței (SUA, Franța, Germania, Italia) și de ponderea fiecăruia în procesul decizional. Ele s-au angajat într-o polemică dură referitoare la modalitățile de suportare a costurilor extinderii și la direcțiile prioritare de extindere a Alianței, vizîndu-se nu doar lărgirea militară propriu-zisă, ci și cea politică. Sînt puse în joc strategiile și interesele politice manifestate de Alianță

pe parcursul ultimilor ani, perioadă în care a crescut importanța sa politică.

După cum s-a menționat, direcția de extindere este determinată de interesele strategice ale aliaților și de posibilitățile acestora de a le promova. Țări ca Franța și Italia sînt de părere că NATO ar trebui să-și extindă, în primul rînd, flancul sudic, pentru a putea preveni declanșarea conflictelor în această zonă. Anume acest scenariu este de interes major pentru Republica Moldova, beneficiile imediate fiind mai mari comparativ cu oricare altă evoluție posibilă a procesului.

O. Șofranksy abordează în lucrarea citată problema situației geopolitice a Republicii Moldova în termeni geoeconomici. După cum se știe, economia mondială constă din *centre și periferie* [15]. Centrele sînt niște aglomerații de industrie, cercetare și servicii care reprezintă zone extinse de bunăstare. Trei astfel de centre, Uniunea Europeană, Statele Unite și Japonia, s-au situat în fruntea economiei mondiale, decalajul dintre centre și periferie fiind considerabil. Periferia aprovizionează centrele cu materii prime și forță de muncă, iar unele zone periferice sînt în proces de transformare și apropiere de centre.

În accepția lui V. Cibotaru, într-o situație aparte se găsesc țările din "*zona gri*" – zona tampon între sisteme politice antagoniste. Acestea reprezintă spații dominate de riscuri politico-militare înalte și, pe acest motiv, evitate de investitorii internaționali. Situată la o dublă periferie, între două centre, mărește disperarea situației unor state [16]. În opinia noastră, în asemenea conjunctură geopolitică Republica Moldova nu poate să se dezvolte deplin pe toate dimensiunile, ea nefiind capabilă doar să suporte acele presiuni de

ordin geopolitic care persistă în această zonă. Doar schimbarea acestui statut geopolitic poate revitaliza Republica Moldova. Acest proces necesită acțiuni complexe de identificare și valorificare a oportunităților ce ne poate oferi extinderea spre Est a UE și NATO.

Potrivit lui O. Serebrian, Republica Moldova, datorită amplasării sale geografice și conjuncturii regionale, nu are pentru moment o importanță geopolitică sau geoeconomică deosebită. Cele mai mari dezavantaje provenite din amplasarea geografică a Republicii Moldova sînt "situarea periferică" în raport cu spațiul integrării europene și cel al securității euroatlantice, lipsa unei ieșiri la Oceanul Mondial, prezența militară rusă, tendințele separatiste din estul și sudul țării, precum și instabilitatea generală din regiune. Se pare totuși că valoarea sa geopolitică pentru Federația Rusă și pentru puterile occidentale ar putea crește pe măsura extinderii NATO și UE spre est, iar odată cu aceasta vor apărea și premise reale pentru obținerea unei suveranități economice, fie și limitate.

În acest secol al comunicațiilor și vitezei, independența economică este una din condițiile de bază pentru asigurarea a ceea ce în geopolitică numim "suveranitate reală". Din păcate, Republica Moldova este foarte departe de a face față acestor sfidări, fiind poate țara cea mai vulnerabilă din punctul de vedere al independenței economice din întreg sud-estul Europei. Una dintre cauzele principale ale situației date o reprezintă lipsa resurselor energetice proprii și, în egală măsură, dependența de o singură sursă de import a agenților energetici și de o singură piață de desfacere a produselor finite. Astfel, conform ultimelor date, Republica Moldova

importă 97% din energia electrică. Cea mai mare parte din costurile pentru achiziția energiei electrice revine combustibilului lichid și gazului natural, agenții energetici avînd, în general, partea leului în importurile Republicii Moldova [17].

O. Serebrian exprimă opinia că situația economică a Republicii Moldova s-a agravat în mod deosebit după anul 1991, odată cu obținerea independenței și cînd lipsa resurselor energetice devine o pîrghie eficientă de control din partea vechii metropole. Începînd cu conflictul militar din 1992, Republica Moldova a devenit obiectul unui permanent șantaj economic, aplicat în diferite perioade de Federația Rusă, de separatiștii transnistrieni sau de unii și de alții.

Combustibilul, incluzînd petrolul, gazele naturale și cărbunele, reprezintă mai bine de jumătate din costul importurilor Republicii Moldova. Schimbările economice care s-au produs în Federația Rusă în ultimii opt ani datorită ascensiunii prețurilor la petrol (care rămîne sursa principală de resurse energetice pentru Republica Moldova), au condus la sporirea continuă a prețurilor agenților energetici, ele ajungînd și chiar depășind prețul de livrare de pe piața mondială. În aceste condiții, ar fi fost logic să se încerce o diversificare a surselor de import, care ofereau aceleași produse la prețuri identice sau chiar inferioare celor rusești, dar aveau marele avantaj de a proveni din alte țări decît vechea metropolă, pusă pe șmecherii politice și șantaj economic.

Republica Moldova rămîne, așadar, un exemplu crestomatic de dependență economică, susține autorul. Eforturile guvernului de a diversifica geografia comerțului țării și de a-i da un aer mai prooccidental au fost zadarnice. Repub-

lica Moldova capătă tot mai mult imaginea unui furnizor de materie primă agricolă ieftină, iar piața nepretențioasă a CSI pare să rămână cea mai seducătoare. Nu s-a semnalat vreun progres nici în domeniul diversificării surselor de import ale agenților energetici și nici utilizarea scundelor resurse energetice interne n-a reușit să fie raționalizată. Cele două centrale hidroelectrice, de la Dubăsari și Costești, au o capacitate prea mică și, în plus, sînt mult prea vechi pentru a contribui vizibil la acoperirea necesităților de energie electrică. Sursele cele mai la îndemînă de energie electrică rămîn centralele termice, care însă, din cauza lipsei unor surse de combustibil intern, nu apar ca o soluție deplină a situației [18].

Analizînd implicațiile geopolitice ale dependenței economice, în general, și energetice, în special, a Republicii Moldova față de Rusia și Ucraina, O. Serebrian reliefează faptul că unica soluție rezonabilă a acestei probleme ar fi integrarea plenară, economică și politică, a Republicii Moldova în Uniunea Europeană, chiar dacă orizontul acestei perspective la moment pare destul de îndepărtat.

În acest context, unii analiști economici își pun întrebarea: care va fi impactul aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană asupra economiei moldovenești și sîntem oare siguri de faptul că integrarea noastră plenară în Europa va avea doar rezultate economice pozitive? Pentru a da răspuns la această întrebare, trebuie să clarificăm care sînt caracteristicile mediului de afaceri european. În Tratatul Uniunii Europene este menționat că statele membre vor face tot posibilul pentru a asigura condițiile necesare competitivității industriei europene. Implicit, o probă a angajării efective a Republicii Moldova pe

calea integrării europene ar fi crearea unui mediu investițional favorabil și alinierea legislației în domeniul economic la standardele europene. În cazul integrării, va intra în vigoare principiul recunoașterii reciproce, iar procedurile administrative armonizate le vor permite agenților economici moldoveni să economisească timpul și banii ca urmare a simplificării și suprimării taxelor și a formalităților vamale, a suprimării formalităților necesare pentru plasarea unui produs pe piață în baza unei singure autorizații, emisă de o comisie națională specială. Armonizarea regulilor fiscale va permite prevenirea distorsiunilor și a inegalităților artificiale, instituite pentru a proteja firmele europene de concurența străină.

Datorită suprimării barierelor comerciale, vamale și economice, concurența sporită va impune reducerea marjelor de profit la toate firmele și la toți furnizorii externi care astăzi dețin poziții dominante sau de monopol pe piața noastră internă. S-a demonstrat că, cu cît o economie națională este mai izolată de cea mondială, cu atît sînt mai mari diferențele dintre prețurile de realizare și costurile pe unitate de producție.

Se va declanșa mecanismul “dușului rece”, care va elimina ineficiențele economice ale producătorilor. Firmele autohtone, expuse concurenței libere cu cele străine, vor fi nevoite să exerseze un efort suplimentar asupra costurilor lor de producție. Fenomenul care se manifestă azi în gestiunea majorității întreprinderilor din Republica Moldova este că, în absența presiunilor concurenților externi, sînt foarte prost utilizate capacitățile de producție, alocarea internă a resurselor financiare și umane este defectuoasă, factorii de producție sînt subutilizați, iar intențiile de

introducere a modelelor noi de management la întreprinderile mari se ciocnesc de interesele breslei politice moldovenești [19].

Un alt efect care va rezulta din sporirea concurenței va fi realocarea pozițiilor pe piață. Eliminarea unor firme autohtone mai puțin productive de către cele străine mai performante va avea un efect structural profund, iar eficiența pe ansamblul economiei naționale va spori considerabil. Pentru a elabora modalitățile de promovare a intereselor geoeconomice ale Republicii Moldova în spațiul geoeconomic european, trebuie să fie analizat sistemul de atribute geoeconomice ale Uniunii Europene, cele mai importante elemente ale căruia sînt fluxul de mărfuri, structura organizatorică a întreprinderilor și componentele efectului strategic care se dorește a fi obținut. Fluxurile europene ale mărfurilor îmbină în sine un spectru întreg de componente și trăsături specifice spațiului geoeconomic european. Aceste particularități sînt determinate de o serie întreagă de factori, a căror conștientizare este obligatorie pentru elaborarea unei strategii adecvate de integrare europeană.

Astfel, beneficiile pe care ni le promite integrarea europeană sînt evidente, dar cel mai important rezultat al acestui proces ar fi ruperea Republicii Moldova din ansamblul geoeconomic euroasiatic și readucerea ei în albia firească, precum și obținerea unei relative independențe și, mai ales, stabilități economice. Pentru moment însă constatăm, cu regret, că și după mai bine de un deceniu și jumătate de independență politică, independența economică a Republicii Moldova rămîne doar o aspirație. O aspirație pentru a cărei realizare facem prea puțin. Piatra de temelie a acestei suveranități economice

este, bineînțeles, asigurarea independenței energetice. Această problemă, plus problema transnistreană, sînt cruciale pentru existența sau durata agoniei acestei țări. Dacă Republica Moldova nu va reuși să întreprindă pași energici în vederea reorientării sale geoeconomice, riscăm să rămînem prizonieri ai spațiului euroasiatic pînă la următorul mare seism geopolitic, conchide O. Serebrian [20].

Referitor la poziția geopolitică, V. Croitoru constată că Republica Moldova are o situație destul de complexă. Din punctul de vedere al amplasării, Republica Moldova se află la frontiera geopolitică a două centre de putere (UE și Federația Rusă) și reprezintă o semienclavă între România și Ucraina. Dat fiind faptul că în zonă se ciocnesc interesele centrelor de putere, Republica Moldova se confruntă cu o presiune geopolitică puternică, de aceea are strict nevoie de a-și crea un așa sistem de relații cu vecinii direcți și cu cei indirecți, care i-ar permite să nu se scufunde într-un dezastru geopolitic, ce s-ar manifesta în menținerea subdezvoltării economice sau în pierderea unor teritorii în favoarea altor state. În situația geopolitică contemporană, Republica Moldova își exprimă poziția sa pe baza promovării intereselor sale naționale vitale: integritatea teritorială, stabilitatea internă, dezvoltarea economică [21].

Această supoziție este susținută pe bună dreptate și de O. Serebrian, completînd-o cu o caracteristică geostrategică a Republicii Moldova ce constă în poziția-tampon a acesteia între două grupări politico-militare – NATO și Organizația Tratatului de Securitate Colectivă. Chiar dacă rivalitatea dintre aceste două blocuri militare nu este una declarată, este evident că ele se află

într-o stare de antagonism latent, cele două valuri de extindere a NATO spre Est demonstrând cu prisosință acest lucru. O altă caracteristică importantă, în viziunea expertului, este interesul strategic și politic pentru Republica Moldova al unei mari puteri – Federația Rusă – care continuă să-și mențină aici și o prezență militară. În plus, Federația Rusă întreține politic și spiritual conflictul din estul Republicii Moldova, care rămâne unul dintre cele mai importante focare de instabilitate regională în zona Mării Negre. Acest lucru trezește potențialilor inamici ai Federației Ruse (SUA, UE, Turcia) un interes pentru Republica Moldova. Următoarele două motive decurg din amplasarea geografică, și anume - vecinătatea directă cu o putere regională, Ucraina, precum și cu o zonă de înaltă seismicitate politică – Balcanii. Firește, aceste două aspecte nu pot fi trecute cu vederea de geografii militari și geostrategii occidentali atunci când analizează importanța strategică a țării noastre. Totodată, susține în continuare O. Serebrian, printre marile dezavantaje geostrategice ale Republicii Moldova s-ar număra depărtarea de orice punct important militar-geografic (cele mai importante obiective sub acest aspect sînt gurile Dunării și portul Odesa, dar nici ele nu pot fi considerate ca obiective strategice prioritare), precum și depărtarea de orice zonă de interes geoeconomic sau lipsa unui interes geoeconomic direct în Republica Moldova. În condițiile „economizării” tot mai accentuate a politicii internaționale, aceste aspecte nu pot să nu se răsfrîngă asupra conduitei principalelor centre de putere în raport cu Republica Moldova. Absența unor „motive pozitive” de interes în țara noastră ne face foarte vulnerabili și ne obligă să procedăm la o valorificare

mai plenară a „motivelor negative” – prezența unui regim secesionist ostil Occidentului, antrenarea teritoriului nostru național în traficul internațional de arme, vecinătatea cu unele zone de turbulență capabile să pericliteze stabilitatea Occidentului. Din „exces” de modestie, în opinia expertului, Republica Moldova nu a reușit să valorifice nici măcar acest capital geostrategic, de teama să nu fie asociată cu imaginea unui stat instabil și vulnerabil. În consecință, Republica Moldova nu s-a debarasat de problemele cu care se confruntă, iar lipsa de mediatizare a acestor probleme i-a adus doar deservicii, inclusiv pe plan intern, conchide expertul [22].

V. Croitoru susține în continuare că direcția prioritară a strategiilor geopolitice ale Republicii Moldova reprezintă orientarea către UE ca cea opțiune care ar satisface interesele naționale. Nu întîmplător integrarea europeană a fost declarată drept un obiectiv strategic important al politicii de stat. Astfel, reieșind din poziția sa geopolitică, se poate constata că Republica Moldova, în context geopolitic, regional are o situație complexă și multidimensională. Aceasta înseamnă că problemele Republicii Moldova în plan geopolitic nu pot fi discutate și explicate dacă nu sînt luate în calcul raporturile dintre: UE – Rusia; UE – Ucraina; Rusia – Ucraina; Republica Moldova – Ucraina; Republica Moldova – Rusia.

Situația geopolitică în care este implicată în prezent Republica Moldova ne impune să atragem atenția asupra faptului că succesul relațiilor dintre UE și Republica Moldova trebuie evaluat prin prisma relațiilor dintre UE și Rusia, mai ales că ambele părți au interese specifice în zona la care ne referim. În domeniul politicii

externe, securității și apărării ambele părți (UE și Rusia) își acomodează pozițiile datorită învecinării între ele. Prezentul impune o acomodare la noile realități geopolitice într-o regiune foarte extinsă – de la Belarusi, prin Ucraina, Republica Moldova, și pînă în Georgia.

V. Croitoru susține, pe bună dreptate, că competiția dintre UE și Rusia are valențe de ordin geopolitic. Aici se regăsesc interese economice și strategice, dar schimbarea balanței geopolitice în favoarea unei părți determină și statutul geopolitic al ambilor concurenți. Cu cît mai mult se va extinde UE, cu atît potențialul său geopolitic se va mări. Extinderea europeană afectează nu doar potențialul geopolitic al Rusiei, dar și statutul său internațional. Treptat, Rusia pierde sfera sa „tradițională” de control în favoarea altei puteri. Doctrina „străinătății apropiate” sau Comunitatea Statelor Independente este un proiect geopolitic rusesc care suferă schimbări profunde, mai ales odată cu crearea GUAM-ului. Dacă pe parcursul anilor nouăzeci CSI a fost o organizație relativ funcțională, odată cu apropierea NATO și UE, după anul 2004, aceasta, ca structură, devine simbolică [23].

Așadar, de la declararea independenței sale, Republica Moldova se află într-un permanent proces de identificare a locului și rolului său în contextul geopolitic regional, adică a statutului său geopolitic. Ea tinde să-și fixeze propriile obiective reieșind din necesitatea asigurării intereselor naționale vitale. Unii cercetători ai politicii contemporane sînt siguri că potențialul geopolitic al Republicii Moldova nu este sub nici o formă însemnat în raport cu al celor două centre de putere, aceasta reieșind din indicatorii economici, demografici, dar și spațiali. Ambele puteri

abordează Republica Moldova dintr-o perspectivă mai mult geostrategică, deoarece statul nostru este un element al unei scheme geostrategice cu mult mai extinse, al cărei centru se regăsește în spațiul Mării Negre. În viitor, coliziunea dintre Federația Rusă și Occident se va da pentru controlul asupra spațiului pontic, care leagă, din punct de vedere geoeconomic, UE cu zonele cele mai bogate în resurse energetice – Bazinul Caspic, Asia Mijlocie și Golful Persic. Astfel, Republica Moldova este importantă din punct de vedere geostrategic și pentru Occident (NATO și UE), și pentru Rusia, ambele părți depun eforturi de a-și consolida pozițiile. Rusia încearcă să-și mențină influența în Republica Moldova prin conservarea conflictului transnistrean și susținerea comunității rusofone: problema transnistreană reprezintă cel mai dificil aspect al relațiilor dintre părți, deoarece refuzul Rusiei de a accepta soluționarea ei rezultă nu doar din raporturile sale cu Republica Moldova, dar și cu Occidentul (NATO și UE). Pentru Rusia, menținerea controlului asupra Transnistriei reprezintă o blocare a extinderii NATO și UE, iar Rusia va depune toate eforturile pentru a-și menține statutul geopolitic, folosind diverse instrumente politice și economice, conchide V. Croitoru [24].

Situația actuală a Republicii Moldovei nu este favorabilă pentru prosperitatea și stabilitatea ei, susține analistul A. Burian. În primul rînd, s-a redus considerabil teritoriul în comparație cu Moldova medievală, acest fapt fiind vulnerabil pentru obiectivele sale militare.

În al doilea rînd, Republica Moldova este separată de consumatorii principali ai mărfurilor sale de export, atît din Europa Occidentală, cît și din țările CSI, prin două

țări de tranzit (Ucraina și România), care au o influență considerabilă. Această situație reclamă necesitatea identificării posibilității de a depăși și chiar de a evita situații conflictuale și eventuale neînțelegeri, ceea ce condiționează caracterul dependent al deciziilor politicii externe moldovenești.

În al treilea rând, rămâne nestabilă situația politică internă din Republica Moldova, în special din cauza diferendului transnistrean nesoluționat și „acutizării periodice a problemei găgăuze și bulgare și apoi din cauza situației legate de problema a „două state românești”. Toate acestea alimentează starea conflictuală în societate și obligă organele puterii supreme din Republica Moldova să adopte măsuri energice, uneori chiar extreme, în sfera problemelor curente interne și externe de ordin politic.

În al patrulea rând, în urma pierderii piețelor tradiționale de desfacere a producției sale și reorientării doar parțiale spre noile piețe, potențialul economic al Republicii Moldova a scăzut considerabil. Mai mult, țările pe care anterior le considera parteneri și investitori importanți (Franța, Ucraina, România), deseori apar mai puțin în calitate de parteneri, și mai mult de concurenți, de exemplu, pe piața producției agroalimentare, vinicole, a articolelor de tutungerie [25].

Există oare pentru Republica Moldova dilema „UE – CSI”? Cu referință la această problemă, A. Gudîm consideră că, tradițional, sînt prezente două abordări diametral opuse. Prima, proeuropeană și fără compromis: „CSI nu are perspectivă în calitate de structură de colaborare multilaterală... pentru Republica Moldova un prim pas spre Europa este ieșirea din CSI (păstrării legăturilor bilaterale cu țările

membre ale acestei structuri)”.

A doua, o abordare mult mai pragmatică: „Noi trebuie să fim peste tot, unde putem obține beneficii”. Realitatea însă este de altă natură, ponderea comerțului cu țările CSI în comerțul exterior al Republicii Moldova constituie 52-57%, inclusiv importul de resurse energetice – 80%. Se contestă și „structura internațională virtuală” a CSI, care se apreciază a fi una fără perspectivă. Mai mult decît atît, „a ieși din CSI, păstrînd relațiile bilaterale”, este o schemă ce va aduce mari prejudicii economiei țării.

Prin urmare, integrarea europeană oferă o șansă istorică societății moldovenești și, în special, noii sale generații. Avantajele apropierei Republicii Moldova de UE țin de sfera politicii, economiei și vieții sociale. Din punct de vedere politic, aceasta semnifică continuitatea procesului democratic, creșterea gradului de securitate a țării și cetățenilor săi; din punct de vedere economic – eliminarea sindromului de „economie periferică”, lărgirea accesului pe piața europeană comună, la fondurile de dezvoltare, investiții și noi tehnologii; în aspect social – apropierea de standardele europene pentru învățămînt, protecția muncii, sănătate, folosirea resurselor naturale și de informație. În același timp, vor fi necesare timp, eforturi și cheltuieli pentru armonizarea legislației, restructurarea economiei, instruirea resurselor de muncă, modernizarea infrastructurii etc. Toate acestea însă, în final, vor spori competitivitatea țării în cadrul proceselor de integrare europeană [26].

În situația geopolitică creată, Republica Moldova încearcă să intre în astfel de scheme regionale, care i-ar permite să iasă din zona de coliziune dintre Occident și

Rusia. Ca o perspectivă posibilă de soluționare a situației geopolitice conflictuale poate fi considerată ideea de integrare în structurile euroatlantice, care presupune includerea Republicii Moldova, cu tot teritoriul recunoscut internațional. Un scenariu posibil ar fi ca linia de coliziune să fie deplasată spre Est, posibil pe teritoriul ucrainean. Ucraina de Est și Crimeea sînt regiuni cu populație majoritară rusă, economic sînt dependente de Rusia, iar în Crimeea Rusia deține cea mai mare bază militară de la Marea Neagră. În așa fel, Rusia ar avea suficiente pîrghii pentru a stabili în acele regiuni linia de coliziune cu Occidentul, astfel că nu trebuie diminuat

factorul ucrainean în relațiile dintre Republica Moldova și Rusia, precum și relațiile dintre Occident și Rusia.

Așadar, din punctul de vedere al poziției geopolitice, Republica Moldova se află într-o zonă de maximă intensitate geopolitică. Teritoriul Republicii Moldova reprezintă un segment al liniei de coliziune dintre UE și NATO, pe de o parte, și Federația Rusă, pe de altă parte. După 1 ianuarie 2007, cînd Republica Moldova a devenit vecină directă a spațiului UE și NATO, situația geopolitică a țării noastre capătă noi configurații, care necesită idei și acțiuni adecvate.

BIBLIOGRAFIE

1. Cibotaru, Viorel. *Republica Moldova și comunitatea internațională*. Curs universitar. – Chișinău, 2001. – P. 13-14.
2. Ibidem. – P. 14.
3. Serebrian, Oleg. *Va exploda estul? Geopolitica spațiului pontic*. – Cluj-Napoca, Ed. Dacia, 1998. – P. 119.
4. Șofranski, Octavian. *Republica Moldova: capital geopolitic*. – Chișinău, 1999. – P. 92.
5. Hobsbawm, E. J. *Națiuni și naționalism din 1780 pînă în prezent. Program, mit, realitate*. – Chișinău, Ed. ARC, 1997. – P. 169.
6. Lupan, Vlad. *Peste un deceniu de neutralitate, mai mult de zece ani de cooperare cu NATO*, articol publicat la 13 ianuarie 2009 (disponibil la adresa <http://www.ape.md> – accesat la 21.06.2009).
7. Dungaciu, Dan. *Efectele nefaste ale neutralității asupra Moldovei*, articol publicat la 21.03.2008 (disponibil la adresa <http://www.moldova.org> – accesat la 28.06.2009).
8. Rácz, András. Interviu publicat la 18.12.2008 (disponibil la adresa <http://www.viitorul.org> – accesat la 15.06.2009).
9. Bugajski, Janusz. Interviu publicat la 04.12.2008 (disponibil la adresa <http://www.viitorul.org> – accesat la 03.07.2009).
10. Istvan, Gyarmati. Interviu publicat la 13.11.2008 (disponibil la adresa <http://www.viitorul.org> – accesat la 03.07.2009).
- II. Mastac, Ion. *Conceptul securității naționale a Moldovei pentru noul mileniu*, în Revista „Institutul de Politici Publice”, Apărarea și securitatea națională a Moldovei anul 2001. Ed. Chișinău, 2001. – P. 8.

12. Huntington, Samuel. - P. *Ciocnirea civilizațiilor*. – București, Ed. Antet, 1997. - P. 237.
13. Knudsen, Olaf, F. *Analizarea securității statului mic: rolul factorilor externi. NATO: ce este, ce va fi. Noua Europă și securitatea statelor mici*. – București, 1996. - P. 140.
14. Concepția politicii externe a Republicii Moldova // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 20, 6 aprilie 1995.
15. Durand, Marie-Francoise. Levy, Jacques. Retaille, Denise. "*Le monde: Espace et systemes*", Presses de la fondation națională des sciences politiques & Dalloz, 1993.
16. Cibotaru, Viorel. Op. cit. - P. 17.
17. Serebrian, Oleg. *Politică și geopolitică*. – Chișinău, Ed. Cartier, 2004. - P. 23.
18. Ibidem. - P. 24-25.
19. Ibidem. - P. 26-28.
20. Ibidem. - P. 28-29.
21. Croitoru, Vasile. *Politologie: manual pentru specialitățile nonprofil*. – Chișinău, Ed. CEP USM, 2007. -P. 342.
22. Serebrian, Oleg. *Despre geopolitică*. – Chișinău, Ed. Cartier, 2009. - P. 76-77.
23. Croitoru, Vasile. Op. cit. - P. 342-343.
24. Ibidem. - P. 343-345.
25. Burian, Alexandru. *Relațiile internaționale, politica externă și diplomația*. – Chișinău, Ed. CEP USM, 2007. - P. 372-373.
26. Gudîm, Anatol. *Republica Moldova și Uniunea Europeană ca parteneri*. – Chișinău, 2002. - P. 21-22.

Prezentat: 11 februarie 2010.

Recenzent: Pantelimon VARZARI, doctor în filosofie, conferențiar universitar.

E-mail: juc.victor@gmail.com

SISTEMUL EUROPEAN DE PROTECTIE A DREPTURILOR OMULUI

Cristina PANTEA,
magistru în relații internaționale,
șef secție cooperare internațională,
Academia de Administrare Publică de pe lângă
Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The process of human rights is not a console, which evolve by itself and straightward. It remains an area of struggle and challenge for domestics and international rights, access to power, resources and respect for their distribution. Therefore, the action for human rights starts on the need that the state, society, through various forms of actions, ensuring equal rights and exerting individual rights should become an instrument of participation, redistribution for all, especially for those that are or become disadvantaged, for avoiding exclusion, marginalization or removal outside of social life.

152 Omul beneficiază de drepturi inerente ființelor umane oriunde s-ar afla, indiferent de statutul sau regiunea unde s-a născut, locuiește, muncește sau trăiește, indiferent de naționalitate, rasă, sex, credințe religioase și filozofice, stare materială, fiindcă acestea au un caracter universal, ceea ce constituie un fundament al drepturilor lor egale și inalienabile, ca un corolar al libertății, dreptății, securității și păcii în lume.

Instituția drepturilor omului, cunoscând pe parcursul timpului un proces îndelungat de cristalizare, se înfățișează în prezent ca o instituție deosebit de complexă, ce ține atât de ordinea juridică, internă, cât și de cea internațională. Reflectând un anumit standard cîștigat de protecția internațională a drepturilor și libertăților ce aparțin oricăror ființe umane, ea definește și însumează un

ansamblu de drepturi, libertăți și obligații ale oamenilor unii față de alții, ale statelor de a apăra și de a promova aceste drepturi, ale întregii comunități internaționale de a veghea la respectarea drepturilor și libertăților respective în fiecare țară, intervenind în acele situații în care drepturile omului ar fi încălcate într-un anumit stat. Cuprinzînd principii, mecanisme și proceduri ce țin de ordinea juridică internă, dar și de cea internațională, instituția drepturilor omului prezintă un caracter bivalent, fiind, în același timp, o instituție de drept intern, integrată normelor constituționale, dar și o instituție de drept internațional, configurînd trăsăturile unui principiu juridic aplicabil în relațiile dintre state.

Largul interes de care se bucură astăzi problematica drepturilor omului constituie,

de altfel, o recunoaștere de netăgăduit a complexității și originalității acestei instanții juridice, dar și a faptului că fără aceste drepturi nu se poate înființa o societate democratică – condiție firească a afirmării demnității fiecărui individ – dar nici realizarea cadrului juridic normal indispensabil colaborării națiunilor.

Nefiind numai o problemă internă a statelor, problema drepturilor omului este una dintre problemele majore ale contemporaneității, a cărei respectare și aplicare demonstrează capacitatea de înțelegere și cooperare a tuturor statelor și popoarelor de a practica acele măsuri și acțiuni care favorizează democrația, libertatea, înțelegerea, cooperarea multiformă, toleranța și prietenia între toate națiunile și statele, grupurile etnice și religioase în scopul salvărdării păcii și securității în lume.

Societatea umană contemporană nu se poate dezvolta armonios și în ritm ascendent dacă această dimensiune fundamentală a ei este ignorată, căci încălcarea acesteia este menită să conducă la întârzieri, disfuncționalități sau chiar convulsii în cadrul societății. De aceea, statele și organizațiile internaționale create de ele, precum și organizațiile nonguvernamentale au instituit norme juridice, tehnici și metode adecvate pentru respectarea drepturilor și garantarea aplicării efective a acestora. S-a instituit răspunderea internațională a statelor pentru încălcarea drepturilor omului, pentru nesocotirea standardelor internaționale în această privință. Problema nerespectării drepturilor omului nu este numai o problemă națională, internă a statelor, ci una internațională, mondială.

Apărarea drepturilor fundamentale ale

populației statelor europene se efectuează în prezent atât la nivelul național al legislației statelor, cât și la nivelul internațional al statelor membre ale Consiliului Europei. Importanța primordială a apărării drepturilor lezate, desigur, îl are sistemul legislativ și judiciar al fiecărui stat-membru al Consiliului Europei, iar în cazurile nesoluționării problemei, la acest nivel are loc adresarea la instanțele internaționale regionale europene, care sînt superioare instanțelor și organelor interne ale statelor membre. Sistemul european de protecție a drepturilor este, astfel, format din două niveluri principale:

- nivelul național, care acționează numai pe teritoriul unui stat membru și e guvernat de legislația acestui stat;

- nivelul regional european, care acționează în baza Convențiilor statelor-membre care și-au delegat o parte din împuterniciri unor organe comune, ce acționează pe tot teritoriul, avînd fiecare propriul domeniu de activitate.

La aceste organe se referă Consiliul Europei și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care deși acționează în baza propriilor acte, ce soluționează cazurile, în sens că deciziile ilegale ale statelor naționale nu se anulează, însă se stabilește dacă ele corespund Convenției europene a drepturilor omului și libertăților fundamentale sau nu, aici apărînd problema relațiilor dintre legislația internă și cea internațională.

De-a lungul timpului au fost elaborate diverse teorii cu privire la raportul dintre dreptul internațional și dreptul intern al statelor.

Statele și-au adaptat fie și-au schimbat politica și legislația în funcție de teoria pe care au considerat-o ca avînd cîștig de

cauză. Toată elaborarea doctrinară are menirea să dea răspunsuri unor chestiuni practice, indicând comportamentul care trebuie urmat de stat, pe plan intern, în sistemul legislativ și, mai ales, în domeniul înfăptuirii justiției, și pe plan extern, în domeniul relațiilor internaționale în continuă schimbare.¹

Astfel, una dintre aceste teorii este teoria dualistă. Conform acestei teorii, cele două drepturi sint egale, însă independente și separate. Valoarea normelor lor nu depinde de concordanța dintre ele. Această teorie absolutizează deosebirile existente între cele două sisteme de drept.²

O altă teorie este cea a priorității dreptului intern față de dreptul internațional public. Această teorie afirmă că dreptul internațional public derivă din dreptul intern al statelor și drept urmare cele două drepturi constituie o unitate deplină numită „drept statal național”. De asemenea, dreptul internațional public ar fi doar o continuare a dreptului intern al statelor în domeniul relațiilor internaționale, care poate fi numit „drept public extern” al statului. Această teorie se bazează pe vechea concepție a suveranității absolute a statelor.

După Primul război mondial s-a impus teoria priorității dreptului internațional public în raport cu dreptul intern al statului. Drept urmare, dreptul internațional ar stabili limitele competențelor dreptului intern al statelor.

Această teorie este susținută și după cel de-al Doilea război mondial având la bază următoarele argumente³:

- recunoașterea superiorității prevederilor tratatelor internaționale față de dreptul intern al statelor, fapt consemnat în unele sentințe arbitrale și în jurisprudența internațională;
- constituțiile unor state, în special cele

membre ale Uniunii Europene, consacră superioritatea angajamentelor lor internaționale față de dreptul lor intern.

Pentru a deveni efective și a produce efecte, multe din tratatele internaționale trebuie să fie puse în acțiune, însă acest lucru nu are loc doar prin simplul fapt al legiferării lor pe plan internațional. Ducerea mai departe a acțiunii pentru atingerea obiectivului din tratat presupune includerea reglementării în legislația internă, iar aceasta se face prin activitatea legislativului.

Conform Convenției de codificare a dreptului tratatelor din anul 1969, „o parte nu poate invoca dispozițiile dreptului său intern pentru a justifica neexecutarea unui tratat.”

De aici rezultă că în situația în care o lege internă constituie un obstacol ori nu ar fi de natură să conducă la îndeplinirea obligațiilor contractuale asumate printr-un tratat, de vreme ce statul respectiv este obligat să-și îndeplinească obligațiile și atâta timp cât nu se poate prevala de acea lege, nu-i rămâne altă alternativă decât aceea de a modifica o asemenea lege și a crea baza legală internă pentru aplicarea tratatului respectiv.⁴

În unele situații, se formulează în tratat obligația pentru părți de a include prevederile acestuia în legislația internă a părților, în altele sint consacrate drepturile care apar în virtutea aplicării tratatului, dar pe care beneficiarii – subiectele de drept intern nu le pot invoca în lipsa unei reglementări interne. În cazul în care tratatul nu se poate aplica direct în ordinea juridică internă a unui stat, ca tratat, se pune problema prin ce modalitate acele prevederi convenționale internaționale ajung să fie încorporate în dreptul intern, astfel încât să ajungă operaționale, iar finalitatea tratatului să poată fi atinsă.

Principalele acte internaționale referitoare la drepturile omului cu caracter de universalitate au fost adoptate după cel de-al Doilea război mondial sub egida Organizației Națiunilor Unite. Aceste acte stau la baza întregii construcții juridice internaționale referitoare la drepturile omului. Ele influențează legislațiile naționale ale statelor în această materie, prevederile lor constituind standarde internaționale ale drepturilor omului.

În perioada de după cel de-al Doilea război mondial, alături de actele internaționale cu caracter de universalitate privind drepturile fundamentale ale omului, au fost adoptate mai multe acte internaționale regionale, în această materie. Aceste acte regionale nu vin doar să reafirme drepturile fundamentale prevăzute și reglementate în actele internaționale cu caracter de universalitate, dar le și dezvoltă și le completează, prin adaptarea lor la condițiile specifice ale regiunii în care se aplică⁵.

În conformitate cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, idealul ființei umane libere nu poate fi realizat decât dacă se creează condiții care să permită fiecăruia să se bucure de drepturile sale economice, sociale și culturale, ca și de drepturile civile și politice.

S-a statuat juridic, la nivelul normelor internaționale, obligația morală a statelor de a promova respectarea universală și efectivă a drepturilor și libertăților omului.

„Reprezentînd un principiu de drept internațional cu valoare de „jus cogens”, principiul respectării universale a drepturilor omului obligă toate statele în aceeași măsură. El implică îndeplinirea unor îndatoriri ferme a fiecărui stat atît față de propriii cetățeni, cît și față de comunitatea

internațională a statelor, privită în întregul său. Nerespectarea obligațiilor juridice asumate poate atrage deci sancțiuni din partea comunității internaționale”⁶.

Astfel, în cazul Consiliului Europei, cea mai mare organizație interguvernamentală și interparlamentară europeană, sancțiunea ultimă este aceea a excluderii din rîndurile sale a statului-membru, care și-a încălcat obligațiile.

În preambulul statutului, acceptat de toate statele-membre, se afirmă, de altfel, convingerea statelor-membre în edificarea păcii „bazate pe justiție și cooperare internațională”⁷.

Prin urmare, „orice stat european poate deveni membru al Consiliului Europei cu condiția ca el să accepte principiul supremației legii. De asemenea, el trebuie să garanteze principiul în virtutea căruia orice persoană aflată sub jurisdicția sa se poate bucura de drepturile omului și de libertățile fundamentale. Consiliul Europei urmărește în mod deosebit: apărarea drepturilor omului și a democrației pluraliste; favorizarea conștientizării și valorizării identității culturale europene luptînd împotriva oricărei forme de intoleranță; căutarea de soluții pentru problemele societății; sprijinirea țărilor din estul și centrul Europei în vederea punerii în practică și consolidării reformelor politice, legislative și constituționale cu ajutorul unor importante programe de cooperare”⁸.

Procesul realizării drepturilor omului nu este unul armonios, care să evolueze de la sine și rectiliniu. Rămîne un domeniu de luptă și contestare pe plan intern și internațional pentru drepturi, pentru acces la putere, la resurse și, respectiv, pentru o distribuire a acestora. De aceea, acțiunea în favoarea drepturilor omului pornește de

la necesitatea ca statul, societatea, prin diferite forme de acțiune, asigurând egalitatea în drepturi și exercitarea drepturilor individuale să devină un instrument al participării, al redistribuirii în

favoarea tuturor, mai ales a celor care sînt sau devin dezavantajați, pentru a evita excluderea, marginalizarea sau scoaterea lor în afara vieții sociale.

BIBLIOGRAFIE

¹ Thomas Buergenthal și Renate Weber, *Dreptul internațional al drepturilor omului*, Editura ALL, 1996.

² Marțian Niciu, *Drept internațional public*, Editura Servosat, Arad, 1997.

³ Marțian Niciu, op.cit.

⁴ Ion Anghel, *Tratatul internațional și dreptul intern*, Editura Lumina Lex, București, 1999.

⁵ Marțian Niciu, op.cit.

⁶ Victor Luncan, Victor Duculesu, *Drepturile omului – studiu introductiv, culegere de documente internaționale și acte normative de drept intern*, Editura LUMINA LEX, Bucuresti, 1993.

⁷ Consiliul Europei, Statutul Consiliului Europei. // www.coe.ro/download_pdf.php?abs_path=tratate_conventii/...pdf

⁸ Nicolae Ecobescu, *Manualul Consiliului Europei*, CID-CE, Bucuresti, 1999.

Prezentat: 8 februarie 2010.

Recenzent: Oleg BALAN, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar.

e-mail: christina_pantea@yahoo.com

Tribuna tînărilor cercetător



MOTIVAREA NONFINANCIARĂ A FUNCȚIONARILOR DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

Aurelia ȚEPORDEI,
magistru în administrația publică

SUMMARY

The modern management's approaches and tendencies are based on a key principle related to design and implementation of a new employee motivation and retention system in order to achieve the objectives at the highest level possible.

The motivation and stimulation of the civil servants is regulated by the Law on Public Function and Statute of Civil Servant No.158-XVI dated 4 July 2008. In this context, based on Art.40, the civil servant is motivated based on appreciated performance and spirit of initiative, as well by receiving diplomas for specific results. If the civil servant has demonstrated great performance at the workplace, merits for the society and state, he can be decorated with state distinctions.

*Motivation can be divided into two types: **financial**, that includes different forms of financial stimulation/incentives for the work done (basic salary, pension, financial aid, awards etc.), and **non-financial**, that includes forms of remuneration and stimulation that are not offered in terms of direct money/financial incentives to the employees (promotion, professional development, public recognition of shown performance, respect etc.).*

*In this article we have proposed to explore topics related to **non-financial motivation**.*

(Sfârșit. Început în nr. 3-4/2009)

Implementarea programului de motivare nonfinanciară

Nu este suficient să ai un program de motivare nonfinanciară foarte bine gândit, care are la bază factorii motivatori, ce stimulează motivația tuturor funcționarilor. Programul de motivare nonfinanciară aprobat urmează a fi pus necondiționat în aplicare. Responsabil de implementarea lui este managerul. Vă oferim în continuare câteva idei, pe care le considerăm utile, care vă vor ajuta să implementați cele planificate.

Metodele manageriale de stimulare a motivației angajaților. Metode de tip nonfinanciar sînt formele de recompensare și stimulare care nu presupun acordarea directă a unor sume de bani angajatului. Reieșind din factorii motivatori, nevoile de motivare a angajaților stabiliți, care sînt cele mai adecvate, cele mai utile metode de stimulare a lor, vă propunem cîteva metode de stimulare a motivației care au demonstrat de-a lungul timpului că sînt utile în aplicare.

Comunicarea în procesul de motivare. Comunicarea în procesul de

motivare a angajaților se va face în funcție de nevoile acestuia, de factorii care îl stimulează spre a lucra mai bine, precum și de ceea ce-l determină să dorească să obțină rezultate mai bune. Când vorbim de motivare și, în mod implicit, de cea nonfinanciară, vorbim automat și de performanță. Acesta este și scopul motivării - de a atinge performanță. Motivarea nonfinanciară poate optimiza activitatea funcționarilor. O atenție sporită acordată factorilor motivatori conduce la performanță, la o calitate bună în activitate, precum și la un volum mare de muncă.

Momentele alese pentru a efectua comunicarea sînt:

- înainte de efectuarea unei activități, pentru a preîntîmpina lipsa performanței;
- în fiecare moment, deci permanent pentru a urmări realizarea performanței;
- după, pentru a analiza împreună cu angajații ceea ce s-a realizat comparativ cu ceea ce s-a propus și pentru a aduce la cunoștință recompensele și sancțiunile stabilite.

Prin discuții individuale, fișe de stabilire a standardelor de performanță se realizează informarea funcționarilor cu privire la standardele de performanță stabilite și împreună cu aceștia se hotărăsc recompensele, dar și sancțiunile care vor fi aplicate în cazul nerealizării performanței, personalul avînd, astfel, posibilitatea de a înțelege consecințele acțiunilor lor.

Periodic, prin sistemul de monitorizare a performanțelor se va explica angajaților unde anume greșesc și cum se pot îndrepta, oferindu-le soluții și accentuînd impactul nerealizării performanței asupra echipei de lucru.

Înainte de toate, este foarte important a nu se trece cu vederea efectul unei munci bine făcute și se vor încuraja salariații

să-și aprecieze singuri performanța pentru a găsi apoi împreună principalele modalități de a o îmbunătăți.

Analizînd împreună cu funcționarii ceea ce s-a realizat comparativ cu ceea ce s-a propus, se va conduce discuția astfel încît angajatului să-i fie clar ce a făcut bine și ce a greșit, recompensele și sancțiunile care se impun fiind comunicate în timp util și aplicate exact așa cum s-a convenit inițial.

Managementul prin obiective. Managementul prin obiective este un proces motivational în care un manager, împreună cu subordonații săi, colaborează la stabilirea obiectivelor lor în organizație și are ca scop principal clarificarea rolului pe care fiecare subordonat îl va avea în cadrul acestor obiective. Aplicarea acestei metode se face în conformitate cu următoarele etape:

- încadrarea obiectivelor compartimentului în obiectivele generale ale organizației;
- stabilirea obiectivelor fiecărui salariat;
- alinierea obiectivelor angajaților la obiectivele organizației;
- consultarea angajaților la stabilirea obiectivelor, a modalităților prin care acestea vor fi atinse, precum și cu privire la fixarea termenelor de lucru;
- stabilirea împreună cu angajații a libertății de acțiune pe care aceștia o vor avea, precum și supervizarea necesară;
- decizia cu privire la modul de măsurare a performanțelor și la tipul de recompense și sancțiuni aplicate.

Managementul prin obiective conduce la rezultate foarte bune în procesul de stimulare a motivației dacă se îndeplinesc o serie de condiții cumulative:

- angajații cunosc obiectivele;
- obiectivele sînt realiste, posibil de atins și precis descrise;

- termenele să fie posibil de atins și corelate între ele;

- funcționarii să fie instruiți în ceea ce privește acest sistem de management;

- sistemul să fie în permanență monitorizat și corectat când este cazul;

- corecțiile să fie cunoscute de funcționari în cel mai scurt timp.

Avantajele acestei metode în planul motivării și performanțelor salariaților sunt următoarele:

- performanța cerută este precis delimitată;

- fiecare salariat cunoaște cu precizie ce anume se așteaptă de la el în îndeplinirea unei sarcini;

- fiecare salariat știe ce are de făcut pentru atingerea performanței cerute;

- fiecare salariat cunoaște cum trebuie să acționeze, când trebuie să acționeze și ce resurse are la dispoziție;

- recompensele și sancțiunile sunt acordate în concordanță cu atingerea obiectivelor stabilite;

- măsurarea performanțelor și acordarea recompenselor se face în funcție de gradul de realizare a obiectivelor individuale.

Managementul participativ. Realizarea unor motivații de mobilizare, de implicare, specifice organizațiilor performante se află în legătură directă cu aplicarea unui management participativ.

Domenii în care angajații pot participa la activitățile de organizare și gestionarea activității autorității sunt: îmbunătățirea condițiilor de lucru, lărgirea sarcinilor la nivelul unor compartimente, conducerea prin obiective etc., îmbunătățirea folosirii resurselor umane și creșterea gradului de motivare a angajaților.

Delegarea. O altă metodă de stimulare a motivației, eficientă și ușor de

aplicat, este delegarea, în aplicarea căreia se impun următoarele măsuri:

- stabilirea clară a sarcinilor ce pot fi delegate;

- stabilirea clară a persoanelor cărora le pot fi delegate sarcini și ce fel de sarcini pot fi delegate acestor persoane;

- stabilirea, prin consultare cu salariatul, a standardelor de performanță, a rezultatelor așteptate și a perioadei delegării;

- acordarea unei depline libertăți de acțiune salariatului căruia îi este delegată o sarcină;

- atribuirea, odată cu sarcina, a autorității necesare salariatului pentru buna îndeplinire a acesteia.

Ca metodă de stimulare a motivației, delegarea va fi reușită în cazul în care se vor îndeplini cumulativ următoarele condiții:

- sarcina este atribuită pe o perioadă limitată de timp;

- atribuirea sarcinii are un caracter formal (sa fie oficializată);

- salariatul căruia i s-a delegat o sarcină se bucură de încrederea superiorilor săi;

- sarcina delegată corespunde profilului persoanei căreia îi este atribuită.

Ca avantaje ale delegării asupra motivării și performanțelor salariaților se poate nota că funcționarul primește dovada încrederii în capacitățile sale și performanța așteptată este precis descrisă.

Feedback-ul. Acordarea regulată de feedback din partea superiorului este un factor motivator puternic pentru un număr reprezentativ de angajați. Astfel, superiorul poate și este chiar de dorit să stabilească întâlniri regulate cu membrii echipei sale, întâlniri în cadrul cărora aceștia să primească informații referitoare la activitățile desfășurate pe parcursul săptămânii. Se impun aici câteva reguli simple:

- nu toți angajații sînt motivați de feedback-ul regulat, deci se va oferi feedback doar acelor pe care i-am identificat ca fiind interesați de acest aspect;

- feedback-ul pozitiv este mai eficient oferit în public, iar cel negativ este de dorit să se ofere în particular;

- în oferirea feedback-ului se face apel la unele reguli simple: întotdeauna se menționează mai multe aspecte pozitive decît negative ale activității angajatului, fiind ideal ca raportul acestora să fie de 5:1 în favoarea celor pozitive.

Sfaturi utile managerilor. Stimularea este cheia motivării oamenilor. Oamenii se comportă anticipînd consecințele pozitive sau recompensatorii. Motivarea poate crește semnificativ doar dacă este folosită adecvat, adică:

- recompensele trebuie să fie întotdeauna coroborate cu rezultatele (dacă se acordă recompense nemeritate, acestea își vor pierde valoarea stimulativă);

- să nu se abuzeze de metoda stimulativă prea mult (prea mult este aproape la fel de rău ca deloc);

- recompensele se atribuie fiecărei persoane în parte (ce stimulează o persoană, poate să nu stimuleze o alta. Aflați ce le-ar face plăcere oamenilor și folosiți-le drept stimulente).

Distribuiți stimulente cît mai curînd posibil după ce apare performanța dorită. Astfel, funcționarii vor asocia stimulentele cu performanța.

Eliminați amenințările și pedepsele inutile. Amenințările și pedepsele au fost uneori considerate mijloace acceptabile de motivare, dar gîndirea contemporană contrazice această viziune. Amenințările și pedeapsa sînt negative; acestea încurajează comportamentul evaziv mai

degrabă decît comportamentul pozitiv. În plus, efectele amenințărilor și pedepsei sînt, de asemenea, nepotrivite cu alte aspecte menționate în acest articol.

Fii siguri că realizările sînt în mod adecvat recunoscute. Oamenii au nevoie să le fie recunoscute meritele, să se simtă importanți, indiferent cît de modestă este poziția lor. Deseori însă în autorități recunoașterea rezultatelor se focalizează în întregime asupra eșaloanelor superioare, iar realizările individuale se pierd în organizațiile mai mari.

Furnizați oamenilor flexibilitate și posibilitatea de opțiune. Atunci cînd este posibil, permiteți funcționarilor să ia decizii. Alegerea și angajamentul fiecăruia care rezultă sînt esențiale pentru motivare. Oamenii cărora nu li se dă ocazia să aleagă pentru ei înșiși tind să devină pasivi și letargici.

Furnizați suport atunci cînd este necesar.

Încurajați funcționarii să solicite sprijin și asistență, sugerați-le că solicitarea ajutorului nu este considerată un semn de slăbiciune, ea ar trebui considerată drept un semn de tărie a caracterului. O caracteristică esențială pentru o persoană care dorește să se realizeze este voința de a folosi ajutorul atunci cînd este necesar.

Încurajați funcționarii să participe la stabilirea propriilor obiective. Considerăm că funcționarii trebuie să participe activ în procesul de stabilire a obiectivelor. Oamenii tind să-și cunoască capacitatea și limitele mai bine decît oricine altcineva. În plus, stabilirea obiectivului personal conduce la un angajament în îndeplinirea obiectivului.

Asigurați-vă că funcționarii sînt conștienți de felul în care sarcinile lor se leagă de obiectivele individuale și ale

organizației. Munca de rutină poate avea ca rezultat pasivitatea și plictiseala, în afara cazului în care salariații sînt conștienți în ce măsură aceste sarcini de rutină contribuie la propria lor dezvoltare și la succesul organizației. Cîteva minute în plus de explicații pot contribui la creșterea producției în mod corespunzător.

Clarificați explicațiile d-voastră și fiți siguri că funcționarii le-au înțeles. Cu toții știm ceea ce vrem să spunem atunci cînd expunem ceva, dar adesea alții nu înțeleg același lucru. Perspectivele neclare pot conduce la o scădere a motivației și, în final, la frustrare. Pentru a-i motiva efectiv pe alții, trebuie să le aduceți la cunoștință ce doriți ca ei să facă și cum este de dorit să facă.

Furnizați o combinație potrivită de recompense extrinseci și intrinseci. 162 Recompensele extrinseci nu sînt întotdeauna suficiente pentru a motiva oamenii permanent. Salariații au nevoie, de asemenea, de recompense intrinseci obținute din munca prestată. Recompensele intrinseci rezultă din sarcini care sînt interesante, variate, relativ scurte și incitante. În plus, ar trebui să vă dați seama că folosirea excesivă a recompenselor extrinseci, ca, de exemplu, laudele pot copleși satisfacțiile intrinseci. Deci, fiți atenți în folosirea unui nivel potrivit de recompense extrinseci care să permită salariaților să cunoască satisfacția personală rezultată din a face bine o muncă potrivită și incitantă.

Conținutul sarcinilor și mediul ambiant să fie compatibile cu nevoile angajaților. Pentru că oamenii au nevoi diferite, ceea ce dă satisfacție unei persoane poate să nu satisfacă o alta. Managerul este la curent cu nevoile de bază ale angajaților, ca, de exemplu, afilierea, implicarea și reușita. Oamenii cu

necesități dominante diferite necesită condiții de lucru diferite. Cu toate că este imposibilă individualizarea totală a condițiilor de lucru, este posibil de a oferi salariaților oportunitatea de a-și satisface propriile nevoi. De exemplu, salariaților cu un grad mare al dorinței de afiliere (asociere) trebuie să li se acorde șansa să lucreze împreună cu alții. Salariaților cu o nevoie crescută de reușită trebuie să li se dea sarcini cu orientare spre acțiune. Bunul-simț poate da rezultate în munca concretă de proiectare a posturilor.

Individualizați supravegherea dumneavoastră. Oamenii solicită, de asemenea, abordări diferite în legătură cu supravegherea. Pentru a maximaliza motivația individuală, oamenii trebuie tratați ca individualități. Unii oameni au nevoie de o supraveghere mai apropiată decît alții, iar alții nu au nevoie deloc de supraveghere. Motivația poate fi crescută printr-o supraveghere diminuată, acordînd cantitatea minimă de supraveghere necesară fiecărui individ pentru a obține o performanță optimă.

Furnizați un feedback imediat și convingător care va ajuta salariații să-și îmbunătățească performanța în viitor. Feedbackul este cel mai eficient atunci cînd aceasta urmează performanța. Feedbackul trebuie să fie elocvent pentru temă și trebuie să furnizeze salariaților rezolvări legate de modul în care ei ar putea să-și îmbunătățească performanța la lucru. Nu dați niciodată feedback negativ, fără a-l însoți de informații care să-l argumenteze.

Identificați și ajutați la eliminarea barierelor din calea realizărilor individuale. Mulți executanți pot avea toate aptitudinile și motivația necesare pentru a îndeplini o anumită sarcină, dar sînt frînați de o serie de bariere și obstacole.

Dacă această barieră nu este identificată și ridicată, această persoană poate considera a nu se fi realizat pe un timp nedefinit. Mulți oameni etichetați ca ratați sau incompetenți au fost, pur și simplu, stinjenți de obstacole relativ minore pe care supraveghetorul nu le-a identificat. Tragedia este că în timp salariatul poate să înceapă să accepte eticheta de ratat ca o realitate.

Manifestați încredere în angajați. Încrederea rezultă, de obicei, din performanțe pozitive. Viziunea "auto-împlinirii" este una dintre cele mai importante caracteristici ale curentului de gândire referitor la motivație. O mare parte a cercetării susține, în dezbatere, faptul că oamenii care se așteaptă să reușească o fac mult mai frecvent ca alții.

Măriți probabilitatea ca salariații să cunoască reușita. Fiecare funcționar trebuie să fie pus în fața șansei de-a avea succes sau, cel puțin, de a fi o parte semnificativă a succesului. Tuturor salariaților care au contribuit la un proiect de succes, indiferent cât de mică poate părea contribuția lor, trebuie să li se dea credit pentru realizarea lor.

Cunoașteți și manifestați interes pentru fiecare subordonat. Oamenii au nevoie să se simtă importanți. Găsiți timp să cunoașteți individual fiecare persoană. Învățați temele soțiilor și copiilor, întrebați despre familii; aflați preocupările din timpul liber. Această preocupare personală se va reflecta prin creșterea producției. În plus, cunoașterea personală a salariaților va furniza rezolvări legate de felul stimulentei care pot fi folosite efectiv în viitor.

Încurajați funcționarii să participe la luarea deciziilor care-i afectează. Nimic nu tinde să inhibe motivația ca sentimentul de "lipsă a puterii". Salariații trebuie făcuți să înțeleagă că ei au control asupra lucrurilor care îi afectează. Una

dintre descoperirile cele mai relevante ale cercetării din domeniul psihologiei motivației este că oamenii care nu au controlul asupra propriului destin devin pasivi, văzând localizarea controlului asupra vieții lor ca fiind în afara lor. În final, acest control din afară poate conduce la situația de "neajutorare".

Stabiliți un climat de încredere și comunicare deschisă. Motivația este la cel mai înalt nivel în organizațiile care încurajează atitudinea deschisă și adevărul. Așa cum am menționat, amenințarea este unul dintre cele mai mari obstacole în motivarea individului și trebuie eliminată. Cercetarea privind climatul organizației și preferința pentru teoria Y tinde să susțină acest punct de vedere.

Minimalizați utilizarea puterilor statutare. Domnia legii este necesară uneori, dar nu încurajează creșterea motivării. De câte ori este posibilă amenințarea legii, regulilor și, în consecință, pedeapsa trebuie să fie descurajate. Eforturile ar trebui făcute pentru a conduce în mod democratic încurajând contribuția și participarea salariatului.

Ajutați funcționarii să vadă în întregime semnificația și importanța muncii lor raportând la realizările organizației. Literatura de specialitate, în cazul proiectării postului, subliniază că salariații trebuie să vadă că sarcinile sînt legate de realizările organizației sau compartimentului. În plus, salariații trebuie să fie încurajați să abordeze sarcina ca un tot unitar și mai puțin pe bucățele, de câte ori este posibil acest lucru. Importanța muncii și, în consecință, satisfacția intrinsecă poate fi cel mai important factor determinant al motivației muncii.

Ascultați și preocupați-vă efectiv de doleanțele funcționarilor. Deseori, probleme nerelevante de muncă pot re-

duce în mare măsură productivitatea atunci când nu sînt soluționate. Este important să stăpînești problemele și plîngerile înainte ca ele să izbucnească necontrolat. În plus, oamenii se simt mai importanți atunci când doleanțele lor sînt luate în serios. Dimpotrivă, nimic nu doare mai mult ca atunci când alții văd o problemă semnificativă, din punctul de vedere al individului, ca neimportantă.

Subliniați îmbunătățirea în activitate, indiferent cît de mică ar fi. Acest lucru este deosebit de important atunci când salariații încep lucrul la o nouă sarcină. Nevoia de stimulare frecventă în perioada stadiilor de început ale procesului de învățare este bine cunoscută. Încurajarea frecventă a salariaților pentru a îmbunătăți performanța poate fi folositoare; totuși ar trebui redusă pe măsură ce angajatul devine mai încrezător și chiar expert.

Demonstrați propria d-voastră motivare prin intermediul comportamentului și atitudinii. Nimic nu întoarce mai repede oamenii din drum decît un conducător care predică motivarea, dar care nu practică ceea ce predică. Cel care motivează pe alții trebuie să fie motivat; asta înseamnă să fie înșuflețit, luptător, realist, plin de energie. Modelarea unui comportament potrivit și a motivării este, cu adevărat, un instrument foarte puternic.

Criticați comportamentul, nu oamenii. Feedbackul negativ ce vizează performanța nu trebuie să se focalizeze niciodată pe realizator, ca individualitate. O persoană poate îndeplini necorespunzător o sarcină și poate fi încă un salariat de valoare. Prea mulți oameni sînt în mod inpropriu etichetați drept proști, incompetenți și necalificați. Viziunea auto-împlinirii este de actualitate și conduce spre motivare.

Fii sigur că efortul este răsplătit de

rezultate. Efortul este moneda motivării; asta înseamnă modul în care oamenii se manifestă. Dacă efortul nu este răsplătit, va exista o tendință de a nu mai încerca. Un principiu simpatizat al comportamentului uman - principiul minimului de efort - are aplicabilitate aici. Oamenii vor extinde efortul minim necesar cu scopul de a obține rezultate satisfăcătoare. Acest principiu indică asupra faptului că efortul este o marfă rară și de valoare. Dacă efortul nu se reflectă în reușită, efortul va fi refuzat, la fel ca banii ce vor fi refuzați dacă valoarea de cumpărare scade prea mult. Într-o mare măsură, motivarea este managementul eficacității efortului.

Încurajați salariații să se implice în activități neobișnuite și provocatoare. Literatură despre motivația intrinsecă tinde să susțină nevoia de neobișnuit și provocare în legătură cu facilitarea sentimentelor de satisfacție intrinsecă. Managerii pot furniza salariaților șanse de a încerca lucruri noi și sarcini care sînt în mod gradual mai dificile.

Fii preocupat de motivarea pe termen scurt și pe termen lung. Cîteodată, recompensele și stimulentele sînt atît de îndepărtate în timp, încît impactul asupra motivării este diminuat. Oamenilor trebuie să li se ofere stimulente atît pe termen scurt, cît și pe termen lung. Altfel spus, oamenii care primesc numai stimulente pe termen scurt, tind să nu ajungă la motivarea optimă; lor le lipsește o perspectivă pe termen lung a slujbei lor. Programele motivaționale eficiente folosesc un set complementar de recompense și stimulente atît pe termen scurt, cît și pe termen lung.

Sperăm că aceste sfaturi vă vor fi de ajutor în procesul motivațional. Folosind aceste principii, veți deveni, cu siguranță, înai eficient ca manager și ca modelator al altora.

Există întotdeauna posibilitatea unei motivări care iese din tipare. Totuși, dacă puteți integra gradual aceste principii și considerații în comportamentul d-voastră, vă putem asigura că d-voastră, angajații d-voastră veți încerca o mai mare satisfacție la locul de muncă.

MONITORIZAREA , EVALUAREA ȘI ACTUALIZAREA PROGRAMULUI

Monitorizarea programului. Responsabilitatea pentru monitorizarea implementării programului o poartă serviciul resurse umane din cadrul autorității, care va asigura aplicarea corectă și uniformă a prevederilor programului în toate subdiviziunile. În acest sens, serviciul resurse umane va solicita lunar informații de la conducătorii tuturor subdiviziunilor referitor la acțiunile întreprinse de către aceștia în vederea motivării funcționarilor din subordine.

Evaluarea și actualizarea programului. Nu trebuie să ne așteptăm ca programul să funcționeze pentru totdeauna. Nici cel mai bun program de recunoaștere în vederea stimulării nonfinanciare nu durează o veșnicie. Specialiștii în domeniu susțin că majoritatea programelor de motivare au o viață de la 12 până la 18 săptămâni.

Pentru ca un asemenea program să fie în continuare eficient, trebuie să evaluați periodic ce merge bine și ce nu merge așa de bine în legătură cu programul. Evaluarea programului este de competența atât a managerilor de toate nivelurile, cât și a serviciului resurse umane.

Indicatori că programul pe care îl folosiți ar putea avea nevoie de o evaluare sînt:

Lipsa de încântare. Dacă interesul

pentru acest program a dispărut, astfel că nimeni nu mai vorbește despre el, despre persoanele care au fost recompensate cu acest program, despre rezultate, despre motivațiile acordate, atunci o evaluare a programului este necesară.

Participarea scăzută. Dacă odată cu trecerea timpului, din ce în ce mai puțini angajați (și manageri) participă la acest program, este un semn clar că interesul pentru acest program este în continuă scădere. Un program de recunoaștere bun devine tot mai puternic cu trecerea timpului, iar angajații se simt onorați să participe la acest program, iar recunoașterea primită este valorificată.

Glume și plîngeri. Dacă în loc să fie o sursă de mîndrie, angajații fac glume pe seama programului de recunoaștere, iar cei care participă la el nu sînt onorați de acest lucru, este momentul să reevaluați scopul, credibilitatea și mecanismul acestui program. Pentru ca programul de recunoaștere și recompensă să fie eficient, motivațiile primite prin intermediul acestui program ar trebui să fie o onoare, nu o glumă.

În aceste situații programul urmează a fi reevaluat. Înainte de a purcede la reevaluarea programului de motivare a funcționarilor, întreprindeți următoarele acțiuni:

- evaluați cît de motivați sînt angajații dvs. și dacă manifestă semnele angajaților demotivați;

- dacă problema este serioasă, discutați acest aspect cu superiorii dvs. și decideți viitoarele acțiuni;

- dacă există probleme, dar nu sînt serioase, verificați dacă practicile motivaționale sînt aplicate în mod adecvat;

- dacă detectați anumite simptome, nu la nivel individual, ci la nivel de grup, discutați

aceste aspecte cu toți membrii echipei.

În implementarea practică a motivației:

- încercați să utilizați metodele și tehnicile pe care le cunoașteți cel mai bine și pe care le puteți aplica cu ușurință;
- inventați altele chiar dvs. pe măsură ce câpătați experiența necesară;
- împărtășiți reușitele dvs. cu ceilalți manageri pentru a-i încuraja să urmeze exemplul dvs.

Colectați informații referitor la:

- cine folosește programul (și de ce) și cine nu folosește programul (și de ce nu);
- ce elemente ale programului sînt eficiente și agreate de angajați;
- ce elemente ale programului sînt lipsite de popularitate printre angajați și ineficiente.

Putem obține aceste informații printr-un simplu sondaj de opinie printre angajați, o discuție într-un "focus group" (grup țintă) sau chiar informații primite individual de la angajați. După aceea, această informație colectată devine punctul de plecare pentru

revizuirea programului de motivare, făcînd schimbările de rigoare, pentru a-l optimiza.

Concluzii și recomandări

- Nu vă limitați la citirea acestui articol.
- Aplicați ceea ce ați citit.
- Începeți cu conștientizarea importanței și necesității motivării nonfinanciare a funcționarilor în creșterea performanțelor profesionale.
- Studiați situația în autoritatea/subdiviziunea dvs. referitor la climatul motivațional.
- Discutați cu subordonații dvs. referitor la factorii motivatori/demotivanți care îi motivează/demotivează.
- Contribuiți la elaborarea programului de motivare nonfinanciară.
- Puneți în aplicare programul de motivare nonfinanciară.
- Urmăriți reacția subalternilor dvs.
- Evaluați permanent climatul motivațional din cadrul autorității/subdiviziunii raportîndu-l la rezultatele aplicării tehnicilor motivaționale.

BIBLIOGRAFIE

1. Manualul participantului "Creșterea capacității structurilor asociative din administrația publică locală de a planifica și derula programe de instruire", Programul de asistență pentru administrația publică locală din România, București, 2002.
2. Cross, K.P. (1981). *Adults as Learners* („Adulții în calitate de elevi”). San Francisco: Jossey-Bass.
3. Knowles, Malcolm Shepherd (1970). *The Modern Practise of Adult Education: Andragogy Versus pedagogy* („Practica modernă a educației adulților: andragogie versus pedagogie”). New York Association Press. - P. 3.
4. Rogers, C.R. (1969). *Freedom to Learn* („Libertatea de a învăța”). Columbus, OH: Merrill.
5. SITE: www.proeducation.md

Prezentat: 17 noiembrie 2009.

Recenzent: Tatiana ȘAPTEFRĂȚI, doctor în biologie, conferențiar universitar.

E-mail: aurelia.tepordei@gov.md

BAZELE DE CUNOȘTINȚE – INSTRUMENT AL MANAGEMENTULUI INTELIGENT

Alexei STURZA,
master în management,
specialist principal,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

Knowledge bases evolved from databases. Knowledge bases are the nucleus of intelligent and knowledge management systems of learning organizations. Actual knowledge bases serve as a foundation for designing, exploring, and developing corporate web portals of learning organizations.

În ultimele două decenii se atestă un interes sporit față de MI¹, datorită faptului că cunoașterea a devenit factor-cheie de producție, determinînd competitivitatea oamenilor, organizațiilor, țărilor și chiar a unor regiuni întregi pe piața globală prin formula cunoștințe – inovații – competențe exclusive.

Pentru o înțelegere mai profundă a subiectului prezentului articol, vom defini în continuare următoarele noțiuni:

Abilitate, aptitudine (capacitate) – cunoașterea relativă (chiar și intuitivă) a teoriei și practicii în domeniu.

Achiziția cunoașterii – proces de colectare a cunoștințelor.

Agenți intelectuali – produse program, care joacă rolul intermediarului dintre utilizator și computer, ușurînd și eficientizînd interacțiunea dintre acestea [6, pp. 669].

Bancă de date – totalitate a BD înrudite.

BC – complex (capital, fond) de

cunoștințe al organizației, integrat în sistemul informațional al acesteia.

BD – ansamblu structurat de date (electronice) privind obiectele concrete ale lumii reale dintr-un domeniu de activitate umană [5, p. 7].

Capital uman – calități și caracteristici profesionale ale personalului organizației.

Competență – capacitate, bazată pe cunoștințe teoretice și practice, de a realiza și de a conduce executarea unui complex de lucrări cu o anumită viteză, calitate și eficiență de muncă.

Cunoaștere (cunoștințe) – proces (cunoaștere în sens filozofic – reflectare obiectivă a realității în conștiința subiectului cunoscător) și rezultat (cunoștințe – informație acumulată, verificată de practică și însușită de către oameni) al activității intelectuale umane [9].

Cunoștințe tehnologice – viziune privind modul de acțiune în vederea rezolvării unei probleme.

Cunoștințe teoretice – cunoștințe fundamentale, căpătate în cadrul formării inițiale, studierii literaturii de specialitate.

DD – colecție integrată de date, specializată în analiza on-line a datelor istorice (OLAP), extrase din BD tradiționale (inițiale, operative, tranzacționale), fără perturbarea funcționării normale a acestora (OLTP) [2, p. 83].

Deprindere – capacitate de a rezolva o problemă, de a îndeplini un lucru în mod sistematic, cu o anumită productivitate, eficiență, calitate și calificare a muncii.

Experiență – cunoștințe teoretice (calificări) și practice (abilități, deprinderi), îmbogățite prin rezolvarea mai multor studii de caz.

Expertiză – cunoaștere provenită de la experții umani într-un anumit domeniu (domenii) [1, pp. 66].

Metadata – date derivate; date despre date inițiale; reguli, ce descriu gradul de veridicitate a altor date, aplicabilitatea, contextul lor etc.) [2, p. 89].

MI (management al cunoașterii sau chiar management al înțelepciunii) – concept de gestionare a circulației de cunoștințe din cadrul OI întru sporirea cantitativă și calitativă a capitalului intelectual, ameliorarea competitivității și eficientizarea activității acesteia.

Modele intelectuale – modele cognitive, de cunoaștere a lumii înconjurătoare.

OI (intelectuală, care învață, cognitivă) – organizație, în cadrul căreia este proiectat, exploatat și dezvoltat continuu un sistem de MI.

Ontologie – schema conceptuală a unui domeniu concret de cunoaștere în vederea formalizării exhaustive și detaliate a acestuia [8].

PG – o dezvoltare a algoritmilor genetici convenționali, însă scopul acesteia este

elaborarea unui program computațional drept soluție a unei probleme, dar nu crearea unei reprezentări sub forma șirurilor de biți, care oferă soluția problemei în computer [1, p. 72].

SGBD – program pentru procesarea automatizată a datelor din BD.

SE – sistem de programe computaționale specializate, care folosesc expertiza și achiziția cunoașterii [1, p. 66].

SF – SE, bazat pe LF (inexactă), având drept bază teoretică un set de principii matematice pentru reprezentarea cunoașterii pe grade de apartenență (adevăr) și nu pe exactitate în sensul logicii clasice [1, p. 67].

SI (sau SGBC) – sistem informatic evoluat, capabil să imită creierul și comportamentul rațional uman, să obțină performanțe cvasiumane, manifestare superioară a IA [6].

Însăși noțiunea de BC a fost introdusă în circuitul științific relativ recent – în anii 1990, odată cu apariția paradigmei MI. BC este rezultatul „evoluției și selecției naturale” a BD. Istoriceste, s-au format următoarele tipuri ale BD: ierarhice, de rețea, BDR, orientate pe obiecte (obiectuale), obiect-relaționale, paralele și distribuite, servere, bănci de date, DD BDD ș.a. BC au evoluat din BDD, create, la rindul lor, după model relațional: relația tradițională înregistrare – cîmp în BDR poate fi concepută ca o extensie a unui predicat al LOI. Cu apariția LPL Prolog în 1971, există posibilitatea de definire a submulțimilor LOU, suficiente pentru prezentarea extensiilor BD și a cererilor asupra ei. Se naște limbajul Datalog (în raport cu Prolog), care se limitează la constante și variabile în argumentele relațiilor/predicatelor și menține recursivitatea. Începînd cu întîlnirea de la

Toulouse din 1977, s-au desfășurat multe manifestări științifice în problema conexiunii logică-BD. S-a creat echivalența BDR-LOU prin care definesc relații derivate (în funcție de alte relații), adică se utilizează definiții intensionale în loc de cele extensionale. Astfel, au apărut BDD, care permit consultarea datelor derivate din datele introduse extensiv anterior.

Echivalența în cauză a adus în sfera BD rezultatele și elaborările fundamentale din domeniul logicii matematice, programării logice și IA, verificate de integritatea deducției automate, asimilarea cunoștințelor ce țin de actualizare și revizie a programelor logice, perfecționarea cererilor prin optimizarea și transformarea programelor logice, BD cu restricții etc.

BD nu există autonom, ci împreună și în cadrul SGBD, concepute pentru proiectarea, exploatarea și dezvoltarea acestora. Până în prezent au fost elaborate o mulțime de SGBD comerciale. Liderii pe piața mondială a SGBD sînt cîteva CTN: Oracle, IBM, Microsoft (Access, Visual FoxPro), Informix și Sybase [2, p. 89].

La fel și BC nu funcționează în vid, ci ca parte componentă a SI. SI s-au dezvoltat rapid în mileniul III și unii experți apreciază cota pieței acestora în mărime de pînă la 25% din piața aplicațiilor informatice [1, p. 66]. Există cîteva tipuri de SI:

SE - cele mai importante și răspîndite aplicații ale SI, primele fiind elaborate încă în anii 70 ai secolului trecut. Spre deosebire de BD, SE include și baze de reguli, aplicabile consecutiv la situații-standard (programate prealabil). Deci SE se pot numi BD active. SE se folosesc în diverse științe - fizică, chimie, geologie, medicină, drept etc. În realitate, sistemele decizionale automatizate ale întreprinderilor sînt SE specializate, care posedă, totodată, o

interfață mai fluidă cu surse de informații ale organizației sau un DD. Acest tip de instrumente constituie un pas intermediar spre BC. Avantajele sistemelor expert sînt: motoare de inferență, sisteme de explicații, teaurizarea și distribuirea cunoașterii, costuri reduse, fiabilitatea expertizei, răspunsuri rapide în orice moment, tutori inteligenți, BD intelectuale, compatibilitatea cu alte produse informatice. Dezavantaje: incapacitatea de învățare automată și, drept consecință, adaptabilitatea redusă la schimbările mediului extern (regulile trebuie încorporate manual, ce face proiectarea și dezvoltarea SE un proces lent și costisitor). Pentru depășirea acestor dezavantaje BC se combină cu BDD, active, inductive și temporale, împreună cu importarea și exportarea ontologiilor, încorporarea metadatelor ș.a. [2, p. 89].

SF. LF imită gîndirea umană și modelează sensul termenilor contextuali, luarea deciziilor raționale. Comparativ cu SE tradiționale, SF sînt deosebit de flexibile și s-au dovedit a fi eficiente în diferite domenii de activitate umană (de ex., controlul industrial, recunoașterea structurilor, scrisul de mînă, evaluarea creditelor). LF se utilizează în mecanismele de control ale produselor industriale de larg consum (de pildă, mașini de spălat automate, cuptoare cu microunde, camere video, aparate foto).

RNA (sisteme conexiuniste) simulează procesarea umană a informației cu ajutorul unor rețele puternic interconectate, construite din noduri (elemente de procesare sau neuroni artificiali), astfel imitînd sistemele nervoase biologice. Inspirat din structura creierului uman, RNA operează după principii radical diferite față de sistemele convenționale. Ele nu sînt programate, se pot învăța din

exemple, automodificându-și comportamentul în mod evolutiv. Dacă SE învață în maniera didactică, prin reguli, atunci sistemele conexioniste învață logic, prin exemple, din experiență. RNA sînt capabile să proceseze fluxuri enorme de date/fapte și să-și folosească propriul raționament, fără să posede reguli programate, oferind soluții creative, foarte apropiate de rezultatele scontate, fără explicarea exactă a acestora. Implementarea unui proiect de RNA include 5 etape: definirea problemei, colectarea setului de exemple, instruirea, testarea și exploatarea.

Sisteme pentru calcul evolutiv modelează procesele de evoluție cu ajutorul computerului, formînd o serie de algoritmi de optimizare, bazați pe seturi de reguli. Optimizarea repetată conduce la îmbunătățirea calității soluțiilor pînă la un anumit nivel optim, căruia îi corespunde soluția mai așteptată. Cele mai cunoscute și răspîndite aplicații ale calcului evolutiv sînt *algoritmi genetici* – secvențe de operații procedurale, care asigură mișcarea de la o populație de „cromozomi” artificiali la o nouă populație, cu ajutorul „selecției naturale” și tehnicilor genetice de încrucișare și mutație.

PG caută în spațiul tuturor programelor posibile cel mai potrivit program pentru soluționarea problemei date [1, p. 66-72].

Agenți intelectuali. Există diverse tipuri: individuali (de colaborare, de interfață, mobili, reactivi, autonomi), hibrizi, sisteme de agenți [6, p. 700].

Sisteme hibride – SI, care conțin diverse combinații ale categoriilor precedente de SI: RNA în proiectarea SF, SF pentru proiectarea RNA, algoritmi genetici în proiectarea SF ș.a. Sistemele hibride beneficiază de avantajele altor tipuri de SI,

cu toate că apar problemele integrării acestora, costurilor duble ș.a. [1, p. 66-73].

În viitor se așteaptă un salt în BC², care vor încorpora diverse procese de achiziție, recuperare și interschimbare a datelor extensionale (factice) și intensionale (în formă de reguli, concepte și entități – cunoștințe în sensul îngust al cuvîntului). Perspectiva BD și BC constă în integrarea sistemelor de gestiune a acestora într-un model relațional-obiectual avansat întru întrecerea limitelor lor: dificultățile de tratare a datelor intensionale (reguli declarative, metadate și inconsistente) în cazul SGBD; problemele actualizării informațiilor, asimilării cunoștințelor, menținerii integrității, robusteții și consultării în cazul SI [2, p. 89-90].

BC trebuie să reflecte toate componentele cunoașterii organizaționale (resurselor intelectuale sau *knoware*) și anume:

1. Capitalul uman

1.1. *Cunoștințe teoretice* (calificare, inteligență) – în baza acestora specialistul își generează cunoștințe neformalizate, pe care le codifică (formalizează) ca să le comunice în calitate de informație. Cunoștințele neformalizate sînt alcătuite din două straturi:

1.1.1. *Modele intelectuale* – un aliaj de cunoștințe teoretice și experimentale: paradigme, viziuni, convingeri, opinii, abordări la rezolvarea problemelor generale. Organizația, subdiviziunile și colaboratorii săi dispun deja de un stoc de modele intelectuale ca rezultat al experienței trecute. Aceste cunoștințe se mobilizează pentru soluționarea unei probleme de afaceri, se completează cu cunoștințe noi. După rezolvarea problemei modelele date se actualizează.

1.1.2. *Cunoștințe tehnologice* – se concretizează în abilități, deprinderi, experiență și competențe.

1.2. *Abilități* (aptitudini, capacități) – cunoașterea tehnologiei și capacitatea de executare a operației concrete, însă productivitatea, eficiența și calitatea muncii lucrătorului încă nu-s înalte, deoarece el nu dispune (în deplină măsură) de deprinderi și experiență, care se capătă cu timpul în diferite situații. A căpăta o abilitate – a face primul pas în instruirea profesională. Managerii operaționali, ca regulă, dispun de abilități în executarea tuturor operațiilor sectorului lor de răspundere, ci nu de experiență. Managerii de nivel mijlociu pot îndeplini doar operațiile-cheie.

1.3. *Deprinderi* – se obțin în procesul de instruire, în cazul executării repetate a unui tip concret de lucru.

1.4. *Experiență*.

1.5. *Competențe* – o viziune sistemică asupra mediului intern și extern al organizației. Pe piața forței de muncă managerii și lucrătorii își vând anume competențele lor. În cazul rezolvării problemelor sau executării sarcinilor noi, inovatoare, se obțin competențe suplimentare (în afară de cele - cheie). Însă cele mai competitive se consideră competențele exclusive.

1.6. *Alte caracteristici*: loialitate față de organizație, motivație, capacitate de lucru în echipă, de prioritizare a sarcinilor, de a lua decizii și a acționa în medii instabile, intuiție ș.a.

2. *Produse intelectuale* (obiecte ale proprietății intelectuale, capital/active intelectuale legalizate):

2.1. *Obiecte ale proprietății industriale*: invenții, desene și modele industriale, modele de utilitate, mărci, denumiri de origine a produselor, indicații

geografice, specialități tradiționale garantate, soiuri de plante, topografii circuite integrate.

2.2. *Know-how*: tehnic, tehnologic, de producție, comercial, organizațional-managerial.

2.3. *Obiecte ale dreptului de autor*: opere literare, de artă, lucrări științifice, software, BD³, instrucțiuni de exploatare, condiții tehnice ș.a.

2.4. *Obiecte ale drepturilor conexe*: emisiuni tele-și radio-, producție audio și video, activitate de regizor, interpret (inclusiv fonograme) ș.a. [3, p. 111].

3. *Capital structural*

3.1. *Intern* (organizațional) - sisteme organizaționale, cultura corporativă, politici, tehnologii, proceduri interne, competențe ale organizației (de ex., de autoperfecționare, de inovare), care o deosebesc de competitori, îi majorează valoarea de piață (capitalizarea).

3.2. *Extern* (de relații) – loialitatea clienților față de produsele organizației, reputație și bune relații de afaceri (*goodwill*) etc. [4, p. 3].

BC și, respectiv, SI reprezintă unul dintre cele mai importante instrumente ale MI, care asigură transformarea organizațiilor tradiționale în cele care învață. BC este nucleul și purtătorul „material” al sistemului de MI al organizației cognitive, asigurând toate etapele acestuia: diagnoza, analiza, crearea/obținerea, formalizarea/concentrarea, schimbul și utilizarea cunoștințelor. Un rol deosebit îi revine BC la etapa formalizării (documentării electronice a cunoștințelor: în ideal, în BC a organizației inteligente trebuie să fie concentrate toate cunoștințele (dinamice – actualizate zilnic), necesare colaboratorilor acesteia în activitatea lor cotidiană la locurile de muncă în vederea luării și realizării

deciziilor optime la orice nivel de conducere în folosul organizației. Accesînd BC corporativă, orice lucrător al acesteia trebuie să găsească operativ (chiar „cu viteza gîndului”) un răspuns exact la orice întrebare de serviciu. În cazul negăsirii informației solicitate, lucrătorul se poate adresa administratorului BC sau persoanei responsabile în vederea introducerii acesteia în BC. Deci o BC reușită trebuie să fie însoțită de un „forum” de comunicare dintre personalul organizației inteligente și de infrastructura tehnologică necesară (hardware, software, resurse umane (un sector sau o secție specializată) etc.).

În prezent, s-a conturat tendința vădită de integrare a diferitelor teorii și tehnologii. În particular, însuși MI reprezintă un domeniu interdisciplinar, aflîndu-se la răscrucea a trei ramuri ale științei: economice, informatice și umanitare. Totodată, se observă integrarea diverselor TIC: de ex., BC actuale sînt rezultatul combinării armonioase a, cel puțin, trei tipuri de TIC: BD, LPL și tehnologii de rețea (Intranet/Internet, mai ales web). În accepțiunea autorului, o BC adevărată reprezintă un PWC (un portal „enciclopedic” de cunoștințe

organizaționale) bine structurat și sistematizat, cu o interfață prietenoasă și cu un feedback dezvoltat cu utilizatorii și vizitatorii, integrat cu Intranetul organizației, astfel încît toate informațiile și cunoștințele necesare să fie publicate pe web liber, operativ și automat (un exemplu excelent în acest sens poate servi portalul enciclopediei electronice libere mondiale [8]). Totodată, nu se poate uita de considerațiile eticii, confidențialității și securității informaționale. Fiecare grup de utilizatori ai portalului trebuie să aibă un acces diferit la conținutul acestuia: unul maxim pentru conducătorul organizației și unul minim pentru vizitatori externi (utilizînd login-ul și parola, criptarea, identificarea adresei IP (electronice) și fizice a utilizatorului și alte metode inteligente relevante).

Concluzii. BC au evoluat din BD. BC reprezintă nucleul SI și sistemelor de MI al OI. BC actuale servesc drept fundament pentru proiectarea, exploatarea și dezvoltarea PWC ale OI.

Propuneri. Orice organizație, care dorește să devină una intelectuală, trebuie să-și creeze și să-și dezvolte o BC și un SI și să le integreze în sistemul său informațional, de MI, Intranet și PWC.

BIBLIOGRAFIE

1. Andone I. Problematika sistemelor inteligente în economia bazată pe competiția globală // Rez. comunicărilor conf. int. „Trends in the development of the Information and Communication Technologies in Education and Management” (20-21 martie 2003) / col. red.: Ilie Costăș (resp.),... - Ch.: Dep. ed.-poligr. al ASEM, 2003. - P. 63-76.
2. Cotelea V. Direcțiile de dezvoltare a disciplinei Baze de date. Rez. comunicărilor conf. int. „Trends in the development of the Information and Communication Technologies in Education and Management” (20-21 martie 2003) / col. red.: Ilie Costăș (resp.),... - Ch.: Dep. ed.-poligr. al ASEM, 2003. - P. 77-91.
3. Hrișcev, E. Managementul inovațional. - Ch.: ASEM, 2001.
4. Буквич У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002.

5. Бурлаку М., Георгиева Е. Гыдилика Т. Работа в Microsoft Office. 3. MS Access. – Ch.: ASEM, 1999.

6. Информационные технологии в бизнесе (энциклопедия) / Под. ред. М. Желены. СПб: Питер, 2002.

7. Пелин Н. Элементы логического программирования. – К.: Nestor, 2000.

8. <http://www.wikipedia.org>

NOTE

¹ Aici și mai departe a se vedea lista abrevierilor la sfârșitul articolului.

² Atunci vom putea vorbi și de bănci și depozite (înmagazinări) de cunoștințe.

³ În perspectivă - și BC.

Lista abrevierilor

BC – bază(e) de cunoștințe

BD – bază(e) de date

BDD – bază(e) de date deductivă

BDR – bază(e) de date relațională(e)

DD – depozit(e) (înmagazinare(ări)) de date

IA – inteligență artificială

IP – Internet Protocol

LF – logica fuzzy

LOU – logică de ordinul unu

LPL – limbaj(e) de programare logică

MI – management inteligent

OI – organizație inteligentă

OLAP – On-Line Analytical Processing

OLTP – On-Line Transactional Processing

PG – programare genetică

PWC – portal(uri) web corporativ(e)

RNA – rețea(le) neuronală(e) artificială(e)

SE – sistem(e) expert

SF – sistem(e) fuzzy

SGBD – sistem(e) de gestiune a bazelor de date

SGBC – sistem(e) de gestiune a bazelor de cunoștințe

SI – sistem(e) inteligent(e)

TIC – tehnologii informaționale și comunicaționale

Prezentat: 22 ianuarie 2010.

Recenzent: Dumitru PATRAȘCU, doctor habilitat în pedagogie, profesor universitar.

e-mail: sturzale@rambler.ru.

ALTERNATIVE AND/OR COMPLEMENTARY DECLARATIONS TO THE UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS

Dumitrița BOLOGAN,
Master Degree student,
Law Faculty, State University of Moldova

REZUMAT

Prezentul articol analizează o serie de declarații care reprezintă diferite sisteme de drept în vederea stabilirii alternativității sau complementarității față de Declarația Universală a Drepturilor Omului. Aceste instrumente tind să reflecte valorile, principiile, trecutul cultural și tradițiile societăților de care aparțin și, în pofida oricărui caracter alternativ sau complementar, ele oferă drepturi și obligații fundamentale și vitale pentru realitățile lumii contemporane.

Since 1948, the human rights and fundamental freedoms recognized in the Universal Declaration of Human Rights¹ (UDHR) have been developed and further defined in treaties, declarations and resolutions adopted by United Nations and regional bodies, including the Organization of African Unity. Contributing to this process were many of the formerly colonized countries in Africa or countries in Asia and elsewhere that had been denied a voice in defining the nature of human rights and fundamental freedoms². All of these treaties, declarations and resolutions reinforce the universally held belief that every government is obliged to protect the rights of the people within its borders. Despite this, governments continue to violate human rights and often try to justify their actions on grounds of "security" or "sovereignty". It is therefore up to the international community as a whole to protect these rights on behalf of people all over the world.

The Universal Declaration of Human Rights represents a fundamental instrument that had, has and will have a great impact on the democratic development of every society and on the proper observance of human rights. The principles enounced in UDHR represent a core stone for the global community and a necessity in preserving human's fundamental rights and liberties. Nevertheless, the present society is in continuous development and different parts of the world have different traditions, backgrounds and ways of thinking. That is why they have adopted declarations that may complete or become alternative to UDHR.

The Cairo Declaration on Human Rights in Islam, adopted in 1990 can be considered more an alternative instrument than a complementary one. The Cairo Declaration diverged significantly from international human rights standards: absent were guarantees of freedom of religion, asso-

ciation, or the press, and assurances of equality and equal protection under the law. The Muslim opinion remains divided on the relationship between international human rights principles and the Islamic legal heritage, and on the compatibility between the two. More than that, "all the rights and freedoms stipulated in this Declaration are subject to the Islamic *Shari'ah*", and: "the Islamic *Shari'ah* is the only source of reference for the explanation or clarification to any of the articles of this Declaration."³

At the same time religious freedom is limited under the Cairo Declaration. Some specialists consider that the Cairo Declaration of Human Rights in Islam is an attempt to limit the rights enshrined in the UDHR and the International Covenants. It can hardly be seen as complementary to the Universal Declaration. The obvious difference of culture, thinking and background had an important impact on the elaboration of the two declarations, fact that can be proved by the differences between them.

The Bangkok Declaration on Human Rights signed in 1993 represents "a carefully balanced construction, bearing in mind the significance of national and regional particularities and various historical, cultural and religious backgrounds"⁴. Its importance and multispectral purpose qualifies it as a complimentary Declaration to the Universal Declaration of Human Rights. The Bangkok Declaration claims to contain "the aspirations and commitments of the Asian region"⁵. Recognition of the principle of universality is linked to a claim of respect for cultural diversity. Human rights can be regarded as attempts to regulate the use of state power within a system of sovereign states, to prevent abuse of governments' drastic power over the

lives of their citizens. The Asian states express a positive attitude towards human rights in general, by reaffirming their commitment to the principles contained in the UDHR. The Bangkok Declaration articulated the concern among some of the region's political elite, about the predominance of liberal cultural values within the international system. The Declaration was an attempt to re-orient human rights discourse in recognition of the value and importance of cultural difference.

The African Charter on Human and People's Rights was profoundly inspired by the traditions and values of the African society, including African concepts of law and rights, influenced by negative historical experiences⁶. Even if the academic circles considered it as "the least developed or effective, the most controversial of the regional human rights systems, modest in its objectives and flexible in its means"⁷, it guarantees certain human rights and fundamental freedoms for individuals. Finally, the African Charter may be characterized as an original and innovative instrument in the field of human rights. It is, indeed, clearly distinguishable from other regional and universal legal instruments in this area, as it recognizes the "people" as the holder and beneficiary of such "third generation" rights or "rights of solidarity" as the right to development, peace and a satisfactory environment. The African Charter is not only an instrument that can be read in a manner fully compatible with the standards laid down by the Universal Declaration of Human Rights, but also may be credited with a real "added value". The African Charter is somewhat an avant-garde or revolutionary legal instrument founded on existing or emerging universal cultural values, such as "solidarity" (between individuals, through

the enshrinement of one's duties in parallel with his rights, between peoples, whether or not they form States and between State parties so it should reflect the African conception of human rights [and] should take as a pattern the African philosophy of law and meet the needs of Africa".⁸

It also recognized that the value of international human peoples may pursue their economic and social development according to any principles they choose. The Charter says that colonized and oppressed peoples have the right to free themselves using any internationally recognized means. The African Charter apparently tried to take account of certain realities specific to the African continent modernity and universality which triumph over tradition and regionalism, although the latter clearly find their place in its normative content⁹.

The Valencia Declaration of Human Duties and Responsibilities¹⁰ from 1998 comes to fulfill and complete the inalienable human values enshrined in the Universal Declaration of Human Rights. Because of such negative and dangerous phenomena as nuclear weapon production and proliferation, high military expenditures, terrorism, trade of conventional weapons, genocide, armed conflicts, harmful scientific and technological experiments, international crime, and corruption take bigger and bigger proportions, international community found it necessary to frame the duties and responsibilities that would prevent and eradicate them. The Valencia Declaration uses, for the first time, in Article I the term "global community" which "means States - including their governments, legislatures and judicial institutions - international, regional and sub-regional intergovernmental organizations, non-governmental organizations, public and private sector corporations, including transnational

corporations, other entities of civil society, peoples, communities and individuals taken as a collective"¹¹ The Valencia Declaration would develop Article 29, Paragraph (1) of the Universal Declaration of Human Rights which stipulates that "Everyone has duties to the community in which alone the free and full development of his personality is possible."¹² Duties and responsibilities are correlative and synalagmatic to the rights and liberties and the global community owes to the human community certain moral responsibilities. The global community has an abiding collective duty to promote and protect diversity in the human family, to respect the rights of minorities and to recognize and ensure the existence and rights of indigenous peoples, in particular their rights to preserve, maintain and develop their distinct identities and characteristics.

In conclusion, it can be mentioned that Valencia Declaration is a necessity in the 21st century, where freedoms and liberties must be protected. The Global community has the duty to promote the implementation of the human rights and fundamental freedoms in all circumstances. It is considered that moral duty is a consequence of natural tendencies towards happiness and perfection. Responsibilities involve the sense of solidarity, understanding, respect towards someone's convictions and rights.

All the Declarations analyzed above represent a binding necessity for the present times, inherent instruments for the countries which adopted them. These instruments tend to reflect the values and principles, traditional and cultural backgrounds of their societies and despite of their alternative or complementary character, they do provide basic and vital rights and duties for the contemporaneous realities.

The Republic of Moldova adhered to the Universal Declaration of Human Rights through the Parliament's Decision no. 217-XII of 28.07.90. Article 4 of the Constitution, adopted on the 29th of July 1994 stipulates that "all the constitutional provisions regarding human rights and liberties shall be applied in accordance with the Universal Declaration of Human Rights".¹³ The Re-

public of Moldova has taken concrete steps in promoting the values enshrined in the Declaration by harmonizing the national legislation and continuing the legal and institutional reform. However, more efficient measures should be implemented in order to bring the legal system closer to the expectations of the national and international community.

REFERENCES

¹ The Universal Declaration of Human Rights, adopted on 10 December 1948, <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

² Peter Bailey, The creation of the Universal Declaration of Human Rights, <http://www.universalrights.net/main/creation.htm>, retrieved on 18 January 2010.

³ The Cairo Declaration on Human Rights in Islam, adopted on 5 August 1990, <http://www.arabhumanrights.org/publications/regional/islamic/cairo-declaration-islam-93e.pdf>

⁴ Rebecca Wallace, Anne Holliday, Adam Geary, *International Protection of Human Rights* http://www.londonexternal.ac.uk/current_students/programme_resources/laws/subject_guides/iphr/iphr_chs1to4.pdf, retrieved on 20 January 2010.

⁵ The Bangkok Declaration on Human Rights, adopted in March 1993, <http://law.hku.hk/lawgovtsociety/Bangkok%20Declaration.htm>

⁶ African [Banjul] Charter on Human and Peoples' Rights, adopted on June 27 1981, <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/z1afchar.htm>

⁷ Malcom Evans, Rachel Murray, *The African Charter on Human and Peoples' Rights: the system in practice 1986-2006*, Cambridge University Press, 2002, page 25.

⁸ Fatsah Ouguergouz, *The African Charter on Human and Peoples' Rights: A Comprehensive Agenda for Human Dignity and Sustainable Democracy in Africa*, UN Chronicle, 1 June 2004.

⁹ Ibid.

¹⁰ Declaration of Human Duties and Responsibilities, proclaimed in 1998 "to commemorate the 50th anniversary of the Universal Declaration of Human Rights" (UDHR) in the city of Valencia, <http://globalization.icaap.org/content/v2.2/declare.html>

¹¹ The Valencia Declaration of Human Duties and Responsibilities, Article 1.

¹² The Universal Declaration of Human Rights, Article 29, Paragraph 1.

¹³ The Constitution of the Republic of Moldova, adopted on 29th of July 1994

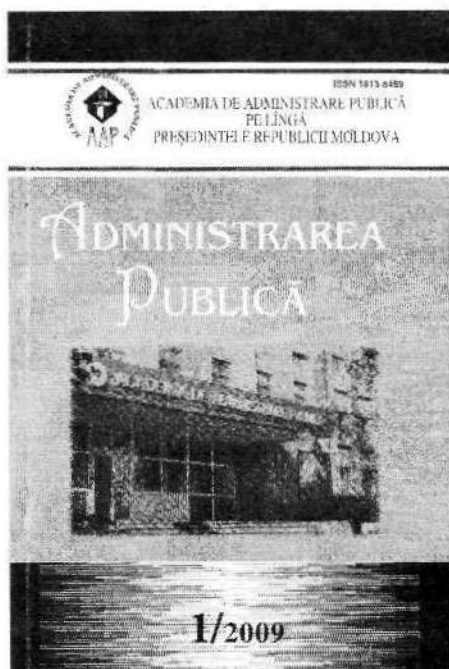
Prezentat: 28 ianuarie 2010.

Recenzent: Mihaela VIDAICU, doctor în drept, lector superior, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: dumitritabologan@yahoo.com

A V I Z

Continuă abonarea la ziarul "Funcționarul public" și la revista metodico-științifică "Administrarea Publică" pentru anul 2010, editate de Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova.



Revista

"Administrarea Publică"
apare trimestrial.

Costul unui abonament:

1 an - 165 lei 20 bani;

6 luni - 82 lei 60 bani;

3 luni - 41 lei 30 bani.

Indice poștal - 76957.



Ziarul

"Funcționarul public"
apare de 2 ori pe lună.

Costul unui abonament:

1 an - 151 lei 20 bani;

6 luni - 75 lei 60 bani;

3 luni - 37 lei 80 bani.

Indice poștal - 67919.

Secția activitate editorială

Vlad CIOBANU - *șef secție*
Gheorghe BOLOGAN - *specialist principal*
Mihai MANEA - *specialist principal*
Ana SPATARENCO - *specialist principal*
Elena BALMUȘ - *specialist coordonator*
Irina UNGUREANU - *specialist*

INDICE POȘTAL: 76957

ADRESA REDACȚIEI:

MD-2070, mun. Chișinău,

str. Ialoveni, 100

Tel.: 28.40.78. fax: 28.48.71

E-mail: sae@aap.gov.md

Dat la cules

10.12.2009

Bun de tipar

05.03. 2010

Copertare la Tipografia

Editurii "Universul"

Tiraj **270 ex.** Hîrtie ofset.

Preț contractual

ISSN 1813-8489