



Oleg GRĂDINARU

Ministerul Afacerilor Interne

Oleg a început activitatea în serviciul public în 2010 în calitate de specialist principal al Direcției juridice a Serviciului Grăniceri, elaborând documente de politici în ceea ce privește regimul de liberalizare a vizelor, transpunerea și armonizarea cadrului juridic al UE în legislația națională. În prezent, deține funcția de ofițer principal al Direcției politici în domeniul ordinii și securității publice, combaterii criminalității a MAI.

REZUMAT

Deși funcția publică cu statut special oferă multiple drepturi, garanții sociale și juridice, fluctuația constantă de angajați din ultimii ani, l-a determinat pe Oleg să cerceteze această tendință și să propună soluții pentru retenția cadrelor. **Cauzele** fluctuației de angajați:

- ▶ Starea de urgență, care a dus la atribuirea de noi competențe și atribuții, creșterea presiunii fizice și psihice;
- ▶ Suprasolicitarea angajaților și repartizarea inechitabilă a sarcinilor, generată de moratoriul privind încadrarea personalului în sectorul bugetar;
- ▶ Salarizarea necorespunzătoare ale angajaților MAI comparativ cu alte autorități publice din domeniul ordinii și securității statului;
- ▶ Interdicțiile și obligațiile de serviciu ale funcționarilor publici cu statut special în raport cu sarcinile funcției publice cu statut special;
- ▶ Lipsa unor previziuni ale stabilității garanțiilor sociale existente.

Pentru a combate aceste cauze, Oleg propune în calitate de **soluții**:

- ▶ Uniformizarea salarizării grupului ocupațional „Ordine publică și securitate a statului”;
- ▶ Acordarea dreptului de muncă, în afara orelor de program, în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public cu statut special;
- ▶ Dreptul la implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile, cu acordarea sporului la salariul de bază și dreptul de a participa în calitate de expert în proiecte internaționale;
- ▶ Reglementarea juridică a achitării sporului salarial, proporțional cu munca prestată (atrageră la munca suplimentară, zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, spor cu caracter specific).

proiect de cercetare

Sporirea motivării funcționarilor publici cu statut special din cadrul sistemului afacerilor interne

INTRODUCERE

Propunerea de politică publică analizează deficiențele cu care se confruntă funcționarul public cu statut special (*în continuare – fpss*) în realizarea misiunii sale de a asigura liniștea și siguranța în comunitate. Politica înaintează soluții de sporire a motivării funcționarilor și valorificarea carierei în funcția publică cu statut special de către comunitate.

Propunerea de politică publică urmărește următoarele obiective:

- a) examinarea modului în care cerințele profesionale sporite afectează resursele umane, precum și modul în care garanțiile sociale și juridice au o legătură cu dedicația și angajamentul funcționarilor publici cu statut special, respectiv atractivitatea exercitării funcției publice cu statut special;
- b) determinarea soluțiilor care pot fi utilizate de către factorii de decizie pentru a spori motivarea profesională a funcționarilor publici cu statut special;
- c) determinarea dacă presiunea ridicată și satisfacția la locul de muncă sunt principalii factori care îi determină pe angajați să își părăsească locul de muncă.

Notă: Funcționarul public cu statut special, este persoana angajată în cadrul aparatului central al Ministerului Afacerilor Interne, în autoritățile administrative sau instituțiile din subordinea acestuia, deține grade speciale și exercită sarcini ce țin de competența entității din care face parte¹, iar funcția publică cu statut special este ansamblul de atribuții și responsabilități ale fpss stabilite în vederea realizării competențelor specifice entității din care face parte.²

DESCRIEREA PROBLEMEI

Notă: În perioada 19-31 decembrie 2023, pe platforma surveyplanet.com, a fost realizat un sondaj online „Satisfacția profesională la locul de muncă a fpss”, pentru a obține date statistice în vederea identificării nivelurilor de cerințe specifice ale locului de muncă și resurse, cum ar fi volumul de muncă, insecuritatea muncii și feedback-ul, precum și nivelul de variabile precum epuizarea și implicarea în muncă pe care le experimentează funcționarii publici cu statut special. La sondaj au participat în total 3374 de funcționari publici cu statut special, dintre care 1942 având grad special aferent corpului de ofițeri, 1248 subofițeri și 184 de funcționari publici, iar vârsta medie a respondenților este de 34,6 ani, dintre care 822 femei și 2552 bărbați, cu o vechime medie în muncă de 1-5 ani.

Autoritățile administrative din subordinea Ministerului Afacerilor Interne² înregistrează o fluctuație de personal – numărul raporturilor de serviciu încetate este superior celor de angajare. Pe parcursul

¹ . Legea nr.288/2016

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137077&lang=ro 2. Ibid.

² . https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138875&lang=ro# (Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 778/2009 cu privire la aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Interne, structurii și efectivului-limită ale aparatului central al acestuia), autoritățile administrative din subordinea MAI sunt: *Inspectoratul General al Poliției, Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Inspectoratul General de Carabinieri, Inspectoratul General pentru Migrație.*

ultimilor doi ani autoritățile administrative menționate înregistrează un deficit de 2072 de angajați din totalul de 15975. În 2023, au fost recrutați 2013 angajați, în timp ce 2201 au părăsit sistemul. De asemenea, s-au înregistrat cereri de concedii prelungite pentru a lucra în străinătate în sezonul estival. Peste 300 de angajați ai MAI au solicitat în ultimii doi ani concedii de peste 90 de zile. Conform sondajului „Satisfacția profesională la locul de muncă a fpss”, 46,1% sau 1588 din respondenți au indicat problema salarizării, adesea comparându-se cu alte instituții de forță menționate, care oferă salarii mai mari. **Cauzele problemei**

- Starea de urgență, care a dus la atribuirea de noi competențe și atribuții, creșterea presiunii fizice și psihice;
- Suprasolicitarea angajaților și repartizarea inechitabilă a sarcinilor, generată de moratoriul privind încadrarea personalului în sectorul bugetar;
- Salarizarea necorespunzătoare ale angajaților MAI de 8100 lei comparativ cu alte autorități publice din domeniul ordinii și securității statului, care variază de la 9400 la – 11400 lei. Totodată, conform sondajelor interne de concediere, 1270 de persoane eliberate în anul 2023, au invocat despre motivele salarizării necorespunzătoare și plecarea peste hotare.
- Interdicțiile și obligațiile de serviciu ale funcționarilor publici cu statut special în raport cu sarcinile funcției publice cu statut special;
- Lipsa unor previziuni ale stabilității garanțiilor sociale existente.

Efectele problemei

În prezent, sistemul afacerilor interne se confruntă cu provocarea formării unei noi generații de ofițeri într-o societate care rămâne critică față de această profesie. Sistemul întâmpină dificultăți în recrutarea de noi ofițeri și în menținerea celor actuali, iar pârghiile pentru motivarea acestora sunt limitate³. Prin urmare, fluctuația de personal generează suprasolicitarea celor rămași, crescând presiunea și stresul asupra capacității de reacție la nevoile comunității. Această situație se confirmă și prin rezultatul sondajului „Satisfacția profesională la locul de muncă a fpss”, unde 18,4% sau 1552 din respondenți consideră deficitul de personal principala provocare cu care se confruntă în activitate, iar 13,2% sau 114 din respondenți nu au timp suficient pentru a petrece cu familia și prietenii. **Grupurile țintă**

1. Funcționarii publici cu statut special implicați în asigurarea ordinii și securității publice, pentru care vor fi create condiții mai bune de muncă;
2. Studenții cu statut special ai Academiei „Ștefan cel Mare”;
3. Conducerea MAI, inclusiv persoanele cu funcție de demnitate publică (Secretarii de stat), persoanele cu funcții publice de conducere de nivel superior (secretarul general și secretarul general adjunct al ministerului);
4. Cetățenii Republicii Moldova (comunitatea).

DOCUMENTELE STRATEGICE ȘI SOLUȚIILE EXISTENTE (starea de fapt)

Începând cu anul 1990 a început procesul de reformare a organelor afacerilor interne, stabilindu-se rolul și locul poliției, care au fost redefinite în noile organe ale afacerilor interne în Poliție.

În anii 2010-2011 capacitățile sistemului afacerilor interne au fost sporite, prin aprobarea Concepției⁴ și Planului de acțiuni⁵ de reformare a Ministerului Afacerilor Interne și a structurilor subordonate și desconcentrate ale acestuia, iar odată cu adoptarea Legii nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului, polițistul a devenit funcționar public cu statut special.

³ 4. <https://tvr Moldova.md/article/405184afcecdf99f/reportajele-telejurnalului-deficit-de-personal-la-mai.html>

⁴ . Hotărârea Guvernului nr. 1109/2010, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=31772&lang=ro

⁵ . Hotărârea Guvernului nr. 439/2011 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=19659&lang=ro

Începând cu 2017, Ministerului Afacerilor Interne îi revine responsabilitatea în asigurarea mai multor domenii vitale de activitate a statului, care inevitabil impune respectarea unor standarde stricte de pregătire multidisciplinară a angajaților, echipării și motivării corespunzătoare în raport cu ocupațiile similare⁶.

În anul 2022 Guvernul a aprobat două documente de politici publice, care prevăd o nouă abordare a domeniilor specifice sistemului afacerilor interne, cu accent pe efectele și beneficiile în favoarea cetățenilor⁷, dar și dezvoltarea profesională a efectivului, diminuarea fenomenului de corupție și aplicarea instrumentelor digitale noi în activitatea de prestare a serviciilor pentru populație, combaterea criminalității, menținerea ordinii publice⁸.

Unul din documentele de politici analizează și problematica resurselor umane, menținerea angajaților în serviciu, atractivitatea sistemului pentru angajare, respectarea garanțiilor prevăzute de cadrul normativ, fluctuația de personal și motivele acesteia. Totuși, o abordare conformă pentru motivarea angajaților și oferirea unor premise pentru recrutarea noilor angajați, dar și menținerea celor din efectivul prezent, nu se abordează.

Pe de altă parte, prevederile Legii nr. 288/2016 garantează o serie de beneficii și protecție socială și juridică menite să asigure bunăstarea și siguranța angajaților cum ar fi: asigurarea de sănătate care acoperă tratamentul medical și alte servicii de sănătate, sistem de pensii speciale, dreptul la recompensă pentru riscul profesional, asigurarea cu spațiu locativ de serviciu, dreptul la călătorii gratuite, cadrul normativ de asemenea prevede și multiple restrângeri, ale unor drepturi și libertăți, interdicții și incompatibilități.

OBIECTIVE

Termen scurt:

Asigurarea unui cadru instituțional și profesional prielnic specificului activității sistemului afacerilor interne, proporțional cu gradul sporit de risc al funcției publice cu statut special și corespunzător restrângerilor unor drepturi, libertăți și interdicții pe care le presupune acest statut.

Termen mediu:

Analiza și evaluarea prevederilor Legii nr. 288/2016 pentru identificarea normelor de modificare a cadrului normativ, în vederea acordării unor drepturi suplimentare și de anulare a unor incompatibilități existente.

OPȚIUNI PENTRU REZOLVAREA PROBLEMEI

Pentru soluționarea cauzelor problemei și în vederea atingerii obiectivelor propuse, propunem următoarele opțiuni posibile:

Fără intervenții – Fluctuația sporită a angajaților poate afecta capacitatea sistemului afacerilor interne de a menține ordinea și siguranța publică, precum și de a reacționa rapid la situații de urgență. De asemenea, va continua reducerea angajaților din sistemul afacerilor interne, iar autoritățile administrative, deja cu funcții incomplete, vor fi nevoite să recruteze angajați care nu corespund

⁶ 7. Hotărârea Guvernului nr. 693/2017 cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Interne https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134748&lang=ro

⁷ . Strategia de dezvoltare a domeniului afacerilor interne pentru anii 2022-2030 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133800&lang=ro

⁸ . Programului de consolidare a încrederii și siguranței societății prin formare profesională, integritate și digitalizare a sistemului afacerilor interne pentru anii 2022-2025, https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=140051&lang=ro

necesităților. Respectiv, sistemul afacerilor interne nu își va putea realiza eficient acțiunile stabilite în documentele de politici naționale.

Opțiunea 1 – Implementarea unui mecanism instituțional de sporire a motivației angajaților, pentru promovarea satisfacției în muncă și încurajarea asumării responsabilităților, în vederea atingerii obiectivelor sistemului afacerilor interne.

Intervenții comprehensive

- 1) Acordarea dreptului la muncă, în afara orelor de program, în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca fpss;
- 2) Dreptul la implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile, cu acordarea sporului salarial de bază, în funcție de numărul acestora și valoarea lor, dar și dreptul de a participa în calitate de expert în proiecte internaționale.

Opțiunea 2 – Revizuirea cadrului normativ în vederea uniformizării salarizării, pentru promovarea satisfacției în muncă și încurajarea asumării responsabilităților, în vederea atingerii obiectivelor sistemului afacerilor interne.

Intervenții comprehensive

- 1) Uniformizarea salarizării grupului ocupațional „Ordine publică și securitatea statului” din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;
- 2) Reglementarea juridică a achitării sporului salarial, proporțional cu munca prestată (atragera la munca suplimentară, zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, spor cu caracter specific).

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Deși există interes la nivel național pentru continuarea reformei în domeniul sistemului afacerilor interne, determinarea celor mai eficiente strategii poate fi un proces dificil. Unele strategii de reformă pot să nu fie implementate eficient din cauza diversității dimensiunilor și caracteristicilor comunităților.

În procesul de identificare și analiză a opțiunilor, au fost selectate soluții pentru cauzele principale în scăderea atractivității și motivației în sistemul afacerilor interne.

Opțiunea **Fără intervenții**, prezintă cele mai mari neajunsuri în evaluarea tuturor impacturilor și ar duce la sporirea șanselor în care sistemul afacerilor interne nu va putea completa aceste funcții cu noi angajați, respectiv, nu își va putea îndeplini misiunile stabilite în documentele de politici. Aceste constatări, combinate cu rezultatele analizei dinamicii angajărilor din ultimii 2 ani, raportate la concedierile din aceeași perioadă, susțin ipoteza că problema atractivității funcției publice cu statut special va fi în creștere.

Opțiunea 1, ar avea un efect imediat care nu necesită costuri suplimentare, ci doar o abordare sistemică pentru implementarea unui mecanism instituțional de recompensă și recunoaștere non-financiară.

Motivarea trebuie să fie adaptată la fiecare autoritate administrativă și instituție din subordinea MAI, fpss și capacitate managerială. Analiza factorilor individuali și instituționali, precum și a relațiilor dintre acestea este necesară pentru a asigura o motivare autentică la nivel personal și în cadrul sistemului afacerilor interne.

Opțiunea 2, necesită o examinare în ansamblu a cadrului juridic existent ce ține de salarizarea în sectorul bugetar și elaborarea unui cadru juridic subordonat în vederea reglementării modului și condițiilor de achitare a sporului salarial, proporțional cu munca prestată.

Fiecare recomandare luată în parte nu este suficientă pentru a aborda cu succes problemele, în schimb, fiecare dintre ele ar putea fi privită ca parte a unei revizuirii și evaluări cuprinzătoare a strategiilor Ministerului Afacerilor Interne.

Recomandările care au fost identificate pot servi drept potențiale soluții pe termen scurt, a căror implementare necesită mai puțin timp, sau strategii pe termen lung, care necesită un proces îndelungat, dar și unele care pot fi abordate pe termen scurt urmată de o strategie de punere în aplicare pe termen mediu.