DE LA STATU-QUO LA SCHIMBARE: RECONFIGURAREA ATITUDINII FAȚĂ DE MUNCĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ERA POSTPANDEMICĂ

FROM STATUS-QUO TO CHANGE: RECONFIGURING THE WORK ATTITUDE OF PUBLIC SERVANTS IN THE POST-PANDEMIC ERA

Irina CEACÎR,
doctor în ştiinţe politice,
Institutul de Cercetări Juridice, Politice şi Sociologice
al Universităţii de Stat
E-mail: i.a.ceacir@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-4715-8027

SUMMARY

In that article, I tried to explain the path of change in the attitudes of public officials who worked without many problems and obstacles before the pandemic, and everything that followed after the pandemic. The process of reconfiguring the activities of public officials and the way they are viewed at work is described. It is evident that their role has increased, and many public officials no longer want to work as they did before the pandemic, but they want emotional stability at work. It is a long process in the initial phase, but it is progressing quickly. There is still much work to be done, but it is important that it is understood that the post-pandemic era differs greatly from what it was before.

Keywords: *public administration, civil servant, pandemic, post-pandemic era, civil service, public service, transparency*

Pandemia COVID-19 a reprezentat un moment de cotitură pentru întreaga societate, determinând schimbări radicale asupra modului în care oamenii își trăiesc viața și își desfășoară activitatea profesională. În acest context, funcționarii publici din întreaga lume au fost nevoiți să se adapteze rapid la noile realități și să-și reconfigureze atitudinea față de muncă și față de rolul lor în societate. Autoritățile administrației publice din Republica Moldova s-au confruntat, la rândul lor, cu o serie de probleme și neclarități, care încă mai sunt actuale și la moment, în perioada postpandemică: începând cu cadrul normativ, continuând cu procesul de digitalizare a serviciilor și nu în ultimul rând cu deficitul de resurse umane.

Întreaga activitate a funcționarilor publici, regimul general al funcției publice, statutul funcționarului public, raporturile juridice dintre funcționarii publici și autoritățile publice din Republica Moldova, precum și alte raporturi ce decurg din acestea sunt prevăzute în Legea Nr.158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statu-

tul funcționarului public. În Legea menționată la Capitolul V găsim articole ce vizează cariera funcționarilor publici. Astfel, în articolul 27 se stipulează condițiile pentru a candida la o funcție publică. Persoana care își dorește să candideze la o funcție publică trebuie să: dețină cetățenia Republicii Moldova; posede limba de stat și limbile oficiale de comunicare interetnică vorbite în teritoriul respectiv în limitele stabilite de lege; să aibă capacitatea deplină de exercițiu; să nu fi împlinit vârsta de 63 de ani; să fie aptă, din punct de vedere al stării sănătății, pentru exercitarea funcției publice, conform certificatului medical eliberat de instituția medicală abilitată, dacă pentru funcția respectivă sunt stabilite cerințe speciale de sănătate; să aibă studiile necesare prevăzute pentru funcția publică respectivă; în ultimii 5 ani să nu fi fost destituită dintr-o funcție publică și sau nu i se fi încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare; să nu aibă antecedente penale nestinse pentru infracțiuni săvârșite cu intenție; să nu fi fost privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, ca pedeapsă de bază sau complementară, ca urmare a sentinței judecătorești definitive prin care s-a dispus această interdicție; să nu aibă interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate. Ocuparea funcției publice vacante sau temporar vacante se face prin: concurs, promovare, transfer, detașare, asigurare a interimatului funcției publice de conducere, numire.

Pentru funționarul public debutant se acordă o perioadă de probă de 6 luni. Perioada de probă are drept scop verificarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor profesionale în îndeplinirea funcției publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului și exigențelor administrației publice. Nu se consideră funcționar public debutant persoana care anterior a exercitat funcție de demnitate publică, care a activat în cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică sau a activat în calitate de funcționar public cu statut special, dacă au activat în funcțiile respective nu mai puțin de 6 luni, precum și persoana numită în funcție publică de conducere de nivel superior. După perioada de probă se evaluează activitatea funcționarului public și acesta depune jurământul [1].

Odată ce a depus jurământul, funcționarul public devine un actor important în activitatea instituției în care este angajat. Acesta se înglobează în interiorul unei culturi organizaționale deja formate, care conține careva valori, idei, ritualuri, simboluri, convingeri, aspirații, tipaje de gândire. Deja totul depinde de flexibilitatea noului angajat și de deschiderea acestuia spre dobândirea de noi cunoștințe și abilități practice în munca pe care o va exercita zi de zi. În activitatea funcționarului public sunt o serie de sarcini care trebuiesc realizate de multe ori într-un ritm destul de intens, asemănător și tehnic. Foarte mult depinde de modalitatea în care i-a fost transmisă procedura de realizare a sarcinilor de către mentorul care l-a curat pe funcționarul public abia angajat.

Nu putem să nu menționăm și importanța Legii nr.25 din 22.02.2008 privind Codul de conduită al funcționarului public care reglementează conduita funcționarului public în exercitarea funcției publice, având drept scop stabilirea unor norme de conduită în serviciul public și informarea cetățenilor cu privire la conduita pe care trebuie să o adopte funcționarul public în vederea oferirii unor servicii publice de calitate; asigurarea unei administrări mai bune întru realizarea interesului public. În Capitolul II al Codului

se menționează principiile de conduită a funcționarului public: legalitate, imparțialitate, independență, profesionalism, loialitate [2].

Totuși cât de mult se ține cont de aceste principii depinde în mare parte de valorile instituției publice. Dacă până la pandemie orice angajat, din orice sferă, avea deja o obișnuință în ceea ce privește realizarea sarcinilor, după pandemie totul se schimbă în mare parte. Atât în sfera publică, cât și în cea privată un accent deosebit se va pune nu pe partea tehnică, de execuție a sarcinilor, ci pe latura mentală a procesului de organizare a muncii, de starea psihoemoțională a angajatului, fie el funcționar public, sau alt specialist din oricare sector al muncii. Sectorul public se confruntă cu deficit de cadre, acest aspect fiind menționat chiar și în Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2021. Astfel, se relevă faptul că gradul de ocupare a unităților de personal din autoritățile publice, calculat ca raportul dintre numărul funcțiilor și posturilor ocupate către efectivul limită de personal, înregistrează un nivel relativ înalt – 86.3% [3]. După pandemie majoritatea angajaților au alte cerințe la locul de muncă, astfel este destul de complicat să se conformeze regulilor stricte și greu adaptabile din sfera administrației publice. Angajații, în mare parte își doresc flexibilitate, siguranță, pachete pentru sănătate și stare de bine, muncă la distanță, care practic nu sunt în concordanță cu procedurile de lucru în sfera publică, deși și aici se lucrează activ spre reconfigurare prin digitalizarea și automatizarea proceselor, dar încă mai este nevoie de timp pentru performanță.

Transformarea la locul de muncă după pandemie este un proces complicat în sine, care dezvoltă o nouă realitate a pieții muncii, bazate în primul rând pe satisfacția nevoilor psihologice de bază ale angajaților, ceea ce până la pandemie era uneori întâlnită în instituțiile private, și practic deloc în instituțiile publice. La moment departamentul de resurse umane pun accent, foarte atent și cu responsabilitate, pe unele competențe nontehnice pe care ar trebui să le dețină viitorul angajat, care până la pandemie păreau a fi clare, dar nu neapărat cele mai importante, precum: comunicare asertivă, gândire creativă, spirit de conducere (la necesitate, în dependență de funcție), flexibilitate la munca în echipă, competențe ce sporesc etica muncii, atitudine pozitivă.

Comunicarea asertivă reprezintă deschiderea spre o comunicare eficientă cu colegii, cetățenii, alte persoane prin empatie, ascultare și încredere. Gândirea creativă reprezintă modalitatea de soluționare a problemelor, sarcinilor într-un mod organizat, cu calm, prin observare, negociere, gândire laterală, analiză, brainstorming și luarea deciziilor. Spirit de conducere reprezintă posibilitatea de a lua decizii, gestiona situații dificile și de a-i îndruma pe ceilalți la necesitate. Printre competențele de conducere se numără soluționarea conflictelor, delegarea, empatia, polivalența și gestionarea proiectelor. Flexibilitatea la munca în echipă reprezintă posibilitatea de a munci cot la cot cu alți colegi, chiar dacă nu împărtășesc aceleași opinii, dar colaborează pentru a reuși. Printre principalele competențe legate de munca în echipă se numără colaborarea, cooperarea, capacitatea de a asculta și delegarea. Sosirea la timp la locul de muncă, îndeplinirea sarcinilor în termenele stabilite și a fi organizat sunt tot atâtea elemente care fac parte dintr-o etică a muncii solidă. Competențele specifice în domeniul eticii muncii cuprind automotivația, fiabilitatea, profesionalismul și disciplina. Angajații cu atitudine pozitivă sunt de bază pentru orice instituție atât publică, cât și privată. Pe lângă faptul că pot

contribui la transformarea locului de muncă într-un loc plăcut și productiv, datorită capacității lor de a rămâne pozitivi, pot contribui la echilibrarea stresului ridicat și a ritmului rapid din mediile de lucru. Cooperarea, entuziasmul, amabilitatea și respectul sunt câteva dintre principalele competențe conexe [4]. Chiar dacă par niște competențe de care s-au ținut cont mereu, totuși la moment ele prevalează, deoarece starea de bine a angajatului este primordială pentru o activitate eficientă, și de asta ține cont atât angajatul, dar și nemijlocit angajatorul. Până la pandemie, acest aspect era ținut în umbră.

Era clar că până la pandemie, funcționarii publici din Republica Moldova se confruntau deja cu o serie de probleme în exercitarea atribuțiilor lor. Aceste probleme includeau, printre altele, lipsa de resurse, birocrația, corupția și o infrastructură precară. Pandemia COVID-19 a adăugat, un nou set de provocări, menționate anterior, cum ar fi necesitatea de a lucra de acasă sau de a implementa măsuri de precauție pentru a preveni răspândirea virusului în rândul angajaților și a populației. În era postpandemică, funcționarii publici din Republica Moldova se confruntă încă cu aceleași probleme ca înainte de pandemie, dar trebuie să se adapteze și să lucreze într-un mediu mai complex și mai imprevizibil. Cu toate acestea pandemia a generat și o serie de oportunități pentru modernizarea și îmbunătățirea activității funcționarilor publici, prin adoptarea tehnologiilor digitale și prin dezvoltarea de soluții inovatoare pentru a soluționa problemele existente. De asemenea, pandemia a subliniat importanța unei administrații publice transparente, eficiente și responsabile, iar funcționarii publici ar putea fi impulsionați să își îmbunătățească performanțele pentru a răspunde acestor așteptări ale erei postpandemice.

Este cert, că autoritățile din Republica Moldova au acționat imediat atunci când a început pandemia pentru ca să nu fie perturbată activitatea administrației publice, dar, totuși probleme au apărut în toate sferele vieții sociale. A fost o perioadă grea și cu multe obstacole, dar a fost și un impuls spre schimbare și inovare. În acest context, considerăm important a menționa că în vederea îmbunătățirii calității serviciilor pe care funcționarii publici le acordă cetățenilor și în vederea adaptării la noile provocări generate de pandemie, este util a se ține cont de bunele practici ale funcționarilor publici din statele Uniunii Europene. Generalizând, am putea menționa următoarele exemple:

1. Implementarea tehnologiilor digitale în vederea îmbunătățirii serviciilor publice, deoarece aceasta este o tendință evidentă în toate statele dezvoltate ale Uniunii Europene. Funcționarii publici din Republica Moldova ar putea prelua modele de bune practici privind utilizarea tehnologiei digitale, astfel încât să ofere servicii mai eficiente și să faciliteze interacțiunea cu cetățenii.
2. Dezvoltarea de soluții inovatoare pentru a gestiona situațiile de urgență. Pandemia a demonstrat importanța pregătirii și reacției prompte la situații de urgență. Funcționarii publici din Republica Moldova se pot inspira din experiența țărilor Uniunii Europene privind dezvoltarea și implementarea planurilor de urgență, astfel încât să asigure siguranța cetățenilor și să minimizeze impactul situațiilor de criză.
3. Promovarea transparenței și a responsabilității în administrația publică. În țările Uniunii Europene există o cultură puternică a transparenței și a responsabilității în administrația publică, iar Republica Moldova trebuie să depună efort, astfel încât să asigure o administrație publică mai eficientă și mai responsabilă.

4. Colaborarea cu societatea civilă și cu sectorul privat. În țările Uniunii Europene, administrația publică colaborează cu societatea civilă și cu sectorul privat pentru a dezvolta soluții inovatoare și pentru a îmbunătăți serviciile publice. Funcționarii publici din Republica Moldova ar putea prelua aceste modele de bune practici, astfel încât să asigure o colaborare mai strânsă cu actorii non-guvernamentali și cu sectorul privat, în vederea dezvoltării unor soluții mai eficiente și mai sustenabile.

În concluzie, menționăm că era postpandemică a adus cu ea schimbări semnificative în cadrul autorităților administrației publice în general, iar Republica Moldova nu a făcut o excepție. În urma pandemiei, autoritățile publice din întreaga lume au trebuit să se adapteze la noile provocări și să găsească soluții pentru a răspunde nevoilor cetățenilor, într-un mod eficient și sigur. În Republica Moldova, autoritățile publice au făcut eforturi considerabile pentru a răspunde nevoilor cetățenilor în contextul pandemiei: s-au implementat măsuri de distanțare socială și de protecție a sănătății publice, s-au dezvoltat soluții digitale pentru a facilita accesul cetățenilor la serviciile publice și s-a promovat transparența și responsabilitatea în administrația publică.

Cu toate acestea, există încă multe provocări de abordat, în ceea ce privește eficiența și eficacitatea administrației publice din Republica Moldova. Unele din aceste provocări includ dezvoltarea infrastructurii digitale, promovarea unei culturi a transparenței și responsabilității în cadrul instituțiilor publice. În continuare, este necesară o abordare strategică și inovatoare pentru a îmbunătăți activitatea autorităților publice și pentru a răspunde nevoilor și așteptărilor cetățenilor într-un mod eficient și transparent.

BIBLIOGRAFIE

1. Legea Nr.158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Publicat: 23-12-2008 în Monitorul Oficial Nr. 230-232 art. 840. În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120077 &lang=ro (vizitat 20.04.2023).
2. Legea nr.25 din 22.02.2008 privind Codul de conduită al funcționarului public. Publicat : 11-04-2008 în Monitorul Oficial Nr. 74-75 art. 243. În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94204&lang=ro. (vizitat 20.04.2023).

Alte surse:

3. Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2021. În:https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/docu ment/attachments/raport_fp2021_final_modif.pdf. (vizitat 20.04. 2023).
4. Șase competențe non-tehnice de care aveți nevoie la locul de muncă după pandemie. În: https://eures.ec.europa.eu/six-soft-skills-you-need-post-pandemic-workplace-2022-04-20_ro. (vizitat 20.04.2023).