

MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
DIRECȚIA GENERALĂ ANTICORUPȚIE

 **Colecția**
PERIODICE



INTEGRITATEA

BULETIN DOCUMENTAR
ȘI DE INFORMARE PRIVIND
ACTIVITATEA DE PREVENIRE
ȘI COMBATERE A CORUPȚIEI

ANUL XII
Nr. 2(23)/2018
SERIE NOUĂ

EDITURA MINISTERULUI AFACERILOR INTERNE

MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
DIRECȚIA GENERALĂ ANTICORUPȚIE
DIRECȚIA PREVENIRE
SERVICIUL PREVENIRE



INTEGRITATEA

BULETIN DOCUMENTAR ȘI DE INFORMARE
PRIVIND ACTIVITATEA DE PREVENIRE
ȘI COMBATERE A CORUPȚIEI

ANUL XII

Nr. 2(23)/2018
SERIE NOUĂ

 **Colecția**
PERIODICE

EDITURA MINISTERULUI AFACERILOR INTERNE

COLECTIVUL REDACȚIONAL

Membri:

Comisar-șef de poliție MELINTESCU Octavian
Comisar-șef de poliție NISTOR Andrei
Comisar-șef de poliție CIOBANU Bogdan
Comisar-șef de poliție ARGEȘANU Mădălina-Mihaela
Comisar-șef de poliție CREȚU Ionuț-Cornel
Comisar-șef de poliție CODREANU Silviu

Secretar:

Comisar de poliție MIREA Mariana

Responsabil de număr:

Comisar-șef de poliție GHIORGHIȚĂ Bogdan

Apare semestrial.

Redacția nu își asumă responsabilitatea pentru punctele de vedere exprimate de autori.
Manuscrisele nu se înapoiază.

Adresa redacției:

București, Șoseaua Olteniței nr. 390A, Sector 4
Telefon: 021.332.38.29; Fax: 021.332.57.68
Interior: 14035; 14134; 14136; 14090

ISSN: 2537-4680

ISSN-L: 2537-4680

CUPRINS

<i>Fenomenul corupției</i> – sublocotenent Mihai Marian, Inspectoratul General al Jandarmeriei Române, Școala Militară de Subofițeri de Jandarmi „Petru Rareș” Fălticeni.....	5
<i>Tipuri de corupție</i> – comisar-șef de poliție George Laurențiu Vlad, Serviciul Județean Anticorupție Călărași	7
<i>Coordonarea și controlul – activități de management care contribuie implicit la îndeplinirea obiectivelor și/sau la prevenirea actelor de corupție</i> – comisar-șef de poliție Gabriel Obadă, Corpul de Control al Ministrului	16
<i>Corupție – cerere și ofertă. O perspectivă economică asupra corupției (I)</i> – comisar-șef de poliție Licsandru Paul, Serviciul Județean Anticorupție Olt	22
<i>Etică și relațiile publice – dimensiuni particulare și globale</i> – conf. univ. dr. Doina David, Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș	35
<i>Transparența decizională în Administrația Publică – mijloc de prevenire a corupției</i> – conf. univ. dr. Emilia Lucia Cătană, Facultatea de Drept, Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș – avocat – Baroul Mureș	46
<i>Organizarea acțiunii de prindere în flagrant la infracțiunile de corupție</i> – subcomisar de poliție Cristina Alexandru, Serviciul Județean Anticorupție Brașov	53
<i>Practici de corupție și anticorupție în managementul resurselor umane din sectorul public</i> – comisar-șef de poliție Valentin Virgil Motoc, Serviciul Județean Anticorupție Alba	58
<i>Despre corupție și alți demoni</i> – comisar-șef de poliție Sabin George Alexandrescu, Serviciul Județean Anticorupție Prahova	68

<i>Etică și integritate din perspectiva psihologului</i> – prof. univ. dr. Camelia Stanciu, decan, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș	73
<i>Marea Unire. Un Centenar de vis milenar</i> – cercetător Manuel Stănescu, istoric militar, Ministerul Apărării Naționale, Institutul de Studii Politice de Apărare și Istorie Militară	80
<i>Pledoarie pentru o cultură a eticii și integrității globale</i> – lector univ. dr. Miruna Mădălina Iancu, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș	84
<i>Etica și fenomenul corupției</i> – student Evelina Bătrânu – Facultatea de Drept, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava	92
<i>Etica și morală – corolare indispensabile preeminenței Dreptului</i> – student Constantin Adrian Ciobanu – Facultatea de Drept, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava	99
<i>Valori etice în lumea contemporană</i> – student Loredana Spoială – Facultatea de Drept, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava	103

FENOMENUL CORUPȚIEI

Sublocotenent Mihai Marian

*Inspectoratul General al Jandarmeriei Române
Școala Militară de Subofițeri de Jandarmi „Petru Rareș” Fălticeni*

Dezvoltarea socială se realizează atât în sens pozitiv, cât și în sens negativ; odată cu dezvoltarea societății, pe diferite paliere, se poate observa, la o privire mai amănunțită, și dezvoltarea în sens negativ, iar aici o să fac referire la corupție.

Acest flagel al corupției este prezent în orice stat, la nivel mondial, nefiind ceva izolat sau zonal, devenind astfel un fenomen. Însă nivelul de infiltrare a corupției depinde de o serie de factori, printre care țin să amintesc:

– gradul de dezvoltare socială, economică – și anume, cu cât un stat este mai slab dezvoltat, cu atât corupția va fi mai de amploare, ajungând până la cel mai înalt nivel;

– legislația precară, ambiguă, deficitară – îmi imaginez cât de frustrantă poate fi, pentru organele de aplicare a legii (în special organele de urmărire penală) specializate în combaterea corupției, împiedicarea în legislația ambiguă și greu de aplicat privind tragerea la răspundere a celor care se fac vinovați de săvârșirea actelor de corupție;

– educația – legat de acest factor care favorizează corupția, mai bine zis lipsa de educație, este lesne de înțeles faptul că educația joacă un rol foarte important în prevenirea corupției și ulterior în combaterea acesteia. La fel ca și o afecțiune, este mult mai ușor să previi decât să combați, însă pentru a putea preveni este nevoie de o educație adecvată, făcând referire la faptul că nu este de ajuns ca o singură persoană sau un grup de persoane să contribuie la prevenirea corupției; este necesar ca întreaga populație a unui stat să aibă un spirit civic dezvoltat în acest sens.

Fără a mă referi la mediul politic, făcând o retrospectivă a anilor de după căderea blocului comunist, după evenimentele din Decembrie '89 fenomenul corupției a cunoscut un trend ascendent. Reminiscentele regimului comunist s-au reflectat în dorința fiecăruia de a deține cât mai mult pentru interesul propriu și îmbogățirea fără just teme, acestea împreună cu lipsa simțului civic favorizând dezvoltarea fenomenului de corupție.

În opinia mea, acești trei factori principali contribuie la dezvoltarea fenomenului de corupție în rândul populației. Făcând referire la statul român, în pofida faptului că, după căderea blocului comunist, corupția a cunoscut un trend ascendent, în prezent acest fenomen este în regres. Însă, conform proverbului: „Sunt multe de spus și mai multe de făcut”, depinde de noi toți cum abordăm lucrurile și dacă alegem să fim indiferenți ori dacă avem tăria de caracter și puterea de a spune NU (corupției) și de a fi integri. Desigur, schimbarea mentalității unui popor este un proces de durată și foarte anevoios, dar nu imposibil.

Vă invit să faceți un exercițiu de imaginație și să vă gândiți cum ar fi dacă s-ar pune mai mult accent pe profesionalismul oamenilor, în detrimentul foloaselor necuvenite pe care le poate oferi o persoană pentru a ocupa un loc de muncă, sau cum ar fi dacă o persoană grav bolnavă își încredințează viața și își pune toată speranța în profesionalismul medicului care urmează să o trateze fără a fi nevoită să facă împrumuturi substanțiale pentru a recompensa medicul respectiv pentru serviciile prestate. Sunt de acord cu faptul că un medic, un profesor sau alt profesionist în domeniul său de activitate, poate că nu este remunerat conform pregătirii sale și nu beneficiază de respectul cuvenit, însă consider că refuzând să corupem sau să fim corupți contribuim la descoperirea și aprecierea adevăratelor valori și a adevăraților profesioniști.

Am asistat neputincios, de nenumărate ori, la situații în care dacă nu erai cunoscut ori dacă nu cunoșteai pe cineva și aveai o problemă de rezolvat, efectiv nu erai băgat în seamă, ori nu erai luat în considerare, ba chiar mai mult, puteau exista unele repercusiuni.

Pornind de la conceptul de criminalitate a „gulerelor albe”, care presupune ansamblul de infracțiuni săvârșite de către persoane cu un important statut în societate, aș putea spune că și corupția se subsumează acestui concept, altfel spus, fără a face referiri concrete, acest fenomen poate fi resimțit până la cele mai înalte niveluri. Corupția se reflectă în nevoia acerbă de a acapara cât mai mult pentru sine și pentru cei apropiați și cred că orice persoană este tentată la un moment dat să aleagă calea mai ușoară, de a se îmbogăți fără just temei, de a fi cât mai potentă financiar, însă niciodată acea persoană nu va avea satisfacția că a obținut cu propriile puteri, cu propriile cunoștințe un anumit lucru.

Am constatat, în decursul timpului, că este foarte important să faci ceea ce-ți place, să urmezi profesia care te atrage, oricât de greu ar părea. Oricâte piedici s-ar ivi, dacă faci ceea ce-ți place și dacă te desăvârșești ca un bun profesionist, niciodată nu va fi prea greu, totul depinde de voința fiecăruia dintre noi.

În încercarea de a concluziona asupra fenomenului corupției, țin să precizez, cu riscul de a mă repeta, că depinde de fiecare dintre noi să luăm atitudine, indiferent de mediul social din care provenim, sau de orice alt criteriu.

TIPURI DE CORUPȚIE

*Comisar-șef de poliție George Laurențiu Vlad
Serviciul Județean Anticorupție Călărași*

I. Istoria corupției în România

Conform istoricilor, corupția este mai degrabă o tradiție istorică încetățenită după ce s-a accentuat dominația otomană în Țările Române, începând cu secolul al XVI-lea și culminând în secolul fanariot, al XVIII-lea. Pentru obținerea tronului, trebuia ca domnii Țărilor Române să plătească la Constantinopol sume tot mai mari de bani. Și, atunci când erau numiți domnitori în Țara Românească sau în Moldova, aceștia urmăreau să facă bani cât mai mulți pentru a-și recupera sumele plătite turcilor pentru tron și apoi să strângă pentru ei. La rândul lor domnitorii vindeau funcții publice. Secolul al XVIII-lea a fost de referință pentru generalizarea corupției în Țările Române.

Mai târziu, în perioada domniei lui Cuza, corupția era legată de camarila coagulată de iubita sa, Maria Obrenovici. Membrii ei, printre care îi regăsim pe locotenent-colonelul Pisoțchi, Cezar Librecht, directorul general al Poștelor și Telegrafului, colonelul Docan, intermediar, spre exemplu, contracte pentru realizarea drumurilor publice, unor companii care, la rândul lor, le întorceau comisioane. Nu neapărat lua Cuza bani.

În 1862, când a fost asasinat Barbu Catargiu, iar ancheta ducea cumva spre Cuza, procurorul care instrumenta cazul a fost imediat destituit, pentru a nu merge mai departe cu ancheta. Se mai intervenea și direct în treburile justiției.

Perioada lui Carol I, pe care o încadrăm de la 1866 la 1914, a fost mai curată și mai liniștită. Au fost, e drept, și câteva afaceri care au ținut prima pagină a ziarelor. Într-una dintre ele a fost menționat și numele domnitorului, dar nu pentru că a luat ilicit bani, ci pentru că ar fi favorizat un consorțiu condus de Heinrich Strousberg, un antreprenor german, care urmărea concesionarea construcției liniei ferate Roman-București-Vârciorova (după mai multe scandaluri, abuzuri și acuze de ambele părți, statul român a anulat în 1871 concesiunea). La 1900, compania franceză Hallier a început construcția unor silozuri în portul Constanța (statul a intentat proces acestei companii, acuzând întârzieri ale lucrărilor). Avocatul francezilor a fost Raymond Poincaré, care, la finalul procesului pierdut, a oferit celebra replică: „Ce vreți, aici suntem la

Porțile Orientului, unde toate lucrurile sunt luate mai lejer!”. Dar la nivel înalt nu au fost dovediți oameni corupți. Motivul: în acea perioadă România a fost condusă de clasa politică cea mai responsabilă și plină de patriotism din istoria României. E clasa politică ce a făcut Revoluția de la 1848, Unirea de la 1859, Independența din 1877.

Îi regăsim pe frații Brătianu, frații Golescu, Costache Negri, Vasile Alecsandri, Kogălniceanu, C.A. Rosetti, oameni care nu se gândeau să se atingă de banul public. Ei aveau o anumită independență materială, erau din boierimea mică sau mijlocie.

Degradarea clasei politice s-a produs după Primul Război Mondial, în principal după introducerea votului universal pentru bărbați. Până în 1916 a existat un vot cenziar, pe bază de avere. Voturile erau relativ mai greu de cumpărat, alegătorii mai greu de prostiți, fiind mai școliți și mai informați. Prin introducerea votului universal pentru bărbați au apărut demagogii, o mulțime de noi partide în afară de liberali și conservatori ca până atunci, erau mai mulți oameni fără știință de carte. În acest context, au apărut marile afaceri de corupție. Dar, chiar și așa, față de timpurile de acum era o clasă politică mai curată. În 20 de ani, cu greu găsești patru sau cinci miniștri pe care să pui eticheta de corupți. Se disting, ca exemple negative, cei care au semnat contractele în cazul afacerii Skoda, în afacerea Payot (România a dat Franței petrol de 54 de milioane de lei și în schimb Franța a oferit 150 de avioane de luptă vechi). În 1924 a existat o afacere în urma căreia România a plătit 500 de milioane de lei, o sumă uriașă, pentru a cumpăra 250 de avioane britanice (acestea nu respectau normele de siguranță și se spune că mulți piloți români și-au pierdut viața la manșa lor. Afacerea e cunoscută sub numele de Siskin). În ea a fost implicat Carol al II-lea. Un ministru asupra căruia plana o bănuială, în general, își dădea demisia sau, dacă nu făcea acest gest, era privit ca un paria. Atunci, dacă ajungeai în fața justiției aveai toate șansele să fii judecat corect pentru că magistrații erau bine plătiți și rar planau suspiciuni de simpatii politice sau că iau bani. Justiția era mult mai curată atunci decât azi.

Pe lângă Carol al II-lea a gravitat o camarilă concentrată în jurul amantei sale, Elena Lupescu. Au fost prejudicii de miliarde și s-a atentat la siguranța națională. Corupția a făcut ca în 1940 armata să fie slab echipată, slab înarmată, prost aprovizionată. S-au băgat miliarde în înzestrarea armatei, iar când sovieticii ne-au dat ultimatumul, în 1940, nu am putut reacționa. Același lucru s-a întâmplat și în prima parte a Primului Război Mondial, când armata a fost prost echipată. La un moment dat, Carol al II-lea a dat ordin să se fabrice batiste pentru soldați cu chipul lui. Carol al II-lea a fost, probabil, cel mai corupt șef de stat din România. A oferit multe contracte lui Malaxa, Max Auschnitt, partenerii săi la partide de poker pe care industriașii le pierdeau deliberat.

În comunism, corupția a coborât de la nivel macro la nivel micro, unde a devenit generalizată. Mai ales primii ani de la instaurare, până în 1965, și ultimii, cei de după '80, au reprezentat perioade de mari privațiuni. Și atunci trebuia să oferi mici atenții, ca să te ai bine cu măcelarul, cu gestionarul de la aprozar, de la Ferometal, de la confecții. Nu se găsea nimic, dar dacă știai la cine să dai, se rezolva. Există celebrul pachet de Kent pe care eu îl dădeam doctorului, doctorul îl dădea măcelarului, care îl dădea polițistului și așa mai departe. Cazuri de mare corupție au fost mai puține, iar cele care au fost se mușamalizau sau puteau reprezenta răfuieli de partid și înscenări.¹

II. Tipuri de corupție

Fenomenul de corupție are o serie de particularități și caractere distincte care sunt dependente de natura regimului politic, de evoluția social-istorică, economică și culturală, de sistemul legislativ și de starea morală ori spirituală a fiecărei societăți.

Toate faptele de corupție reprezintă folosirea abuzivă a puterii publice, în scopul satisfacerii unor interese personale sau de grup.

Pentru o mare parte din sociologii și criminologii contemporani, fenomenul de corupție reprezintă o adevărată „maladie” a corpului social, o stare endemică ce erodează fundamentele societății civile și ale statului de drept, cu atât mai nocivă cu cât deturneză fonduri importante ale societății și orientează finalitățile procesului economic în interesul privat al unor persoane sau grupuri de persoane. De-a lungul timpului, specialiști din întreaga lume au încercat să clasifice tipurile de corupție astfel:

1. Marea și mica corupție

Sunt trei criterii pentru a diferenția marea corupție de mica corupție:

✓ ***Poziția pe care o ocupă făptuitorul***

Marea corupție este corupția politică sau de nivel înalt, care se întâlnește la nivelul organelor de conducere ale statului, cele ce alcătuiesc politicile, strategiile, legile. O elită politică, dacă este coruptă, poate schimba fie politicile naționale, fie punerea în aplicare a politicilor naționale pentru propriile interese și propria bunăstare (de exemplu, se emit acte normative care să avantajeze anumite societăți, cheltuielile publice sunt redirecționate către acele sectoare în care se înregistrează câștiguri de la corupție, se acordă puțină atenție dacă anumite legi/acte normative satisfac nevoile colectivității etc.), ori pentru a-și îmbunătăți statutul sau propria putere (cumpărarea locului la alegeri, cumpărarea voturilor).

¹ <http://romanioliberal.ro/special/documentare/istoria-coruptiei-la-romani--existau-baroni-locali-in-interbelic-333150>

Acest tip de corupție este dificil de identificat și măsurat, mai ales atunci când cel puțin unele segmente ale populației vor avea de câștigat.

Mica corupție este corupția birocratică sau administrativă, care se întâlnește la nivelul administrației publice, datorită să aplice politicile și legile create de politicieni. Se întâlnește zi de zi, acolo unde cetățeanul are contact direct cu oficialii, unde publicul trebuie să-i mituiască pe birocrați, fie să primească un serviciu la care sunt îndreptățiți, fie să accelereze o procedură birocratică. Sumele variază, dar, de regulă, acestea sunt de o valoare redusă.

✓ **Valoarea obiectului faptei de corupție**

Marea corupție poate interveni, de exemplu, în domeniul achizițiilor publice, spre deosebire de mica corupție, întâlnită la vamă, la plata taxelor, obținerea de autorizații, permise etc.

✓ **Efectul sau impactul faptei de corupție**

De exemplu, contractarea ilicită a unei firme de colectare a gunoierului poate prejudicia toți contribuabilii dintr-un oraș, în timp ce șpaga de la ghișeu nu afectează decât pe mituitor și pe cei care solicită eliberarea unei licențe asemănătoare.

O altă clasificare se realizează în funcție de suma de bani implicată și de sectorul în care apare:

a. corupție principală, care reflectă corupția comisă de reprezentanții de nivel înalt ai mediului de afaceri și guvern care își distorsionează politicile și funcționarea centrală a statului și care își permit obținerea foloaselor personale în urma cheltuielii binelui public;

b. corupție meschină, care se referă la abuzurile zilnice săvârșite de oficialitățile publice la nivel mic și mediu, deseori concretizate prin obținerea de bunuri sau servicii de bază, cum ar fi sănătatea, educația, organele de drept sau alte instituții;

c. corupția politică, ce se referă la manipularea politicilor, instituțiilor și regulilor de procedură în alocarea resurselor și finanțelor, de către cei împuterniciți care abuzează de poziția lor pentru a-și susține puterea, statutul sau afacerea.

Alte tipuri de clasificare a corupției:

a. captarea statului, în cazul în care firmele mari influențează legile, politicile și reglementările statului pentru a lucra în avantajul lor, oferind câștiguri private ilicite funcționarilor publici;

b. cleptocrația, care se referă la un guvern cu lideri corupți (cleptocrați) care urmăresc a-și extinde averea personală și puterea politică. În mod obișnuit, acest sistem implică delapidarea fondurilor în detrimentul populației mai largi.

Cleptocrațiile sunt, în general, asociate cu *dictaturi*, *oligarhii*, *junturi militare* sau alte forme de guverne *autocratice* și *nepotiste*, în care supravegherea

externă este imposibilă sau nu există. Această lipsă de supraveghere poate fi cauzată sau exacerbată de capacitatea funcționarilor cleptocrați de a controla atât furnizarea de fonduri publice, cât și mijloacele de alocare a acestor fonduri. Câștigătorii cleptocrați tratează adesea *trezoreria* țării lor ca sursă de bogăție personală, cheltuiesc fonduri pentru *bunuri de lux* și extravagante, după cum consideră de cuviință. Mulți conducători cleptocrați transferă în secret fondurile publice în *conturi bancare* ascunse în țări străine, pentru a se asigura dacă sunt înlăturați de la putere.²

La începutul anului 2004, organizația germană anticorupție *Transparency International* a lansat o listă cu ceea ce crede că reprezintă cei mai importanți zece lideri cleptocrați din ultimele două decenii. În ordinea sumelor pretinse a fi furate, acestea au fost:

1. fostul *președinte indonezian Suharto* (15-35 miliarde de dolari);
2. fostul *președinte filipinez Ferdinand Marcos* (cel puțin 10 miliarde de dolari în 1986, echivalentul a aproximativ 21,6 miliarde de dolari în 2014);
3. fostul *președinte congolez Mobutu Sese Seko* (5 miliarde de dolari);
4. fostul *șef de stat nigerian Sani Abacha* (2-5 miliarde de dolari);
5. fostul *președinte iugoslav Slobodan Milošević* (1 miliard de dolari);
6. fostul *președinte haitian Jean-Claude Duvalier* („Baby Doc”) (300-800 de milioane de dolari);
7. fostul *președinte peruvian Alberto Fujimori* (600 de milioane de dolari);
8. fostul *prim-ministru ucrainean Pavlo Lazarenko* (114-200 de milioane de dolari);
9. fostul *președinte al Nicaragua Arnoldo Alemán* (100 de milioane de dolari);
10. fostul *președinte filipinez Joseph Estrada* (78-80 de milioane de dolari)³.

c. corupția politică este acel comportament care încalcă și subminează normele și democrația. Aceasta include cumpărarea sprijinului electoral în timpul alegerilor.

O altă clasificare a corupției:

a. marea corupție, care se referă, în general, la actele elitei politice, care își folosește puterea în atingerea unor scopuri economice personale;

b. corupția birocratică, ce se referă la actele corupte ale birocraților în relațiile lor cu superiorii lor (elită politică) sau cu publicul;

c. corupția legislativă se referă la modul și la măsura în care poate fi influențat comportamentul votării legislatorilor. Legislatorii pot fi mituiți de grupurile de interese pentru a adopta legislații ce pot avantaja anumite grupuri economice.

² <http://www.kas.de/wf/doc/4180-1442-1-30.pdf>

³ <https://en.wikipedia.org/wiki/Kleptocracy>

2. Corupția sistemică și cea sporadică

a. Corupția sistemică (endemică) este corupția care face parte integrantă și esențială din sistemul economic, social și politic. Practic, majoritatea instituțiilor și activităților sunt folosite și dominate de indivizi și grupuri de indivizi corupți, neexistând altă posibilitate pentru cetățeni decât a accepta și a se implica în aceste acte de corupție.

b. Corupția sporadică (ocazională) se petrece în mod neregulat, ocazional; influențează nu mecanismul, ci individul, afectând morala celor implicați.

3. Corupția funcțională și cea disfuncțională

a. Corupția funcțională se întâlnește atunci când se facilitează îndeplinirea legală a unor acte, pentru a „unge” mecanismul birocrăției. Sumele implicate sunt mici.

Este mai degrabă o chestiune legată de cultură, societatea însăși legitimează astfel de conduite.

b. Corupția disfuncțională este corupția ce are ca efect îngreunarea activităților. Foloasele oferite/primate au valoare ridicată.

4. Corupția în sectorul public și cea în sectorul privat

a. Corupția în sectorul public este cea care cuprinde:

– corupția administrativă: privește activitatea administrației publice locale și centrale, autoritățile vamale, sănătatea și asistența socială, cultura și învățământul, instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice și siguranței naționale;

– corupția în justiție: privește autoritățile judecătorești, parchetele și instanțele;

– corupția economică: se întâlnește în special în domeniul financiar-bancar, în agricultură, silvicultură și în unele ramuri ale industriei, metalurgie-siderurgie, precum și în prelucrarea și comercializarea petrolului;

– corupția politică: este legată în special de activitatea parlamentară și a partidelor politice: efectele negative ale imunității parlamentare, influențarea inițiativelor legislative, finanțarea partidelor politice și a campaniilor electorale.

b. Corupția în sectorul privat implică activitățile comerciale desfășurate de societățile naționale sau companiile multinaționale. Ea afectează competiția corectă și regulile economiei de piață, scade calitatea produselor și serviciilor, scade investițiile economice. În actele de corupție sunt deseori implicați oficiali (mita privat-public), mituiți pentru a acorda facilități fiscale sau anumite contracte unor firme, de la achiziții mărunte la contracte de producere de armament și la concesionări pentru exploatarea resurselor naturale. Dar la fel de periculoasă este și corupția în interiorul societății sau între firme (mita privat-privat).

5. Corupția activă și cea pasivă

a. Corupția activă constă în propunerea sau oferirea de foloase agentului public.

b. Corupția pasivă constă în acceptarea acestor foloase.

6. Corupția neagră, cenușie și albă

a. Corupția neagră se referă la comportamentele repudiate atât de opinia publică, precum și de elite.

b. Corupția cenușie privește condamnarea corupției doar de elitele societății.

c. Corupția albă privește fapte sau comportamente antisociale a căror sancționare nu este dorită de nicio categorie socială, corupția fiind găsită tolerabilă. Intră aici activitatea de lobby, dar și mici „atenții” (de exemplu, flori) date profesoarei, doctorului etc.⁴

III. Cauzele corupției

Specialiștii privesc corupția ca pe un fenomen complex și aproape universal. Aceasta nu înseamnă că flagelul corupției se manifestă în același grad și cu aceleași forme pretutindeni. În fapt, formele, cauzele și intensitatea fenomenului de corupție diferă în funcție de anumiți factori economici, sociali, culturali și comportamentali. Altfel spus, corupția, ca dimensiune și forme de manifestare, este întotdeauna expresia unui anumit context socio-cultural.

Cauzele corupției sunt:

1. Deficitul de informații

- a. lipsa legislației ce oferă libertate de informare;
- b. absența unei prese locale de investigație;
- c. lipsa libertății de exprimare și a libertății presei;
- d. lipsa unor instrumente de măsurare a corupției;
- e. paradisurile fiscale care își taxează propriii cetățeni și propriile companii, dar nu companiile străine și refuză să dezvăluie informațiile necesare pentru impozitare internațională. Acest lucru permite existența corupției politice și evaziunii fiscale la scară largă în țări străine.

2. Ineficiențe ale guvernului

- a. nivel ridicat de birocrație și structuri administrative ineficiente;
- b. lipsa unei societăți civile active și a organizațiilor neguvernamentale care monitorizează guvernul;
- c. lipsa implicării cetățenilor în politică și prezența slabă la vot, în special la alegerile naționale, deoarece alegătorii se gândesc că fiecare vot are o greutate mică;

⁴ Danileț, C., *Corupția și anticorupția în sistemul juridic*, Editura C.H. Beck, 2009.

- d. lipsa reformelor din administrația publică;
- e. lipsa statului de drept;
- f. un sistem judiciar care nu este independent (independența judiciară și separarea puterilor în stat);
- g. lipsa protecției avertizorilor de integritate;
- h. folosirea de bani lichizi pentru efectuarea plăților, în loc de transferuri electronice, care sunt mult mai atent supravegheate și mai greu de ascuns;
- i. investiții publice de proporții care nu sunt atent supravegheate de societatea civilă;
- j. salariile mici ale funcționarilor publici, care îi fac susceptibili la luare de mită;
- k. un singur grup sau o familie care deține principalele funcții politice sau guvernamentale. Lipsa de legi care interzic membrilor aceleiași familii să lucreze în același departament sau să interacționeze în scop profesional, prevenind riscul unui conflict de interese;
- l. interacțiunea ridicată dintre cetățeni și funcționarii publici. Scăderea posibilităților de a comite acte de corupție.

De exemplu, se poate folosi internetul pentru a trimite aplicații la primărie, documente sau formulare fiscale, iar aceste documente pot fi procesate automat prin sisteme informatice.

3. Ineficiențele economice

- a. prezența unui sector public mare, în care nu există competiție cu alte companii interne sau externe;
- b. lipsa competiției pe piață;
- c. exploatarea și exportul unor resurse naturale abundente, ce au fost recent descoperite, pot încuraja corupția.

4. Condițiile sociale

- a. sărăcia;
- b. prezența unor cercuri de interese închise care nu se preocupă decât de propria bunăstare;
- c. structuri sociale centrate pe familie sau clanuri, unde nepotismul și favoritismul devin „tradiții” și sunt social acceptate;
- d. o economie bazată pe cadouri, înțelegeri informale sau conexiuni cu partidul de la putere;
- e. lipsa de educație și rata ridicată de analfabetism în rândul populației;
- f. cazuri frecvente de discriminare și intimidare în rândul populației;
- g. inegalitatea și discriminarea între sexe;
- h. războaie sau alte forme de conflict ce se corelează cu o scădere a securității publice;
- i. acces scăzut la internet.

5. *Mass-media* – libertatea presei este corelată cu reducerea corupției.

6. *Mărimea sectorului public*

a. cheltuielile publice de amploare sunt expuse la un risc ridicat de corupție, precum nepotism, mită sau deturnare de fonduri;

b. privatizarea, dar și alte activități economice, cum ar fi vânzarea de proprietăți guvernamentale, sunt expuse foarte mult la forme de corupție precum nepotismul, favoritismul sau clientelismul⁵.

IV. Efectele corupției

Creșterea corupției este puternic asociată cu scăderea investițiilor private și, prin urmare, reduce rata de creștere economică. În plus, corupția duce la creșterea inegalității sociale, ceea ce generează frustrare pentru cei defavorizați și duce la scăderea nivelului de investiții, a locurilor de muncă sau a altor oportunități. Corupția descurajează investițiile, limitează economia, creșterea și modificarea compoziției cheltuielilor guvernamentale, deseori în detrimentul creșterii economice viitoare.

Putem rezuma consecințele corupției, după cum urmează:

- a. investiții mai mici, inclusiv investițiile străine directe;
- b. creșterea economică redusă;
- c. o schimbare în componența cheltuielilor guvernamentale de la activități mai productive la activități mai puțin productive;
- d. mai mare inegalitate și incidență ridicată a sărăciei;
- e. reducerea eficienței ajutorului;
- f. expunerea țării la crizele valutare.

Bibliografie

1. Danileț, C., *Corupția și anticorupția în sistemul juridic*, Editura C.H. Beck, 2009.
2. Direcția Generală Anticorupție, Serviciul Studii și Proiecții Anticorupție, *Studiu privind relaționarea dintre criminalitatea organizată și corupție*, București, decembrie 2011.
3. <http://www.kas.de/wf/doc/4180-1442-1-30.pdf>
4. https://mpira.ub.uni-muenchen.de/76445/1/MPRA_paper_76445.pdf
5. <http://romanalibera.ro/special/documentare/istoria-coruptiei-la-romani--existau-baroni-locali-in-interbelic--333150>
6. <https://en.wikipedia.org/wiki/Kleptocracy>

⁵ https://mpira.ub.uni-muenchen.de/76445/1/MPRA_paper_76445.pdf

COORDONAREA ȘI CONTROLUL – ACTIVITĂȚI DE MANAGEMENT CARE CONTRIBUIE IMPLICIT LA ÎNDEPLINIREA OBIECTIVELOR ȘI/SAU LA PREVENIREA ACTELOR DE CORUPȚIE

*Comisar-șef de poliție Gabriel Obadă
Corpul de Control al Ministrului*

Având în vedere faptul că prevenirea corupției¹ constituie ansamblul măsurilor realizate în scopul reducerii incidenței faptelor de corupție săvârșite de personalul M.A.I., al adoptării unui comportament integru și al creșterii încrederii cetățenilor în instituție, considerăm că îndeplinirea acestor deziderate contribuie implicit la îndeplinirea obiectivelor organizației.

Pe acest considerent, analizând reciproc, în condițiile în care coordonarea reprezintă ansamblul de acțiuni prin care sunt puse de acord părțile componente, structurile organizatorice cu subsistemele conduse și este menținută starea de ordine a organizației și armonia internă, respectiv sunt prevenite dereglările în sistemele conduse, rezultă că această funcție a managementului (cea de coordonare), contribuie la rândul său la prevenirea corupției.

Din analiza definiției funcției de control² (activitatea specifică de analiză, verificare și măsurare a realizării cantitative și calitative a unor performanțe, a sarcinilor sau lucrărilor, compararea acestora cu obiectivele planificate și indicarea măsurilor ce se impun pe parcursul ori la sfârșitul acestei activități pentru menținerea stării de normalitate a activității entității M.A.I.), raportată la cea a coordonării și cea a prevenirii corupției, rezultă că, luate separat (mai ales în activitatea practică), acestea nu au efectul scontat, deoarece trebuie să fie exercitate într-o strânsă interdependență sau interrelaționare.

În acest sens, referitor la întrebarea: „*Coordonarea și controlul sunt activități de prevenire a corupției?*”, răspunsul este pozitiv, fiind în concordanță

¹ O.M.A.I. nr. 62 din 13 iunie 2018 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

² O.M.A.I. nr. 138 din 2 septembrie 2016 privind organizarea și executarea controalelor în Ministerul Afacerilor Interne.

directă cu cel al răspunsului la întrebarea: „Sunt coordonarea și controlul – activități de prevenire a neregulilor sau disfuncțiilor?”.

Un exemplu concludent referitor la importanța coordonării, controlului activităților și prevenirii corupției, poate fi acela din activitatea practică de patrulare a agenților de siguranță publică, agenți care, în lipsa unui ofițer coordonator sau a unui șef de schimb, își stabilesc itinerarul de patrulare în zona de responsabilitate, în funcție de cazurile de intervenție repartizate de către dispeceratul SNUAU³ 112, după care se deplasează în funcție de „fler” sau informații obținute (în situația fericită), sau pentru rezolvarea unor probleme personale, altele decât cele de serviciu. Astfel, se creează premisele nerespectării dispozițiilor, apariției neregulilor și chiar apariției actelor sau faptelor de corupție.

În concluzie, pentru prevenirea unor astfel de evenimente negative, o soluție ar putea fi exercitarea coordonării realizată fie prin stabilirea în „Registrul dispozitivelor de siguranță publică” a unor itinerare de patrulare, pe străzi și intervale orare clar definite, prevăzute cu puncte de staționare, fie prin coordonarea directă a ofițerului coordonator, care, în cadrul unor microacțiuni, îndrumă agenții de poliție (prin intermediul dispozitivelor de comunicare emisie-recepție) pe itinerare de patrulare, în funcție de situația operativă existentă.

Dacă anterior am prezentat un exemplu pentru crearea premiselor apariției deficiențelor la nivel de execuție și adoptarea unor măsuri de prevenire prin intermediul coordonării, se impune dezbateră exercitării coordonării, controlului și prevenirii corupției la nivel de management. În acest sens, consider că cea mai mare greșeală care se face la momentul actual este cea a abordării sistemului de control intern managerial, prin „încăpățânarea neînțelegerii” conceptului și necesității implementării sistemului de control intern managerial, prin neînțelegerea faptului că fiecare activitate a managementului are un corespondent într-un standard de control intern managerial, care, implementat, presupune că managementul este performant.

De asemenea, cu ocazia efectuării coordonării sau controlului managementului structurilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, atât șefii ierarhici, cât și structurile de control monitorizează sistemul de control intern managerial din perspectiva implementării sau dezvoltării acestuia, doar la nivel de execuție, la compartimentul care asigură, de regulă, secretariatul comisiei de monitorizare.

În acest context, pentru asigurarea feedbackului ideal necesar îndeplinirii obiectivelor organizației se impune profesionalizarea ofițerilor care

³ Sistemul Național Unic pentru Apeluri de Urgență.

coordonează/controlează managementul activităților, prin participarea acestora la cursuri de perfecționare, coroborată cu efectuarea unor stagii de documentare la unitățile subordonate. În vederea cunoașterii situației operative și promovării unor practici unitare, adaptate la transformările mediului de intervenție profesională, ținând cont de modificările reglementărilor în domeniu.

De menționat este faptul că, în prezent, toate organizațiile de succes, indiferent de domeniul de activitate, au renunțat demult la managementul empiric, acestea folosind instrumente moderne, de genul controlului intern managerial, de exemplu: implementarea managementului calității la nivelul administrației publice, cu accent pe un sistem unitar și recunoscut la nivel național și/sau european, prin implementarea standardelor ISO (Organizația Internațională de Standardizare), CAF (Cadrul de Autoevaluare a modului de funcționare a instituțiilor administrației publice – Common Assessment Framework), BSC⁴ (Balanced Scorecard – sistem de management al performanței).

Necesitatea și importanța coordonării

Potrivit art. 6.2.4. din Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018, „*pentru realizarea obiectivelor, conducătorul entității publice asigură coordonarea deciziilor și acțiunilor compartimentelor și organizează consultări prealabile atât în cadrul compartimentelor, cât și între acestea*”.

Atributul de coordonare, esențial pentru actul de conducere, poate fi clasificat în funcție de următoarele criterii⁵:

- a) După criteriul de ansamblu:
 - coordonarea de ansamblu – are un sens larg de direcționare a tuturor subsistemelor și mobilizare a forțelor în vederea îndeplinirii obiectivelor;
 - îndrumarea și îmbinarea judicioasă în mod unitar a tuturor laturilor activității structurii, desfășurate în vederea realizării aceluiași obiective;
 - realizarea unei unități de acțiune prin punerea de acord a tuturor activităților subsistemelor și compartimentelor;
 - subordonarea tuturor activităților scopurilor urmărite, asigurând menținerea și funcționarea optimă a acestora ca întreg;

⁴ Prin intermediul Balanced Scorecard (BSC), instituțiile administrației publice vor putea să-și planifice, coordoneze și monitorizeze performanța organizațională. BSC privește strategia instituției din patru perspective – perspectiva financiară, perspectiva beneficiarilor, procesele interne, învățare și dezvoltare și permite transpunerea obiectivelor strategice în obiective, acțiuni, indicatori și ținte operaționale (targets) până la ultimul nivel organizațional.

⁵ Colonel dr. Toma Marin, *Coordonarea și controlul activităților*, Editura Ministerului Afacerilor Interne – 1997.

- b) După criteriul forței umane:
- echilibrarea sarcinilor, armonizarea eforturilor necesare și unitatea de acțiune în îndeplinirea obiectivelor;
 - totalitatea acțiunilor de conducere;
 - îndrumarea sistemică a activităților și factorilor ce înfăptuiesc procesul de execuție;
 - corelarea eforturilor componentelor grupului în mod egal.

- c) După criteriul fundamental:
- atribut de bază al conducerii;
 - creația practicii ce se exercită permanent pe baza cunoașterii felului în care funcționează sistemul;
 - sistem de identificare a problemelor, care impune intervenția conducerii în raport de necesitate.

Rolul principal al coordonării îl constituie menținerea, păstrarea și perfecționarea stării de ordonare a sistemului conducător și a celui condus, precum și a tuturor relațiilor dintre ele.

Un alt rol important al coordonării îl constituie evitarea dereglărilor în sistemele conduse, pentru cea mai rațională utilizare și valorificare a tuturor resurselor, inclusiv a celor umane.

Coordonarea are ca rol:

- sincronizarea activităților în cadrul unei structuri sau între mai multe structuri;
- păstrarea legăturilor între subsistemele unui sistem, asigurarea ritmului activităților și succesiunea lor în timp;
- informarea tuturor unităților asupra rolului lor în activitatea de ansamblu, menținerea legăturilor informaționale între sisteme;
- soluționează contradicțiile și conflictele apărute în desfășurarea activităților;
- corectează devianțele ce apar în derularea activității.

Cerințele coordonării:

- conducerea în echipă, promovarea efectivă a formelor și modalităților perfecționate ale muncii;
- armonizarea aspectelor structurale, funcționale, obiective și subiective cu realitatea;
- stabilirea unor legături raționale și eficiente între compartimente;
- coordonarea selectivă a problemelor prioritare, lăsându-le pe celelalte în sarcina compartimentelor inferioare;

- crearea unor colective temporare cu participarea specialiștilor din diferite domenii;
- armonizarea deciziilor luate pe diferite trepte ale conducerii;
- asigurarea desfășurării procesului de punere în aplicare a deciziilor luate;
- receptivitatea față de tot ceea ce este nou, stimularea inițiativelor, spiritului inovator, a gândirii creatoare;
- climat favorabil de muncă în ceea ce privește colaborarea;
- promovarea intereselor personalului prin perfecționarea pregătirii profesionale și creșterea competenței.

Coordonarea și monitorizarea structurilor de control în cadrul M.A.I.

Modalități de realizare a coordonării:

- coordonarea de către conducere a funcțiilor fiecărui nivel ierarhic;
- coordonarea pe verticală de către conducătorul de pe cel mai înalt nivel.

Instituțional, coordonarea și monitorizarea structurilor de control în cadrul M.A.I. sunt relativ noi, au apărut prin înființarea unui compartiment în cadrul structurilor centrale de control ale M.A.I. (în anul 2015 la I.G.P.R. și 2016 la Corpul de Control al Ministrului, I.G.J.R. și I.G.S.U.), în vederea armonizării deciziilor și a acțiunilor componentelor structurale ale entităților M.A.I., pentru a se asigura realizarea obiectivelor acesteia. Scopul coordonării îl constituie coeziunea sistemului, echilibrul între activitățile și compartimentele acestuia.

La nivelul Corpului de Control al Ministrului, principalele activități avute în vedere pentru coordonarea și monitorizarea structurilor de control sunt:

- a) efectuarea unor stagii de documentare la unitățile subordonate, în vederea cunoașterii particularităților domeniilor de activitate și promovării unor practici unitare adaptate la transformările mediului de intervenție profesională, ținând cont de modificările reglementărilor în domeniu;
- b) monitorizarea modului în care sunt respectate prevederile O.M.A.I. nr. 138/2016 cu modificările și completările ulterioare, privind înaintarea către Corpul de Control al Ministrului, a rapoartelor privind concluziile controalelor de fond, tematice și inopinate, efectuate de structurile de control subordonate;
- c) monitorizarea punerii în aplicare a sarcinilor prevăzute în planurile de măsuri aferente controalelor (de fond, tematice sau inopinate) finalizate;
- d) analiza în dinamică a indicatorilor cantitativi și calitativi de evaluare rezultați din raportarea semestrială și trasarea unor linii directe, necesare pentru identificarea soluțiilor reale de remediere a deficiențelor existente sau de prevenire a producerii unor potențiale disfuncții sau nereguli;

e) desfășurarea unor acțiuni de verificare directă prin intermediul unor controale/recontroale tematice sau inopinate prin care să fie efectuate toate cele patru activități prezentate mai sus, la punctele a)-d).

Mijloacele și instrumentele prin care se realizează coordonarea sunt: planurile cu indicatorii de muncă, sistemele informaționale, organigramele, bilanțurile, analizele și sintezele, notele de sarcini.

Coordonarea judicioasă presupune repartizarea echilibrată a sarcinilor în cadrul sistemului, eficacitatea fiind condiționată în mare măsură și de modul în care este concepută și rezolvată subordonarea diferitelor compartimente.

CORUPȚIE – CERERE ȘI OFERTĂ. O PERSPECTIVĂ ECONOMICĂ ASUPRA CORUPȚIEI (I)

*Comisar-șef de poliție Licsandru Paul
Serviciul Județean Anticorupție Olt*

I. Noțiuni și definiții

Vom căuta să utilizăm principii și noțiuni economice prin a le suprapune celor juridice, creând corespondențe între ele, așa încât să evidențiem direcții de urmat în vederea prevenirii corupției. Debutul demersului se constituie în translatarea conceptelor economice în termeni utilizați îndeosebi în domeniul judiciar.

În teoria economică, piața este mediul în care își desfășoară activitatea vânzătorii și cumpărătorii. Totodată, reprezintă locul de întâlnire al cererii cu oferta. Practic, între producătorul unui bun/serviciu și consumatorul bunului/serviciului respectiv se interpune piața.

Corupția apare în momentul și locul întâlnirii cererii de serviciu corupt, solicitare făcută de către cetățeni, cu oferta unui astfel de serviciu, furnizat de către funcționar.

„*Bunul sau produsul*” tranzacționat este serviciul corupt al salariatului. Ne vom referi în continuare mai degrabă la termenul de „produs”, pentru a nu risca să inducem ideea că serviciul corupt este un lucru bun, pozitiv.

„*Clientul*” este considerat a fi cel care solicită sau accesează „produsul” de tranzacționat; de cele mai multe ori este cetățeanul.

„*Furnizorul*” este cel care oferă serviciul corupt, respectiv salariatul instituției în atribuțiile căruia intră rezolvarea unor interese legitime ale cetățenilor.

„*Prețul*” este valoarea, cuantumul șpagii.

Așadar, piața corupției este locul unde dispare integritatea funcționarilor și cetățenilor, precum și spațiul unde se tranzacționează, prin vânzare-cumpărare, principiile morale.

II. Legătura dintre cerere și ofertă

Într-o economie de piață, liberă, cererea și oferta sunt interconectate și dependente una de cealaltă, modificări survenite asupra uneia determină de cele mai multe ori schimbarea valorii celeilalte.

În funcție de nivelul și influența cererii și ofertei, distingem următoarele cazuri:

1. Cererea determină apariția și întreține oferta

Societatea civilă, prin membrii săi, dorește să acceseze un serviciu corupt pentru satisfacerea nevoilor proprii, indiferent dacă sunt legale sau ilegale.

Cererea vine din partea societății civile. Pentru că există cerere de serviciu corupt, și dacă nu există nimic să o împiedice, oferta apare pentru a răspunde cererii, întocmai ca într-o economie de piață. Oferta serviciului corupt este a salariaților instituțiilor și unităților. Practic, are loc o presiune asupra salariaților, cărora li se prezintă diverse avantaje materiale sau nepatrimoniale, pentru a-i determina să abuzeze de funcția în care sunt învestiți. Această presiune coruptivă este cu atât mai accentuată cu cât serviciile oferite de instituții (aprobări, acorduri, avize etc.) sunt mai greu de obținut pe cale legală, fie din punct de vedere al condițiilor ce trebuie îndeplinite, fie pentru că necesită un timp mai îndelungat de obținere (timp de așteptare și de soluționare).

2. Oferta determină apariția și întreține cererea

Salariații care furnizează servicii ori bunuri către clienți (membrii societății civile) arată disponibilitatea de a-și îndeplini ori încălca atribuțiile contra unor avantaje ilegale. Clienții apar, rând pe rând, realizând că-și pot rezolva necesitățile mai ușor, în schimbul foloaselor solicitate de angajații instituțiilor respective.

3. Există cerere și există ofertă

Abia așteaptă a se întâlni. Caută activ să se găsească una pe cealaltă. Este situația actuală. Chiar dacă pentru client și pentru furnizorul de corupție există riscul de a fi trași la răspundere penală, ei socotesc că foloasele obținute prin tranzacționarea „produsului” depășesc și justifică riscul asumat, cu condiția de a fi în acord asupra „prețului”.

Pe lângă aceste cazuri, mai avem, în teorie:

4. Cererea există, dar ofertă nu există și nu va fi

Cererea unui serviciu corupt se lovește de fiecare dată de refuzul manifestat de salariații instituțiilor, care dau dovadă de integritate în totalitatea lor.

Corupția există doar în forma promisiunii și/sau oferirii de bani, bunuri sau alte valori funcționarilor, nefiind urmată de acceptare și primire. Ar exista deci doar infracțiunea de dare de mită.

5. Oferta există, dar cerere nu există și nu va fi

Chiar dacă salariații sunt dispuși a se lăsa corupți, societatea civilă nu este interesată și nu are nevoie de astfel de „servicii”.

Corupția există doar în forma pretinderii de bani, bunuri sau alte valori de către funcționari, nefiind urmată de dare de mită.

Ar exista doar infrațiunea de luare de mită.

Oferta de servicii corupte dispare singură într-un timp relativ scurt, întrucât nu se găsesc clienți pentru „produsul” oferit. Există în schimb doar riscul tragerii la răspundere penală a salariatului, pentru săvârșirea unor infrațiuni de corupție, în contrapartidă neexistând vreun beneficiu pentru acesta. Prin urmare devine, nerentabil pentru „producător”, care-și retrage oferta, neavând desfacere.

6. *Nu există nici cerere și nici ofertă*

Practic, nu există corupție. Situație utopică, în care cu timpul dispare și conceptul de corupție.

Este evident că aceste ultime trei cazuri sunt situații ce se apropie de ideal sau chiar îl ating, însă realitatea este dată de primele trei situații.

Deci, trebuie căutate posibilități de prevenire a apariției primelor trei cazuri, precum și de transformare a acestora în oricare din ultimele trei. Cum ar fi posibil acest lucru?

Privind din punctul de vedere al cererii și ofertei de servicii corupte, se desprind două direcții de acțiune pentru prevenirea/reducerea corupției, care va trebui să fie urmate concomitent (întrucât ne aflăm în situația enunțată la punctul 3).

1. *scăderea cererii* – diminuarea presiunii coruptive manifestată din exteriorul unității/instituției asupra salariaților, adică membrii societății civile să nu mai ofere mită;

2. *scăderea ofertei* – creșterea rezistenței salariaților la astfel de presiuni și reducerea posibilității de apariție/manifestare a comportamentului corupt al acestora.

III. Factori care influențează cererea și oferta de servicii corupte

În căutarea unor soluții pentru diminuarea corupției vom ține cont și de faptul că cererea și oferta de servicii corupte variază în funcție de următorii factori:

a) *„Preț”*

În economie, prețul influențează foarte mult cererea și oferta. Dacă prețul este ridicat, atunci furnizorii vor crește oferta, sesizând premisele unui profit sporit. În schimb dacă, prețul este redus, atunci oferta scade, însă poate crește cererea. Similar este și în cazul „produselor” noastre.

– Dacă nivelul șpăgii solicitate este prea mare, atunci puțini vor plăti pentru achiziționarea serviciului corupt al funcționarului, cererea se diminuează, efectul fiind scăderea frecvenței cazurilor de corupție, însă cuantumul mitei pentru un act de corupție va crește. Dacă totuși există cerere, atunci cuantumul ridicat al șpăgii o va face mai tentantă și există posibilitatea ca mai mulți salariați să fie dispuși a abuza de funcția lor la vederea unui premiu mare, crescând astfel și frecvența cazurilor.

– Dacă „prețul” este scăzut, atunci cererea va crește, întrucât mai mulți „clienți” își pot procura serviciile funcționarilor. Poate scădea însă oferta, pentru că funcționarii se gândesc că răsplata primită pentru încălcarea legii este prea mică și nu mai merită riscul pedepsei.

b) Riscul de a fi descoperit și tras la răspundere

Este evident pentru „furnizorul” nostru că va lua în calcul probabilitatea de a fi identificat și sancționat.

– Cu cât riscul de a fi prins este mai mare, cu atât nu va mai oferi „produsul” atât de des, existând însă posibilitatea să-i crească „prețul” și să-l ofere mai rar. Totodată, el va încerca să se școlarizeze încercând să fie cu un pas înaintea organelor de urmărire penală, adaptându-și metodele și mijloacele de producție întocmai, sporindu-și măsurile de precauție. De aceea, mediatizarea cazurilor de corupție trebuie făcută fără a se oferi detalii cu privire la modul concret de acțiune al autorităților cu atribuții în domeniu. Desigur, există și posibilitatea de a opri „producția” și a se retrage de pe „piață”.

– Cu cât riscul este mai redus cu atât ofertantul se va manifesta mai activ și mai nestingherit. Va căuta chiar să-și facă publicitate prin terțe persoane, în dorința de a avea mai mulți „clienți”. Va oferi oricui este dispus să plătească oricât de puțin ar plăti (de exemplu, polițiștii care te iartă de amendă contra unei sticle de 2 litri de suc Fanta sau unei „baterii de vin”, mai rar în prezent).

c) „Calitatea clientului”

Funcționarul evaluează persoana căreia îi va cere șpaga sau de la care o va accepta.

– Cu cât „clientul” pare a fi mai cu dare de mână cu atât prețul tranzacției va fi mai ridicat. (de exemplu, polițiștii care aleg să verifice în trafic cu precădere automobile de lux). Cetățeanul este în stare să ofere sume de bani importante, crescând astfel tentația pentru funcționar.

– Cu cât cetățeanul este mai lipsit de mijloace materiale, el chiar dacă ar vrea, nu ar avea de unde să dea șpagă. În acest caz „furnizorul” fie nu-și va oferi serviciile, fie o va face dar la un „preț” mai scăzut, corespunzător posibilităților „clientului”.

d) Poziția socială a „clientului”

Cu cât persoana pentru care va abuza de atribuțiile funcției este într-o poziție relativă mai ridicată decât a sa, cu atât „furnizorul” este mai dispus să-și ofere serviciile, uneori gratis, doar pentru „a fi pe placul și în grațiile” acesteia.

e) Folosul obținut de către „client”

Cu cât avantajul obținut de „client” este mai ridicat, cu atât valoarea șpăgii va crește, dar poate crește și dorința sa de a beneficia de un „serviciu corupt”. Astfel, crește și probabilitatea ca funcționarul să solicite mită sau să răspundă afirmativ „cererii”.

f) Setul de valori morale proprii ale „furnizorului” și „clientului”

Cu cât aceștia vor fi mai integri, cu atât se va oferi și se va cere mai puțin. Conștientizarea consecințelor corupției, pe termen lung, asupra societății civile în ansamblu poate estompa manifestarea comportamentului corupt.

g) Dificultatea cu care se poate oferi „produsul”

În economie, dezvoltarea condițiilor tehnice de producție, care devin mai performante, face să crească productivitatea și reduce costurile per produs.

Rezultatul este sporirea cantității de bunuri oferite și posibilitatea pentru vânzător să le ofere la un preț redus, ceea ce va crește atractivitatea lor pentru clienți. Tot așa, lipsa procedurilor clare, a controalelor și a măsurilor preventive, conduc la o facilitare a apariției corupției în rândul salariaților care pot oferi mai rapid și mai nestingheriți „produsele” lor și chiar la un „preț” mai mic.

h) Necesitatea accesării de către societatea civilă a anumitor servicii publice

Corupția în sectorul public are loc la contactul cetățeanului cu funcționarul. În multe cazuri, cei doi se întâlnesc pentru că legiuitorul îi obligă (funcționarul controlează, aprobă, avizează activitatea cetățeanului; îi acordă drepturi; îi dă acces la banul public; îl poate sancționa etc.). Pentru satisfacerea nevoilor derivate din acestea, cetățeanul poate încerca să cumpere bunăvoința funcționarului. Cu cât cetățeanul are o nevoie mai mare de aprobări și avize, cu atât el va căuta mai accentuat să le obțină, fiind mai dispus să ofere șpagă pentru ele. Funcționarul, văzând că este căutat des și că activitatea sa poate fi remunerată și ilicit, este mai probabil să cadă pradă tentației la care este supus ori să inițieze chiar el actul de corupție, pretinzând o compensație bănească în schimbul efectuării atribuțiilor de serviciu mai repede.

i) Satisfacția la locul de muncă

Un dicton celebru spune că „dacă îți place ceea ce faci, atunci nu vei munci nici măcar o zi în viață”. Starea emoțională pozitivă pe care un angajat o simte la locul de muncă are o legătură directă cu performanța acestuia. Dacă satisfacția în muncă este mare, nivelul de performanță este ridicat. Aceasta se referă la:

- latura economică – partea financiară, nivelul salarial etc.;
- latura socială – modul cum se raportează ocupantul unei funcții la restul societății, prestigiul pe care îl conferă, importanța în societate etc.;
- latura tehnică – caracteristicile muncii, provocările, dotarea tehnică, varietatea sarcinilor, atribuții de management, aprecierea, climatul organizațional etc.

Satisfacția în muncă este resimțită de angajat ca rezultat al mai multor aspecte: salarizare, mediul de lucru, provocări, promovare, colegi, perfecționare, divertisment.

Cu cât satisfacția la locul de muncă este mai ridicată, ținând cont de aspectele enumerate anterior, cu atât funcționarul va respecta mai mult funcția sa și va căuta să nu o piardă. Așa că el nu se va implica în activități ilegale care conduc la îndepărtarea sa din locul de muncă în care se simte împlinit.

Vom căuta deci să influențăm factorii într-un sens care va conduce la scăderea cererii și la scăderea ofertei. Ar fi eficient dacă am găsi factori a căror modificare într-un sens (creștere ori scădere) va determina scăderea în același timp a cererii și ofertei de „produse” de pe piață, adică la scăderea corupției.

Din cele expuse mai sus referitoare la fiecare factor, se observă că:

- „Oferta” variază – în același sens cu factorii: *a), c), d), e)* și
– în sens invers cu *b), f) g) și i)*;
- „Cererea” variază – în același sens cu factorii: *c), d), e), h)* și
– în sens invers cu *a), b) și f)*.

Este necesar să privim factorii care influențează „cererea și oferta” și variația lor, atât prin prisma valorii calitative, cât și a nivelului cantitativ.

Reamintim că noțiunea de „cerere” este utilizată cu sensul de solicitare a unui serviciu corupt, solicitarea venită din partea cetățeanului, o cerere de abuzare de către salariat a funcției cu care este investit. Nu este similară noțiunii de „pretindere”, așa cum este stipulată în art. 289 Cod Penal: „... pretinde ori primește...”.

La fel, și termenul „ofertă” desemnează oferta de serviciu corupt, disponibilitatea și probabilitatea ca funcționarul să fie mituit. Termenul de „ofertă” nu este utilizat cu sens similar prevederii din Codul Penal, cuprins în art. 290: „promisiunea, oferirea sau darea...”.

Tabelul 1. Variația cererii și ofertei în funcție de modificarea factorilor:

Denumire factori	sens modificare/variație					
	factor	ofertă	cerere	factor	ofertă	cerere
<i>a) „Preț”</i>	+	+	-	-	-	+
<i>b) Riscul de a fi descoperit și tras la răspundere</i>	+	-	-	-	+	+
<i>c) „Calitatea clientului”</i>	+	+	+	-	-	-
<i>d) Poziția socială a „clientului”</i>	+	+	+	-	-	-
<i>e) Folosul obținut de către „client”</i>	+	+	+	-	-	-
<i>f) Setul de valori morale proprii ale „furnizorului” și „clientului”</i>	+	-	-	-	+	+

<i>g) Dificultatea cu care se poate oferi „produsul”</i>	+	-		-	+	
<i>h) Necesitatea accesării de către societatea civilă a anumitor servicii publice</i>	+	+	+	-	-	-
<i>i) Satisfacția la locul de muncă</i>	+	-		-	+	

Există câteva restricții referitoare la posibilitatea influențării prin politici publice a factorilor prezentați anterior. Nu se poate stabili prin politici publice ori măsuri concrete aplicate instituțiilor în funcție de specificul atribuțiilor acestora, ca obiectiv, un anumit nivel al „prețului”, adică un „mercurial al spăgii”.

Același lucru este valabil și pentru factori cum sunt „calitatea clientului” și „poziția socială a clientului”. Este evident că statul nu-și poate propune să crească ori să scadă valoarea unei sume dată cu titlu de mită, după cum nici nu va căuta să egalizeze pozițiile sociale ori ca populația să fie pauperizată pentru a fi în imposibilitatea de a răsplăti cu foloase patrimoniale pe funcționarii dornici să le primească ilicit.

Însă, prin măsuri adecvate, statul poate crește nivelul de satisfacție al angajaților aflați în slujba sa, aceștia devenind mai performanți și mai loiali instituțiilor.

Ținând cont de cele menționate, simplificăm tabelul de mai sus, păstrând factorii ce urmează a fi influențați în vederea diminuării „cererii” și „ofertei” de corupție, iar rezultatul se prezintă astfel:

Tabelul 2.

Variația cererii și ofertei în funcție de modificarea factorilor – varianta simplificată:

Denumire factori	sens modificare/variație					
	factor	ofertă	cerere	factor	ofertă	cerere
<i>b) Riscul de a fi descoperit și tras la răspundere</i>	+	-	-			
<i>f) Setul de valori morale proprii ale „furnizorului” și „clientului”</i>	+	-	-			
<i>g) Dificultatea cu care se poate oferi „produsul”</i>	+	-				
<i>h) Necesitatea accesării de către societatea civilă a anumitor servicii publice</i>				-	-	-
<i>i) Satisfacția la locul de muncă</i>	+	-				

Prin urmare, observăm că factorii a căror modificare în sensul creșterii conduce la scăderea concomitentă atât a „cererii”, cât și a „ofertei” sunt:

- *riscul de a fi descoperit și tras la răspundere;*
- *setul de valori morale proprii ale „furnizorului” și „clientului”.*

Acești factori, împreună cu *Dificultatea cu care se poate oferi „produsul”* și *Satisfacția la locul de muncă* trebuie să fie stimulați în scopul reducerii corupției.

Totodată, se poate acționa în sensul diminuării „*Necesității accesării de către societatea civilă a anumitor servicii publice*”.

IV. Componente/planuri ale demersului preventiv

În atingerea scopului de a reduce corupția este necesar a se manifesta o abordare integratoare, în mai multe planuri, cu mai mulți participanți ale căror activități se întrepătrund. Efectele unora se vor răsfrânge și asupra celorlalte. Trebuie construite și desfășurate o serie de activități interdependente și concertate, de către mai multe instituții publice, care să formeze o grilă ca un baraj, „un năvod” care să țină corupția în zone în care să nu afecteze bunul mers al societății.

Astfel, se pot identifica mai multe *componente* ale demersului preventiv, dintre care menționăm:

- *Educația*
 - în unitățile de învățământ;
 - societății civile („clienți”);
 - funcționarilor publici („furnizori”);
- *Cadrul juridic și aplicarea legii*
 - crearea/menținerea de instrumente legislative care să descurajeze și să prevină manifestarea comportamentelor corupte;
 - activitatea de urmărire penală, judecată, executarea pedepsei;
 - mediatizarea hotărârilor definitive de condamnare;
- *Salarizarea funcționarilor publici și îmbunătățirea condițiilor de muncă;*
- *Eficiențizarea activității funcționarilor;*
- *Reducerea vulnerabilităților și riscurilor la corupție din instituții publice și unități private;*
 - managementul vulnerabilităților și riscurilor la corupție;
 - transparentizarea activităților și procedurilor de lucru, cu păstrarea secretului profesional;
 - diminuarea impactului negativ al materializării vulnerabilităților;
 - analizarea incidentelor de integritate.

Trebuie precizat faptul că alegerea exclusivă a unui domeniu și ignorarea celorlalte va conduce la un eșec al demersului preventiv. Activitățile din aceste domenii vor fi desfășurate concomitent pentru a reduce corupția, altfel progresele înregistrate ca urmare a activității doar pe unele componente vor fi reduse și se pot dovedi insuficiente pe termen lung.

Tabelul 3.

<i>Componente/Domenii de activitate cu efect preventiv</i>	variație serviciu corupt	
	ofertă	cerere
Educația	-	-
Cadrul juridic și aplicarea legii	-	-
Reducerea vulnerabilităților și riscurilor la corupție	-	
Salarizarea funcționarilor publici și îmbunătățirea condițiilor de muncă	-	
Eficientizarea activității funcționarilor		-

Modalitatea de acțiune pe fiecare dintre aceste planuri merită o descriere aprofundată, fiind subiecte de studiu din domenii vaste: educațional, juridic, management, economic, informatic. Vom prezenta însă doar câteva aspecte privind activitatea cu valențe anticorupție pe aceste domenii:

- *Educația*

Activitățile din componenta educațională influențează factorul *Setul de valori morale proprii ale „furnizorului” și „clientului”* așa cum a fost descris anterior.

– în unitățile de învățământ – *corespunde ambelor direcții de acțiune (scăderea cererii și ofertei)*

✓ Întrucât până să devină „furnizori” și/sau „clienți”, oamenii se află în acest mediu. În aria curriculară se pot introduce elemente de cultură civică și de promovare a valorilor care să estompeze apariția și dezvoltarea unor comportamente lipsite de integritate. În clasele liceale se pot introduce noțiuni juridice. Modalitatea concretă va fi stabilită de specialiștii în pedagogie împreună cu experții anticorupție.

✓ Excluderea educației anticorupție în unitățile de învățământ conduce la îngreunarea semnificativă a activității în celelalte planuri, întrucât este o modalitate de a diminua potențialul de apariție a „clienților” și „furnizorilor” de servicii corupte.

✓ Interesante sunt cazurile în care studenții (chiar și polițiști) la Drept oferă mită profesorilor (chiar și foști magistrați) care o solicită sau o acceptă, pentru promovarea examenului la cursul de Drept penal, partea specială, unul din subiecte fiind infracțiunea de luare/dare de mită.

– societății civile („clienți”) – *corespunde direcției I – (scăderea cererii)*

✓ Prin campanii de conștientizare desfășurate și susținute de către instituții publice, organizații neguvernamentale, grupuri de acțiuni civice, mass-media.

Se pot realiza întâlniri cu categorii socioprofesionale care gravitează în jurul instituțiilor și activităților publice.

– funcționarilor publici („furnizori”) – *corespunde direcției II (scăderea ofertei)*

✓ În principal prin cursuri, stagii de pregătire, sesiuni de informări și instruire anticorupție desfășurate pe parcursul carierei profesionale.

• *Cadrul juridic și aplicarea legii – corespunde ambelor direcții de acțiune (scăderea cererii și ofertei)*

✓ Activitățile pe componenta judiciară influențează factorul „Riscul de a fi descoperit și tras la răspundere” așa cum a fost descris anterior.

– crearea/menținerea de instrumente legislative care să descurajeze și să prevină manifestarea comportamentelor corupte:

În reglementarea actuală, denunțatorul unei fapte de corupție beneficiază de o cauză de nepedepsire dacă aduce la cunoștința organelor judiciare fapta, mai înainte ca acestea să fi fost sesizate cu privire la fapta respectivă. Legiuitorul consideră pe bună dreptate că este în interesul său să afle dacă funcționarii statului dau dovadă de comportament infracțional și să poată exclude din aparatul administrativ de stat salariații cu un astfel de comportament. Această prevedere are un caracter preventiv întrucât funcționarul care dorește să primească șpagă se gândește la posibilitatea ca mituitorul să-l denunțe autorității fără a suferi vreo consecință negativă. Astfel, funcționarul va manifesta reticență în a se lăsa mituit.

– o eliminare sau o limitare a „protecției” oferită de legiuitor mituitorului în cazul arătat anterior¹ va conduce la o manifestare mai probabilă și mai accentuată a unui comportament lipsit de integritate din partea funcționarului public care se consideră la adăpost de darea în vileag a faptei sale de către cel care i-a oferit mita, pe considerentul că ambii au de suferit și deci mituitorul se va feri să denunțe înțelegerea ilegală petrecută între cei doi, de teama repercusiunilor penale. Astfel, practic, statul își reduce posibilitatea de a afla dacă un angajat al său este implicat în fapte de corupție.

Statul devine mai îngăduitor cu cei care săvârșesc infracțiuni care aduc atingere valorilor sociale ce țin de buna desfășurare a atribuțiilor de serviciu și încrederea în instituțiile sale.

– activitatea de urmărire penală, judecata, executarea pedepsei:

Codul de procedură penală în vigoare, la art. 14 alin. 1 prevede: „Acțiunea penală are ca obiect tragerea la răspundere penală a persoanelor care au săvârșit infracțiuni”.

¹ La data scrierii acestui material, mai-iunie 2018, exista un proiect legislativ de modificare a Codului Penal și în sensul limitării la 6 luni sau la un an de la săvârșirea faptei/luării la cunoștință, a perioadei în care mituitorul poate beneficia de impunitate dacă denunță autorității fapta mai înainte ca aceasta să fi fost sesizată cu privire la fapta respectivă. În varianta actuală cauza de nepedepsire operează până la împlinirea termenului de prescripție al infracțiunii de dare de mită sau cumpărare de influență.

Legea nr. 254/2013 actualizată, prin art. 3 alin. 1 și 2 statuează: „Scopul executării pedepselor și a măsurilor educative privative de libertate este prevenirea săvârșirii de noi infracțiuni”, respectiv „Prin executarea pedepselor și a măsurilor educative privative de libertate se urmărește formarea unei atitudini corecte față de ordinea de drept, față de regulile de conviețuire socială și față de muncă, în vederea reintegrării în societate a deținuților sau persoanelor internate”.

– Prevenția, ca rezultat al aplicării pedepsei penale, are două componente și anume: prevenția specială și prevenția generală:

- prevenția specială – persoana condamnată definitiv este lipsită de posibilitatea de a mai comite o nouă infracțiune și își reevaluează comportamentul așa încât după executare acesta se va conforma normelor;

- prevenția generală – adoptarea și publicarea legilor are ca efect asupra tuturor membrilor societății conștientizarea sancțiunilor aplicabile în cazul adoptării comportamentelor considerate nocive și din acest motiv incriminate; totodată, observând că o persoană care a încălcat legea este pedepsită, cetățenii vor respecta normele legale.

– Mediatizarea hotărârilor definitive de condamnare:

- completează componenta educațională și de informare a actorilor din „piață”;

- contribuie la realizarea prevenției generale, căutând să împiedice transformarea „clienților” și „furnizorilor” din potențiali în reali.

- *Salarizarea funcționarilor publici și îmbunătățirea condițiilor de muncă – corespunde direcției II – scăderea ofertei*

Nu o să insistăm asupra aspectului salarial, întrucât nu am vrea să se confunde scopul prezentei lucrări cu o pledoarie pentru sporirea remunerațiilor funcționarilor publici.

Totuși, trebuie spus că marea majoritate a funcționarilor publici vin la serviciu pentru a câștiga un salariu. Sunt foarte puțini care s-ar angaja în serviciul public gratis, fără a dori să încaseze bani pentru munca depusă.

Or, dacă remunerația este redusă, atunci o parte a funcționarilor caută să-și sporească veniturile din alte surse. Astfel, ei pot recurge la activități legale suplimentare pe lângă serviciul de bază, care pot conduce la o posibilă superficialitate în efectuarea atribuțiilor de funcționar public. Alteori sursele de venit găsite pot fi ilegale.

Practic, cu cât nivelul salarial este mai redus cu atât cresc șansele ca funcționarul public să caute a desfășura și alte activități aducătoare de venituri și implicit cresc și șansele ca el să fie tentat a se implica în ilegalități.

De exemplu, măsura guvernului de a scădea salariile funcționarilor publici în perioada anilor 2010 cu aproximativ 25%-40% a afectat cel mai mult funcționarii integri, a căror principală sursă de venit era cea salarială. Pe salariații care își vindeau serviciile primind șpagă, scăderea sursei legale de venit nu i-a afectat foarte mult, ei compensând din sursă ilegală. Astfel că funcționarii integri au devenit foarte frustrați de situația respectivă, scăzând drastic satisfacția în muncă și implicit randamentul acestora. Totodată, unii

dintre ei s-au simțit tentați să recurgă la activități ilegale, observând lejeritatea cu care funcționarii cu alte surse de venit decât salariul, au trecut prin perioada restricțiilor bugetare.

Chiar dacă salariile ar fi foarte mari, tot ar exista „tentații”, dar în mai puține cazuri. O creștere la superlativ a salariilor din sectorul administrației publice nu ar elimina corupția. De aceea nu trebuie neglijate celelalte planuri ale demersului preventiv enumerate anterior.

Cum menționam, satisfacția în muncă resimțită de angajat nu ține doar de salariu, ci și de: mediul de lucru, provocări, promovare, colegi, perfecționare, aprecierea rezultatelor.

- *Eficientizarea activității funcționarilor*

- se poate face prin adoptarea unor proceduri interne mai simple, mai simplu de aplicat, din care să fie eliminate cerințe redundante. De exemplu, pentru eliberarea unor documente funcționarul public solicită diploma de bacalaureat și diploma de licență/master, cu toate că nu o poți obține pe a doua fără prima. Alt exemplu este prezentarea de către cetățean a certificatului de naștere împreună cu cartea de identitate; și în acest caz obținerea cărții de identitate este făcută anterior pe baza certificatului de naștere. Sau, la emiterea unei noi cărți de identitate se solicită prezentarea certificatului de căsătorie, deși este eliberat chiar de instituția care eliberează cartea de identitate și aceasta se află deja în posesia informațiilor cuprinse în certificatul de căsătorie;

- reducerea perioadei în care un cetățean obține legal rezultatul solicitării sale (avize, aprobări, acordări drepturi etc.);

- timpul de rezolvare a solicitării este alcătuit din timpul de așteptare până când un funcționar devine disponibil la care se adaugă timpul de soluționare propriu-zisă a cazului respectiv.

- se poate face prin:

- scăderea/relaxarea condițiilor de avizare, aprobare etc. aplicabilă fără a atinge siguranța și bunul mers al societății;

- creșterea celerității prin:

- sporirea numărului funcționarilor cu atribuții în domeniu;

- perfecționarea funcționarilor;

- simplificarea procedurilor;

- informatizare;

- management adaptativ al listelor de așteptare.

- *Reducerea vulnerabilităților și riscurilor la corupție din instituții publice și unități private.*

Activitățile pe această componentă influențează factorul „**Dificultatea cu care se poate oferi produsul**” așa cum a fost descris anterior:

- managementul vulnerabilităților și riscurilor la corupție (identificare, evaluare, măsuri etc.) – *corespunde ambelor direcții de acțiune;*

- transparentizarea activităților și procedurilor de lucru, cu păstrarea secretului profesional;

– cetățenii nu cunosc întotdeauna procedurile de lucru interne ale funcționarilor, fapt ce îi poate conduce la adoptarea unui comportament ilegal și la încercarea de a corupe angajații sistemului public pentru satisfacerea unor nevoi legale. Astfel, ei caută a obține pe căi oculte ceea ce se poate obține la fel de bine și ușor respectând calea legală;

- diminuarea impactului negativ al materializării vulnerabilităților;
- analizarea incidentelor de integritate.

În vederea diminuării „Necesității accesării de către societatea civilă a anumitor servicii publice”, adică a nevoii de obținere a unor avize, drepturi etc., trebuie avut în vedere faptul că necesitatea lor derivă chiar din condiții care trebuie îndeplinite pentru bunul mers al societății (de exemplu, obligativitatea obținerii de către cetățeni a dreptului de conducere a unui autovehicul pe drumurile publice, pentru ca statul să se asigure de faptul că șoferii au un set de cunoștințe și deprinderi formate pentru a reduce probabilitatea de accidente și implicit pentru a crește siguranța cetățenilor).

Având în vedere că apariția și dezvoltarea corupției în sectorul public are loc la contactul cetățeanului cu funcționarul, se poate căuta a se reduce „întâlnirile” celor doi, astfel ar scădea și posibilitatea coruperii.

În acest sens, este eficientă informatizarea/automatizarea unor activități ce intră în atribuțiile instituției (de exemplu, verificarea efectuării plății „taxei de drum” prin captarea imaginilor cu numerele de înmatriculare ale vehiculelor aflate în circulație, verificarea acestora în bazele de date și emiterea proceselor-verbale de sancționare când se impune).

Eliminarea unor situații în care cetățeanul trebuie să contacteze sistemul public poate conduce la crearea altor nevoi de accesare a instituțiilor pentru satisfacerea cărora se pot încerca rute „ocolitoare”, pe lângă lege. Aceste cazuri trebuie anticipate și trebuie create deja măsuri care să le contracareze.

Acest articol va fi urmat de un altul, în care se va exemplifica modalitatea de transpunere în practică a celor enunțate mai sus, la nivelul unei structuri a M.A.I. din județul Olt.

Bibliografie

1. Codul de Procedură Penală.
2. Codul Penal.
3. Legea nr. 254/2013.

ETICĂ ȘI RELAȚIILE PUBLICE – DIMENSIUNI PARTICULARE ȘI GLOBALE

Conf. univ. dr. Doina David

Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș

Pornind de la premisa că orice comunicare are un puternic caracter intenționat de a influența, putem afirma că aceasta este susceptibilă de faptul că nu transmite întotdeauna adevărul. Din acest motiv, apelul la etică și la morală devine un imperativ absolut necesar pentru a garanta dreptul la o informare și relaționare corectă și principială. Dacă morala instituie normele concrete de comportare și asigură o comunicare pragmatică, etica dezbate și analizează principiile generale care fundamentează binele și răul și care sunt determinate concret-istoric.

Scopul eticii în domeniul Relațiilor Publice este să stabilească principiile în baza cărora se poate obține succesul. Acesta se concretizează în influențarea publicului într-o anumită problemă, creșterea vizibilității mediatice, schimbarea atitudinii față de un anumit actor social și relaționarea cu societatea. Succesul în Relațiile Publice este definit de câștigarea și menținerea unei reputații bune și este garantat de principiile eticii deontologice. Specifică societăților postmoderne este căutarea justificării acțiunilor prin apelul la norme ale eticii pe care le contextualizează. Tocmai acest fapt reprezintă factorul de vulnerabilitate al eticii în Relațiile Publice și este dat de capacitatea de a interpreta determinările concret-istorice în propriul interes.

Promovarea identității și susținerea unor acțiuni destinate să sporească gradul de cunoaștere al unui public față de o instituție, un grup sau o persoană rămâne primul scop identificabil la nivelul istoric al *relațiilor publice*¹.

Practica în domeniul relațiilor publice rămâne strâns legată de dezvoltarea puternică în secolul al XIX-lea a instituțiilor și organizațiilor, sfera publică extinzându-și dialogul dintre relațiile personale ale actorilor sociali înspre relații profesionalizate între instituții personalizate. Astfel, până la apariția organizațiilor nonguvernamentale, a sindicatelor, a agențiilor publice

¹ A se vedea Coman, C., *Relații publice și mass-media*, Editura Polirom, Iași, 2000.; Covey, S. (1998), *Eficiența în 7 trepte*, Editura All, București, 2000; Cutlip, S., Center, A., *Effective Public Relations*, Prentice Hall, 1971.

sau private, a organizațiilor comerciale, dialogul public se realiza între autoritățile statului și subiecții respectivei autorități – apariția și proliferarea rapidă a instituțiilor (de grupuri de interese și partide politice până la asociațiile profesionale cu caracter privat) a determinat restructurarea întregii sfere publice.²

În prezent, sfera publică nu se mai conduce după regulile schimbului de informații între indivizi specializați, dar s-a modificat și componența persoanelor care participă și derulează acest schimb. Întreaga dezvoltare a spațiului comunicării mediatice, apariția agențiilor de presă și a celorlalte instituții mass-media specializate sunt rezultatul direct sau indirect al presiunii exercitate de intrarea în sfera publică a capitalului organizat și a organizațiilor industriale.

Lărgirea constantă a spectrului public a produs și primele probleme de natură comunicațională între indivizi, organizații și instituții.

Practica relațiilor publice se datorește în mare măsură transformării intereselor private în interese economice, respectiv în modificarea obiectului schimbului comunicațional înspre relațiile dintre clasele sociale și instituțiile lor specifice. Pornind de la aceste câteva considerații, vom prezenta în cele ce urmează teoria relațiilor publice și evoluția practicii relațiilor publice.

1. Teoria relațiilor publice

În acest domeniu al relațiilor publice există o mare varietate de definiții, puncte de vedere, deși, în mod simplist, relațiile publice sunt definite apelând la utilizarea tehnicilor vizibile, cum ar fi publicitatea în presa scrisă, interviurile, televiziunea care mediatizează anumite personalități în cadrul unor evenimente speciale.

Relațiile publice sunt un proces complex ce presupune aspecte mai profunde, subtile, pentru că ele implică: cercetarea, analizarea, formarea politicilor, construirea de programe, comunicarea și relația în dublu sens cu un public larg.

În timp au fost elaborate mai multe definiții, după unii autori³ ar exista peste 500 de definiții, dintre care cele mai concise și succinte consideră relațiile publice:

- performanță și apreciere publică;
- recunoaștere și performanță;
- realizarea unui lucru bun și aprecierea acestuia.

Unii teoreticieni⁴ consideră „relațiile publice” o funcție managerială care identifică, stabilește și menține relații reciproc avantajoase între organizație și

² vezi, Junger Habermas, *Sfera publică și transformarea ei structurală*, Editura Univers, București, 1998, p. 237.

³ vezi, Dennis L. Wilcox, Philip Hault, Warren K. Agee, *Public Relations Strategies and Tactics*, 1988.

⁴ vezi, Scott Cutlip, Allen Center, *Effective Public Relations*, Prentice Hall, 1971, pp. 4-5.

diversele tipuri de public de care depinde succesul sau eșecul său. Alte opinii⁵ avansează definiția conform căreia „relațiile publice sunt o funcție de comunicare a managementului prin care o organizație se adaptează, alterează sau menține mediul în care evoluează cu scopul atingerii scopurilor sale organizaționale”.⁶

Relațiile publice trebuie să susțină comunicarea deschisă și înțelegerea reciprocă pe baza ideii că o organizație se schimbă, de asemenea, în privința proceselor comportamentale și atitudinale – nu doar publicul vizat.

Aceste încercări de definire a relațiilor publice au mers și mai departe, fiind înființate organizații naționale și internaționale de relații publice, inclusiv Societatea de Relații Publice din America (P.R.S.A.), care au formulat o serie de definiții. În cele ce urmează vom prezenta câteva:

– „Relațiile Publice reprezintă un efort conștient și legitim de a dobândi înțelegere și de a menține încrederea publicului pe baza unor studii sistematice”⁷;

– „Relațiile Publice reprezintă un efort managerial susținut și sistematic prin care organizațiile publice și private încearcă să obțină înțelegerea, simpatia și susținerea acelor tipuri de public pe care le au sau pe care urmăresc să le contacteze”.⁸ (Dansk Public Relations Klub din Danemarca);

– „Relațiile Publice reprezintă un efort deliberat, planificat și susținut pentru stabilirea și menținerea înțelegerii reciproce între organizații și public”.⁹ (British Institute of Public Opinion);

– „Practica Relațiilor Publice este arta și știința socială, analizarea tendințelor și a consecințelor acestora, a consilierii liderilor organizațiilor și a implementării programelor planificate de acțiune care servesc atât intereselor organizației, cât și intereselor publicului”¹⁰ (World Assembly of Public Relations in Mexico City).

1.1. Perspectiva europeană asupra relațiilor publice

Definițiile concepute și elaborate de europeni corespund, în mare parte manierei și tendinței promovate de americani. Definițiile europene se referă majoritatea la aspectele ce descriu scopurile și funcțiile relațiilor publice. În acest sens, au fost stabilite ca prioritare următoarele aspecte:

- stimularea atenției, a interesului și a nevoilor;
- crearea și menținerea comunicării și a relațiilor;

⁵ vezi, Grunig J.E. și Grunig L.A., *Modele de relații publice de comunicare*, în Grunig J.E.: *Excellence in Public Relations and Communication Management*, Hillsdale NJ: Lawrence Erlboun, 1992.

⁶ Ibidem. p. 51.

⁷ Scott Cutlip, Allen Center, op. cit., p. 10.

⁸ *Idem.*

⁹ *Idem.*

¹⁰ *Idem.*

- crearea înțelegerii și a acordului reciproc;
- reprezentarea și ajustarea intereselor;
- influențarea opiniei publice;
- soluționarea conflictelor (negocierea conflictelor);
- crearea consensului.¹¹

O studiere atentă a aspectelor prezentate mai sus demonstrează că elaborarea unei singure definiții complexe și complete este greu de realizat, pentru că înțelegerea întregii „construcții” teoretice a relațiilor publice atrage după sine clarificarea câtorva termeni:

- *Planificarea* – activitatea relațiilor publice este organizată. Pentru rezolvarea problemelor se apelează la o logistică, pentru acțiunea pe o perioadă mai îndelungată de timp. Această etapă este sistematică și necesită o perioadă mai lungă de cercetare și analiză.

- *Performanța* – relațiile publice eficiente se bazează pe politici de performanță. Niciun efort de relații publice nu va genera o atitudine pozitivă sau sprijin pentru o organizație care nu reacționează la preocupările comunității.

- *Deliberarea* – activitatea de relații publice este intenționată. Ea este menită a influența, pentru a obține înțelegerea, pentru a afla informații și pentru a obține feedback, reacții din partea celorlalți.

- *Interesul public* – activitatea de relații publice trebuie să fie reciproc avantajoasă atât pentru organizație în sine, cât și pentru public; aceasta înseamnă corelarea intereselor specifice ale organizației cu preocupările și interesele publicului.

- *Comunicarea bidirecțională* – relațiile publice reprezintă mai mult decât o simplă relație unidirecțională a materialelor informaționale. Feedbackul este necesar și trebuie să fie prezent.

- *Funcția de management* – relațiile publice sunt eficiente când reprezintă o parte integrantă a procesului decizional la nivelul conducerii.

Pentru o înțelegere completă, relațiile publice trebuie privite ca un proces ce presupune consilierea, soluționarea problemelor la nivel înalt, nu doar diseminarea informației după ce s-a luat o decizie.

1.2. Relațiile publice ca proces

Relațiile publice nu implică doar partea teoretică (de definire), ci și latura ce atrage acțiune, schimbare, generează anumite rezultate. Acestea reprezintă, exprimă aspectul care vizează relațiile publice ca proces. Din această perspectivă relațiile publice vizează patru aspecte de bază:

- Cercetare (Research) – problema sau situația de cercetat;
- Acțiune (Action) – planificarea programului;

¹¹ sursa: *Public Relations Review*, 1995, p. 154.

– Comunicare (Communication) – executarea programului;

– Evaluare (Evaluation) – efectul mesajelor.

O altă abordare a relațiilor publice ca proces este aceea conform căreia ele pot fi concepute ca un circuit perpetuu al celor cinci elemente:

– Personalul care se ocupă de relațiile publice va descoperi o perspectivă profundă asupra problemei.

– Personalul care se ocupă de relații publice va analiza informațiile și va face recomandări conducerii.

– Conducerea va elabora decizii și politici de acțiune.

– Personalul care se ocupă de relații publice va pune în aplicare programul de acțiune.

– Personalul care se ocupă de relații publice va evalua eficiența acțiunilor.

Conform acestor *pași*, rezultă algoritmul următor:

Primul pas este acela prin care se realizează receptarea informației care determină dimensiunea problemei de relații publice. Informațiile devin astfel raporturi de feedback din partea publicului, raporturi mediatice, putându-se realiza analiza datelor, obținerea de declarații din partea personalului angajat, obținerea de regulamente și condiționări regulamentare.

Al doilea pas – personalul se ocupă de evaluarea informațiilor, stabilește obiectivele și programul de activitate, face recomandări conducerii. Acesta este rolul de consiliere al relațiilor publice.

Al treilea pas – se ocupă de relațiile publice care execută programul de acțiune prin intermediul comunicatelor de presă, publicațiilor, discursurilor și programelor de relații comunitare.

Al patrulea pas – reprezintă efectul eforturilor anterioare care se măsoară prin feedbackul acelorași componenți.

În acest proces complex relațiile publice joacă rolul de spațiu intermediar și element de legătură. Astfel, relațiile publice au rolul de a interacționa direct cu sursele externe de informare, inclusiv cu publicul, cu mass-media, re conectând datele obținute cu recomandările care li se fac.

Relațiile publice¹² sunt, în același timp, și elementele prin care conducerea ajunge la public prin mesaje adecvate. Cel ce este un practicant și un reprezentant al sistemului relațiilor publice: „... folosește o întregă diversitate de tehnici de comunicare profesionale și joacă un rol de integrator în cadrul organizației, cât și între organizații și mediul exterior”.¹³

¹² A se vedea Grunig, J.E., Grunig, L.A., *Modele de relații publice de comunicare*, în Grunig J. E.: Excellence în *Public Relations and Communication Management*, Hillsdale NJ: Lawrence Erlboun, 1992; Guyot, J., *L'ecran publicitaire*. Paris: L'Hartmattan, 1992.

¹³ Dennis L. Wilcox, Philip H. Ault, Warem K. Age, op. cit., p. 10.

1.3. Dezvoltarea și evoluția relațiilor publice ca proces

Relațiile publice se prezintă ca o forță în societate. Dezvoltarea lor a necesitat timp. La început, relațiile publice au fost privite ca având principal scop publicitatea sau publicarea în presă a articolelor care prezentau interes. Secolul al XIX-lea, în mare parte, s-a caracterizat prin uzitarea termenului de relații publice ca agenții de presă și de publicitate.

Mai târziu, după 1931 s-a considerat că este necesară disocierea, separarea funcției de consiliere din relațiile publice de aceea de agent de presă. Abia din anii '40 au fost făcute primele încercări de a corela relațiile publice cu managementul¹⁴. Pentru prima dată relațiile publice sunt raportate la public diferentiat – angajați, finanțe, clienți, comunitatea locală, interacțiunea guvernamentală.

În anii '50, relațiile publice au devenit profesie, apărând primele manuale care se vor impune în sistemul educațional¹⁵ pentru ca apoi evoluția să fie urmată în anii '60; '70; '80. Toată experiența teoretică privind evoluția relațiilor publice și mai ales aceea privind formularea principiilor de bază ale funcționării cunoașterii și recunoașterii publice îi aparține lui Henri Ford¹⁶ – el a fost considerat primul „personaj” care a impus prima instituție care intră în atenția publicului – pentru a obține publicitate. Metodele sale de a obține publicitate rămân valabile până astăzi, pentru că ele s-au bazat pe: stimulare financiară, recompense, constatări, interviuri, utilizarea materialelor de presă.

Într-o ordine „cronologică” pe axa evoluției temporale, programul de comunicare publică – publicitatea obține primul loc. Prin intermediul acesteia se creează un context favorabil în care produsul, informațiile, personalitățile pot fi receptate de public fără reticență. Reclama este al doilea pas.

În acest context, funcția primordială a practicantului de relații publice este aceea de popularizare, de transmitere a informațiilor într-o manieră inteligibilă, pentru a captiva atenția publicului și a pune în evidență produsul pe care îl promovează. Activitățile specifice sunt conținute de acțiunea de disociere și de răspândire de materiale, unui public larg, indiferent de gradul de receptare sau de interes.

Dacă în anul 1961 relațiile publice erau definite ca un proces ce: „... caută să direcționeze și dacă este necesar să distorsioneze conținutul presupus nedirecționat sau nedistorsionat al mass-media.”¹⁷, în anul 1991,

¹⁴ A se vedea, Lucian Matrat, *The Strategy of Confidence*, International Public Relations Review, 1990, pp. 8-12, conform abordării sale, autorul consideră relațiile publice „ca funcție de management, înseamnă responsabilitate și înțelegere în stabilirea de politici și în informare, pentru atingerea celor mai nobile interese ale organizației și ale publicurilor”. *P.8.op.cit.*

¹⁵ vezi Lesley P., *Lesley's Public Relations Handbook*, Prentice Hall, 1983.

¹⁶ vezi Wilcox, op. cit., p. 30.

¹⁷ vezi Mayer Madison Avenue. USA, Harmondsworth: Penguin, 1961, p. 309.

Institutul de Relații Publice din Marea Britanie definea relațiile publice ca: „... efectul planificat și susținut de a stabili și menține o relație reciprocă de înțelegere între organizații și publicul lor”¹⁸.

Astfel, relațiile publice au străbătut o cale lungă de la originea în agenția de presă, care acum este utilizată mai mult de organizațiile economice, până la publicitatea care reprezintă elementul component, vital, al relațiilor publice. Relațiile publice pot fi analizate și privite din perspectiva importanței și funcțiilor de practici de relații publice, care, conform unor specialiști în domeniu, pot fi rezumate la zece principii de bază¹⁹:

1. Relațiile publice au la bază realitatea și nu paravanele acesteia; au la bază politici concrete și fapte reale, nu ficțiune;

2. Relațiile publice sunt o profesie centrată pe servicii, în care accentul este pus pe interesul public pentru programe și politici;

3. Pentru că practicianul de relații publice atinge mai multe tipuri de public prin mass-media, care reprezintă canalele publice de comunicare, integritatea acestor canale trebuie menținută;

4. Practicianul de relații publice trebuie să aibă sprijinul publicului pentru diferite programe și politici;

5. Practicienii de relații publice trebuie să fie comunicatori eficienți, conducând informația de la un partener la altul;

6. Pentru a fi comunicatori responsabili, practicienii de relații publice trebuie să cunoască și să stăpânească științele comunicării;

7. Pentru a înțelege mesajele și pentru a reacționa eficient, practicienii de relații publice trebuie să folosească științele sociale: psihologia, sociologia, psihologia socială, studii ale opiniei publice, studii de comunicare și semiotică;

8. Un bun practician de relații publice trebuie să adapteze rezultatele cercetării, inclusiv la teoriile învățării din psihologie, sociologie, științele politice, economice, istorie;

9. Practicienii de relații publice trebuie să explice publicului problemele înainte ca acestea să devină crize;

10. Munca practicianului trebuie să aibă un singur standard: performanța etică.

Relațiile publice implică activități diverse. Tocmai de aceea definirea relațiilor publice devine un proces dificil care generează și o serie de confuzii în legătură cu definirea lor. Activitatea de relații publice include: agentul de presă, promovarea, informarea publică, afacerile publice, grafica, publicitatea,

¹⁸ vezi Kotler P., *Marketing Management* ed. a 8-a, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1991, p. 655.

¹⁹ A se vedea, Fraser Likely, *The Knock and Roles in Public Relations/Communication*, Journal of Corporate Public Relation, 1995, pp.7-13.

marketingul și susținerea vânzărilor. Cu toate acestea, relațiile publice nu sunt doar o simplă sumă de diverse activități. În concluzie, relațiile publice sunt diferite de publicitate, putem argumenta această afirmație prin raționamentul care aparține lui Matrat²⁰: „Strategia reclamei este crearea dorinței, motivarea cererii pentru un produs, relațiile publice folosesc strategia încrederii, singura care oferă credibilitate unui mesaj”.

1.4. Elemente funcționale ale relațiilor publice

În demersul nostru analitic trebuie realizată o distincție clară între *publicitate* și *relațiile publice*. Cele două domenii sunt separate și distincte, deși reclama comercială și publicitatea pot fi folosite drept tactici complementare de direcționare înspre atingerea scopurilor promoționale și de comunicare.

Astfel, chiar dacă uneori relațiile publice și comunicările de marketing coincid, această corespondență trebuie să o evaluăm.

*Relațiile publice*²¹ sunt considerate o sarcină de comunicare managerială mai largă decât marketingul. Dacă marketingul se ocupă de relații de schimb cu clienții unei organizații, relațiile publice se ocupă cu o mare varietate de public, implicat sau afectat de diverse organizații.

În general, marketingul este perceput ca o sarcină principală de management, preocupat de satisfacerea nevoilor individuale și ale organizației. Relațiile publice operează ca o completare, o corectare a marketingului, ele pot ajuta la realizarea scopurilor organizatorice, pregătind terenul în care marketingul își exercită funcțiile de creare a schimburilor.

În concluzie, relațiile publice și marketingul sunt două funcții majore de management în cadrul unei organizații, dar modul în care sunt concepute depinde de percepțiile manageriale, de cultura organizatorică.

Relațiile publice pot opera la diferite niveluri într-o organizație: se ocupă cu interacțiunea cu diferite tipuri de public, nu doar pentru a facilita schimburi, ci și pentru a crea un mediu care să sprijine schimburile ce au loc; la nivel corporativ, vor fi șanse ca relațiile publice să interacționeze cu marketingul, fie prin crearea și susținerea unei imagini favorabile, fie prin sponsorizare.

„Tot mai mult, stabilitatea societății noastre depinde de obținerea unui echilibru adecvat între diversele forțe sociale, politice și culturale – toate fiind determinate de atitudini de grup. Atitudinea de grup este mediul special al relațiilor publice... Personalul de la vârful relațiilor publice contribuie în mod

²⁰ A se vedea, op. cit., p.8.

²¹ A se vedea, Grunig, J.E., Grunig, L.A., *Modele de relații publice de comunicare*, în Grunig J.E.: *Excellence in Public Relations and Communication Management*, Hillsdale NJ: Lawrence Erlbounș, 1992; Guyot, J., *L'ecran publicitaire*. Paris: L'Hartmattan, 1992.

special la implicarea acestor forțe, lucru care nu poate fi realizat de altcineva...”²²

Conform acestui raționament, rolul specialiștilor din domeniul relațiilor publice este acela de a aplica orientarea unică și esențială spre dezvoltarea deprinderilor lor specifice de a influența deprinderile atitudinale; de a constata care sunt elementele importante pentru indivizi, pentru societate și pentru diversele organizații, care sunt direcțiile pe care le agreează aceștia și care sunt sugestiile, recomandările necesare în vederea implementării elementelor noi.

1.5. Concluzii

Societatea noastră este tot mai mult una a concurenței, o societate unde resursele tangibile și fizice sunt limitate, necesitatea, nevoile și oportunitățile susțin tot mai mult acest raționament. În prezent, în societatea postmodernă există tot mai vizibil o sciziune în evoluția forțelor ce compun comunitatea, în acest context, „relațiile publice au, prin natura lor, o deschidere destul de amplă și permisivă spre schimbare, pentru că ele sunt direct implicate în convergența diverselor perspective și interese, uneori contrarii.”²³

Acum, mai mult ca oricând, domeniul relațiilor publice dobândește o dimensiune globală. Acest aspect impune informații, cunoștințe temeinice și diverse pe acest palier, unde practicienii de relații publice trebuie să cunoască și să folosească o gamă largă și variată de tehnologii, mijloace și canale de informare²⁴ și comunicare în relațiile cu mass-media, trebuind să dea dovadă de o sensibilitate, disponibilitate și deschidere mai mare spre multiculturalism. „Acum douăzeci de ani, relațiile publice erau atente la ce se întâmplă cu științele sociale, sperând din tot sufletul că vor fi făcute noi descoperiri cât de curând, astfel încât arta comunicării... să devină o profesie responsabilă. Acum zece ani, unii dintre noi se gândeau că tehnologia calculatoarelor va produce schimbarea... până la urmă s-a dovedit că nu tehnica relațiilor publice s-a schimbat atât de mult, ci natura problemelor de care suntem interesați”²⁵.

²²A se vedea, Jenkins, R., *Identitate socială*, Editura Univers, București, 2000; Joannes, A., *Comunicarea prin imagini*, Editura Polirom, Iași, 2000; Jouve, M., *Comunicarea: publicitate și relații publice*, Editura Polirom, Iași, 2005; Kapferer, J., N., *Căile persuasiunii – Modul de influențare a comportamentelor prin mass-media și publicitate*, Editura Comunicare.ro, București, 2002.

²³A se vedea, Frank Wzlie, *The New Professionals*, discurs la Prima Conferință Internațională a Studenților, Public Relations Student Society of America, Dayton, Ohio, 24 octombrie, 1976, publicată de Corporația Chrysler. Comitetul de Planificare Avansată a Societății Relațiilor Publice din America.

²⁴A se vedea, Keane, J., *Mass-media și democrația*, Editura Institutului European, Iași, 2000; Kellner, D., *Cultura media*, Editura Institutul European, Iași, 2001.

²⁵David Finn, *Modifying Opinions in the New Human Climate*, Ruder & Fin Papers, no. 1, 1972, preluat din *Public Relations Quarterly*, 17, pp. 12-15.

Cu alte cuvinte, practicarea relațiilor publice este o artă, este știința care analizează tendințele, este știința care face previziuni asupra consecințelor, îndrumă organizații, pune în aplicare programe cu acțiune planificată în interesul organizațiilor și în interesul publicului și cu toate acestea, *esența activității* în domeniul relațiilor publice rămâne comunicarea.

Pentru a fi bun și pentru a excela în domeniul relațiilor publice, este nevoie de talent în comunicare și de competență în relațiile cu mijloacele de comunicare în masă, este nevoie de o cunoaștere profundă a tehnicilor de comunicare cu publicul larg, de cunoașterea opiniei publice și a principiilor persuasiunii. Aici, este nevoie însă și de discernământ, analiză, planificare, îndrumare, pe lângă acțiunea comunicării.

În acest context, etica este definită deseori ca „a face ceea ce este corect”, cu rezerva că, în culturi diferite, „corect” poate să însemne greșit! Faptul că etica este dependentă de cultură creează anumite dificultăți în practica globală a relațiilor publice.

Percepția pe care o are individul, organizația și societatea în ansamblul ei despre etică poate să se bazeze nu atât pe o definiție a moralității, cât pe înțelegerea consecințelor a ceea ce o organizație sau membrii acesteia afirmă sau a modului în care acționează. Acțiunile pot fi văzute fie ca morale, fie ca imorale de către tipurile sale de public, pentru că, credințele despre responsabilitatea socială influențează puternic faptul că publicul vede organizația și pe membrii acesteia ca având un comportament cetățenesc sau nu, etic sau neetic, atât la nivel individual, cât și la nivel global. Putem concluziona: „Moralitatea” sau natura „etică” a unei acțiuni – caracterul ei bun sau rău – ... trebuie să fie judecate în funcție de măsura în care ea include și integrează scopurile și asigură dezvoltarea potențială a acestor scopuri, pentru toți oamenii implicați în acțiunea respectivă sau care ar putea fi afectați de ea.”²⁶

Bibliografie

1. Berelson, Bernard, *The State of Communication Research*, Public Opinion Quarterly, No. 23, 1959.
2. Bogardus, Emory, *The Making of Public Opinion*, Association Press, New York, 1951.
3. Borgman, Albert, *Holding on to Reality: The Nature of Information at the Turn of the Millenium*, Chicago University Press, Chicago, 1999.

²⁶ A se vedea, (Albert H. Cantril, editor) *Psihologie, umanism și cercetare științifică: Eseurile selectate ale lui Hadley Cantril*, p. 229, 1988.

4. Coman, C., *Relații publice și mass-media*, Editura Polirom, Iași, 2000.
5. David Finn, *Modifying Opinions in the New Human Climate*, Ruder & Fin Papers, no.1, preluat din *Public Relations Quarterly*, 1972.
6. Dennis L. Wilcox, Philip Hault, Warren K. Agee, *Public Relations Strategies and Tactics*, 1988.
7. Frank Wylie, *The New Professionals*, discurs la Prima Conferință Internațională a Studenților, Public Relations Student Society of America, Dayton, Ohio, 24 octombrie, 1976, publicată de Corporația Chrysler. Comitetul de Planificare Avansată a Societății Relațiilor Publice din America.
8. Fraser Likely, *The Knock and Roles in Public Relations/Communication*, *Journal of Corporate Public Relation*, 1995.
9. Grunig J. E. și Grunig L. A., *Modele de relații publice de comunicare*, în Grunig J. E.: *Excellence în Public Relations and Communication Management*, Hillsdale NJ: Lawrence Erlboun, 1992.
10. Guyot, J., *L'ecran publicitaire*, Editura, L'Hartmattan, Paris, 1992.
11. Jenkins, R., *Identitate socială*, Editura Univers, București, 2000.
12. Jouve, M., *Comunicarea: Publicitate și relații publice*, Editura Polirom, Iași, 2005.
13. Junger Habermas, *Sfera publică și transformarea ei structurală*, Editura Univers, București, 1998.
14. Kapferer, J., N., *Căile persuasiunii – Modul de influențare a comportamentelor prin mass-media și publicitate*, Editura Comunicare.ro, București, 2002.
15. Keane, J., *Mass media și democrația*, Editura Institutului European, Iași, 2000.
16. Kellner, D., *Cultura media*, Editura Institutul European, Iași, 2001.
17. Kotler P., *Marketing Management* ed. a 8-a, Englewood Cliffs, Prentice Hall Press, 1991.
18. Lucian Matrat, *The Strategy of Confidence*, *International Public Relations Review*, 1990.
19. Scott Cutlip, Allen Center, *Effective Public Relations*, Prentice Hall Press, 1971.

TRANSPARENȚA DECIZIONALĂ ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ – MIJLOC DE PREVENIRE A CORUPȚIEI

Conf. univ. dr. Emilia Lucia Cătană

Facultatea de Drept, Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș

Avocat – Baroul Mureș

În vederea prevenirii și combaterii fenomenului corupției, România a ratificat, prin Legea nr. 365/2004¹, Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York, la 31 octombrie 2003, care prevede că fiecare stat parte elaborează și aplică sau are în vedere, conform principiilor fundamentale ale sistemului său juridic, politici de prevenire a corupției eficiente și coordonate, care favorizează participarea societății și care reflectă principiile de stat de drept, buna gestiune a problemelor politice și bunurile publice, de integritate, transparență și responsabilitate (art. 5 paragraful 1). Astfel, „fiecare stat parte trebuie să încurajeze în mod special integritatea, cinstea și răspunderea agenților publici, conform principiilor fundamentale ale sistemului său juridic, sens în care va aplica, în cadrul propriilor sisteme instituționale și juridice, coduri sau norme de conduită pentru exercitarea corectă, onorabilă și corespunzătoare a funcțiilor publice” (art. 8 paragrafele 1 și 2). Dând eficiență dispozițiilor Convenției, prin Decizia Curții Constituționale nr. 536 din 6 iulie 2016², Curtea a reținut că exceptarea anumitor categorii de persoane care dețin o funcție publică de la anumite standarde de integritate poate reprezenta o încălcare a unor obligații asumate prin tratate internaționale care constituie garanții pentru protecția drepturilor și libertăților cetățenilor, ca element al statului de drept.

La art. 65 din Convenție, intitulat „Aplicarea convenției”, se prevede că fiecare stat parte ia măsurile necesare, inclusiv legislative și administrative,

¹ Legea nr. 365/2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, publicată în M. Of. nr. 903 din 05 octombrie 2004.

² Decizia Curții Constituționale nr. 536/2016 referitoare la admiterea obiecției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, publicată în M. Of. nr. 730 din 21 septembrie 2016.

conform principiilor fundamentale ale dreptului său intern, pentru a asigura executarea obligațiilor asumate în baza acestei convenții; fiecare stat parte poate lua măsurile necesare, mai stricte sau mai severe decât cele prevăzute prin această convenție, în scopul de a preveni și de a combate corupția.

Primă formă de manifestare a principiului transparenței la nivelul Uniunii Europene – **Declarația nr. 17 ce însoțește Tratatul de la Maastricht**³, potrivit căreia „*transparența procesului decizional întărește caracterul democratic al instituțiilor, ca și încrederea publicului în administrație*” (s.n.). În baza acestei declarații a fost concepută **Declarația interinstituțională a Parlamentului, Consiliului și Comisiei din 25 octombrie 1993**, referitoare la „*democrație, transparență și subsidiaritate*”.

Potrivit prevederilor art. 11 alin. (2) din **Tratatul privind Uniunea Europeană**, ratificat de România prin Legea nr. 13/2008⁴: „*Instituțiile Uniunii mențin un dialog deschis, transparent și constant cu asociațiile reprezentative și cu societatea civilă*”. Analizând contextul european al demersurilor legislative ce se impune a fi adoptate de către România în lupta împotriva corupției, observăm că prin Decizia 2006/928/CE a Comisiei Europene din 13 decembrie 2006⁵ s-a stabilit un **mecanism de cooperare și verificare a progresului realizat de România în vederea atingerii anumitor obiective de referință specifice în domeniul reformei sistemului judiciar și al luptei împotriva corupției**. În jurisprudența Curții Constituționale a României s-a stabilit însă că înțelesul Deciziei 2006/928/CE a Comisiei Europene din 13 decembrie 2006, act adoptat anterior aderării României la Uniunea Europeană, nu a fost deslușit de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în ceea ce privește conținutul, caracterul și întinderea temporală și dacă acestea se circumscriu celor prevăzute în Tratatul de aderare la Uniunea Europeană, implicit prin

³ Pentru conținutul integral al tratatului, a se vedea Fundația pentru o Societate Deschisă, *Documente de bază ale Comunității și Uniunii Europene*, Editura Polirom, București, 1999, pp.171-252; precizăm că acest Tratat a fost modificat ulterior prin Tratatul de la Amsterdam (1997), Tratatul de la Nisa (2001) și Tratatul de la Lisabona (2007); doctrinar, a se vedea, Cătană Emilia Lucia, Toncean-Luieran Ioana-Raluca, *Dreptul Uniunii Europene*, Editura Pro Universitaria, București, 2018.

⁴ Legea nr. 13/2008 pentru ratificarea Tratatului de la Lisabona de modificare a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului de instituire a Comunității Europene, semnat la Lisabona la 13 decembrie 2007, publicată în M. Of. nr. 107 din 12 februarie 2008.

⁵ Decizia 2006/928/CE a Comisiei Europene din 13 decembrie 2006 de stabilire a unui mecanism de cooperare și de verificare a progresului realizat de România în vederea atingerii anumitor obiective de referință specifice în domeniul reformei sistemului judiciar și al luptei împotriva corupției [notificată cu numărul C(2006) 6569] (2006/928/CE), publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. 354 din 14.12.2006.

Legea nr. 157/2005, care face parte din ordinea normativă internă⁶. Astfel, în context național, prin Constituția României se prevede că „România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate” [Art. 1 alin. (3) din Constituția României, republicată]; „Statul român se obligă să îndeplinească întocmai și cu bună-credință obligațiile ce-i revin din tratatele la care este parte.” [Art. 11 alin. (1) din Constituția României, republicată].

Constituția României conține dispoziții exprese și în materia incompatibilităților⁷, de manieră a asigura **transparența în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice:**

→ incompatibilitățile calității de deputat sau de senator (art. 71);

→ incompatibilități ale Președintelui României: „În timpul mandatului, Președintele României nu poate fi membru al unui partid și nu poate îndeplini nicio altă funcție publică sau privată” [art.84 alin. (1)];

→ incompatibilități ale membrilor Guvernului: „Funcția de membru al Guvernului este incompatibilă cu exercitarea altei funcții publice de autoritate, cu excepția celei de deputat sau de senator;

De asemenea, ea este incompatibilă cu exercitarea unei funcții de reprezentare profesională salarizate în cadrul organizațiilor cu scop comercial” [art.105 alin. (1)];

→ incompatibilități ale judecătorilor și procurorilor (art. 125, art. 132).

Dând eficiență prevederilor constituționale și luând în considerare dispozițiile Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției respectiv angajamentele asumate de România față de Uniunea Europeană prin Decizia Curții Constituționale nr. 536 din 6 iulie 2016, Curtea a reținut că *exceptarea anumitor categorii de persoane care dețin o funcție publică de la anumite standarde de integritate poate reprezenta o încălcare a unor obligații asumate prin tratate internaționale care constituie garanții pentru protecția drepturilor și libertăților cetățenilor, ca element al statului de drept.*

Dispozițiile constituționale referitoare la incompatibilități au fost preluate și dezvoltate în mai multe legi organice, sens în care sunt dispozițiile

⁶ A se vedea, Decizia Curții Constituționale nr. 104/2018 referitoare la admiterea obiecției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii pentru modificarea Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în M.Of. nr. 446 din 29 mai 2018.

⁷ Doctrinar, a se vedea, Cătană Emilia Lucia, *Drept administrativ*, Editura Universul Juridic, București, 2018, pp. 39-41, pp. 87-90, pp. 128-129, pp. 134-136.

art. 14-16 din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor⁸, și art. 81-83 din **Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției**⁹. De asemenea, au incidență în materie și dispozițiile **Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative**¹⁰, care reglementează în titlul II proceduri de asigurare a integrității și transparenței în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, secțiunea a 3-a din cap. I al respectivului titlu fiind dedicată procedurii de evaluare a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și combaterea corupției – lege organică, *„reglementează, în mod primar, modifică și completează acte normative existente, pentru obținerea transparenței decizionale, în scopul prevenirii și combaterii corupției”*¹¹. În titlul IV al acestei legi se reglementează conflictul de interese și regimul incompatibilităților în exercitarea demnităților și funcțiilor publice, iar capitolul III, dedicat incompatibilităților, le stabilește pe acelea care privesc calitatea de deputat/senator (titlul IV capitolul III secțiunea a 2-a). Potrivit expunerii de motive a legii, corelativ conținutului normativ al acesteia, în cadrul dispozițiilor generale se stabilește sfera tuturor persoanelor cărora li se aplică reglementările referitoare la conflictul de interese și la incompatibilități, aceste reglementări urmând să se aplice Președintelui României, deputaților și senatorilor, consilierilor prezidențiali și consilierilor de stat din Administrația Prezidențială, prim-ministrului, miniștrilor, miniștrilor delegați, secretarilor de stat, subsecretarilor de stat și persoanelor care îndeplinesc funcții asimilate acestora, magistraților, prefecților și subprefecților, aleșilor locali și funcționarilor publici.

Legea nr. 161/2003, prin conținutul său normativ, cuprinde mai multe reglementări de sine stătătoare sau aduce modificări unor acte normative în

⁸ Astfel cum a fost republicată în M. Of. nr. 763 din 12 noiembrie 2008.

⁹ Publicată în M. Of. nr. 279 din 21 aprilie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 621 din 2 septembrie 2010.

¹¹ Decizia Curții Constituționale nr. 147 din 16 aprilie 2003 cu privire la constituționalitatea dispozițiilor Legii privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în M. Of. nr. 279 din 21 aprilie 2003.

vigoare, cuprinzând, pe de o parte, dispoziții ce vizează direct combaterea fenomenului corupției, iar pe de altă parte, dispoziții din materii conexe, absolut indispensabile realizării scopului propus¹².

Scopul Legii nr. 161/2003, ce instituie anumite incompatibilități pentru funcții și demnități publice, este acela de a asigura imparțialitatea, protejarea interesului social și evitarea conflictului de interese în exercitarea acestora¹³. Pentru atingerea acestui deziderat a fost instituită și sancțiunea pentru persoana aflată în stare de incompatibilitate, respectiv cea a decăderii din dreptul de a mai ocupa orice altă funcție eligibilă pentru o perioadă de trei ani de la încetarea mandatului, astfel cum se prevede la art. 1 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 104 din 6 martie 2018 s-a constatat că dispozițiile Legii pentru modificarea Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției (lege organică în materie) sunt neconstituționale. Astfel, în ceea ce privește incompatibilitatea dintre calitatea de comerciant persoană fizică și funcția de deputat, senator, membru al Guvernului, prefect, subprefect, primar, viceprimar, primar general și viceprimar al municipiului București, președinte și vicepreședinte al consiliului județean, prin legea dedusă controlului de constituționalitate se abrogau dispozițiile exprese cuprinse în Legea nr. 161/2003, care reglementau aceste incompatibilități. Or, în considerentele Deciziei Curții Constituționale nr. 104 din 6 martie 2018 s-a reținut că, prin eliminarea incompatibilității unor funcții sau demnități publice cu calitatea de comerciant persoană fizică, legea pentru modificarea Legii nr. 161/2003 „*aduce atingere obligațiilor ce revin statului român potrivit art. 11 alin. (1) din Constituție, precum și celor ce îi revin în calitate de membru al Uniunii Europene, ceea ce contravine și dispozițiilor art. 148 alin. (4) din Constituție.*”

În strânsă legătură cu **transparența în exercitarea demnităților și funcțiilor publice ca expresie a luptei anticorupție**, prin Legea nr. 52/2003 este reglementată transparența în luarea deciziilor publice, lege care are ca scop:

a) să sporească gradul de responsabilitate a administrației publice față de cetățean, ca beneficiar al deciziei administrative;

¹² A se vedea și Decizia Curții constituționale nr. 104/2018, la care s-a mai făcut referire în conținutul acestui studiu.

¹³ Ibidem.

b) să implice participarea activă a cetățenilor în procesul de luare a deciziilor administrative și în procesul de elaborare a actelor normative;

c) să sporească gradul de transparență la nivelul întregii administrații publice.

La art. 3 lit. e) din Legea nr. 52/2003 este definită **obligăția de transparență** ca reprezentând „*obligăția autorităților administrației publice de a informa și de a supune dezbaterii publice proiectele de acte normative, de a permite accesul la luarea deciziilor administrative și la minutele ședințelor publice*”.

Autoritățile administrației publice obligate să respecte dispozițiile acestei legi sunt: autoritățile administrației publice centrale: ministerele, alte organe centrale ale administrației publice din subordinea Guvernului sau a ministerelor, serviciile publice descentralizate ale acestora, precum și autoritățile administrative autonome; autoritățile administrației publice locale: consiliile județene, consiliile locale, primarii, instituțiile și serviciile publice de interes local sau județean.

În concluzie, transparența decizională în administrația publică reprezintă un mijloc de prevenire, dar și de combatere a corupției, fiind consacrată legislativ pe plan global, european și național, iar orice diminuare a exigențelor principiului transparenței decizionale încalcă prevederile constituționale și ale obligațiilor care revin României ca stat membru al Uniunii Europene.

Bibliografie

1. Cătană Emilia Lucia, *Drept administrativ*, Editura Universul Juridic, București, 2018.

2. Cătană Emilia Lucia, Toncean-Luieran Ioana-Raluca, *Dreptul Uniunii Europene*, Editura Pro Universitaria, București, 2018.

3. Fundația pentru o Societate Deschisă, *Documente de bază ale Comunității și Uniunii Europene*, Editura Polirom, București, 1999.

4. Decizia Curții Constituționale nr. 147 din 16 aprilie 2003 cu privire la constituționalitatea dispozițiilor Legii privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în M. Of. nr. 279 din 21 aprilie 2003.

5. Decizia Curții Constituționale nr. 536/2016 referitoare la admiterea obiecției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, publicată în M. Of. nr. 730 din 21 septembrie 2016.

6. Decizia Curții Constituționale nr. 104/2018 referitoare la admiterea obiecției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii pentru modificarea Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în M. Of. nr. 446 din 29 mai 2018.

7. Legea nr. 365/2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, publicată în M. Of. nr. 903 din 05 octombrie 2004.

ORGANIZAREA ACȚIUNII DE PRINDERE ÎN FLAGRANT LA INFRAȚIUNILE DE CORUPȚIE

*Subcomisar de poliție Cristina Alexandru
Serviciul Județean Anticorupție Brașov*

Istoria societății umane ne demonstrează că fenomenul infracțional al corupției a existat din cele mai vechi timpuri. Făcându-și apariția încă din Antichitate, tot de pe atunci corupția este și reprimată, fiind aplicate pedepse aspre și măsuri de prevenire și combatere.

În sens larg, corupția reprezintă o abatere de la moralitate, de la corectitudine, de la datorie, dar ceea ce ne interesează în primul rând este că ea reprezintă o abatere de la lege.

Faptele de corupție presupun, de regulă, obținerea de foloase patrimoniale de către cel care se lasă corupt, dar și de cel care corupe sau chiar de către altcineva, de o terță persoană. Nu totdeauna trebuie să fie în discuție foloase patrimoniale, cuantificabile sau imediat cuantificabile, pentru că pot fi în joc și foloase de altă natură: politică, administrativă, de putere etc., mai importante uneori decât cele patrimoniale, respectiv prevederi legale pentru a se obține un anumit folos (care deseori nu se cuvine).

În înțelesul Legii nr. 78 din 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea unor fapte de corupție sunt infracțiuni de corupție infracțiunile prevăzute la art. 289-292 din Codul penal, respectiv luarea de mită, dare de mită, traficul de influență și cumpărarea de influență, inclusiv atunci când acestea sunt comise de persoanele prevăzute la art. 308 din Codul penal.

De asemenea, sunt infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție infracțiunile prevăzute la art. 10-13 din Legea nr. 78 din 2000. Dispozițiile acestei legi sunt aplicabile și infracțiunilor împotriva intereselor financiare ale Uniunii Europene prevăzute la art. 18¹-18⁵, prin sancționarea cărora se asigură protecția fondurilor și a resurselor Uniunii Europene.

În cazul infracțiunilor, prevăzute la art. 289-294 din Noul Cod Penal, conform art. 56 din Noul Cod de procedură penală, urmărirea penală se efectuează în mod obligatoriu de către procuror.

Dispozițiile art. 288 din Noul Cod de procedură penală, prevăd modurile prin care organele de urmărire penală pot fi sesizate despre săvârșirea unei infracțiuni. Astfel, organele de urmărire penală se pot sesiza din oficiu sau pot fi sesizate de către alte persoane, prin denunț sau plângere.

Practica a demonstrat, însă, că sunt destul de rare cazurile în care persoana care dă, oferă, ca și cel căruia i se oferă, acceptă să sesizeze organul de urmărire penală. Explicația în cazul acesta este simplă: cele două sunt conjugate, ambele fiind atente la secretul actelor lor.

În mod frecvent, sesizările aparțin persoanelor din mediul autorilor, cum ar fi mediul familial, profesional, alte medii frecventate, din motive diverse.

De exemplu: din mediul familial, denunțătorii sunt, de regulă, rude apropiate, chiar soția/soțul, nemulțumiți, invidioși, răzbunători, pentru că nu profită de câștig sau invers, pentru că suferă prin darea de mită; din mediul profesional, denunțătorii sunt, în primul rând, colegii de serviciu, șefii sau subordonații, unii onești, alții răzbunători, invidioși, dar și nemulțumiți că nu s-au „bucurat” de câștigul operat, în urma unei anumite complicități la comiterea actului de corupție; din mediul celor angrenați în actul de corupție, cum ar fi, de exemplu, cei obligați să mituiască sau forțați să plătească o sumă de bani peste așteptările lor, inclusiv cei care pot să profite, în urma denunțului.

În ceea ce privește organizarea acțiunii de prindere în flagrant la infracțiunile de corupție, în conformitate cu prevederile legale, organele de urmărire penală trebuie să constate la timp și în mod complet faptele care constituie infracțiuni, astfel încât orice persoană care a săvârșit o infracțiune să fie pedepsită potrivit vinovăției sale și nicio persoană nevinovată să nu fie trasă la răspundere penală.

Organizarea acțiunii de prindere în flagrant presupune, obligatoriu, efectuarea atentă a unor activități de pregătire raportate la fapte, în sine, dar și la modul de sesizare.

Organele de urmărire penală sesizate despre săvârșirea unei infracțiuni de corupție trebuie să lămurească, în primul rând, următoarele probleme:

1. Calitatea făptuitorului: în funcție de tipul de infracțiune de corupție, subiectul activ al infracțiunii poate fi o persoană sau mai multe persoane:

a) care exercită o funcție publică, indiferent de modul în care au fost investite, în cadrul autorităților publice sau instituțiilor publice;

b) care îndeplinesc, permanent sau temporar, potrivit legii, o funcție sau o însărcinare, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența, în cadrul serviciilor publice, regiilor autonome, societăților comerciale, companiilor naționale, societăților naționale, unităților cooperatiste sau al altor agenți economici;

c) care exercită atribuții de control, potrivit legii;

d) care acordă asistență specializată unităților prevăzute la lit. a) și b), în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot influența;

e) care, indiferent de calitatea lor, realizează, controlează sau acordă asistență specializată, în măsura în care participă la luarea deciziilor sau le pot

influența, cu privire la: operațiuni care antrenează circulația de capital, operațiuni de bancă, de schimb valutar sau de credit, operațiuni de plasament, în burse, în asigurări, în plasament mutual ori privitor la conturile bancare și cele asimilate acestora, tranzacții comerciale interne și internaționale;

f) care dețin o funcție de conducere într-un partid sau într-o formațiune politică, într-un sindicat, într-o organizație patronală ori într-o asociație fără scop lucrativ sau fundație sau alte persoane fizice decât cele prevăzute la lit. a)-f), în condițiile prevăzute de lege.

2. Activitatea ilicită, desfășurată de făptuitor, de alți participanți, modul de operare, legături cu diverse instituții.

3. Scopul activității infracționale: organele de urmărire penală trebuie să clarifice dacă făptuitorul a acționat cu intenție. Stabilirea scopului este importantă pentru încadrarea juridică corectă a faptei.

4. Valorile, bunurile, banii sau alte foloase necuvenite ce au constituit obiectul activității infracționale.

Procedura infracțiunii flagrante se aplică potrivit prevederilor art. 293 din Noul Cod de Procedură Penală. Conform acestui articol este flagrantă infracțiunea descoperită în momentul săvârșirii sau imediat după săvârșire, ori infracțiunea al cărui făptuitor, imediat după săvârșire, este urmărit de persoana vătămată, de martorii oculari sau de strigătul public, ori este surprins aproape de locul comiterii infracțiunii cu arme, instrumente sau orice alte obiecte de natură a-l presupune participant la infracțiune.

Când există o suspiciune rezonabilă cu privire la pregătirea sau săvârșirea infracțiunilor de corupție, în scopul strângerii de probe sau al identificării autorului, procurorii de caz pot dispune și următoarele măsuri:

- punerea sub supraveghere sau sub ascultare a liniilor telefonice;
- punerea sub supraveghere a conturilor bancare și a conturilor asimilate acestora;

- comunicarea de acte autentice sau sub semnătură privată, de documente bancare, financiare ori contabile;

- accesul la sisteme informaționale.

Constatarea infracțiunilor flagrante reprezintă, practic, cea mai sigură modalitate de probare a faptelor de corupție și are ca obiect prinderea făptuitorului în momentul comiterii faptei sau într-un timp cât mai apropiat de acesta.

Ceea ce trebuie punctat este faptul că surprinderea în flagrant nu se realizează pentru a constata săvârșirea infracțiunii, ci pentru a se constata primirea banilor sau a altor foloase de către funcționarul necinstit, sau pentru a-i prinde în flagrant pe acei cetățeni neonești care oferă bani sau alte foloase, cu titlu de mită, funcționarilor corecți.

Odată cu prinderea infractorului se realizează și alte deziderate, precum:

- întreruperea activității ilicite și, implicit, diminuarea pericolului social;
- obținerea unei probațiuni elocvente privind vinovăția infractorului;
- tragerea la răspundere penală a făptuitorului, într-un timp cât mai apropiat de cel al săvârșirii infracțiunii;
- recuperarea prejudiciului cauzat, ridicarea bunurilor deținute ori primite;
- stoparea fenomenului infracțional prin caracterul preventiv al aplicării ferme a legii.

Alte activități care pot fi întreprinse de către organele de urmărire penală, pe parcursul organizării flagrantului și în funcție de specificitatea fiecărui caz în parte, sunt următoarele:

- folosirea investigatorilor sub acoperire din rândul ofițerilor de poliție special desemnați în acest scop;
- protecția martorilor, a experților și a victimelor, potrivit legii;
- aplicarea dispozițiilor din Codul Penal privind confiscarea bunurilor.

Dacă bunurile care fac obiectul infracțiunii nu se găsesc, se confiscă echivalentul lor în bani sau bunurile dobândite, în locul acestora;

- luarea măsurilor asigurătorii prevăzute de Codul de procedură penală pentru aducerea la îndeplinire a confiscării bunurilor;
- persoanele care au atribuții în aplicarea legii sunt obligate să respecte secretul profesional cu privire la datele și informațiile obținute în această calitate; persoana care a comis una dintre infracțiunile atribuite în competența Direcției Naționale Anticorupție, iar în timpul urmăririi penale denunță și facilitează identificarea și tragerea la răspundere penală a altor persoane care au săvârșit astfel de infracțiuni beneficiază de reducere la jumătate a limitelor prevăzute de lege;
- dacă infracțiunile prevăzute în Legea nr. 78/2000 sunt flagrante, urmărirea și judecata se efectuează potrivit art. 293 din Codul de procedură penală, iar dacă nu sunt flagrante, urmărirea penală și judecata se efectuează potrivit procedurii de drept comun.

Bibliografie

1. Ion Mircea, *Criminalistica*, Editura Lumina Lex, 1998.
2. Camil Suci, *Criminalistica*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1972.
3. Crișu Anastasiu, *Aspecte procesuale ale legii privitoare la corupție*, Revista de Drept penal nr. 1/2001.

4. Dobrinoiu, *Corupția în dreptul penal roman*, Editura Atlas Lex, București, 1995.
5. Emilian Stancu, *Tratat de criminalistica*, Ediția a VI-a, Editura Universul Juridic, București, 2007.
6. Ioan Lascu, Codruța Laura Lascu, *Corupția și crima organizată*, Editura Alma Mater, Sibiu, 2003.
7. Legea nr. 78 din 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea unor fapte de corupție.
8. Noul Cod Penal și Noul Cod de Procedură Penală.

PRACTICI DE CORUPȚIE ȘI ANTICORUPȚIE ÎN MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE DIN SECTORUL PUBLIC

*Comisar-șef de poliție Valentin Virgil Motoc
Serviciul Județean Anticorupție Alba*

I. Privire de ansamblu asupra riscurilor de corupție în managementul resurselor umane din sectorul public

Managementul resurselor umane se bazează în mod tradițional pe trei principii-cheie:

- 1. recrutarea și promovarea pe bază de merite;*
- 2. ocuparea forței de muncă pentru a proteja independența funcționarilor publici de influența politică nejustificată;*
- 3. un cadru standardizat de salarizare și condiții de muncă decente.*

În multe țări, reformele recente de îmbunătățire a eficienței au inclus reducerea cheltuielilor și a numărului de angajați, importul practicilor din sectorul privat în sectorul public și echilibrarea necesității de a face serviciul public mai răspunzător privind necesitatea de a-și proteja autonomia și independența¹.

Corupția poate afecta toate aspectele proceselor de gestionare a resurselor umane, favoritismul și nepotismul și abuzul de autoritate în domeniile de recrutare, instruire, promovare și transfer, fiind identificate ca zone cu risc major. Acest lucru este posibil din cauza puterii discreționare, lipsei de integritate și responsabilitate, lipsei verificărilor, echilibrului și a transparenței în administrarea generală a serviciilor de resurse umane.

Numiri publice și promovare

În special, riscurile legate de cumpărarea și vânzarea de poziții, nepotismul, patronajul și corupția în recrutare și promovare reprezintă preocupări majore în multe sectoare publice. Astfel de practici duc la angajarea unor funcționari publici necalificați, alimentând dezvoltarea rețelelor de

¹ World Bank, 2013, *Hybrids and Contradictions: Human Resource Management in the Contemporary Public Sector*.

patronaj cu manageri corupți în cadrul serviciului public și pot submina în mare măsură obiectivul de a construi birocrății puternice și eficiente².

Vânzarea și/sau cumpărarea de posturi

Cumpărarea și vânzarea de posturi este obișnuită în multe țări, în special posturile considerate ca fiind profitabile și oferind oportunități de îmbogățire ilicită. În China, corupția în vânzarea de posturi civile este, de asemenea, răspândită, în special în administrațiile locale³.

Patronajul

Patronajul politic și nepotismul, bazate pe legăturile de rudenie sau pe alianțele politice, în funcție de contextul local, sunt, de asemenea, practici comune întâlnite în multe țări. În absența unor procese de recrutare echitabile și transparente, oficialii își pot folosi puterile discreționare pentru a angaja și promova prieteni, rude sau susținători politici în locuri de muncă publice pe care nu le-ar obține altfel.

În timp ce unele țări folosesc examinări centralizate pentru a răspunde acestei provocări, acest lucru nu elimină neapărat riscul favoritismului în procesul de angajare, deoarece favorizarea poate apărea după ce are loc examinarea centralizată. De exemplu, din interiorul instituției se pot scurge întrebările la examen pentru candidații favoriți. În etapa de interviu, persoanele cu legături mai bune pot fi mai bine evaluate, cu fii și fiice ale familiilor de elită care primesc tratament preferențial⁴.

În unele țări, recomandările oficialilor guvernamentali sunt folosite drept criterii de selecție. O astfel de practică poate fi folosită abuziv, ducând la relații patron-client, unde persoana angajată se simte îndatorată persoanei care a făcut recomandarea⁵.

Există, de asemenea, o tendință crescândă în multe administrații publice de a angaja numiri pe bază de contract, mai degrabă decât de mandat, cu mai multă discreție privind modul de selectare, cine să selecteze și termenii numirilor⁶.

Intervenția politică în numiri

Afilierea politică poate juca un rol important în numirea funcționarilor publici, conducând la politizarea sectorului public, deoarece partidele politice au stimulente pentru a obține controlul asupra birocrățiilor. Unele țări practică, implicit sau explicit, legătura dintre partid și candidat ca o condiție prealabilă pentru aderarea la serviciul public, adesea acceptată ca o normă ascunsă.

² Whitton, H., 2001, *Implementing Effective Ethics Standards in Government and the Civil Service*.

³ Poocharoen, O. and Brillantes, A., 2013, *Meritocracy in Asia-Pacific: Status Issues and Challenges*.

⁴ Idem 3.

⁵ Idem 3.

⁶ Idem 3.

Managementul performanței, transferurilor și promovărilor

Structurile slabe de stimulare din cadrul serviciului public subminează performanțele bune și duc la o etică slabă a muncii și la o prestare slabă a serviciilor. Administrațiile publice limitează adesea anumite promovări ale personalului existent, pentru a minimiza costurile și pentru a oferi oportunități de dezvoltare a carierei. Promovarea internă și transferurile pot oferi oportunități de favoritism, deoarece managerii au, de obicei, o mai mare putere în managementul și promovarea performanțelor. În țările în care selecția se bazează pe merit, oportunitățile de promovare și rotație pot fi legate de loialitatea politică⁷.

Transferurile de personal pot fi, de asemenea, folosite abuziv de către managerii corupți ca pedeapsă pentru onestitate. În unele țări, s-au introdus sisteme de rotație a personalului pentru a limita posibilitățile personalului din posturi „lucrative”, cum ar fi vama, de a dezvolta rețele corupte în interacțiunile cu utilizatorii serviciilor. Rotația funcționarilor poate, de asemenea, să ofere superiorilor corupți puteri excesive. Rotația poate, de asemenea, să creeze stimulente pentru ca personalul să se îmbogățească atât cât poate de mult, în timp ce se află în cele mai „lucrative” posturi⁸.

Ușile rotative

Creșterea mobilității între sectorul privat și sectorul public ridică, de asemenea, riscurile de *ușă rotativă* sau de captare a politicilor, când oficialitățile ex-guvernamentale încep să lucreze pentru sectoarele pe care le reglementau. În timp ce unii susțin că practica de mișcare înainte și înapoi între sectorul public și cel privat dă autorităților de reglementare și factorilor de decizie politică cunoștințe de specialitate și cunoștințe practice în probleme și procese tehnice foarte complexe, există indicii că ele sunt adesea angajate nu pentru competența lor, ci pentru legăturile și accesul special dobândite în timp ce lucrează în guvern⁹. Această practică pare să fie în creștere în multe țări.

Compensații și beneficii

Salarii mici și corupție

În multe țări în curs de dezvoltare, salariile pentru serviciile publice au scăzut rapid în ultimele două decenii. Din cauza lipsei de resurse și ca urmare a politicilor de ajustare fiscală în programele de stabilitate economică, salariile și condițiile din serviciul public au scăzut mult comparativ cu cele specifice sectorului privat, cu o tendință de creștere a diferențelor dintre salariile din

⁷ Idem 3.

⁸ Feldstad, O.H., 2009, *The Pursuit of Integrity in Customs. CMI Working Paper I.*

⁹ Zinnbauer, D., 2014, *The Pros and the Cons of the Revolving Door Practice.*

sectorul public și privat¹⁰. Există un consens larg asupra faptului că salariile scăzute și sistemele slabe de monitorizare reprezintă motive de corupție, întrucât personalul prost plătit dezvoltă strategii individuale de copiere a practicilor corupte pentru a-și completa veniturile, cu activități precum predarea, consultanța agențiilor de dezvoltare, exploatarea afacerilor din sectorul privat sau beneficiind de sisteme generoase de finanțare a donatorilor pentru diurne și indemnizații.

Corupția poate fi, de asemenea, o strategie pentru compensarea dificultăților economice, în care oficialii solicită mită sau plăți neoficiale pentru serviciile care ar trebui să fie gratuite sau folosesc abuziv resursele publice pentru câștiguri private. Într-un astfel de context, există o mai mare toleranță publică pentru formele de corupție bazate pe „nevoi”, când salariile funcționarilor publici sunt sub nivelul de trai sau percepute ca nedrepte în comparație cu salariile din sectorul privat.

Scăderea salariilor și a puterii de cumpărare face, de asemenea, dificil pentru sectorul public să atragă și să păstreze personalul onest, calificat și motivat, ducând la migrarea personalului de înaltă calificare din sectorul public în sectorul privat, care oferă stimulente de salarizare mai bune și oportunități de carieră.

Salarii mari și corupție

Teoretic, salariile mai mari pot reduce stimulentele pentru formele de corupție bazate pe „nevoi”. De asemenea, acestea pot face corupția mai costisitoare, deoarece comportamentul corupt crește riscul de a pierde o slujbă extrem de satisfăcătoare. Cu toate acestea, dovezile sunt neconcludente cu privire la creșterea salariilor fără stabilirea unor sisteme eficiente de control și monitorizare și creșterea riscului de a fi prins este o abordare eficientă împotriva corupției¹¹.

În plus, atunci când managementul resurselor umane este lipsit de transparență și de un cadru de compensare standardizat, creșterea salariilor poate deschide ușa favoritismului, abuzului și decăderii „instituționalizate”. De exemplu, înalților funcționari din cadrul unei corporații de difuzare li s-au acordat în fiecare lună salarii mari, bucurându-se de acces nelimitat la călătoriile terestre și aeriene, în timp ce angajații lor au călătorit mai mult de jumătate de an neremunerați. Managerii de resurse umane au fost, de asemenea, implicați în înșelătorie¹².

¹⁰ Chêne, M., 2009, *Low Salaries, the Culture of Per Diems and Corruption*.

¹¹ Idem 10.

¹² Ncube, F., 2014, *Corporate Governance and Executive Compensation in Zimbabwean State-Owned Enterprises: a Case of Institutionalised Predation*.

Diurne și indemnizații

Diurnele – constau în plăți zilnice efectuate de organizații pentru a acoperi cheltuielile angajaților suportate de activitățile legate de muncă și diferite forme de alocații au fost folosite în multe țări ca o strategie pentru a compensa salariile scăzute din sectorul public. Astfel de practici s-au dovedit a fi extrem de costisitoare pentru guvernele din țările în curs de dezvoltare.

Sunt multe ocazii pentru abuzul zilnic de diurnă. Cotele pot fi plătite cu o rată mai mare decât tarifele specificate sau plătite personalului care nu are dreptul la acestea. Oficialii de nivel înalt pot, de asemenea, să utilizeze în mod abuziv sistemul „lucrative” de indemnizații în beneficiul lor. Proiectele finanțate de donatori pot fi manipulate de către funcționarii publici pentru a-și susține rețeaua de patronaj și pentru a consolida relațiile client-patron. Practicile de lucru pot fi manipulate, prin încetinirea muncii, planificarea formării inutile sau exagerarea timpului necesar sarcinilor.

În plus, funcționarii publici care își asumă responsabilități suplimentare în afara atribuțiilor lor oficiale se confruntă cu riscuri suplimentare de a fi expuși conflictelor de interese, indiferent dacă aceștia desfășoară activități comerciale private sau consultă organizații internaționale.

Absenteism și alte practici incorecte

Personalul slab plătit, probabil, poate să-și petreacă o perioadă considerabilă în birou în ceea ce privește strategiile de adaptare pentru a compensa salariile scăzute, reducerea productivității sectorului public și subminarea calității serviciilor publice. De exemplu, un studiu al Băncii Mondiale din 2010 a subliniat diverse tipuri de malpraxisuri nemonetare ale furnizorilor de primă linie (profesori, medici, inspectori și alți reprezentanți ai guvernului), clasificate drept „corupție liniștită”, cât și impactul acestora asupra cantității și calității serviciilor publice. Astfel de comportamente includ rate ridicate de absentism și abateri greu de observat față de comportamentul așteptat, cum ar fi un nivel mai scăzut al efortului decât cel așteptat sau încălcarea deliberată a regulilor ori utilizarea necorespunzătoare a bunurilor, echipamentelor și resurselor publice pentru avantajul personal.

De exemplu, constatările au arătat că profesorii de școală primară dintr-un număr de țări africane nu se prezintă la școală între 15% și 25% la timp (absenteism), în timp ce o parte considerabilă a celor din școală nu se află în procesul de învățământ (efort scăzut). În mod similar, personalul medical își petrece o cantitate considerabilă de timp oficial la un al doilea loc de muncă, în general în sectorul privat de sănătate sau în activități de predare ori de alt tip, cum ar fi agricultura. Pe lângă recunoașterea deschisă a solicitării unor taxe extralegale pentru servicii și vânzarea de medicamente către clienții lor, lucrătorii din domeniul sănătății declară că cea mai mare sursă de venit este agricultura, recunoscând implicit rata mare de absentism. O comparație a orelor de muncă declarate cu durate de lucru observate pe parcursul unei luni a

relevat faptul că orele efective de lucru sunt în majoritatea cazurilor o treime sau mai puțin decât cele declarate¹³.

II. Practici anticorupție în managementul resurselor umane

Dincolo de dezvoltarea unui sistem de management al integrității centrat pe instrumente de integritate de bază, cum ar fi codurile etice, politicile conflictelor de interese și avertizarea de integritate, prevenirea corupției în procesele de management al resurselor umane implică formularea unor politici de resurse umane și recrutare bazate pe merit și controale interne eficiente.

Activități de recrutare și promovare bazate pe merit

Există un consens larg că promovarea și recrutarea în serviciul public ar trebui să se bazeze pe merit, nu pe legături politice sau familiale, în scopul de a face administrația publică mai profesionistă și mai eficientă. Cu toate acestea, nu există un consens cu privire la definiția „meritului” și la cele mai bune instrumente pentru a evalua conceptul de „merit”. Este important să definim cu precizie „meritul” în ceea ce privește cunoștințele și abilitățile. Dacă meritul este definit vag în termeni generali, cum ar fi „capabil să facă treaba”, mulți candidați pot fi adecvați și ambiguitatea poate fi folosită abuziv pentru a favoriza rudele sau susținătorii politici în detrimentul altor candidați¹⁴. În multe țări, construirea sistemelor de servicii publice bazate pe merit include adesea cerințe de bază, universitare de licență și/sau un concurs central de examinare deschisă – cu o singură instituție care administrează examenele – pentru nivelul de intrare, angajare stabilă, evaluări bazate pe performanță și structuri salariale competitive. Cu toate acestea, examenele de intrare nu se traduc neapărat prin percepția angajaților care simt că se practică meritocrația. De exemplu, în anumite țări, în timp ce există examene stricte pentru intrarea în serviciul public, doar 35% dintre respondenții unui sondaj au fost de acord că principiile meritului sunt utilizate în procesele efective de angajare¹⁵.

Examenle nu sunt singurele instrumente care să asigure recrutarea pe bază de merite și trebuie să fie însoțite de alte instrumente de selecție. De exemplu, o soluție ar fi ca acele criterii de recrutare să se axeze pe necesitatea unor niveluri minime de educație, formare și experiență de lucru pentru a include dimensiuni de valoare, cum ar fi integritatea, onestitatea și etica muncii. Deoarece calificările sunt doar într-o măsură limitată corelate cu performanța locurilor de muncă, unele țări, cum ar fi SUA, pun un accent mai mare pe experiența de muncă decât pe examenele scrise, reflectând un proces de selecție bazat pe interviuri, permițând selecției să se bazeze pe o combinație de competențe¹⁶.

¹³ Idem 13.

¹⁴ McCourt, W., 1999, *Public Appointments: from Patronage to Merit*.

¹⁵ Idem 3.

¹⁶ Idem 3.

Indiferent de procesul de selecție, politica de numire ar trebui să includă un număr de pași: 1) o analiză/descriere a locului de muncă; 2) un proces de aplicare standard; 3) o schemă de notare; 4) o procedură de afișare a rezultatelor; 6) o procedură de selecție finală; 7) o procedură de numire; 8) notificarea rezultatelor către candidați, atât cei care au reușit, cât și cei care nu au reușit. Ar trebui să se aibă în vedere aranjamentele instituționale care separă sfera administrativă de sfera politică într-un mod care să protejeze numirile de orice formă de ingerință politică nejustificată¹⁷.

Sisteme de evaluare bazate pe merit și managementul performanței

În mod similar, managementul performanței ar trebui să fie transparent și bazat pe criterii clare și obiective, pentru a limita puterea managerilor. În timp ce performanța poate fi luată în considerare la stabilirea nivelului de salarizare sau a nivelului de bonus, acestea trebuie să se bazeze pe performanța reală, evaluată în mod obiectiv și documentată corespunzător¹⁸.

O instituție care dorește să stabilească standarde etice clare poate, de asemenea, să utilizeze sisteme de evaluare pentru a-și consolida poziția fermă împotriva corupției prin integrarea indicatorilor de comportament etic în procesul de evaluare a performanței. Astfel de indicatori sunt, în mod tipic, specifici sectorului și trebuie să fie în concordanță cu setul de valori și politici al organizației, reflectat într-un ghid pentru consolidarea integrității la locul de muncă.

Gestionarea contractelor

Contractele de muncă pot introduce o clauză anticorupție care să îi oblige pe angajați să respecte codul de conduită al instituției și legislația anticorupție a țării.

Gestionarea compensațiilor

Combinarea salariilor adecvate cu controale interne eficiente

În timp ce salariile din sectorul public ar trebui să reflecte nivelul real al productivității muncii, sunt importanți și alți factori, cum ar fi câștigul așteptat pentru corupție, riscurile pierderii locului de muncă, probabilitatea de a fi detectate și nivelul de sancționare. Prin urmare, este important să se combine politicile salariale cu măsuri care vizează creșterea riscului de depistare și pedeapsă prin consolidarea monitorizării, a controalelor interne, precum și prin instituirea de sancțiuni proporționale și disuasive.

¹⁷ Idem 15.

¹⁸ Idem 2.

Gestionarea cotelor, diurnele și cheltuielile

În multe țări, este necesar să se reformeze regimul actual de alocații și diurne pentru a se evita distorsionarea sistemului de stimulente. Aceasta poate include introducerea unui sistem transparent și responsabil pentru plata stimulentele monetare, armonizarea regimurilor donatorilor și a stimulentele monetare guvernamentale, întreruperea plății indemnizațiilor de „participare” sau „ședere” la convocări și evenimente de formare, limitând plata diurnelor pentru a acoperi cheltuielile reale și introducerea ratelor guvernamentale standardizate¹⁹.

De asemenea, ar putea fi recomandabil să se elaboreze linii directoare și politici clare pentru revendicarea cheltuielilor (de exemplu, călătorii economice, cazare, închiriere de taxiuri, fără transport public etc.), pentru a evita perceperea de costuri nejustificate instituției și promovarea comportamentului etic în ceea ce privește cheltuielile aferente muncii.

Salarizare și gestionarea înregistrărilor

În funcție de context, trebuie să existe sisteme eficiente de gestionare a salariilor pentru a elimina „lucrătorii-fantomă” sau scurgeri de fluxuri financiare legate de salarii.

Sistemele eficiente de gestionare a informațiilor pot contribui la identificarea vulnerabilităților și la detectarea fraudei, a corupției și a altor forme de practici incorecte în procesele de gestionare a resurselor umane și dincolo de acestea. De exemplu, în sistemul de educație al unor țări a fost adoptată o soluție privind introducerea unui *Sistem de Informare în Managementul Educației* (SIME), cu potențialul de a evidenția malpraxisurile legate de înregistrarea locală, salariile cadrelor didactice, construirea de noi școli și indicatori educaționali. Implementate corespunzător, astfel de sisteme au potențialul de a gestiona eficient aspectul financiar al salariilor cadrelor didactice prin reconcilierea numărului de salarii plătite într-o anumită lună cu numărul de cadre didactice salariate din SIME, dar și pentru a sprijini gestionarea și administrarea resurselor școlare și a materialelor didactice și de învățare²⁰.

Disciplina și sistemele de management al integrității interne

Serviciul public trebuie să-și ridice standardele profesionale și etice prin sisteme credibile de gestionare a integrității interne, inclusiv prin adoptarea și punerea în aplicare a unor coduri eficiente de etică, formare etică, protecția avertizorilor de integritate și mecanisme de sesizări și reclamații.

¹⁹ Idem 15.

²⁰ Hamminger, L., 2008, *The Power of Data: Enhancing Transparency in the Education Sector*.

Codurile de conduită

Managerii instituțiilor publice trebuie să se angajeze la standarde înalte de integritate, să dea tonul și să folosească puterea exemplului personal. La nivel organizațional, acest lucru poate să se realizeze prin adoptarea și implementarea unui cod de conduită pentru funcționarii publici²¹. Codurile de conduită oferă îndrumare angajaților atunci când se confruntă cu situații specifice și dileme etice și stabilesc un cadru clar și concis de referință pentru principiile etice ale unei instituții, într-un singur document, cu standarde clare și seturi de sancțiuni pentru funcționarii publici care încalcă aceste principii.

Acestea pot acoperi o gamă largă de aspecte și politici relevante pentru integritatea sectorului public, cum ar fi:

- responsabilitatea față de părțile interesate ale instituției prin raportare regulată, transparență financiară, gestionare financiară solidă și contabilitate, primirea de cadouri, divertisment și ospitalitate;
- reglementarea tratamentului prietenilor și rudelor;
- interzicere, aprobare și/sau divulgare;
- conflicte de interese;
- divulgarea informațiilor și a standardelor de transparență;
- confidențialitatea/utilizarea necorespunzătoare a informațiilor obținute în cursul activităților;
- folosirea proprietății publice (vehicule, echipamente, materiale etc.) pentru confort personal sau profit;
- activitatea politică;
- stabilirea procedurilor de reclamații adresate audienței interne și externe pentru a facilita raportarea incorectitudinilor;
- protecția avertizorului de integritate.

Deși accentuarea pedepsei poate fi în detrimentul construirii unei culturi organizaționale etice, trebuie să fie stabilite procesele de gestionare a încălcărilor codului și măsurile de disciplinare adecvate.

Instruirea etică

Ca parte a instruirii anticorupție, funcționarii publici ar trebui, de asemenea, să fie învățați să respecte codul de etică al instituției. Un angajament de a instrui personalul în mod regulat în întreaga gamă de probleme legate de etică aparține, de asemenea, unui sistem de management al integrității interne, pentru a crește gradul de conștientizare a provocărilor-cheie legate de integritate și pentru a construi capacitatea funcționarilor publici de a identifica și de a gestiona un comportament neadecvat.

²¹ Idem 2.

Protecția avertizorilor de integritate și mecanismele de sesizare

Stabilirea unui mecanism eficace de sesizare care să permită cetățenilor și personalului să raporteze suspiciunea de comitere a unor încălcări ale legii, reprezintă un element important al unui sistem de management al integrității, cu procese echitabile și transparente pentru investigarea și sancționarea abaterilor. Monitorizarea utilizării acestuia pentru a identifica zonele de vulnerabilitate, precum și raportarea periodică, pot contribui la creșterea gradului de conștientizare a standardelor de comportament așteptate în întreaga organizație. Protecția adecvată a avertizorului trebuie, de asemenea, să fie în ritm pentru a se asigura că funcționarii publici pot raporta faptele de corupție fără teama de represalii.

În special, mecanismele de sesizare pot asigura respectarea principiului numirii și promovării bazate pe merit. De exemplu, soluții care să vină în sprijinul celor spuse ar consta în înființarea fie a unui *Consiliu de promovare* care abordează preocupările și primește plângeri legate de modalitatea de selecție a meritelor, fie a unei *Comisii de protecție a meritelor* care să primească apeluri care implică tratament inechitabil în sectorul public, inclusiv pedepse disciplinare, putând să primească plângeri cu privire la supraveghetori²².

Bibliografie

1. Chêne, M., 2009, *Low Salaries, the Culture of Per Diems and Corruption*.
2. Feldstad, O.H., 2009, *The Pursuit of Integrity in Customs. CMI Working Paper*.
3. Hamminger, L., 2008, *The Power of Data: Enhancing Transparency in the Education Sector*.
4. McCourt, W., 1999, *Public Appointments: from Patronage to Merit*.
5. Ncube, F., 2014, *Corporate Governance and Executive Compensation in Zimbabwean State-Owned Enterprises: a Case of Institutionalised Predation*.
6. Poocharoen, O. and Brillantes, A., 2013, *Meritocracy in Asia-Pacific: Status Issues and Challenges*.
7. Whitton, H., 2001, *Implementing Effective Ethics Standards in Government and the Civil Service*.
8. World Bank. 2013. *Hybrids and Contradictions: Human Resource Management in the Contemporary Public Sector*.
9. Zinnbauer, D. 2014. *The Pros and the Cons of the Revolving Door Practice*.

²² Idem 3.

DESPRE CORUPȚIE ȘI ALȚI DEMONI

Comisar-șef de poliție Sabin George Alexandrescu
Serviciul Județean Anticorupție Prahova

Motto: „Nimic nu e mai periculos pentru conștiința unui popor decât privilegiul corupției și a nulității recompensate.” (M. Eminescu)

Corupția – din latinescul *corruptio* – este o problemă socială pe cât de veche, pe atât de controversată. De aceea vom intra brusc în subiect, tocmai cu o controversă puternică, și anume declarația fostului procuror italian Antonio Di Pietro. Acesta a făcut o declarație la postul TV italian „La 7”, în luna septembrie 2017, care a șocat Italia: „*Mărturisesc: am dus o politică bazată pe teroare și am plătit pentru asta. Am pus pe roate consensul asupra politicii terorii, apoi am plecat acasă. Mi-am bazat politica terorii pe cătușe, pe conceptul că toți <ceilalți> erau niște infractori, pe teama că cei care nu gândeau ca mine erau niște delincvenți. Azi, când am ajuns la vârsta a treia, realizez că și ideile altora trebuie respectate.*”¹. Declarația fostului procuror poate declanșa rumoare, dar acesta nu poate fi suspectat de rea-credință, având în vedere că este considerat continuatorul muncii celebrilor magistrați Giovanni Falcone și Paolo Borsellino, omorâți de Mafia în 1992, ambii considerați, pe drept cuvânt, niște eroi în peninsulă.

Di Pietro a făcut parte dintr-o echipă de magistrați care a început în februarie 1992, în Milano, o operațiune judiciară de amploare, cunoscută sub numele „Mani pulite” („*Mâini curate*”). Aceasta a vizat sute de parlamentari, miniștri, afaceriști, inclusiv din Garda Financiară și Sănătate, implicați în acte de corupție la nivel local și național. Politicienii erau corupți de către afaceriști pentru a primi contracte de achiziții publice. Debutul acțiunii l-a constituit arestarea lui Mario Chiesa, membru în conducerea Partidului Socialist Italian, care a fost surprins în flagrant în timp ce lua mită 7 milioane de lire italiene. El a căutat protecție la fostul premier Bettino Craxi, liderul partidului, care a fost și el cercetat pentru finanțare ilegală a partidului, dar care a fugit din țară pentru a nu răspunde penal. După doi ani îl ancheta de corupție pe Silvio Berlusconi, viitorul premier.²

¹ <https://m.dcnews.ro/>, 10.09.2017

² Danileț C., www.juridice.ro, 26.10.2015

Și atunci, de ce un om cu o astfel de expertiză are îndoieli?

În rândurile următoare, vom încerca să dăm un răspuns.

Cu siguranță, îndoielile acestea nu se referă, după cum probabil ați intuit, la ideea conform căreia corupția este un lucru bun sau rău, ci mai degrabă la felul cum este ea percepută de <ceilalți>. Paliere diferite de educație, cultură, mediu familial și social, loc de muncă sau ocupație, tradiții și cutume, precum și interese imediate sau pe termen mediu și lung pot influența modul în care un individ se raportează la corupție.

În mod pur pragmatic, un act de corupție îți rezolvă mai ușor o problemă administrativă personală sau a afacerii pe care o conduci, iar persoana care apelează la această metodă, aflată, să zicem, la nivelul cel mai de jos al palierei invocate mai sus, cu siguranță nu își va pune problema că mai multe astfel de acte și generalizarea lor vor destabiliza un sistem administrativ, care va deveni astfel ineficient și lipsit de criterii.

Urcând pe scara socială, constatăm că și persoanele cu o educație bună, provenite din medii stabile, apelează la aceste metode, conform „principiului”: *Dacă toată lumea o face, trebuie să o fac și eu*, ajungând astfel în mod gradual la marea corupție, săvârșită de persoane aflate în vârful ierarhiei sociale și economice, așa-numitele „gulere albe”. Se observă la nivel statistic faptul că infracțiunile de corupție nu sunt apanajul unei clase sociale, indiferent ce criterii am folosi în stabilirea acestor clase. Corupția este un fenomen generalizat, în care diferă doar cuantumul sumelor de bani vehiculate sau al intereselor aflate în joc. Chiar și scuzele sunt generalizate: „*Sistemul e de vină*”, „*Am vrut să fac bine la oameni*” etc.

Ce se poate face?

La nivel instituțional, aceste aspecte au fost identificate, astfel că în cadrul Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020 au fost introduse, printre altele, două *Puncte slabe/priorități de intervenție strategică*, deficiențe care pot reprezenta repere și pentru perioada 2016-2020, după cum urmează:

– educația anticorupție reprezintă o prioritate majoră. Există un deficit semnificativ de cunoaștere angajați și manageri a standardelor legale de integritate (protecția avertizorului în interes public, consilierea etică, interdicțiile postangajare – pantouflage, gestionarea funcțiilor sensibile);

– intensificarea eforturilor de consolidare a integrității în mediul de afaceri, inclusiv în întreprinderile publice, mai ales prin: implementarea unui plan de integritate, dezvoltarea și aplicarea codului etic al companiei, instituirea de mecanisme pentru protecția avertizorilor în interes public, aplicarea măsurilor preventive pentru funcții sensibile și a mecanismelor de tratare a incidentelor de integritate;³

³ Strategia Națională Anticorupție 2016-2020, p.15-16.

– de asemenea, în același document sunt consemnate, în sensul celor prezentate, următoarele dificultăți semnalate de către reprezentanții autorităților administrației publice locale: instabilitatea și insecuritatea resimțite la nivel individual, induse de reorganizările care au dus la reconfigurarea colectivelor constituie problema aflată în prim-planul preocupărilor personalului chestionat și mai puțin problema corupției, care nu este percepută ca având un efect direct și imediat asupra individului, ducând la neimplicarea acestuia în prevenirea fenomenului;

– rigiditatea și teama angajaților de a raporta abaterile disciplinare și faptele de corupție identificate;

– lipsa de informare și conștientizare a consecințelor faptelor de corupție în rândul cetățenilor.⁴

Astfel, dacă în mediul strict formal, reprezentat de structurile Ministerului Afacerilor Interne, desfășurarea activității de prevenire anticorupție poate avea loc în condiții rezonabile, se conturează ca o prioritate ca ofițerii de prevenire să ducă mesajul anticorupție și în alte medii, cât se poate de variate și ținându-se cont de realitățile existente în teren. În acest sens, în Ordinul M.A.I. nr. 62 din 13 iunie 2018 *privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Ministerului Afacerilor Interne* este prevăzut că „*educația pentru promovarea integrității constituie ansamblul măsurilor aplicate în vederea însușirii cunoștințelor, a formării și dezvoltării capacităților, atitudinilor, deprinderilor și comportamentelor copiilor, adolescenților, tinerilor și adulților, contribuind la buna creștere, cunoașterea drepturilor și obligațiilor, dezvoltarea comportamentului integru, creșterea gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție. Educația în domeniul eticii și integrității se realizează atât la nivelul M.A.I., cât și în rândul cetățenilor, de către D.G.A.*”⁵

În continuarea textului din ordin, după ce se stabilesc activități de educație pentru promovarea integrității ce se pot desfășura cu personalul M.A.I., sunt consemnate și activitățile de același fel adresate cetățenilor:

– activități organizate și desfășurate în cadrul unor entități în afara M.A.I. sau în parteneriat/colaborare cu acestea, din inițiativa D.G.A. sau la solicitarea acestora;

– activități educativ-preventive realizate în parteneriat/colaborare cu societatea civilă/organizații neguvernamentale/asociații/fundații/mediu de afaceri,

⁴ Idem, p.17.

⁵ Ordinul M.A.I. nr. 62 din 13 iunie 2018 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Ministerului Afacerilor Interne – art. 19.

în vederea cooptării societății civile și mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției;

- activități de promovare a atitudinii civice și de informare cu privire la noțiunile incidente domeniului anticorupție;

- participarea la evenimente organizate de M.A.I. cu caracter informativ-preventiv, educativ și de reprezentare;

- activități organizate în cadrul unor programe educaționale desfășurate la nivel național sau în cadrul unor parteneriate cu inspectoratele școlare, organizații neguvernamentale, asociații, fundații etc.;

- participarea în cadrul unor ateliere de lucru, informări, concursuri tematice, tabere organizate pe diverse subiecte anticorupție pentru prezentarea, conștientizarea și dezbaterăa unor teme privind consecințele și cauzele corupției, precum și metodele și mijloacele de prevenire a acesteia;

- sesiuni de comunicări științifice, cursuri, seminare și ateliere de lucru pe teme anticorupție destinate cetățenilor;

- alte activități organizate pentru sau împreună cu cetățenii în scopul prevenirii faptelor de corupție.⁶

În lumina celor de mai sus și pentru a răspunde la întrebarea *Ce se poate face?*, devine imperios necesar ca acela care duce mesajul anticorupție în diferite comunități să aibă o solidă cunoaștere a acestora, bazată pe interacțiune, cunoaștere directă, informare și analiză cu privire la mediul în care urmează să promoveze mesajul, metodele adecvate și, bineînțeles, să aibă feedback.

Până la urmă, există situații în care ești nevoit să comunici ceva despre care auditoriul este total străin, de aceea este necesar să nu cădem în greșeala frecventă, de ordin psihologic, constând în aceea că, *a priori*, considerăm că cei care ne ascultă sau cei cu care intrăm în dialog au aceeași educație și experiență de viață ca noi, acest lucru putând fi considerat un impediment major în comunicare.

Un alt aspect important a fost înlocuirea terminologiei *anticorupție* cu *promovarea integrității*, care are, din punct de vedere psihologic, o altă conotație la nivelul ascultătorilor, atât din rândul, cât și din afara personalului M.A.I.

Până unde se poate merge?

Cu siguranță, fenomenul corupției, așa cum vine din cele mai vechi timpuri, va avea o anumită continuitate și în viitor, poate, sperăm, sub forme mult mai puțin accentuate și nocive, disipându-se odată cu dezvoltarea societății românești în context european. Metodele, mijloacele, activitățile propriu-zise de prevenire și combatere a acesteia au variat în intensitate și duritate în funcție de epocă și zonă geografică, însă fenomenul continuă să existe sub forme mai mult sau mai puțin evidente în toate societățile.

⁶ Idem – art. 21.

Dincolo de metodele de prevenire și combatere, corupția este, în mod fundamental, o problemă de etică, și, având în vedere faptul că tema *eticii* a fost tratată cu pertință în articolele din prezenta publicație, nu vom reveni asupra ei; însă ea ne ajută să facem trecerea către ceva mai profund, și anume că întreaga problemă devine una de conștiință, făcând astfel legătura cu nivelurile de comunicare și discurs care trebuie accesate. Astfel, s-a observat că, atât la nivel central, cât și în teritoriu a fost promovat cu succes discursul unor reprezentanți ai bisericii.

Aceasta arată încă o dată, alături de demersurile altor instituții ale statului român, precum și ale societății civile, că efortul depus de către reprezentanții D.G.A. este unul integrat și nu unul izolat, unic în peisajul societății românești.

Bibliografie

1. <https://m.dcnews.ro>, 10.09.2017.
2. Cristi Danileț în <http://www.juridice.ro>, 26.10.2015.
3. Strategia Națională Anticorupție 2016-2020.
4. Ordinul M.A.I. nr. 62 din 13 iunie 2018 privind organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a corupției și de educație pentru promovarea integrității în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

ETICĂ ȘI INTEGRITATE DIN PERSPECTIVA PSIHOLOGULUI

Prof. univ. dr. Camelia Stanciu

*Decan, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș*

Întrebări de genul „Ce este psihologia?” sau „Cu ce se ocupă psihologul?” atrag astăzi o multitudine de răspunsuri comprehensive. Psihologia a realizat salturi calitative în ceea ce privește percepția oamenilor cu privire la importanța activității desfășurate de psiholog și în mod deosebit la eficiența intervențiilor specializate realizate de acesta.

Discutând despre viitorul psihologiei, ilustrul profesor universitar M. Zlate afirma că acesta va fi modelat atât de prezentul, cât și de trecutul ei¹.

Cu aproape 50 de ani în urmă, într-o definiție metaforică, Vasile Pavelcu își încheia studiul dedicat „dramei” psihologiei ca știință astfel: „Psihologia este o lumină indispensabilă înțelegerii, apropierii și ascensiunii umane².”

Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică specifică faptul că acele persoane care doresc să exercite această profesie necesită o pregătire de specialitate riguroasă și continuă, o bună înțelegere a societății și a rolului social cu care acesta este investit, aderarea la principiile și valorile fundamentale ale profesiei, capacitatea de a acționa eficient și responsabil în beneficiul persoanelor și al societății în ansamblu.

Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică a fost elaborat între anii 2004 și 2005 de Comisia de deontologie și disciplină a Colegiului Psihologilor din România.

În perioada 2017-2018 a fost revizuit, actualizat și pus în acord cu o serie de modificări normative naționale și internaționale.

Versiunea actuală a Codului este în concordanță cu principiile și standardele Meta-Code of Ethics, ghidul-cadru realizat de European Federation of Psychologists' Associations (EFPA) pentru codurile etice ale asociațiilor profesionale membre, asociație la care Colegiul Psihologilor din România s-a afiliat în anul 2013³.

¹ Zlate Mielu, *Introducere în psihologie*, Editura Polirom, 2000, p. 71.

² Pavelcu Vasile, *Drama psihologiei*, E.D.P., 1972, p. 312.

³ Proiect de modificare a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, aflat în dezbatere publică – Codul deontologic al profesiei de psiholog, varianta revizuită, 2018, p. 2.

Atât în versiunea inițială, cât și în cea propusă în 2 iulie 2018 în cadrul ședinței Comitetului director al Colegiului Psihologilor din România, un loc important îl ocupă procesul luării deciziilor etice, organizat în 10 pași:

1. Identificarea aspectelor relevante – etapă ce are la bază răspunsul la următoarele întrebări:

– Care sunt parametrii situației? (problemele și practicile relevante din perspectivă etică, inclusiv interesele, drepturile, caracteristicile semnificative ale indivizilor sau grupurilor implicate și ale sistemului sau circumstanțelor în care a apărut problema etică)

– Există dovezi bazate pe cercetare care pot fi relevante?

– Ce informații oferă normele legale?

– Care este opinia altor profesioniști?

– Există ghiduri sau reglementări specifice oferite de organisme relevante?

– În ce mod poate fi afectat procesul de decizie de propriile înclinații, preferințe sau biasuri, de interesele personale sau factorii de stres?

2. Identificarea persoanelor sau a grupurilor potențial afectate de decizie sau implicate în situație și obținerea perspectivei acestora;

3. Utilizarea Codului deontologic pentru a identifica principiile implicate;

4. Evaluarea drepturilor, responsabilităților și efectelor diferitelor variante decizionale asupra stării de bine a clienților și a celorlalte persoane implicate;

5. Generarea unor variante posibile de acțiune, de preferat cu asistența și implicarea celorlalți în proces;

6. Analiza riscurilor și beneficiilor fiecărui curs posibil al acțiunii pe termen scurt și pe termen lung pentru fiecare dintre cei implicați;

7. Alegerea conștientă a modului de acțiune după luarea în considerare a principiilor, valorilor și standardelor, verificând ca raționamentul din spatele deciziei să fie logic, lucid și consistent;

8. Asumarea responsabilității pentru consecințele acțiunii și monitorizarea rezultatelor. În cazul unor consecințe negative, asumarea responsabilității, întreprinderea unor acțiuni corective sau reparatorii sau reluarea procesului decizional dacă problema nu s-a rezolvat;

9. Extragerea unor concluzii utile pentru sine, pentru alții și pentru comunitatea profesională;

10. Întreprinderea tuturor eforturilor fezabile pentru a preveni apariția în viitor a aceleiași probleme (comunicare și rezolvare de probleme împreună cu colegii, schimbări ale procedurilor sau practicilor).

Ne vom opri la unul dintre cele mai importante principii prevăzute de Codul deontologic – Principiul integrității profesionale, subliniind schimbările propuse în Proiectul de modificare a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică.

Aderarea la acest principiu presupune respectarea următoarelor standarde:

I. Standarde referitoare la onestitate și acuratețe.

Recunoașterea limitelor profesionale

Art. IV. 1. Psihologii vor fi reflexivi, deschiși și conștienți de limitele lor personale și profesionale.

Art. IV. 2. Psihologii vor prezenta într-o manieră onestă domeniile de specialitate în care sunt atestați, competențele, afilierea și experiența profesională, nefiind acceptate niciun fel de distorsiuni, omisiuni sau false prezentări în acest sens.

Art. IV. 3. Psihologii vor folosi doar titlurile profesionale la care au dreptul în virtutea pregătirii, atestării, licențierii sau angajării.

Obiectivitate și acuratețe

Art. IV. 4. Psihologii vor promova acuratețea, obiectivitatea, onestitatea și buna-credință în activitățile lor profesionale. În aceste activități, psihologii nu vor fura, înșela, și nu se vor angaja în fraudă, eludări, subterfugii sau denaturări intenționate ale faptelor.

Prezentarea rezultatelor

Art. IV. 5. Psihologii vor prezenta cu onestitate, obiectivitate și acuratețe concluziile, opiniile și rezultatele activităților lor profesionale, recunoscând și precizând limitele acestora.

Art. IV. 6. Psihologii își vor asuma doar meritele pentru munca, ideile și contribuțiile proprii și vor recunoaște munca și ideile celorlalți (inclusiv studenți) pe măsura contribuției lor.

Art. IV. 7. Psihologii se vor strădui să comunice cât mai complet și obiectiv cu putință, distingând între fapte, opinii, teorii, ipoteze sau idei atunci când își prezintă cunoștințele, descoperirile și perspectivele.

Art. IV. 8. Dacă rezultatele cercetărilor lor sunt prezentate distorsionat de către alte persoane (sponsor, agenție de știri, clienți), psihologii vor acționa rapid, în limita posibilităților, pentru a clarifica și corecta informațiile.

II. Standarde referitoare la onestitate și claritate în relații

Evitarea discriminării și a conflictului de interese

Art. IV. 9. Psihologii nu practică, nu îngăduie, nu instigă, nu colaborează, nu consimt și nu facilitează nicio formă de discriminare.

Art. IV. 10. Psihologii vor evita orice imixtiuni care afectează calitatea actului profesional, fie că e vorba de interese personale, politice, de afaceri sau de alt tip.

Art. IV. 11. Psihologii vor evita să ofere recompense exagerate pentru a motiva un individ sau un grup să participe într-o activitate care implică riscuri majore și previzibile.

Art. IV. 12. Psihologii nu vor contribui, fie singuri, fie în colaborare cu alții, la niciun fel de practici care pot viola libertatea individuală sau integritatea fizică sau psihologică a oricărei persoane.

Evitarea relației multiple

Art. IV. 13. Psihologii vor evita pe cât posibil relațiile multiple, adică relațiile în care psihologii îndeplinesc simultan mai multe roluri într-un context profesional (cu clienții, subiecții, angajații, cei supervizați, studenții, persoanele aflate în formare sau participanții la cercetări). Psihologii vor evita orice alte situații care pot prezenta un conflict de interese sau care pot reduce capacitatea lor de a fi obiectivi și imparțiali.

Evitarea hărțuirii

Art. IV. 14. Psihologii nu se vor angaja în nicio formă de hărțuire, fie că aceasta este sexuală, emoțională, verbală sau nonverbală.

Evitarea abuzului

Art. IV. 15. Psihologii nu se vor angaja în comportamente de defăimare sau de abuz (fizic, sexual, emoțional, verbal sau spiritual) față de persoanele cu care vin în contact în timpul activității lor profesionale.

Art. IV. 16. Psihologii vor evita relațiile extraprofesionale cu clienții lor. Aceste relații scad distanța profesională necesară și pot conduce la conflict de interese sau abuz.

Din acest articol a fost extras următorul, devenit art. IV. 17.

Psihologii sunt conștienți de felul în care intimitatea sau sexualitatea pot afecta relația dintre psiholog și client. Psihologii evită ca relația cu clienții lor să devină intimă sau sexuală în natura ei. Psihologii nu se angajează în relații sexuale cu clienții lor.

Nonexploatarea

Art. IV. 18. Psihologii nu vor exploata și nu vor profita, sub nicio formă, de persoanele față de care, prin profesie sau poziție, manifestă un ascendent de autoritate (clienți, studenți, participanți la cercetare, supervizați, angajați), orice formă de exploatare sau abuz de autoritate fiind strict interzisă.

Neintrarea în rol (la care s-a adăugat titlul Evitarea conflictului de interese)

Art. IV. 19. Psihologii se vor abține de la intrarea într-un rol profesional atunci când, din motive de ordin personal, științific, legal, profesional, financiar:

- (1) obiectivitatea, competența sau eficiența activității lor profesionale pot fi afectate;
- (2) există riscul exploatării sau producerii unor daune clientului.

III. Standarde referitoare la angajamente contractuale, onorarii și taxe

Art. IV. 20. Psihologii vor onora angajamentele asumate prin orice tip de contract sau convenție.

Dacă apar situații de forță majoră, psihologii vor informa și vor oferi explicații complete și sincere părților implicate.

Dreptul la onorarii

Art. IV. 21. Pentru orice serviciu profesional oferit de psihologi, aceștia au dreptul să primească onorarii sau salarii negociate, în mod liber, cu beneficiarul sau cu o terță parte.

Psihologul nu va condiționa intervenția psihologică sau rezultatele probabile ale intervenției psihologice de obținerea unor favoruri pentru sine sau pentru terți.

Acordul pentru onorariu

Art. IV. 22. Psihologii vor căuta să stabilească, de comun acord cu beneficiarul serviciului oferit, care este valoarea și modalitatea de percepere a onorariului în condițiile legilor în vigoare și fără o falsă prezentare a cuantumului acestui onorariu.

Art. IV. 23. Psihologii informează clienții în avans asupra condițiilor financiare ale serviciului și nu vor accepta recompense, cadouri sau favoruri din partea clientului în plus față de onorariul convenit.

Renegocierea

Art. IV. 24. Dacă, din motive justificate, serviciul oferit necesită restrângeri și limitări, acordul inițial va fi renegociat cât mai curând posibil. Psihologii își rezervă dreptul de a modifica valoarea onorariului în funcție de situațiile obiective nou apărute, cu notificarea prealabilă.

Remunerarea prin terți

Art. IV. 25. Dacă psihologul oferă un serviciu (consultanță, administrativ, clinic etc.) în care onorariul nu se percepe de la beneficiar, ci revine sub forma unei remunerări de la o a treia parte, remunerarea se va face, pe cât posibil, pentru serviciul oferit și nu pe alte criterii specifice acestor terți (diverse instituții).

Limitele onorariului

Art. IV. 25. (în versiunea inițială) sau IV. 26. (în versiunea propusă) – Onorariul fixat va depinde de calitatea serviciului oferit și competențele profesionale ale psihologului, însă psihologii vor avea grijă să nu ceară un onorariu disproporționat față de valoarea serviciului oferit. Psihologii nu vor exploata beneficiarii serviciilor lor și vor explica, dacă e cazul, valoarea onorariului stabilit.

Concurența neloială

Art. IV. 26. (în versiunea inițială) sau IV. 27 (în versiunea propusă) – Psihologii nu vor practica concurența neloială. Sunt interzise și se consideră concurență neloială următoarele: tentativa sau acțiunea de atragere sau deturnare de clienți, prin denigrarea sau discreditarea altui psiholog; practicarea unor onorarii subevaluate în mod intenționat.

IV. Standarde pentru declarații publice și reclamă – din care prezentăm doar articolele referitoare la declarațiile publice.

Declarații publice

Art. IV. 34. Psihologii vor evita să participe la activități care pot cauza daune imaginii psihologilor sau psihologiei ca profesie.

Art. IV. 35. Atunci când oferă informații despre psihologie și practica profesională, psihologii caută să corecteze concepțiile eronate și să evite afectarea psihologiei ca știință sau a profesiei de psiholog.

Codul de procedură disciplinară prevede în Articolul 3 sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate psihologilor:

- mustrare;
- avertisment;
- suspendarea temporară, pe un interval de 6-12 luni, a avizului de exercitare a profesiei;
- retragerea definitivă a atestatului de liberă practică.

Personal, consider că psihologul practicant trebuie să-și exercite activitatea la cele mai înalte standarde calitative nu din considerente de ordin punitiv, ci ca urmare a conștientizării importanței actului psihologic și a asumării deciziilor luate în cazul fiecărui client.

În acest context, consider că o importanță mai mare ar trebui acordată prevenției, care este mai puțin costisitoare din punct de vedere emoțional și financiar, atât pentru psihologul în cauză, cât și pentru clientul său.

Concluzii

Cu peste 20 de ani în urmă am ales să urmez calea cunoașterii psihologice, o cale ce presupune autocunoașterea și depășirea permanentă a propriilor limite. Doar cunoscând la un nivel aprofundat mecanismele ce stau la baza lor vom reuși să-i înțelegem și să-i ajutăm pe ceilalți. Celebru dicton latin „Nosce te ipsum” („Cunoaște-te pe tine însuși), înscris pe frontispiciul templului din Delphi, presupune vedere interioară și auz interior, practică și autoobservare.

Psihologul este profesionistul ghidat de curiozitate epistemică, autodeterminare, autenticitate și respect pentru semenii. El trebuie să pătrundă în labirintul psihicului uman și să identifice granița dintre normalitate și patologie.

Psihologul trebuie să aibă o personalitate armonioasă și echilibrată, să-și identifice punctele vulnerabile și să cunoască modalitățile de echilibrare și optimizare a comportamentului.

Profesia pe care mii de persoane din această țară au ales-o impune câteva calități: echilibru emoțional, empatie, dorința de a ajuta oamenii, dorința de autoperfecționare, competitivitatea, respectul față de ceilalți și față de propria persoană și nu în ultimul rând modestie, toate acestea dublate de o

solidă pregătire teoretică și practică și de obligativitatea respectării codului deontologic al profesiei de psiholog.

Și, pentru că fiecare persoană are un dar pe care trebuie să-l ofere celorlalți, psihologul are darul de a ameliora sau a vindeca suferința psihică, iar acest dar constituie o exprimare creatoare a Sinelui.

Prin autenticitatea și originalitatea ei, fiecare intervenție terapeutică este un act de creație.

Recompensa unei intervenții psihologice, indiferent de natura acesteia, este în primul rând una de natură intrinsecă, satisfacția unei activități raționale și bine coordonate, decizia de a alege metoda sau tehnica optimă de evaluare/intervenție, concordantă cu problematica clientului/pacientului în vederea reducerii până la dispariție a simptomatologiei.

Bibliografie

1. Pavelcu Vasile, *Drama psihologiei*, Editura Didactică și Pedagogică, 1972.
2. www.alegericpr.ro – *Proiect – Codul deontologic al profesiei de psiholog*, varianta revizuită.
3. www.alegericpr.ro – *Proiect – Codul de procedură disciplinară*, varianta revizuită.
4. Zlate Mielu, *Introducere în psihologie*, Editura Polirom, 2000.

MAREA UNIRE. UN CENTENAR DE VIS MILENAR

Cercetător Manuel Stănescu

*Istoric militar, Ministerul Apărării Naționale,
Institutul de Studii Politice de Apărare și Istorie Militară*

Marea Unire din 1918 a fost și cu siguranță va rămâne pagina cea mai sublimă a istoriei românești, realizarea unui vis de generații. În toamna anului 1918, când înfrângerea Puterilor Centrale (Germania, Austro-Ungaria, Bulgaria și Imperiul Otoman) devenise o certitudine, imperiile multinaționale au început să se destrame sub presiunea tot mai accentuată a popoarelor aflate pe drumul deplinei autonomii și independențe. În acest context, evenimentele s-au precipitat și în Transilvania. În septembrie 1918, Comitetul Executiv al Partidului Național Român, forța politică ce lupta pentru drepturile națiunii române în cadrul Imperiului Austro-Ungar, a adoptat în unanimitate declarația de la Oradea, prin care se dorea recunoașterea acestui for ca organ provizoriu de conducere a Transilvaniei, document citit ulterior în Parlamentul de la Budapesta de către Alexandru Vaida-Voevod.

La 3 octombrie 1918, împăratul Carol I de Habsburg publica manifestul intitulat „Către popoarele mele credincioase”, în care propunea reorganizarea Austro-Ungariei ca un stat federal de șase state independente (austriac, ungar, ceh, iugoslav, polonez și ucrainean), document respins de toate organizațiile naționale românești.

La 3 noiembrie 1918 se constituia Consiliul Național Român Central din Transilvania, ce reunea reprezentanții Partidului Național Român și ai Partidului Social-Democrat. În condițiile dezintegrării aparatului administrativ maghiar, acest organism a preluat controlul administrativ asupra Transilvaniei. Drept urmare, între guvernul maghiar și Consiliul Național Român Central, în perioada 13-15 noiembrie 1918, la Arad, au avut loc tratative care însă au eșuat. Concomitent, guvernul maghiar semnase, la 13 noiembrie, armistițiul de la Belgrad, care stabilea o linie de demarcație între Ungaria și Transilvania ce lăsa orașele Satu Mare, Oradea, Beiuș, Arad și regiunile Crișana și Maramureș sub control maghiar, iar Banatul sub administrația Serbiei.

În consecință, Consiliul Național Român Central a convocat, pentru 18 noiembrie/1 decembrie 1918, o Adunare Națională a românilor din

Transilvania și Ungaria. Motivul pentru care a fost ales orașul Alba-Iulia îl reprezintă cele două momente-simbol din istoria românilor: intrarea în oraș, la 1 noiembrie 1599, a lui Mihai Viteazul, domn al celor trei țări românești și supliciul lui Horia, Cloșca și Crișan din 1784.

Marea Adunare Națională a fost pregătită cu minuțiozitate, pentru buna desfășurare a lucrărilor urmând să fie aleși 600 de deputați pe bază de vot universal și, respectiv, 628 de reprezentanți ai organizațiilor și societăților culturale. Discuții aprinse s-au purtat în jurul rezoluției Unirii. O parte a Consiliului a cerut ca Unirea să se facă pe baza proclamării autonomiei Ardealului. Cei mai tineri au solicitat ca Unirea să se facă fără niciun fel de condiții. Socialiștii îndeosebi erau circumspecți, temându-se de sistemul politic din Vechiul Regat și de lipsa, în acel moment, a unei reforme agrare, pe care regele Ferdinand o promisese în 1917. În cele din urmă, s-a adoptat formula unei autonomii provizorii.

Anunțând popoarelor lumii hotărârea lor, românii din fosta monarhie dualistă declarau prin manifest că națiunea „din ceasul acesta, orice ar decide puterile lumii, este hotărâtă a pieri mai bine decât a suferi mai departe sclavia și atârnarea”. Anunțând programul Adunării Naționale Constituante, Comitetul organizatoric adresa următorul apel: „Frați români, locul cel mai istoric al neamului vă așteaptă cu brațele deschise, veniți deci să-l atingeți cu pasul vostru, ca să simțiți fiorul ce l-a mișcat odată pe marele voievod cu nume de arhanghel, pe martirii Horea, Cloșca și Crișan, pe craiul munților, Avram Iancu și pe toți cei care au început și lucrat la realizarea visului de veacuri pe care noi, cei de azi îl vedem ca pe răsăritul cel mai strălucit al celei mai senine zile a neamului românesc”.

Adunarea de la Alba Iulia s-a ținut într-o atmosferă de mare sărbătoare. Pe lângă cei 1.228 de delegați oficiali și reprezentanți ai diferitelor comitete și ai numeroaselor organizații culturale și profesionale s-au adunat peste 100.000 de oameni, veniți cu trenul, cu căruțe, călări, pe jos, cu steaguri tricolore în frunte. Drumul spre cetățuia de la Alba Iulia era flancat de șirurile de țărani români în sumane de pătură albă, în timp ce pe porțile cetății flutura drapelul tricolor. De pe opt tribune improvizate, oratorii explicau oamenilor măreția vremurilor pe care le trăiau și importanța adunării. Concomitent, într-o sală a fostei Case a Armatei, delegații au ținut ședința. În unanimitate a fost decisă unirea Transilvaniei, Banatului, Crișanei și Maramureșului cu România, pe baze democratice, cu păstrarea unei autonomii locale și cu egalitatea naționalităților și a religiilor. Cu prilejul Adunării s-a constituit și Marele Consiliu Național Român, un organism legislativ, format din 200 de membri aleși și 50 de membri cooptați. A doua zi, acest Consiliu a ales un guvern provizoriu, numit Consiliul Dirigent al Transilvaniei, avându-l în frunte cu Iuliu Maniu.

Armata română nu a participat la Marea Adunare de la Alba Iulia din ziua de 1 Decembrie 1918. Trupele române se aflau la o distanță destul de mare de oraș. În acel moment, unitățile române trecuseră Mureșul într-un singur loc, în dreptul localității Târgu Mureș.

Paza, securitatea și buna desfășurare a Marii Adunări de la Alba Iulia le-au asigurat Gărzile Naționale Reunite din Alba Iulia, Sibiu, Cluj, Orăștie, Blaj și din alte localități, sub comanda căpitanului Florian Medrea, având ca adjuncți pe căpitanul Vasile Barbu și locotenentul Ovidiu Gritta. Aceste Gărzi Naționale se aflau în subordinea Consiliului Național Român Central, în special a președintelui acestui organism, dr. Ștefan Cicio Pop. Conform planului tactic, aveau datoria de a asigura centurile de siguranță ale orașului, itinerarele de afliure pe Câmpul lui Horea, precum și repartiția tribunelor, afliurea și dispersarea coloanelor de pe câmpul lui Horea, misiuni de maximă importanță pe care militarii le-au îndeplinit în mod exemplar.

Dar războiul României încă nu se încheiase. Va urma încă un an de lupte grele, pentru doborârea definitivă a vechilor dușmani și pentru consolidarea Marii Uniri de la Alba Iulia. La 21 martie 1919, a început revoluția comunistă în Ungaria. Béla Kun, aflat în fruntea guvernului bolșevic din Budapesta, s-a aliat cu guvernul sovietic din Moscova cu intenția de a duce ostilități militare împotriva României, pentru a-i smulge Ardealul. Situația Ardealului devenea tot mai gravă, iar guvernul român s-a văzut nevoit să ia el însuși măsurile necesare.

Războiul româno-maghiar începuse. Ofensiva trupelor române a început pe 16 aprilie 1919 cu bătălia din Munții Apuseni, și în câteva zile frontul unguresc era spart. Așa cum preciza Constantin Kirițescu în celebra sa lucrare dedicată participării României la Primul Război Mondial, „pentru prima dată armata română a avut ocazia să se lupte și să învingă dușmanul și opresorul secular al Neamului Românesc. Pentru sufletul românesc, chinuit și apăsător, era cea mai strălucită satisfacție. Sabia românească dezlegase în două săptămâni ceea ce diplomația europeană nu reușise timp de câteva luni”.

Încercător în forțele sale după succesul expediției militare împotriva Cehoslovaciei, Béla Kun a pregătit o mare ofensivă împotriva românilor, cu toate eforturile aliaților de a-l demobiliza și dezarma. La 17 iulie 1919, ungurii au început atacul împotriva românilor, în bătălia de pe Tisa. Învinși definitiv de români, ungurii s-au retras în dezordine, aruncând în aer podul de peste Tisa. Armata română repurtase o biruință strălucită și binemeritată în campania din Ungaria. Întreg mecanismul armatei române a funcționat foarte bine; experiența războiului și-a spus cuvântul.

Regele Ferdinand și șeful Marelui Cartier General Român, generalul Constantin Prezan, prezenți pe teatrul de operații au decorat pe militarii viteji și

victorioși în lupte și au primit defilarea trupelor române victorioase în bătălia de pe Tisa. Comandantul trupelor române din Transilvania a dat ordinul de a se trece peste Tisa și continuarea marșului spre Budapesta. În ziua de 4 august 1919 românii intrau triumfal în Budapesta și ocupau capitala maghiară. Béla Kun abia a reușit să fugă cu un tren special la Viena.

Populația din Budapesta asista resemnată la defilarea trupelor române victorioase. Aceasta era încoronarea strădaniilor noastre și a suferințelor din război, ce consfințea Marea Unire de la Alba Iulia.

Războiul româno-maghiar, actul final cu care s-a încheiat participarea României în Primul Război Mondial, a fost încoronat cu cel mai strălucit succes. Conferința Păcii de la Paris a pronunțat la 4 iunie 1920 unul dintre marile verdicte ale istoriei. La Trianon, în Versailles s-a semnat Tratatul de pace între Ungaria și Puterile Aliate și asociate. Sacrificiul de sânge al României în Primul Război Mondial a fost de 220.000 de militari, reprezentând 3% din populația țării, 250.000 de morți din rândul populației civile, la care se adaugă încă 50.000 la numărul morților neînregistrați de statisticile oficiale, ajungându-se la impresionanta cifră de 520.000 de vieți jertfite și peste 500.000 de răniți, pierderi suferite în Marele Război din 1916-1919.

Acum, la împlinirea a 100 de ani de când înaintașii noștri au făcut acest enorm sacrificiu de sânge și un efort supraomenesc de realizare a României Mari, pentru ca generațiile viitoare să aibă libertate și un trai mai fericit, se impune să le arătăm o recunoștință veșnică și să le cinstim memoria așa cum se cuvine.

Au fost ridicate zeci și sute de monumente istorice în localitățile unde au avut loc lupte încrâncenate, unde soldații români au dat dovadă de curaj și eroism, unde și-au pierdut viața pentru apărarea pământului sfânt al Țării, locuri de reflecție și permanentă aducere aminte. Indiferent de contextul intern sau internațional, de transformările geopolitice prin care trece astăzi omenirea, aniversarea Zilei Naționale rămâne un moment de excepție în afirmarea identității naționale.

PLEDOARIE PENTRU O CULTURĂ A ETICII ȘI INTEGRITĂȚII GLOBALE

Lector univ. dr. Miruna Mădălina Iancu
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
Universitatea „Dimitrie Cantemir” – Târgu Mureș

Generic, este unanim recunoscut că noi, oamenii, putem să ne derulăm existența fără să ne preocupăm de semnificațiile fizicii cuantice și de resorturile determinative ale ingineriei aerospațiale, însă în mod cert și incontestabil nu putem trăi făcând abstracție de „știința” care ne conferă posibilitatea de a alege, „de a distinge între ceea ce este bine și rău, între ceea ce este acceptabil și inacceptabil și implicit, între ceea ce convine și ceea ce repugnă”¹. Date fiind așadar aceste premise incontestabile, știința, care guvernează și limitează registrul nostru comportamental și, în același timp, „ghidează pelerinajul sufletului între polul plus și polul minus al alegerii”², este reprezentată de *etică*. Cu alte cuvinte, etica este știința care plasează în centrul său nodal de analiză fenomenul moralei și se ocupă, în mod expres și explicit, de investigarea resorturilor de fundal ale acestui cod special.

Spre deosebire de morală – care reprezintă un ideal „format din totalitatea convingerilor, atitudinilor, deprinderilor, sentimentelor, normelor, regulilor determinate istoric și social, ce reglementează comportamentul și raporturile indivizilor între ei, precum și dintre aceștia și colectivitate (familie, grup, clasă, națiune), în funcție de categoriile bine, rău, datorie, dreptate, nedreptate, și a căror respectare se întemeiază pe conștiința și opinia publică”³ – etica încearcă să confere un răspuns pertinent „la interogația privind modalitatea în care

¹ Pentru informații suplimentare pe marginea acestui subiect a se vedea *Capitolul I. Ce este etica. Ce este bioetica.*, p. 2, www.umfiasi.ro/.../Bioetica/1.%20Introducere.%20ce%20este%20et.

² *Ibidem*, p. 4.

³ Cristina Sandu, *Etica în afaceri. Sinteze*, Facultatea de Științe Juridice și Economice Constanța, Universitatea Spiru Haret, Constanța, 2017-2018, p. 4, https://sjse-ct.spiruharet.ro/images/secretariat/secsjse-ct/biblioteca_virtuala_management/sinteze_si_intrebari_orientative/2017_2018/an_2_man_2017_2018/sem_1/06_etica_in_afaceri/sinteza_etica_in_afaceri_-man_ii-sandu_cristina.pdf

trebuie să acționeze individul în raport cu sine însuși, cu semenii săi și cu cei din jur, principala sa misiune vizând prescrierea de reguli atât pentru conduita individuală, cât și pentru organizarea socială a vieții morale”⁴.

În consecință, etica presupune semnificația științei binelui și a răului și reprezintă acel aparat conceptual referențial care stă la baza unei viziuni asupra moralității, principala sa menire fiind aceea de a-i ajuta pe oameni să devină promotori ai unor valori, standarde și modele comportamentale cu adevărat exemplare. „Se poate considera astfel că etica are un caracter analitic (se preocupă de cauzele acțiunilor umane) și normativ (stabilește anumite reguli de conduită); este o știință practică (orientată spre acțiune), rațională, nu o impunere externă sau o obligație; etica nu este însă, o știință descriptivă (nu indică cum trebuie îndeplinite acțiunile umane pentru a fi considerate morale), ci este prescriptivă (recomandă anumite norme morale ce ar trebui respectate)”⁵.

Dincolo de aceste distincții extrem de importante, se poate opina în egală măsură faptul că etica, „adică ansamblul constructelor conceptuale prin care se explică structura, temeiurile și rigorile experiențelor practico-spirituale ce constituie planul moralității trăite, reale”⁶, prezintă, în mod curent, o configurație „alcătuită din trei domenii sau niveluri, după cum urmează:

1) *Eticele de gradul I sau etica valoric-normativă* (studiul marilor teorii și doctrine etice);

2) *Eticele de gradul II sau metaetica* (studiul limbajului moral, atât al celui utilizat de eticele de gradul I cât și al limbajului comun);

3) *Eticele aplicate* (analiza unor fenomene sau cazuri morale particulare – avortul, clonarea sau problemele mediului, afacerilor etc.) prin intermediul criteriilor și teoriilor propuse de eticele de gradul I și/ sau II”⁷.

Prin urmare, și în atare condiții, dacă este perfect valabilă afirmația conform căreia etica s-ar putea rezuma, într-o manieră sintetică și punctuală, la procesul prin care o acțiune sau un tip de comportament cadrează cu un sistem de referință moral, deci implicit cu un proces de identificare a vectorilor de judecată și de acțiune cu valoare morală, este la fel de adevărat că și sintagma

⁴ Valentin Stelian Bădescu, *Etica afacerilor actuale – între utopie și realitate* în *STUDII ȘI COMUNICĂRI/DIS*, Vol. VI, 2013, p. 121, studii.crifst.ro/doc/2013/2013_1_06.pdf

⁵ Cristina Sandu, *op.cit.*, p. 5.

⁶ Pentru informații suplimentare pe marginea acestui subiect se poate consulta, *Etica, disciplină filosofică a moralei*, <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-universitare/etica-si-deontologia-juridica/etica-disciplina-filosofica-a-moralei/>.

⁷ Vasile Morar, *Etica și afacerile. Morală elementară și responsabilitate socială*, http://old.unibuc.ro/prof/morar_v/docs/res/2012augetica_si_afacerile.pdf

de *integritate* face trimitere directă tot la o constelație de elemente cu valențe și dimensiuni morale. În fapt, conceptul de integritate semnifică însușirea unei persoane sau individ de a fi integru și de a da dovadă de cinste, probitate și incoruptibilitate. Cu alte cuvinte, integritatea reprezintă „un corpus considerabil de convingeri și de precepte atașate principiilor raționale, dar și un angajament intransigent și previzibil de a onora setul de valori morale, etice, artistice și spirituale”⁸. Din punct de vedere etimologic, cuvântul *integritate* provine din „latinescul *integritatem* și comportă semnificația de *totalitate* sau *deplinătate*”⁹, implicând astfel o stare de plenitudine, dar și o formă de manifestare a credințelor, trăirilor și convingerilor în perfectă sintonie cu viziunea corectă și corespunzătoare asupra lumii. Succint, integritatea poate fi definită ca un principiu eminent moral, deci implicit ca o formă de aderență la un nucleu moral cu valențe stricte ce cuprinde o paletă diversificată de virtuți, precum onestitatea, sinceritatea, responsabilitatea, curajul, voința și asumarea.

Și astfel dacă este unanim recunoscut aspectul conform căruia etica și integritatea reprezintă ingredientele esențiale care conferă sens și semnificație existenței noastre, este la fel de adevărat că momentul actual caracterizat de un profund proces de globalizare, reclamă, în mod strigent, legitimarea unei *culturi a eticii și integrității globale*, percepută ca o *cultură valorică superioară fundamentată pe reconsiderarea dimensiunii umane*.

Dar ce semnifică, în fapt, globalizarea? Ce reprezintă literalmente acest proces?

Indubitabil și neîndoielnic, globalizarea comportă variate accepțiuni și semnificații și este percepută din mai multe perspective semantice. Într-o accepțiune primară, termenul face trimitere directă la o disciplină academică în timp ce din alte unghiuri de percepție acest concept este asociat cu un proces istoric care a debutat încă din Antichitate, iar acum se află în plină desfășurare. În egală măsură, globalizarea poate fi înțeleasă și ca element ce face referire la universul și toposul social, deci implicit, ca realitate socială.

Pe de altă parte însă, este la fel de adevărat că deși noțiunea de „global” există de foarte multă vreme, utilizarea termenului de „globalizare” are o istorie mult mai recentă. „Practic, termenul de *globalizare* a fost utilizat pentru prima dată în publicația *Towards New Education*, în anul 1930, pentru ca ulterior,

⁸ Pentru informații suplimentare pe marginea acestui subiect, se poate consulta următorul site: <https://romaniafarajustitie.wordpress.com/2014/09/26/ce-este-integritatea/>

⁹ Victor Alistar, *Integritatea în mediul de afaceri. Modele de bune practici europene*, Transparency International – Romania, p. 7, <http://www.businessintegrity.ro/sites/default/files/fileuploads/CIBStudiul6.pdf>

începând cu anii '60, acesta să fie utilizat în mod frecvent atât de economiști, cât și de sociologi”¹⁰. Cu toate acestea însă, diversele forme de interpretare atribuite noțiunii de globalizare, dar și absența unui grile adecvate de înțelegere a acestui concept semnificativ, au concurat în mod firesc la apariția a numeroase aspecte confuze, fapt pentru care o mare parte din cercetătorii domeniului au avut tendința de a considera globalizarea drept principalul resort determinant aferent problemelor globale, în timp ce alții au fost tentați să o perceapă ca pe o consecință directă a acestora. Succint și la obiect, se poate opina faptul că „globalizarea este cuvântul cel mai des folosit și abuzat, cel mai rar definit și probabil cel mai neînțeles, nebulos și spectaculos din punct de vedere politic al ultimilor și viitorilor ani, dar în același timp și subiectul ce naște dispute, reacții pasionale, temeri și suspiciuni, fiind invocat drept cauză pentru multe din evenimentele și transformările lumii contemporane și drept „boală” de care se spune că suferă acest secol”¹¹.

Totuși, dincolo de toate aceste aspecte, un lucru este cât se poate de cert: globalizarea nu reprezintă doar un fenomen sau un episod eminentemente pasager, ci semnifică un proces plurivalent cu valențe complexe ce excede cadrul național, proces care are în vedere „crearea unei piețe globale unice, și respectiv, a unui sat global”¹². Practic, „globalizarea poate fi descrisă ca fiind nu nouă, dar revoluționară și poate fi definită ca fenomen multifacțat, cu aspecte diferite, ce adesea sunt contradictorii, dar și ca proces de integrare la nivel mondial a piețelor financiare, statelor-națiune și tehnologiilor în cadrul unei piețe libere capitaliste la o scară nemaîntâlnită sau ca proces ori ansamblu de procese care cuprind transformarea într-o organizație spațială a relațiilor sociale și tranzacțiilor, exprimate prin fluxuri transcontinentale și rețele de activități, interacțiuni și putere”¹³. Concret și fără digresiuni inutile, globalizarea poate fi înțeleasă ca un fenomen cu valențe profunde ce implică o formă de integrare multidimensională (economică, politică, culturală, socială, militară, de securitate), comportând astfel o serie de „aspecte și dimensiuni variate, precum: internaționalizarea producției datorită firmelor cu activitate globală, asimilarea rapidă a noilor tehnologii, augmentarea privatizării la scară

¹⁰ Pentru informații suplimentare pe marginea acestui subiect, vezi ec. Raluca Francisca Galos, prof.dr.ing. Laura Bacali, Prof.dr.ing. Dorel Banabic, *Globalizarea: Istoric și Tendințe* în *Buletinul A.G.I.R.*, nr.1, ianuarie-martie 2013, p.44, <http://www.agir.ro/buletine/1649.pdf>

¹¹ Alina-Petronela Negrea, „Globalizarea și dilema identitară” în *Economie teoretică și aplicată*, volumul XIX, nr. 9 (574), 2012, p. 69, http://store.ectap.ro/articole/779_ro.pdf

¹² Thomas L. Friedman, *The Lexus and the Olive Tree: Understanding Globalization*, Farrar Straus Giroux, New York, 1999.

¹³ Alina- Petronela Negrea, *op. cit.*, p. 69.

mondială, eliminarea distanțelor – aspect ce favorizează conștientizarea problemelor globale – integrarea activității și funcționarea piețelor financiare și comerciale, încurajarea reformelor politice și economice, întărirea dorinței oamenilor de a trăi într-un sistem guvernat de lege prin intermediul legii, stimularea integrării, reducerea probabilității războiului și a recurgerii la utilizarea forței militare, și nu în ultimul rând, îmbogățirea culturală prin simbioză și convergență”¹⁴.

Pe de altă parte însă, este la fel de adevărat și nu mai puțin semnificativ faptul că „fenomenul globalizării, înțeles ca proces complex de interdependențe, de colaborare, dar și de recunoaștere a faptului că oamenii trăind în societăți concrete și făcând parte din civilizații locale, aparțin în mod simultan și unei comunități mondiale, concură în mod firesc la realizarea premiselor de creare a unei civilizații universale noi, având caracter planetar”¹⁵. Practic, „procesul globalizării contribuie la unificarea umanității și implicit la configurarea societății globale ca formă concretă de existență, context în care este absolut necesară crearea și afirmarea unei culturi a eticii și integrității globale”¹⁶.

Ce înseamnă, așadar, o cultură a eticii și integrității globale?

Înseamnă, în primul rând, o formă de asumare reală a principiilor morale diriguitoare ale comunității umane, dar și un angajament ferm de a acționa în sfera vieții sociale sub comandamentul aceluși set de valori, principii și atitudini de sorginte umană care sunt unanim și universal acceptate – *binele, iubirea aproapelui, adevărul, dreptatea, libertatea*. Altfel spus, reprezintă acea cultură care consfințește ca sistem de referință moral, valorile general recunoscute și asumate în plan uman, militând în favoarea necesității de a acționa în dimensiunea socială sub semnul respectării, dar îndeosebi al aplicării preceptelor de esență eminentamente umană. Cultura eticii și integrității globale constituie, așadar, o autentică reformă morală, deoarece implică și induce mutații de fond în universul valoric colectiv, dar și un veritabil releu al

¹⁴ Pentru informații suplimentare legate de acest subiect se poate consulta lector univ. dr. Claudia Isac Universitatea din Petroșani, lector univ. dr. Nicolae Ecobici Universitatea „Constantin Brâncuși”, Tg-Jiu, p. 52, http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2007-01/8_Isac%20Claudia%20.pdf

¹⁵ A se vedea pe larg, Anatol Eșanu, Catedra Filosofie și Bioetică a USMF „Nicolae Testemițanu” din RM, *De la o etică globală la o bioetică globală*, p. 392, <http://library.usmf.md:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3204/DE%20LA%20O%20ETIC%C4%82%20GLOBAL%C4%82%20LA%20O%20BIOETIC%C4%82%20GLOBAL%C4%82.pdf?sequence=1>. *Idem*, Catedra Filosofie și Bioetică a USMF „Nicolae Testemițanu” din RM, *Civilizația globalizată din perspectiva eticii globale*, p. 373, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Civilizatia%20globalizata%20din%20perspectiva%20eticii%20globale_1.pdf

¹⁶ *Ibidem*.

schimbării deoarece instituie acel sistem de coordonate valorice cu adevărat reprezentative în plan social.

Concret, cultura eticii și integrității globale întruchipează crezul suprem de a percepe, înțelege și coordona toate acțiunile vieții prin grila de lectură a unui umanism autentic, deplin și plenar, conferind astfel fundamentul de valori necesar artei de a trăi profund, dar și de a face față provocărilor multidimensionale pe care le implică procesul globalizării. De altminteri, în vederea realizării acestui scop notabil, această cultură de adâncă profunzime se sprijină pe următoarele comandamente pivotale: „Oamenii trebuie să fie întotdeauna scopuri în sine, niciodată doar mijloace, niciodată obiecte de comercializare și industrializare în economie, politică și media, în instituții de cercetare sau corporații industriale. Nimeni nu se află deasupra binelui și răului, nicio ființă umană, nicio clasă socială, niciun influent grup de interese, niciun cartel, niciun aparat polițienesc, nicio armată, niciun stat.

Dimpotrivă, posesor al rațiunii și conștiinței, orice om este obligat să se comporte în maniera specific umană să facă bine și să evite răul”¹⁷.

Date fiind așadar aceste premise capitale, cultura eticii și integrității globale nu reprezintă altceva decât cultura care își propune să redimensioneze și să revalorizeze ființa umană împreună cu întregul său cortegiu de profunde semnificații, valențe și înțelesuri, consfințind umanitatea adevărată la rangul de principiu diriguitor al existenței noastre și de element de avangardă al tuturor acțiunilor sociale. Ea reprezintă acea cultură care confirmă că principiile fundamentale ale comportamentului moral sunt comune pentru întreaga umanitate și admite dimensiunea globală a comportamentului uman, militând astfel în favoarea necesității de a conștientiza că interesele fiecărei persoane sunt mai bine apărate atunci când se slujește interesul întregii comunități umane.

În mod firesc și previzibil, pentru a-și putea atinge obiectivele sale pivotale, această cultură valorică superioară ar avea nevoie de următorul set de condiții fundamentale: „considerarea omului drept cea mai importantă valoare a societății, respectarea demnității sale și afirmarea personalității sale depline, furnizarea unui sistem educațional înzestrat cu cadre înalt specializate de orientare umanistă, capabile să analizeze prefacerile evoluționare atât în sfera economică, cât și în domeniile vieții sociale, stabilirea unor relații armonioase între natură și societate, în scopul prezervării cadrului biologic al vieții și a vieții omului, și nu în cele din urmă, organizarea societății drept una de sorginte

¹⁷ Vezi mai multe informații consultând articolul *Etica globală ca fundament al democrației și democratizării globale*, disponibil pe următorul site: <http://www.creeza.com/referate/matematica/stiinte-politice/ETICA-GLOBALA-CA-FUNDAMENT-AL-887.php>

eminamente umană susceptibilă să asigure armonizarea intereselor divergente, dar și prosperitatea economică și socială a tuturor membrilor săi”¹⁸, astfel încât să se asiste cu adevărat la o schimbare de paradigmă în plan moral, uman și implicat global.

Bibliografie

1. Alistar Victor, *Integritatea în mediul de afaceri. Modele de bune practici europene*, Transparency International –Romania, <http://www.businessintegrity.ro/sites/default/files/fileuploads/CIBStudiul6.pdf>
2. Bădescu Valentin Stelian, *Etica afacerilor actuale – între utopie și realitate* în *STUDII ȘI COMUNICĂRI/DIS*, Vol. VI, 2013, p.121, studii.crist.ro/doc/2013/2013_1_06.pdf
3. Eșanu Anatol, Catedra Filosofie și Bioetică a USMF „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova, *De la o etică globală la o bioetică globală*, <http://library.usmf.md:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3204/DE%20LA%20O%20ETIC%C4%82%20GLOBAL%C4%82%20LA%20O%20BIOETIC%C4%82%20GLOBAL%C4%82.pdf?sequence=1>
4. Idem, Catedra Filozofie și Bioetică a USMF „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova, *Civilizația globalizată din perspectiva eticii globale*, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Civilizatia%20globalizata%20din%20perspectiva%20eticii%20globale_1.pdf
5. Friedman Thomas L., *The Lexus and the Olive Tree: Understanding Globalization*, Farrar Straus Giroux, New York, 1999.
6. Galos Raluca Francisca, prof. dr. ing. Bacali Laura, prof. dr. ing. Banabic Dorel, *Globalizarea: istoric și tendințe* în *Buletinul AGIR*, nr.1, ianuarie-martie 2013, <http://www.agir.ro/buletine/1649.pdf>
7. Lector univ. dr. Isac Claudia Universitatea din Petroșani, lect. univ. dr. Ecobici Nicolae, Universitatea „Constantin Brâncuși”, Târgu Jiu, http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2007-01/8_Isac%20Claudia%20.pdf
8. Morar Vasile, *Etica și afacerile. Morală elementară și responsabilitate socială*, http://old.unibuc.ro/prof/morar_v/docs/res/2012augetica_si_afacerile.pdf
9. Negrea Alina-Petronela, *Globalizarea și dilema identitară* în *Economie teoretică și aplicată*, volumul XIX, nr. 9 (574), 2012, http://store.ectap.ro/articole/779_ro.pdf

¹⁸ Andrei Eșanu, *op.cit.*, p. 394.

10. Sandu Cristina, *Etica în afaceri. Sinteze*, Facultatea de Științe Juridice și Economice Constanța, Universitatea „Spiru Haret”, Constanța, 2017-2018, https://sjse-ct.spiruharet.ro/images/secretariat/secsjse-ct/biblioteca_virtuala_management/sinteze_si_intrebari_orientative/2017_2018/an_2_man_2017_2018/sem_1/06_etica_in_afaceri/sinteza_etica_in_afaceri_-_man_ii-sandu_cristina.pdf
11. www.umfiasi.ro/.../Bioetica/1.%20Introducere.%20ce%20este%20et
12. <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-universitare/etica-si-deontologia-juridica/etica-disciplina-filosofica-a-moralei/>
13. <https://romaniafarajustitie.wordpress.com/2014/09/26/ce-este-integritatea/>
14. <http://www.creeza.com/referate/matematica/stiinte-politice/ETICA-GLOBALA-CA-FUNDAMENT-AL-887.php>

ETICA ȘI FENOMENUL CORUPȚIEI

Student Evelina Bătrânu

Facultatea de Drept, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava

I. Etica, morala, imparțialitatea și integritatea

Termenii „etică” și „morală” dispun de anumite trăsături care îi apropie. Astfel, din punct de vedere al raportării la realitatea morală și la teoria despre cea dintâi, ambii termeni pot denumi atât aspectul real, cât și aspectul teoretic. În pofida similarității evidente pe care am menționat-o, este prezentă, totuși, o deosebire.

Mai exact, în istoria gândirii etice, s-a manifestat o preferință mai mare pentru termenul „etică” în scopul de a numi latura teoretică și pentru termenul „morală” în vederea evidențierii laturii reale a faptului, a fenomenului moral.

În temeiul acestei practici, termenii s-au definit prin raportare reciprocă – astfel:

- etica este prezentată drept teorie (științifică sau filosofică) asupra moralei sau ca morală, specificându-se că este vorba despre o morală teoretică;
- morala este considerată, la rândul ei, obiectul de studiu al eticii.

Finalmente, deosebirea pe care o punem în discuție este tocmai aceea dintre fenomenul moral și teoria moralei.

Imparțialitatea și independența sunt două principii care trebuie să garanteze întregii societăți un serviciu public obiectiv și neutru. Imparțialitatea stabilește faptul că în activitatea sa funcționarul trebuie să se bazeze numai pe regulile ce reies din lege, fără a favoriza anumiți cetățeni. În același timp, pentru a putea fi imparțial, un funcționar public trebuie să fie independent față de orice factori de influență (politici, economici etc.).

Integritatea este principiul conform căruia un funcționar public nu poate să solicite sau să accepte avantaje sau beneficii de orice natură în virtutea funcției pe care o deține sau activității pe care o desfășoară. Nerespectarea acestui principiu conduce în mod direct la imposibilitatea de a respecta oricare din principiile anterioare.

II. Fenomenul corupției

Fenomenul corupției este larg răspândit în toate țările din lume. Clasamentele care descriu situația în domeniu indică, de obicei, un grad mai

ridicat de corupție în țările sărace și mai redus în cele bogate. Țările din nordul Europei sunt considerate a fi cel mai puțin corupte. Cu toate acestea, cazuri importante de corupție au fost semnalate de-a lungul timpului în țări precum S.U.A., Franța, Marea Britanie sau Germania.¹

Recent au fost raportate comportamente neetice și în țări considerate imune la acest fenomen, precum Olanda sau Finlanda, iar specialiștii în domeniu din aceste țări exprimă din ce în ce mai mult îngrijorări privind posibilitatea ca ele să cunoască o creștere semnificativă a actelor aflate în conflict cu normele morale. Toate acestea întăresc teoriile potrivit cărora corupția afectează toate statele lumii și furnizează argumente importante în favoarea identificării unor mijloace eficiente pentru menținerea fenomenului în limite cât mai reduse.

De-a lungul timpului au fost elaborate mai multe teorii legate de cauzele care conduc la comportamente neetice. Inițial, corupția a fost explicată prin deficiențe legate de natura umană.

1. Cauze ale fenomenului corupției

a) Capacitatea instituțională a statului de a-și impune regulile. În foarte multe situații fenomenul corupției depășește capacitatea statului de a-i face față. Este mai ales cazul țărilor în tranziție care se confruntă cu lipsa acută de resurse. Salarizarea necorespunzătoare a oficialilor implicați în combaterea corupției poate crea dificultăți în atragerea și păstrarea unor oameni competenți sau în motivarea celor existenți pentru a fi imuni la tentații. În altă ordine de idei, se întâmplă destul de des ca din punct de vedere tehnic, autoritățile publice să nu fie capabile să concureze cu infractorii (chiar în țări dezvoltate – Statele Unite, de exemplu – micile comunități sunt obligate să ceară ajutorul autorităților federale pentru a putea face față crimei organizate). Apariția unor noi forme de infracționalitate poate crea probleme autorităților publice în ceea ce privește combaterea lor. Cel mai cunoscut exemplu îl constituie criminalitatea informatică, foarte greu de ținut sub control o lungă perioadă din cauza absenței unor structuri specializate sau precarității acestora în perioada incipientă a funcționării lor.

b) Gradul de implicare a statului în societate. Acest aspect este important în principal în ceea ce privește domeniul economic; corupția înseamnă utilizarea unor poziții publice pentru a obține foloase personale. Cu cât mai multe sunt aceste „poziții oficiale” (cazul întreprinderilor de stat), cu atât mai multe sunt posibilitățile de corupție. De asemenea, în statele care își exercită puterea în mod intensiv și extensiv, gradul de integritate publică este substanțial mai redus. **Caracterul intensiv** al puterii se referă la gradul în care

¹ L. Radu, G. Gyula, *Corupția în România, o problemă de nerezolvat*, Revista Transilvană de Științe Administrative, nr. 2, 2010, p. 109 <http://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/viewFile/92/88>

o autoritate publică înțelege să controleze un anumit domeniu al vieții sociale. Un exemplu elocvent îl reprezintă statul coreean care exercită o putere cu un grad foarte mare de intensitate, ceea ce înseamnă că încearcă să se implice în cele mai intime detalii ale vieții cetățenilor. **Caracterul extensiv** al puterii se manifestă prin tentativa unei surse de putere de a controla cât mai multe aspecte ale vieții sociale. Țările democratice se caracterizează prin grade reduse de intensitate și extensivitate în exercitarea puterii.

În educație, spre exemplu, societatea civilă și mediul privat au roluri importante, la fel cum există domenii precum cel religios sau cel cultural în care controlul statului este aproape absent².

c) *Aspectele culturale și tradiționale.* În absența autorității statului sau atunci când statul nu își exercită dintr-un motiv sau altul autoritatea în mod ferm (nu are capacitatea – cum se întâmplă în cazul zonelor greu accesibile – sau un anumit domeniu nu este reglementat) sau legislația nu este bine dezvoltată, societatea își dezvoltă propriile norme, propriile practici care guvernează relațiile dintre oameni.

d) *Tipul de regim sau sistem politic.* O sumară cercetare statistică ne arată că regimurile prezidențiale sunt mai puțin compatibile cu ceea ce numim democrație consolidată, adică cu funcționarea stabilă, pe termen lung a instituțiilor democratice. Din perspectiva corupției se poate afirma că în regimurile în care „circulația elitelor” este redusă (de exemplu, un anumit partid rămâne la putere foarte multă vreme) se creează structuri sau procese paralele cu cele oficiale, de multe ori mai relevante ca acestea din urmă, care se bazează pe activități ilegale. Deși în aceste țări există, în general, și alte cauze care favorizează comportamentul neetic, concluzia este că regimurile care sunt caracterizate de concentrarea puterii sau menținerea pentru o vreme îndelungată a acesteia în aceleași mâini favorizează dezvoltarea fenomenului corupției, uneori în forme deosebit de grave. Din acest punct de vedere, există autori care susțin că regimurile democratice favorizează într-o măsură mai mare comportamentele corupte. Faptul că între puținele exemple de succes în combaterea corupției se numără două state cu regimuri autoritare, Singapore sau Hong Kong și că modelul lor nu a putut fi preluat în state democratice ar părea să susțină această teorie. Un alt argument utilizat de către adepții acestei opinii este faptul că monarhiile absolutiste au fost caracterizate de niveluri reduse ale corupției. Rothstein combate această idee, susținând că în acele monarhii corupția exista, dar nu era devaluată sau era considerată a fi un comportament acceptat (Rothstein, 2007). În plus, există suficiente dovezi care ne îndreptătesc să afirmăm că în țările totalitare încălcările legii sunt chiar mai numeroase și mai serioase.

² Wrong, D.H., *Power: Its Forms, Bases and Uses*, ediția a 3-a, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, Rutgers, 2002, pp. 14-16.

2. Moduri de definire a fenomenului corupției

Literatura de specialitate reține trei moduri prin care poate fi definită corupția. O primă modalitate este din perspectiva interesului public. Conform definiției formulate de către Friedrich: „vorbit despre corupție ori de câte ori un deținător al puterii, un funcționar public sau orice ocupant al unei funcții publice, este determinat prin recompense financiare sau de altă natură, de exemplu, promisiunea unei promovări, care nu sunt prevăzute de lege, să întreprindă acțiuni care îl favorizează pe cel care oferă recompensa, cauzând în acest fel prejudicii publicului și intereselor sale”³.

III. Evoluția situației corupției în România poate fi analizată și pe baza rapoartelor Comisiei Europene privitoare la progresul înregistrat de România în procesul de aderare la Uniunea Europeană și pe baza rapoartelor privind Mecanismul de Verificare și Cooperare, după 01.01.2007. Primul raport a fost prezentat în **1998** și *cuprindea referiri foarte negative la starea corupției și la modul în care autoritățile din România abordează fenomenul.*

Raportul privind progresele în cadrul Mecanismului de Verificare și Cooperare prezentat în luna iulie **2010** utilizează o expresie extrem de dură la adresa României, afirmând că: „Acest raport dovedește ... o încetinire a ritmului reformelor... în general, România nu dovedește suficientă voință politică în susținerea reformelor”.

Aș dori să fac unele remarci privitor la documentele prezentate mai sus. Indiferent că este vorba de sondaje sau studii efectuate de instituții publice, ONG-uri sau de rapoarte ale organismelor internaționale, caracteristica generală a acestora este accentul aproape exclusiv asupra deficiențelor din funcționarea justiției. Nimeni însă nu poate nega importanța eficienței instanțelor de judecată. Dar majoritatea specialiștilor sunt de acord că cel puțin la fel de importante sunt măsurile de natură managerială prin intermediul cărora oportunitățile de a comite fapte ilegale sunt reduse sau chiar eliminate. Urmărirea și pedepsirea corupților este dificilă, costisitoare și cu rezultate nesigure.

Voi încerca în cele ce urmează să analizez situația luptei împotriva corupției în țara noastră, stabilind în ce măsură focusarea pe acțiuni preventive ar putea să producă rezultate mai bune. Care sunt cauzele eșecului luptei anticorupție în România după mai bine de 20 de ani de tranziție spre democrație, de ce fenomenul persistă, iar în ultimii ani pare chiar să se accentueze?

Treptat au fost adoptate legi după modelul statelor din Uniunea Europeană, împreună cu instituții destinate combaterii corupției. Astfel, raportul Comisiei Europene, din anul 2005, menționa că: „în cea mai mare măsură

³ Friedrich, C.J., ”Corruption Cases in Historical Perspective”, în Heidenheimer, A.J., Johnston, M. și LeVine, V.T. (editori), *Political Corruption. A Handbook*, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 1999, p. 15.

legislația în domeniu din România este compatibilă cu cea din celelalte state ale Uniunii”. Între măsurile mai importante amintim, în **1999**, înființarea Oficiului pentru Combaterea Spălării Banilor și elaborarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici. În anul **2000** a apărut Legea privind prevenirea și combaterea faptelor de corupție și a fost creat Departamentul de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată în cadrul Parchetului General. Pentru anul **2001** cele mai importante evoluții au fost: promovarea Ordonanței nr. 60/2001 privind achizițiile publice și a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile publice. În anul **2002** a fost înființat Parchetul Național Anticorupție, organism specializat în combaterea corupției la nivel înalt. Trei importante legi au fost adoptate, în anul **2003**, și anume Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și Legea nr. 43/2003 privind finanțarea activității partidelor politice.

În perioada **2004-2008**, accentul a fost pus pe îmbunătățirea legislației, astfel încât, după cum am mai afirmat, aceasta este în cea mai mare măsură compatibilă cu legislația țărilor din Uniunea Europeană. Dar una dintre marile probleme ale României este implementarea legilor existente. Așa cum arată toate rapoartele Comisiei Europene, sistemul judiciar românesc se confruntă cu mari dificultăți, cea mai importantă fiind lipsa de personal și calitatea slabă a acestuia. De asemenea, de-a lungul timpului s-a manifestat, în grade diferite o lipsă de voință politică privind lupta împotriva corupției. În timp au apărut numeroase acuzații în legătură cu influențe politice asupra justiției.

IV. Există totuși soluții?

Studiu de caz: simplificarea administrativă. În cadrul Ministerului Afacerilor Interne s-a demarat, în anul **2005**, un amplu proces de simplificare administrativă ce a vizat documente care sunt emise în subordinea sau în coordonarea sa. Prin acest proces s-a urmărit reducerea termenelor și a efortului depus de cetățeni pentru obținerea pașaportului, a cărții de identitate, a permisului de conducere, a certificatului de înmatriculare a autovehiculelor și a cazierului judiciar. În urma demersului inițiat de minister s-a reușit ca la mijlocul anului **2006** pașaportul, cartea de identitate și permisul de conducere să fie eliberate în câteva ore. De asemenea, timpul pentru eliberarea certificatelor de înmatriculare a autovehiculelor a fost redus simțitor, tot la câteva ore în cazul celor produse sau deja înmatriculate în țară. Iar, în luna iunie 2008 s-a realizat emiterea cazierului judiciar pe loc. Restrângerea drastică a termenelor de eliberare a acestor documente, precum și reducerea numărului de acte și proceduri au avut ca rezultat și o reducere semnificativă a corupției care era legată de emiterea respectivelor acte. Rezultatele obținute prin simplificarea procedurilor administrative în aceste cazuri sunt o dovadă că pot fi obținute

rezultate în reducerea corupției cu ajutorul măsurilor administrative. De asemenea, s-a demonstrat că se pot realiza progrese în combaterea comportamentelor neetice și în România.

V. Concluzii

Corupția reprezintă un fenomen larg răspândit și este o problemă cu care se confruntă toate țările lumii. Cauzele apariției sale sunt multiple. Numărul redus de cazuri în care corupția a fost eradicată conduce, de asemenea, spre o altă concluzie: acest flagel este unul persistent, odată instalat fiind greu de eliminat sau chiar de redus. Această constatare pesimistă este importantă pentru țara noastră. Să fie oare această aserțiune întemeiată? Să fie, prin urmare, eforturile țării noastre pentru limitarea acestui fenomen lipsite de orice șansă de reușită?

Revenind la cazul țării noastre, toate documentele referitoare la această problemă, sondaje de opinie, studii ale unor instituții publice și ale unor organizații nonguvernamentale românești, dar și rapoarte și studii ale organizațiilor internaționale indică un nivel foarte ridicat al corupției.

Între altele, clasamentele realizate de către Transparency International plasează România mult în urma unor țări precum Columbia sau Bosnia-Herțegovina. Ceea ce considerăm că este discutabil, dar este totuși sugestiv pentru situația țării noastre. Tradiția, slăbiciunea instituțiilor statului și în primul rând lipsa de voință politică sunt principalele cauze care alimentează corupția din țara noastră. Măsurile luate de-a lungul timpului s-au dovedit ineficiente, în primul rând din cauza implementării defectuoase a acestora.

Nimeni nu poate contesta importanța justiției în combaterea corupției. Cu toate acestea, considerăm că măsurile de prevenție, prin intermediul cărora să fie eliminate oportunitățile și riscurile asociate corupției sunt în egală măsură importante și uneori chiar mai eficiente. O dovadă în acest sens o constituie rezultatele obținute în urma politicilor publice de simplificare a procedurilor administrative enunțate mai sus.

Ca urmare, opinez că aceasta ar trebui să fie modalitatea principală prin care nivelul integrității publice din România ar putea fi îmbunătățit.

Bibliografie

1. Andrei, T., Matei, A. și Roșca, I.G., *The Corruption. An Economic and Social Analysis*, București: Editura Economică, 2009.
2. Friedrich, C.J., *Corruption Cases in Historical Perspective*, în Heidenheimer, A.J., Johnston, M. și LeVine, V.T. (editori), *Political Corruption. A Handbook*, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 1999.
3. Klitgaard, R., MacLean-Abaroa, R. și Parris, H.L., *Orașe corupte. Ghid practic de tratament și prevenire*, București: Editura Humanitas, 2000.

4. Ministerul Administrației și Internelor, Direcția Generală Anticorupție, *Sondaj de opinie privind percepția populației asupra fenomenului corupției*, 2008, <http://www.mai-dga.ro/index.php?i=945&l=ro&t=69>
5. Ministerul Administrației și Internelor, Direcția Generală Anticorupție, *Sondaj de opinie privind percepția populației asupra fenomenului corupției*, 2007, <http://www.mai-dga.ro/index.php?i=533&l=ro&t=69>
6. Ministerul Justiției, Institutul Național de Criminologie, *Percepția publică asupra fenomenului corupției*, 2006, <http://www.mai-dga.ro/index.php?i=408&l=ro&t=69>
7. Radu, L., Gyula, G., *Corupția în România, o problemă de nerezolvat*, Revista Transilvană de Științe Administrative, nr. 2, 2010.
8. Wrong, D.H., *Power: Its Forms, Bases and Uses*, ediția a 3-a, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, Rutgers, 2002.

ETICA ȘI MORALA – COROLARE INDISPENSABILE PREEMINENȚEI DREPTULUI

Student Constantin Adrian Ciobanu

Facultatea de Drept, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava

Etica și morala cunosc o legătură indisolubilă în societate, fapt ce abstractizează preeminența dreptului. Indubitabil se poate remarca faptul că dreptul relevă o anumită conduită ireproșabilă. Dreptul semnifică și dorește să stabilească un comportament care să concorde cu normele societății.

Morala creștină ne oferă o teorie etică pluralistă, de tipul poruncii divine, fundamentată dogmatic. „Dogmatica este rădăcina moralei” – ne spune moralistul creștin – căci „dogmatica” se ocupă cu învățăturile despre Dumnezeu și faptele sale, iar „morala” cu învățăturile revelate după care creștinul trebuie să se conducă în viață. Baza moralei creștine e Sfânta Scriptură și Sfânta Tradiție (p. 17). „În morala creștină principiile și învățăturile morale se înfățișează ca porunci ale lui Dumnezeu pe care creștinul trebuie să le urmeze, în mod necondiționat, pentru desăvârșirea sa morală” (p. 16). Scopul ultim al vieții morale este desăvârșirea morală a omului, „asemănarea cu Dumnezeu și, prin aceasta, fericirea sa veșnică” (p. 16). Pe scurt, principiile moralei creștin-ortodoxe sunt revelate, deci fundamentate direct pe autoritatea divină, prin urmare absolute și scutite de orice greșală. Rigorismul etic creștin e absolut. Binele ultim este „expresia voinței divine descoperite în legile morale” (p. 15)¹.

Aprecierea raportului între drept și morală

În aprecierea raportului între drept și morală, doctrina juridică contemporană, așa cum apreciază numeroși autori, a evoluat pe două mari direcții: cea care a conceput dreptul ca un minim de morală („justiție prin drept și morală”) și cea corespunzătoare pozitivismului juridic („ordine de drept fără morală”).

În cadrul primei orientări (concepțiile moraliste despre drept), dreptul și morala sunt înțelese ca două fațete ale unui fenomen: morala este etică subiectivă, iar dreptul apare ca etică obiectivă. Un reprezentant important al

¹ http://www.ub-filosofie.ro/~muresan/licenta_etica_aplicata/6_morala_crestina.pdf

acestui curent de gândire este neokantianul Giorgio Del Vecchio. Acesta susține ideea că dreptul și morala, fiind deopotrivă norme de conduită, trebuie să aibă un fundament comun (principiul etic). Conduita umană fiind unică, rezultă că regulile care o determină trebuie să fie între ele coerente, să nu se contradică. Dreptul determină o sferă, un spațiu al acțiunilor permise într-o societate, putând fi definit astfel: „Coordonarea obiectivă a acțiunilor posibile între mai multe subiecte, conform unui principiu etic care le determină, excluzând împiedicarea lor”.

Trebuie să observăm că definiția lui Del Vecchio se aseamănă izbitor cu cea a lui Kant (prezentată anterior). Ceea ce legea morală prescrie ca datorie este totdeauna permis de drept, adică licit din punct de vedere juridic.²

Esența distincției între norma juridică și cea morală, după Del Vecchio, este că „dreptul constituie Etică obiectivă, iar morala Etică subiectivă”.³

Mircea Djuvara susținea și el că „la baza dreptului și a moralei stă același fundament, ideea de obligație” și că „morală are ca obiect reglementarea faptelor interne”, iar „dreptul are drept obiect reglementarea faptelor materiale externe ale noastre, la lumina intențiilor”.⁴

Morală reglementează și călăuzește conduita oamenilor în societate. Romanii, prin Celsus, defineau dreptul ca „ars boni et aequi” (arta binelui și a echității), binele și echitatea fiind categorii ale moralei. Între preceptele dreptului lor se întâlnesc atât principii morale, ca *honeste vivere*, și *neminem laedere*, dar și principiul de drept distributiv, *suum cuique tribuere*.

Morală poate fi definită ca știința binelui și a fericirii, dar și prin raportare la bunele moravuri.⁵

Bentham spunea despre drept și morală că: „sunt două cercuri concentrice, dintre care morală formează cercul cel mare, iar dreptul pe cel mic”.⁶

Georges Ripert consideră că, între normele morale și normele juridice nu există nicio diferență de natură, domeniu sau scop. Influența moralei asupra dreptului se manifestă atât în procesul creării dreptului, cât și în procesul de aplicare a sa. Când legea nu mai este conformă cu morală, ea devine injustă, deoarece dreptul este conceput ca un minimum de morală. Însă acesta nu susține că s-ar confunda. Georges Ripert arată că „regula morală pătrunde în drept în mod facil prin intermediul concepțiilor etice ale legiuitorului sau judecătorului, sau, în cel mai bun caz, rățăcește la frontierele dreptului pentru a

² <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-universitare/etica-si-deontologia-juridica/drept-si-moral/>

³ <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-universitare/etica-si-deontologia-juridica/drept-si-moral/>

⁴ Hans Kelsen, *Doctrina pură a dreptului*, Editura Humanitas, București, 2000, p. 87-88.

⁵ <http://www.cartidedrept.eu/articole-drept/raportul-dintre-drept-si-morală-lect-univ-dr-viziteu-madalina.html>

⁶ Adam Popescu, *Teoria dreptului*, Editura Fundației România de Măine, București, 1999, p. 72.

pătrunde atunci se ivește prilejul (atunci când legile juridice sunt lacunare sau când sunt contrare legii morale)”⁷.

Blaise Pascal spunea că: „justiția fără forță este neputincioasă; puterea fără justiție este tiranică. Justiția fără forță este contestată, pentru că există întotdeauna oameni răi; forța fără justiție este condamabilă. Prin urmare, trebuie să punem la un loc justiția și forța și pentru aceasta să facem ca ce-i drept să fie puternic și ce-i puternic să fie drept.”⁸

Care este raportul între termenii moral, imoral, legal și ilegal?

În primul rând, între termenii *moral* și *imoral*, pe de o parte, sau *legal* și *ilegal*, pe de altă parte, există un raport de contradicție.⁹ În cazul raportului de contradicție, cei doi termeni fac parte din același univers de discurs (aici universul de discurs este comportamentul, conduita) și, totodată, sunt singurii termeni din conținutul acestuia.

Altfel spus, termenii examinați epuizează integral universul de discurs în cauză. Într-adevăr, după criteriul etic, comportamentul uman poate fi moral sau imoral.

În al doilea rând, între termenii *moral* și *legal* sau *ilegal*, pe de o parte, ori între *imoral* și *legal* sau *ilegal*, pe de altă parte, avem un raport de intersecție (încrucișare).¹⁰ Aceasta înseamnă că termenii analizați au atât elemente comune, cât și elemente diferite. Cu alte cuvinte, ceea ce este moral poate să fie legal sau ilegal, iar ceea ce este imoral poate fi, de asemenea, legal ori ilegal, după caz.

Redau câteva exemple:

Este imoral să profiți de dificultățile prin care trece un partener de afaceri, dar legea, cu anumite excepții, recunoaște *pacta sunt servanda* (convenția este, în principiu, obligatorie). Este moral, dar este ilegal, să furi de la cei care au mai mult decât au nevoie și să împarți celor aflați în mare nevoie. Este atât imoral, cât și ilegal să nu ucizi din interes material. În fine, este atât legal, cât și moral să manifesti grațitudine pentru cei care te gratifică.

Justiția este virtutea prin care fiecăruia i se acordă drepturile. Ea se întemeiază pe respectarea drepturilor altuia. Instituțiile judiciare fac dreptul și impun respectarea acestuia în numele legii și al adevărului. Din punct de vedere moral și filozofic justiția este, totuși, un termen ambiguu, întrucât poate desemna justiția care există într-o societate (ca instituție judiciară) sau justiția ca trăsătură de caracter a fiecărui individ, deci ca virtute moral-etică.¹¹

⁷ Nicolae Popa, Teoria generală a dreptului, Editura Actami, București, 1994, p. 136.

⁸ B. Pascal, Cugetări, Editura științifică, București, 1992, p.163.

⁹ Raportul de contradicție este tipul de relație între doi termeni, existentă în situația în care noțiunile exprimate de aceștia sunt specii exclusive și exhaustive ale aceluiași gen.

¹⁰ Raportul de intersecție este tipul de relație între doi termeni ce există în situația în care extensiunile acestora au cel puțin un element comun, dar și minimum un element diferit.

¹¹ <http://www.creeaza.com/familie/etica-deontologie/MORALA-ETICA-SI-DEONTOLOGIA-CO716.php>

Bibliografie

1. B. Pascal, *Cugetări*, Editura Științifică, București, 1992.
2. B. Williams, *Ethics and the Limits of Philosophy*, Fontana Press, London, 1985.
3. Hans Kelsen, *Doctrina pură a dreptului*, Editura Humanitas, București, 2000.
4. Adam Popescu, *Teoria dreptului*, Editura Fundației România de Măine, București, 1999.
5. Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, Editura Actami, București, 1994.
6. http://www.ub-filosofie.ro/~muresan/licenta_etica_aplicata/6_morala_crestina.pdf
7. <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-universitare/etica-si-deontologia-juridica/drept-si-morala/>
8. <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-universitare/etica-si-deontologia-juridica/drept-si-morala/>
9. <http://www.cartidedrept.eu/articole-drept/raportul-dintre-drept-si-morala-lect-univ-dr-viziteu-madalina.html>

VALORI ETICE ÎN LUMEA CONTEMPORANĂ

Student Loredana Spoială

Facultatea de Drept, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava

1. Etica în societatea contemporană

Misiunea eticii este aceea de a expune aspectele teoretice ale moralei, precum și aceea de a constitui un ghid practic, real, care să canalizeze și să amelioreze viața morală a societății.

Rolul eticii este acela de a veni în ajutorul instituțiilor și persoanelor să decidă ce este mai bine să facă, pe ce criterii să aleagă și care le sunt motivațiile morale în desfășurarea acțiunilor lor. Etica analizează, practic vorbind, morala și izvoarele ei, făcând apel la rațiunea și bunul-simț al omului.

Într-o lume tot mai postmodernă, analizele și evaluările conceptuale ale noilor realități au generat un nou concept de morală postmodernă, ce corespunde dezvoltării societății umane într-o nouă fază istorică. În unele scrieri raportările postmoderne etice sunt denumite chiar revoluții etice. Etica este denigrată și ridiculizată, fiind considerată una din constrângerile moderne, fiind potrivită mai curând pentru coșul de gunoi al istoriei, adică ceva fără de care lumea se poate descurca.

Dintr-o altă perspectivă se consideră că postmodernismul va reprezenta un nou mod de afirmare a moralei. Aceasta va îndemna, de fapt, la abandonarea modurilor moderne de a înțelege problemele, atât teoretic, cât și practic. Etica postmodernă se concentrează pe respingerea abordărilor de tip modernist și regândirea lor într-o altă manieră. O astfel de înțelegere a lucrurilor ne oferă o perspectivă mai exhaustivă, în receptarea fenomenelor de masificare socială, de mercantilizare a socialului și de formare a noilor sfere de gândire și de acțiune în viață. Impactul moralei postmoderne asupra mass-mediei este evident. Vorbim despre mass-media, inclusiv media socială, drept un vârful de lance al conexiunilor comunicaționale contemporane. Fenomenul media este pus într-o nouă lumină, resuscitată de noua concepție morală, iar efectele sunt tot mai vizibile în modurile de concepere a programelor vizuale, dar și al receptării de către public a acestora.

Dezvoltarea unei noi etici, conformă cu timpurile de astăzi își are punctul de plecare în criza morală care și-a făcut apariția în timpurile moderne, mai ales ultimul secol, prin incertitudinile ce au rezultat în societățile industriale

și, ulterior, postindustriale. Criza lumii moderne, vorbim aici despre o criză morală, are aspecte teoretice și practice ample, forme de manifestare concludentă în relațiile sociale și interumane.

Un aspect practic ale cărui consecințe sunt imprevizibile este diferența spectaculoasă dintre acțiune și rezultate, ceea ce a determinat o respingere a sferei de aplicare a regulilor morale. Relativizarea acestor reguli devine prevalentă, în condițiile fragmentării gestiunilor și activităților, dar în privința rezultatelor nimeni nu poate garanta și nici nu se pot face aprecieri.

Dacă ne referim la divizări și specializări ale activităților, aceasta înseamnă un număr foarte mare de indivizi implicați în procesele sociale, iar consecința directă este o mai slabă calitate în evaluarea rezultatelor finale.

Iată, pe scurt, câteva stări de fapt care produc rezultate periculoase în planul raportului individ-societate, generând o relativizare a sferei individuale, opusă acestora, dar constrânsă de predeterminări conceptuale. Este, fără îndoială un paradox al vieții postmoderne. „În efortul de a scăpa de singurătate și de neputință, suntem gata să scăpăm de eul nostru individual, fie prin supunerea față de noi forme de activitate, fie prin recunoașterea impusă a modelelor acceptate”, spune Alexander Wolfe.

Individul nu poate trăi doar în limita orizontului interior. Are nevoie de mai mult. Iar acest „mai mult” înseamnă socializare. Iar socializarea presupune recunoașterea și admiterea identității. În lumea postmodernă nu putem spune că a te integra social este un lucru facil, însă lipsa acestei modalități de recunoaștere a eului propriu creează excluziune sau marginalizare, formula finală de manifestare fiind pierderea libertății. La baza societății postmoderne stau transformările care au survenit în planul cunoașterii umane, al reorientării acțiunilor individuale către relativizare și fragmentare. Aceasta a creat o nesiguranță în societatea umană condusă după reguli raționalist-pozitivist. Existența unor răspunderi morale pe baza unui cod simbolic recunoscut universal a generat practici individuale acceptate. A. Wolfe sublinia, referindu-se la moralitate: „e o practică negociată între cei cu care se învață și sunt capabili de dezvoltare pe de o parte și o cultură capabilă de schimbare pe de altă parte”.

Opțiunile sunt esențiale în orice societate, dar trebuie să acceptăm concepția conform căreia nu există soluții predeterminate pentru problemele practice; soluțiile universale sunt inacceptabile și nu răspund unei moralități fără principii, o moralitate acceptabilă într-o lume aflată în perpetuă schimbare.

Postmodernismul ar putea fi definit, într-o accepție mai concretă, ca un modernism fără iluzii. Acestea vor fi înlocuite, în timp, cu domnia ordonată a rațiunii atotstăpânitoare. Lumea postmodernă însă refuză o asemenea logică de tip rațional, considerând că există un nivel suficient de complexitate pentru a nu

răspunde la nicio tentativă de raționalizare în cunoaștere, dar și în praxisul social. O concluzie rezumativă pe care o putem sublinia din cele susținute despre conceptul de moralitate în lumea postmodernă, este incapacitatea rațiunii de a rezolva problemele umanului.

„Rațiunea nu poate ajuta eul moral fără a prima eul de ceea ce-l face moral, impulsul neîntemeiat, irațional, indiscutabil, impardonabil și incalculabil de a se îndrepta către alții de a mângâia, de a fi pentru, de a trăi pentru fie ce-o fi.”

În acest sens, Zygmunt Bauman, referindu-se la morală, subliniază: „Moralitatea poate fi raționalizată doar cu prețul renunțării și autodăruirilor.

Din această renunțare întemeiată pe rațiune, eul este dezarmat moral, incapabil și lipsit de dorința de a înfrunta multitudinea de prevalări morale și vacarmul de prescripții etice.

La capătul îndepărtatului drum al rațiunii așteaptă nihilismul moral care, în esență înseamnă nu refuzul codului etic obligatoriu și erorile teoriei relativiste, ci pierderea capacității de a fi moral.”¹

Certitudinea morală pe care proiectul modern a încercat să o impună într-o manieră universalistă, care legitimează eul moral și introduce un cod etic aprobat social, nu a rezolvat marile probleme ale umanității și nici nu a soluționat situațiile de natură conflictuală ce au apărut.

Efectul cel mai important pe care l-a determinat proiectul moral al rațiunii triumfătoare universale este raportul dintre rațiune și conștiință, acesta fiind ultimul impuls al responsabilității morale.

Conștiința, ca ultim liman al umanului, nu poate fi supusă niciunui fel de constrângere și niciunui fel de subordonare față de o autoritate sau alta.

În lumea modernă, conștiința are un standard de acceptare scăzut, nu este luată în considerare, este exclusă din context și are drept compensare gândirea rațională. Lumea postmodernă respinge, fără îndoială, preeminențele și exhaustivitatea rațională, considerând conștiința morală ca o garanție în rezolvarea problemelor concrete. Responsabilizarea morală conștientă este cea mai importantă strădanie și cel mai important deziderat postmodernist.

Se conturează în lumea contemporană o situație paradoxală: „etica este pretutindeni revendicată, dar în fiecare sferă a vieții sociale proliferază noi morale, fondate pe imperative inedite ce par să se sustragă unor reperi universale”.²

În acest context, este nevoie de moralitate ca reper și se ajunge „la nașterea unei societăți inedite – societatea postmoralistă³ care reprezintă societatea „ușurată în adâncul ei de predicile maximaliste și care nu acordă credit decât normelor nedureroase ale vieții etice”.⁴

¹ <https://razvidiaco.wordpress.com/2015/02/11/valori-etice-in-lumea-contemporana/>

² Sorin Tudor Maxim, *Etica în afaceri*, curs, Universitatea Ștefan Cel Mare, Suceava.

³ Gilles Lipovetsky - *Amurgul datoriei*, Editura Babel, București, 1996, p. 21.

⁴ Sorin Tudor Maxim, *Etica în afaceri*, curs, Universitatea Ștefan cel Mare, Suceava.

Demersul etic al lumii contemporane, conturat într-un context postmoralist al societății postmoderne, se relevă a fi o formă „oarecum mai liberă, mai dezlegată de puterea sau de logica anumitor supozitii.”⁵ Bineînțeles că vine și întrebarea: „cum se compune un dicurs etic în acest cadru care ține de metafizic” (*ibidem*), iar răspunsul este recurgerea la străvechiul Platon care „prin textul cu care începe cartea a VII-a a dialogului *Republica: mitul peșterii* relevă că este o ordine a comportamentului oamenilor în spațiul peșterii – altfel spus, în sfera sensibilului și a devenirii – la fel cum există și o exprimare a intelectului în acest spațiu”.⁶

Din invocarea lui Platon rezultă importanța relațiilor interumane definite prin raportul *eu-celălalt*. Există în acest context responsabilitatea fiecăruia în raport cu celălalt fără de care discursul etic și comportamentul moral nu poate fi conceput. Nu poți cere nimic societății dacă tu însuși nu te implici în viața cetății. Nu poți schimba nimic dacă tu nu însuși nu ești chiar schimbarea pe care o vrei în ceilalți.

„Responsabilitatea față de celălalt nu este accidentul care i se întâmplă subiectului. Eu n-am făcut nimic și totuși sunt implicat: persecutat.”⁷

Jurnaliștii trebuie să fie conștienți că au și ei un raport eu-celălalt cu cititorii lor și atunci au responsabilitatea de a rosti adevărul. Deși poate sună patetic, ei au rolul de a se implica în viața cetății și a milita pentru binele societății.

„Fiecare este responsabil față de toți. Fiecare este responsabil de sine. Fiecare este responsabil el însuși pentru toți”. (Antoine de Saint Exupéry)

Trăim într-o lume tot mai interdependentă, în care acțiunile individuale dobândesc semnificații sociale nu doar în plan local, ci chiar planetar, prin efectele pe care le produce acțiunea individuală.⁸

Tendențele de globalizare, de mondializare sunt însoțite de o sporire a riscurilor de pierdere a identității, de extindere a unor tehnologii ambivalente, de utilizare și în scop distructiv a unor tehnologii.⁹

Transformările sociale produse în condițiile modernizării societății, ale trecerii de la un sistem dictatorial la democrație, de la un sistem economic bazat pe centralism, la economie de piață au generat riscuri la nivelul tuturor palierelelor vieții sociale.¹⁰

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

⁷ Emmanue Levinas, *Autrement qu'être ou au-delà de l'essence*, Kluver Academie, Nijhoff, 1974, p. 126.

⁸ Carmen Bulzan, *Etica socială și responsabilitatea față de viață în societatea riscurilor. O abordare sociologică a bioeticii*, file:///C:/Users/User/Downloads/132-446-1-PB.pdf

⁹ Carmen Bulzan, *Etica socială și responsabilitatea față de viață în societatea riscurilor. O abordare sociologică a bioeticii*, file:///C:/Users/User/Downloads/132-446-1-PB.pdf

¹⁰ Carmen Bulzan, *Etica socială și responsabilitatea față de viață în societatea riscurilor. O abordare sociologică a bioeticii*, file:///C:/Users/User/Downloads/132-446-1-PB.pdf

Temerea privind o potențială dezumanizare a lumii ca rezultat al progresului tehnic a fost exprimată în Rapoarte ale UNESCO privind educația, (Raportul Faure, 1972 și după un sfert de secol Raportul Delors, 1996). Raportul Delors, privind spre viitorul educației, arată că, în prezent, creșterea economică generală nu mai poate fi considerată mijlocul ideal de reconciliere a progresului material cu echitatea, cu respectul pentru condiția umană și pentru natură.¹¹

2. Etica profesională

Etica profesională este ansamblul principiilor morale privind credințele, valorile, normele și concepțiile însușite de oameni cu privire la dezvoltarea istorică a instituției/firmei în care lucrează.

Valoarea etică

Literatura de specialitate explicitează ansamblul de credințe, valori, norme și concepții promovate în cadrul instituțiilor și firmelor folosind termenul consacrat prin locuțiunile „sistem de valori” sau „valoare etică”¹².

Valoarea etică în instituții/firme se explicitează prin răspunsurile directe la următorul set de întrebări: *Ce este cinstit, corect, adevărat și responsabil în domeniul activităților instituției/firmei ?*

Valoarea etică este relevată de următoarele aspecte:

- **serviciile și produsele instituției/firme** ca expresie a onestității în relațiile profesionale și a valabilității standardelor de valori etice;
- **managementul de vârf sau fondatorii** percepuți prin corectitudinea arătată în stabilirea și împărțirea valorii economice adăugate și în folosirea resurselor instituției/firmei, probitatea și comportamentul moral în cazul eșecului, prin asumarea de la sine a riscurilor;
- **salariații instituției/firmei** ca susținători ai climatului de muncă, de acceptare a celor mai exigente proceduri de selecție și încadrare, de asumare a responsabilităților, de promovare a corectitudinii și profesionalismului în relațiile cu publicul etc.;
- **partenerii** percepuți prin satisfacțiile pe care le împărtășesc ca urmare beneficiilor pe care le asigură calitatea, tarifele/prețurile și termenul de asigurare a serviciilor și produselor oferite de instituție/firmă;
- **contribuția instituției/firmei la viața comunității locale** reflectată de aprecierea sau desconsiderarea arătată de opinia publică în legătură cu aportul la

¹¹ http://nou2.ise.ro/wp-content/uploads/2001/08/2001_Raport_cercetare.pdf

¹² <http://www.stiucum.com/management/management-general/Etica-profesionala-in-institut14219.php>

îmbunătățirea standardelor de viață a populației, prin contribuțiile materiale și financiare în domeniul sănătății, educației și culturii la nivelul comunității locale.

Succesul în fundamentarea și asimilarea valorilor etice este posibil atunci când managerii instituției/firmei inițiază și susțin o serie de acțiuni specifice:

- adoptarea codurilor de conduită etică profesională, oficializate și stimulative, pentru încurajarea comportamentului moral al salariaților;
- organizarea și desfășurarea unor programe speciale de pregătire în spiritul valorilor etice în profesie;
- definirea clară a obiectivelor individuale, astfel încât să nu se ceară salariaților lucruri imposibile sau ambigue, ferindu-i astfel de comportamente imorale;
- comportamentul etic exemplar al managerilor;
- evaluarea anuală a personalului trebuie să aibă în vedere comportamentul etic al salariaților;
- promovarea unor metode de motivare și comunicare prin care să se încurajeze comportamentul corect al salariaților.

Factori de influență asupra conduitei profesionale

Factorii juridici și instituționali se manifestă prin numărul și calitatea reglementărilor legale, a gradului de concordanță cu specificul mediului național precum și prin modalitățile de aplicare a acestor legi. Acești factori pot favoriza sau obstrucționa comportamentele morale sau imorale din instituții și firme.

Codurile etice ale instituțiilor/firmelor constituie adevărate cărți de vizită ale imaginii pozitive pentru așa-numitele corporații de excelență. Aceste coduri conțin elementele definitorii ale succesului în mediul concurențial prin încurajarea principiilor morale și a sistemului valorilor etice. Ele se adresează atât salariaților, cât și partenerilor instituției/firmei.

Caracteristicile individuale ale membrilor grupului organizațional reprezintă un set propriu de valori pe care îl dezvoltă fiecare persoană încă din copilărie. Acest set de valori este influențat de familie, școală, prieteni, societate etc. Fiecare persoană învață să distingă între „bine” și „rău”, între „corect” și „incorect”, structura psihică individuală și sistemul de educație având cel mai puternic impact asupra stabilității acestui set de valori.

Reglementările interne ale instituției/firmei – reprezintă regulamentele de organizare și funcționare, regulamentele de ordine interioară, diverse norme interne specifice unor activități, precum și fișele posturilor pe care le elaborează și le adoptă echipele manageriale în scopul ordonării conduitei și activității salariaților. Aceste reglementări au caracter imperativ asupra salariaților.

Presiunea socială reprezintă grupul de factori care au o influență esențială asupra eticii profesionale și a responsabilităților sociale asumate de instituții/firme.¹³

Stadii etice în instituții și firme

Instituții/firme imorale – sunt tributare sistemului de valori. Unicul raționament este câștigul adoptând, de regulă, practici manageriale ilegale și fără niciun respect față de principiile eticii. Valoarea dominantă este câștigul grupurilor de interese, iar preocuparea pentru etică apare numai după ce instituția/firma a fost surprinsă că realizează activități incorecte.

Rațiunile invocate de manageri în acest caz sunt: „nu am știut până acum”; „toată lumea face așa”; „salariații trebuie să muncească din greu și cât mai repede”. Aceste instituții/firme nu au un cod etic.

Instituții/firme orientate spre respectarea prevederilor legale – se disting prin următoarele raționamente: „tot ceea ce nu este interzis prin lege este permis”; „dacă este legal, este foarte bine; dacă nu suntem siguri punem juriștii să verifice”. Aceste instituții/firme aderă mai mult la legalitate și mai puțin la etică. Principala preocupare este profitabilitatea grupurilor de interese iar codul etic, dacă există, are caracter intern.

Instituții/firme responsabile – dispun de o cultură managerială al cărei sistem de valori se bazează pe eficiență, productivitate și legalitate. Aceste instituții/firme încep să adopte mai mult atitudinea „cetățeanului responsabil”, iar managerii sunt mai sensibili la responsabilitățile sociale. Aceste instituții/firme sunt preocupate de problemele eticii în scopul schimbării imaginii nefavorabile ca urmare a unor acțiuni din trecut.

Cresc preocupările și pentru satisfacerea tuturor persoanelor implicate, iar codurile de conduită etică sunt orientate spre partenerii sociali și economici. Trecerea la o asemenea conduită este determinată de evenimente externe instituțiilor/firmelor și care le obligă să acționeze cu metode opuse celor anterioare.

Instituții/firme orientate spre respectarea principiilor eticii – acționează pentru o schimbare esențială în cultura managerială; se adoptă valorile eticii, realizându-se un mai mare echilibru între eficiență, eficacitate și etică. Efortul pentru crearea climatului etic este evident prin aceea că, în soluționarea oricărei probleme, se ține seama atât de eficiența, dar și de implicațiile etice. Managerii încearcă să adopte un comportament etic, dar le lipsește experiență. Codurile de etică devin documente active, reflectând esența valorilor firmelor.

¹³ http://nou2.ise.ro/wp-content/uploads/2001/08/2001_Raport_cercetare.pdf

Instituții/firme etice – se caracterizează printr-un sistem de valori proprii care promovează echilibrul între etică, eficiență și eficacitate. Prin sistemul de sancțiuni se urmărește penalizarea și corectarea acelor care au un comportament greșit. Deciziile sunt juste, cinste și profitabile, iar la fundamentarea lor se are în vedere un set de valori etice, care se definesc astfel: „tratează pe ceilalți, în mod curent, cu respect, preocupare și cinste, așa cum însuși ai dori să fii tratat; realizează servicii/produse, astfel încât să fii satisfăcut atunci când tu și familia ta le-ați folosi; tratează mediul natural ca și cum ar fi proprietatea ta”¹⁴.

Bibliografie

1. Bulzan, C., *Etica socială și responsabilitatea față de viață în societatea riscurilor. O abordare sociologică a bioeticii*.
2. Gilles Lipovetsky – *Amurgul datoriei*, Editura Babel, București, 1996.
3. Sorin Tudor Maxim, *Etica în afaceri*, curs, Universitatea Ștefan cel Mare, Suceava, 2016.
4. Crăciun, Dan et.al., *Etica afacerilor*, Editura Paideia, București, 2005.
5. Levinas, E., *Autrement qu'être ou au-delà de l'essence*, Kluwer Academie, Nijhoff, 1974.
6. Rughiniș, C., *Perspective și competențe etice*, http://cursuri.sas.unibuc.ro/etica/wp-content/uploads/2013/01/DOCSOC_A5_Rughinis_Perspective-etice.pdf
7. <https://razvidiaco.wordpress.com/2015/02/11/valori-etice-in-lumea-contemporana/>
8. http://nou2.ise.ro/wp-content/uploads/2001/08/2001_Raport_

¹⁴ <http://www.stiucum.com/management/management-general/Etica-profesionala-in-institut14219.php>

*Operațiuni editoriale: Editura M.A.I.
Tiparul: Tipografia M.A.I.*

ISSN 2537-4680

ISSN-L 2537-4680