

ianuarie 2026

EDIȚIE SPECIALĂ

JUSTIȚIA LA O CAFEĂ

Justpresso

TREI DIRECȚII PRIORITARE PENTRU 2026

ÎN VEDEREA CONSOLIDĂRII STATULUI DE DREPT ÎN
REPUBLICA MOLDOVA **ȘI AVANSĂRII PROCESULUI**
DE ADERARE LA UE

ÎNCOTRO ÎNDREPTĂM
NOUA STRATEGIE A
JUSTIȚIEI?

PROBLEMELE DE PERSONAL
DIN JUSTIȚIE: CE FAC ALTE
STATE PENTRU A RECRUTA
JUDECĂTORI BUNI

CE SE VA ÎNTÂMPIA
CU INIȚIATIVA PACCO
DUPĂ OPINIA COMISIEI
DE LA VENEȚIA?

1

Încotro îndreptăm noua Strategie a justiției?

Finalul anului 2025 a marcat și încheierea perioadei de implementare a Strategiei privind independența și integritatea sectorului justiției, aprobată în 2022. Acest termen depășește simpla rigoare calendaristică. Este un moment de bilanț într-un context geopolitic fără precedent. Reforma justiției nu mai este o opțiune internă, ci „coloana vertebrală” a aderării la Uniunea Europeană. Raportul de extindere al Comisiei Europene, publicat în 2025, este tranșant: progresul Moldovei pe Capitolul 23 (Sistem judiciar și drepturi fundamentale) și Capitolul 24 (Justiție, libertate și securitate) condiționează întregul proces al negocierilor de aderare.

Adoptarea precedentei Strategii a fost un răspuns direct la o criză de legitimitate profundă: percepția larg răspândită a corupției din sistem, prăbușirea încrederii publice în justiție și nevoia de a securiza mediul de afaceri pentru a atrage investiții. În 2019 – 2021, gradul de încredere a cetățenilor în justiție era evaluat, în medie, la 20%, iar percepția asupra performanței instanțelor rămânea predominant negativă: 76% din publicul general și 76% din comunitatea de afaceri au exprimat opinii critice¹.

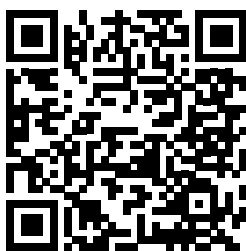
Implementarea Strategiei 2022–2025 a generat câteva transformări palpabile, devenind catalizatorul principal al reformei: autoritățile anunță că aproximativ 70% din acțiuni sunt finalizate, iar peste 20% se află în stadiu avansat.² Printre „reușitele” principale se numără lansarea exercițiilor de evaluare externă extraordinară (pre-vetting și vetting) și reconfigurarea Consiliului Superior al Magistraturii (CSM) și a Consiliului Superior al Procurorilor (CSP) pe criterii solide de integritate. Reforma Curții Supreme de Justiție (CSJ) a consacrat tranziția către o instanță de casă modernă și eficientă, cu un rol mai clar definit în unificarea practicii judiciare. În fapt, la CSM, CSP și CSJ aproape toți cei care activează astăzi în aceste instituții nu erau acolo acum patru ani, ceea ce marchează o schimbare profundă în conducerea și guvernanta sistemului de justiție.

În același timp, parcursul nu a fost lipsit de turbulențe. Ritmul lent al evaluării externe, valul de plecări din sistem și lipsa unor măsuri concrete de motivare pentru a atrage „talente noi” au produs și produc în continuare un deficit acut de personal, cu efect direct asupra celerității cu care sunt soluționate dosarele. În cadrul evaluării externe, aproximativ 1 din 3 judecători sau procurori evaluați au promovat procedura (peste 100 au promovat, 93 nu au trecut evaluarea, iar alți 91 s-au retras sau au demisionat după notificarea privind inițierea acesteia).³

1 Datele Barometrului Opiniei Publice pentru anul 2019, <http://ipp.md/old/lib.php?l=ro&idc=156>

2 Rapoartele de progres privind implementarea Strategiei, <https://justice.gov.md/ro/content/rapoarte-de-monitorizare-strategiei-0>

3 Raportul de totalizarea activităților Ministerului Justiției din perioada august 2021 – octombrie 2025, https://justice.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_mj_totalizari_2021-2025.pdf



CSM, Raport de activitate pentru anul 2024

Datele pentru ultimul an complet arată că efectul plecărilor se vede cel mai clar exact acolo unde evaluarea externă apasă cel mai mult: la Curtea Supremă de Justiție și la curțile de apel.

În 2024, la Curtea Supremă de Justiție au intrat 6 390 dosare și au fost finalizate 4 646, iar restanța a ajuns la 6 937 dosare la final de an (cu +33,6% față de 2023). La Curtea de Apel Centru, unde o parte mare din judecători au plecat, au intrat 29 666 dosare și s-au încheiat 23 728. Aici, doar 56% din dosarele aflate pe rol au fost soluționate în 2024. Per ansamblu, la nivelul tuturor curților de apel, restanța a urcat la 23 395 dosare (cu +34,8% față de 2023)⁴.

Rezultatele pentru 2025 (care urmează să fie publicate, de regulă, în luna martie) ar putea indica un impact și mai dur, dacă plecările continuă, iar recrutările nu acoperă rapid golurile. În acest scenariu, dosarele nu se vor acumula doar „la vârf”, ci vor produce un efect în lanț asupra întregului sistem. Acest tablou se vede și în percepția publică. Barometrul Opiniei Publice din octombrie 2025 indică faptul că doar 27,5% dintre cetățeni manifestă un nivel de încredere (mare sau oarecare) în justiție. Chiar dacă tendința arată o creștere modestă față de anii anteriori, decalajul dintre transformările structurale și experiența resimțită de cetățean rămâne mare.

Prin urmare, deși Strategia 2022–2025 a reușit să „reseteze” nucleul de integritate al instituțiilor-cheie și să traseze direcția reformei, ea a lăsat în urmă o vulnerabilitate majoră: capacitatea de funcționare. Fără o consolidare rapidă, o parte din progresele precedentului ciclu strategic rămâne fragilă și reversibilă. Miza următoarei etape nu mai poate fi doar integritatea, ci reconstrucția capacității sistemului de a lucra, inclusiv de a gestiona volumul real de dosare.

Reforma sistemului de justiție (oricât de obositor ar suna cuvântul „reformă”) trebuie privită ca un proces organic, continuu, nu ca un eveniment singular, cu termen de expirare. Fără o viziune sistemică, trasată „în scris” riscăm să cădem în capcana măsurilor reactive și fragmentate. În același timp, în lipsa unui cadru strategic coerent, mecanismele curente pot fi ușor deturnate de interese conjuncturale sau de rezistența internă, transformând progresul de până acum într-o serie de intervenții izolate, lipsite de impact durabil, ceea ce ar eroda și mai mult încrederea cetățeanului în justiție. Mai mult, acest lucru ar întârzia deschiderea capitolelor 23 și 24 și ar diminua susținerea partenerilor europeni.

De aceea, adoptarea unui nou document strategic devine imperativă. Totuși, noul plan nu poate fi elaborat „în vid”. Perioada premergătoare trebuie dedicată unei evaluări independente a implementării Strategiei 2022–2025: ce acțiuni au produs impact juridic real, ce a creat blocaje sau rezistență și cum au fost folosite resursele financiare. Un astfel de „audit” ar trebui să fie fundația viitorului cadru de politici, pentru a evita repetarea obiectivelor nerealiste sau a intervențiilor fragmentate.

4 CSM, Raport de activitate pentru anul 2024: https://www.csm.md/files/RAPOARTE/2024/final_Raport_CSM_2024.pdf

Viitorul document strategic trebuie, fără îndoială, ancorat în negocierile de aderare la UE. Dincolo de această obligație, însă, noua Strategie nu trebuie să fie o continuare formală, ci un salt calitativ spre funcționare reală și spre un impact pe care cetățeanul îl simte.

În mod realist, prioritățile ar trebui construite în jurul următoarelor direcții:

Integritate... și după vetting. Finalizarea vetting-ului rămâne fundamentul încrederii. În același timp, procesul trebuie explicat pe înțelesul oamenilor: ce s-a verificat, ce s-a constatat concret și de ce s-au luat decizii de înlăturare. În paralel, Strategia trebuie să prevadă trecerea ordonată de la mecanismul extraordinar la un regim permanent de integritate, bazat pe instituțiile obișnuite: consolidarea Autorității Naționale de Integritate (ANI), funcționarea fermă și previzibilă a mecanismelor disciplinare și de etică din CSM, CSP și colegii, precum și controale periodice și transparente care să prevină „re-alunecarea” sistemului după încheierea evaluării externe.

Profesionalism. Dacă prin vetting s-a analizat integritatea etică și financiară, următorul pas este evaluarea competențelor și performanțelor, adică felul în care se lucrează, cât de coerentă este practica, cât de bine înțelese sunt hotărârile și cât de predictibil se aplică legea. Aici, rolurile CSJ, CSM și CSP, al structurilor specializate (Inspekția, Colegiul de selecție și evaluare a performanțelor), dar și al Institutului Național al Justiției (INJ) sunt decisive. Aceste instituții trebuie să fie mai active în elaborarea și actualizarea ghidurilor de practică judiciară și a fișelor tematice, în setarea unor evaluări instituționale ale instanțelor și procuraturilor, în stabilirea unor indicatori clari de performanță individuali și per instanță sau procuratură, dar și un program de formare inițială și continuă la INJ care să răspundă nevoilor din practică ale judecătorilor și procurorilor.

Prestigiu. Noua strategie trebuie să crească atractivitatea funcției de judecător și procuror prin recrutare bazată exclusiv pe merit. Datele INJ privind formarea inițială⁵ arată că volumul anual de absolvenți nu acoperă necesarul sistemului, deci este esențială atragerea profesioniștilor din alte specializări juridice. În același timp, nu putem convinge cei mai buni juriști din profesiile conexe (avocatură, mediul academic, instituții internaționale sau din mediul privat) fără o ofertă financiară reală și garanții sociale credibile, inclusiv protecție de stat pentru judecătorii și procurorii care sunt implicați în cauze sensibile. E momentul să depășim teama de reacția electorală: dacă vrem o justiție puternică și rezistentă la influențe, trebuie să oferim condiții, remunerare și garanții sociale pe măsura responsabilității, mai ales pentru cei care au trecut prin filtre serioase de integritate și de profesionalism.

Eficiență. Prioritatea imediată este un plan de lichidare a restanțelor din volumul de lucru, care poate avea loc în mare parte cu noi recrutări în sistem, dar și cu câteva măsuri de management: sprijin real pentru grefieri și asistenți judiciari și folosirea sistematică a instrumentelor IT, inclusiv cele de inteligență artificială (AI). În instanțele superioare este nevoie de un nou management al cauzelor: filtru clar de admisibilitate, astfel încât instanțele să nu fie sufocate de volumul dosarelor, dar și care să contribuie la limitarea amânărilor repetitive.

5 Anul 2025 – 13 candidați pentru funcția de judecător, 5 candidați înscrși pentru funcția de procuror, <https://www.inj.md/sites/default/files/new/25/Lista%20persoanelor%20admise%20pu%20înmatriculare%202025-2027.pdf>

Digitalizare. Moldova are deja instrumente esențiale, precum e-Dosar, PIGD sau regim de videoconferință. Problema nu mai este lipsa cadrului de utilizare a tehnologiei, ci faptul că este folosită neuniform și imprevizibil de la o instanță la alta. Următorul pas trebuie să fie trecerea de la „platforme existente” la procese digitale care funcționează: e-dosarul generalizat pentru toate cauzele și toate instanțele, cu acces clar diferențiat pentru judecători, grefieri, avocați și părți. În paralel, e necesară interoperabilitatea reală cu instituțiile-cheie (ASP, CNA, ANI, CSM/CSP, Fisc, Poliție) și stimulente practice pentru ca utilizatorii să adopte efectiv soluțiile tehnologice noi.

Transparență. Republica Moldova a făcut pași importanți în ceea ce privește asigurarea transparenței justiției: acces online la hotărâri, ședințe transmise online în unele instanțe, comunicate ale unor instanțe, rapoarte ale instituțiilor de autoadministrare. Totuși, percepția publică privind transparența justiției rămâne încă fragilă. Noua Strategie trebuie să mute accentul de la „ce publicăm” la „ce înțelege cetățeanul”. Asta presupune, în primul rând, standardizarea motivării hotărârilor și dezvoltarea unor rezumate publice pentru cauze de interes major, în special în dosarele de corupție, integritate și drepturi fundamentale. În al doilea rând, viitoarea Strategie trebuie să prevadă publicarea statisticilor clare privind durata proceselor, ratele de casare, încălcările pe judecător, etc. Aceste date există, însă sunt dispersate și greu de operat pentru a avea o dezbatere publică onestă despre performanța sistemului.

Comunicare. Justiția în Republica Moldova se confruntă cu o barieră invizibilă, însă care adâncește prăpastia dintre cei care formează sistemul de justiție și justițiabili sau cetățeni. Este vorba despre un deficit major de comunicare strategică ce transformă adesea progresele tehnice în neînțelegeri publice și lipsă de încredere. Deși se iau decizii esențiale și se dezvoltă instrumente noi, acestea ajung la cetățeni într-o formă fragmentată, tardivă sau distorsionată, alimentând o stare de incertitudine. Pentru ca reforma să fie acceptată și înțeleasă, sistemul trebuie să facă tranziția de la o reacție defensivă la un dialog constant și proactiv cu societatea. Noua strategie trebuie să trateze comunicarea ca funcție esențială a guvernantei în justiție, nu ca activitate secundară de PR. Asta presupune profesionalizarea comunicării instituționale, crearea unui grup de comunicatori din fiecare instituție-cheie și coordonare interinstituțională în beneficiul informării publice.

În 2026, răspunsul la întrebarea „**Încotro merge justiția?**” trebuie să se materializeze într-un nou document strategic ambițios, fundamentat pe o evaluare independentă riguroasă și pe integrarea organică a priorităților de aderare europeană. Prioritatea nu mai este doar schimbarea de arhitectură, ci funcționarea durabilă a sistemului de justiție. De această abordare va depinde felul și ritmul în care sistemul se va maturiza și se va transforma dintr-un beneficiar pasiv de reforme într-un garant activ al statului de drept. Doar printr-o planificare strategică bazată pe date și pe o voință politică de neclintit, justiția poate deveni pilonul de stabilitate necesar parcursului european și dezvoltării Republicii Moldova.

Ce se va întâmpla cu inițiativa PACCO după opinia Comisiei de la Veneția?

La 15 decembrie 2025, Comisia de la Veneția a publicat [opinia](#) sa privind proiectul de lege care propune crearea PACCO, prin reorganizarea procuraturilor specializate și, în esență, prin lichidarea PA în formula actuală și reformularea competențelor. Opinia nu apare în vid. Ea vine după luni de critici din partea profesioniștilor din domeniu și a societății civile, iar una dintre vulnerabilitățile de pornire ale inițiativei rămâne chiar procesul: proiectul a fost votat în prima lectură la 20 februarie 2025, în condiții percepute ca insuficient consultate, pentru o reformă cu impact direct asupra capacității anticorupție a statului.

Miza reală depășește disputa instituțională. Într-un moment în care Moldova încearcă să demonstreze rezultate credibile în dosarele mari de corupție și să-și stabilizeze arhitectura instituțională, o reorganizare de tip „reset” poate produce două efecte: fie un salt de eficiență (dacă este solid argumentată și atent implementată), fie un gol de capacitate pe termen scurt și mediu (dacă este grăbită și insuficient fundamentată). De aici și tonul tranșant al Comisiei: problema principală nu este că reforma ar fi imposibilă, ci că, în forma examinată, ea nu trece testul de necesitate, justificare și predictibilitate.

Ce a constatat Comisia de la Veneția

Opinia Comisiei pune sub semnul întrebării logica internă a proiectului și, mai ales, lanțul de argumente care ar trebui să explice de ce o restructurare atât de radicală ar consolida lupta împotriva corupției și a criminalității organizate, inclusiv împotriva formelor moderne de criminalitate „hibridă”, cum este corupția electorală. În termeni simpli, Comisia spune că proiectul nu demonstrează suficient că problema se află în arhitectura instituțională și că soluția ar fi lichidarea sau reorganizarea procuraturilor specializate.

Un alt punct sensibil este abordarea față de resursele umane. Comisia observă riscul unor elemente de „retrogradare” sau de afectare a statutului profesional al procurorilor vizați prin mecanisme de transfer, într-o manieră care poate genera insecuritate și demotivare. Mai mult, opinia remarcă lipsa unor informații care să arate că realocarea generalizată și imediată a procurorilor specializați ar fi necesară sau justificată de un interes legitim, inclusiv de integritate. Această observație devine și mai grea în contextul în care procurorii din PA și PCCOCS sunt deja în vizorul unui proces de vetting (evaluare externă) în curs, în temeiul Legii nr. 252/2023.

Comisia atrage atenția și asupra riscului de derogări sau mecanisme paralele („ad-hoc”) care ar putea ocoli ori slăbi cadrul evaluării externe. În logica statului de drept, exact aici se rupe credibilitatea: dacă există un mecanism extraordinar de verificare a integrității, el trebuie folosit consecvent, nu substituit selectiv prin proceduri improvizate.

În același timp, Comisia notează un paradox important: chiar dacă PA se confruntă cu resurse insuficiente și personal limitat, evaluările și referințele internaționale indică indicatori de performanță pozitivi. Cu alte cuvinte, reforma pornește de la premisa că instituția ar fi „problema”, dar datele sugerează că problemele țin mai degrabă de capacitate, resurse și cooperare interinstituțională.

În cele din urmă, trebuie subliniat și punctul, care blochează, practic, orice discuție serioasă despre implementarea reformei: lipsa unei estimări a costurilor. Fără o evaluare financiară credibilă, proiectul rămâne o idee politică, nu o soluție administrativă.

Comisia conchide, în esență, că deficiențele din lupta împotriva corupției și crimei organizate provin preponderent din resurse umane și financiare insuficiente, precum și din distribuția ineficientă a competențelor și cooperării inter-instituționale (de exemplu, între PA și CNA), mai degrabă decât din structura organizațională existentă sau din simpla separare a competențelor între PA și PCCOCS. Altfel spus: proiectul, în forma analizată, nu este suficient argumentat și fundamentat.

Ce urmează, realist, după o asemenea opinie

Opinia Comisiei de la Veneția nu este o „interdicție”, dar este un semnal roșu. Din punct de vedere practic, ea ridică standardul de justificare: dacă autoritățile vor să continue, trebuie să demonstreze necesitatea, să reducă riscurile și să explice public, coerent și apolitic, de ce schimbarea propusă e mai bună decât alternativele. În acest context, Guvernul și Parlamentul au, în esență, două direcții de acțiune.

Direcția 1

Continuarea proiectului, dar cu revizuri profunde

Această cale este posibilă doar dacă proiectul este rescris substanțial, nu cosmetizat. O revizuire credibilă ar trebui să includă, înainte de orice, o fundamentare nouă: ce problemă exact rezolvă PACCOC, de ce nu poate fi rezolvată prin consolidarea instituțiilor existente și care este logica operațională a reorganizării.

În paralel, ar fi obligatorii garanții clare pentru personal: proceduri de transfer echitabile, previzibile și compatibile cu dreptul muncii; eliminarea oricăror mecanisme de evaluare ad-hoc care dublează sau deturneză procesul de evaluare externă; evitarea unor intruziuni inutile în arhitectura procesual-penală, care ar crea efecte neintenționate în anchete.

La fel de important, proiectul trebuie să vină cu o estimare transparentă a costurilor: costuri de tranziție, costuri recurente, impact bugetar pe 2–3 ani și comparația cu scenariul alternativ (consolidarea PA și PCCOCS). Fără asta, discuția rămâne una de opinii, nu de politici publice.

Chiar și în aceste condiții, promovarea proiectului rămâne dificilă. Opinia Comisiei lovește în „fundamentul” proiectului: autorii nu au demonstrat

convingător de ce Republica Moldova are nevoie de o instituție nouă pentru a obține rezultate mai bune decât prin întărirea capacităților existente. În plus, atât Comisia Europeană (în raportul său din 4 noiembrie 2025), cât și GRECO au insistat, constant, pe necesitatea ca procuratura anticorupție să aibă „resurse adecvate” și „autonomie” pentru a investiga eficient cauze la nivel înalt și pentru a informa publicul despre progres.

În acest cadru, va fi greu de explicat de ce o „resetare” instituțională ar produce, pe termen scurt și mediu, mai multă eficiență decât o consolidare ținută – mai ales dacă reorganizarea consumă energie administrativă, generează litigii de personal și întrerupe continuitatea investigațiilor.

Dirrecția 2

Păstrarea PA și PCCOCS și consolidarea lor accelerată

A doua direcție este mai puțin „spectaculoasă” politic, dar poate fi mai sigură instituțional. Ea pornește de la ideea că problema principală nu este existența a două procuraturi specializate, ci lipsa de capacitate și de cooperare eficientă, precum și gestionarea resurselor. În această logică, obiectivul devine simplu: rezultate mai bune prin întărire, nu prin demolare și reconstrucție.

Un pachet credibil de măsuri ar trebui să fie concret, etapizat și măsurabil. În primul rând, soluții de funcționare: identificarea rapidă a unui sediu adecvat pentru PA, dotare tehnico-materială și condiții de muncă care să permită investigații complexe. În al doilea rând, independență și predictibilitate financiară: un aranjament bugetar care să asigure autonomie reală și capacitate de planificare. În al treilea rând, resurse umane: ocuparea funcțiilor vacante, politici de retenție și recrutare, inclusiv prin condiții competitive pentru specialiști. În al patrulea rând, claritatea competențelor și a cooperării: o delimitare funcțională care să reducă suprapunerile și fricțiunile și, mai ales, un mecanism de cooperare eficientă între PA și CNA, astfel încât cauzele de corupție sistemică investigate de CNA să beneficieze de conducere procesuală coerentă din partea procurorilor specializați. În final, orice consolidare trebuie să fie compatibilă cu evaluarea externă: integritatea se verifică prin instrumentul existent, iar instituțiile trebuie să fie stabilizate, nu supuse unor „șocuri” administrative repetate.

După opinia Comisiei de la Veneția, întrebarea nu mai este „PACCO – da sau nu”, ci „care este soluția care maximizează capacitatea de investigare și urmărire penală, fără a destabiliza sistemul și fără a ocoli mecanismele de integritate deja în derulare”. Dacă autoritățile aleg să continue proiectul, standardul minim este rescrierea lui profundă: justificare, costuri, garanții pentru personal și compatibilitate cu evaluarea externă. Dacă aleg să păstreze PA și PCCOCS, standardul minim este un plan de consolidare cu măsuri concrete, bugetate și urmărite public prin indicatori.

În ambele scenarii, cheia nu este arhitectura pe hârtie, ci continuitatea și capacitatea reală de a produce rezultate. Iar exact asta, implicit, cere Comisia de la Veneția: mai puțină improvizație instituțională și mai multă politică publică bazată pe necesitate, date și efecte măsurabile.

3

Problemele de personal din justiție: Ce fac alte state pentru a recruta judecători buni... și ce poate face Moldova?

Sistemul judecătoresc din Republica Moldova se confruntă cu un deficit sever de personal, cu aproximativ 120 de funcții de judecător vacante⁶, printre care peste 50% la Curtea Supremă de Justiție. Procesul de evaluare extraordinară a integrității (vetting), necesar pentru curățarea sistemului, a amplificat această lipsă: doar circa 30% dintre judecătorii evaluați au trecut vetting-ul⁷, în timp ce aproximativ 30% au demisionat (unii pentru a evita procedura), iar alții peste 30% nu au promovat evaluarea. Pe fundalul salariilor joase (descrise uneori ca fiind comparabile cu cele ale unui șofer de troleibuz), al volumului foarte mare de muncă și al presiunilor constante, sistemul reușește cu dificultate să atragă juriști calificați.

Lipsa de judecători este agravată de un „exod tăcut” al judecătorilor cu experiență, care au preferat pensionarea anticipată sau demisia. Motivele invocate sunt recurente: remunerația neatractivă, volumul excesiv de muncă și sentimentul de subapreciere sau vulnerabilitate profesională. În prezent, un judecător din Moldova câștigă în medie circa 23 000 de lei lunar (1 150 de euro, aproximativ). Deși peste media națională, acest nivel de remunerare, potrivit unui studiu al Consiliului Superior al Magistraturii din aprilie 2025⁸, nu respectă standardele constituționale și afectează grav atractivitatea profesiei, mai ales în contextul neajustării salariilor la inflație. Totuși, problema nu este doar financiară. Atractivitatea scăzută a magistraturii este alimentată și de epuizarea fizică și psihică generată de o încărcătură cronică de dosare. Conform statisticilor oficiale ale CSM, în 2024, la nivelul întregului sistem judecătoresc s-a înregistrat un volum efectiv mediu de 889 cauze per judecător (circa 74 cauze lunar). În practică, munca ajunge să se concentreze pe mai puțini judecători activi, ceea ce amplifică presiunea, reduce timpul disponibil pentru redactarea motivărilor de calitate și crește riscul de burnout.⁹

Un indicator clar al acestei crize de atractivitate este ultimul concurs de admitere la Institutul Național al Justiției: doar 12 candidați admiși la funcția de judecător pentru 25 de locuri disponibile.¹⁰

O altă provocare ține de pregătirea specialiștilor din domeniu. Inclusiv conducerea politică a țării a recunoscut public problema. Recent,

6 Potrivit datelor Consiliului Superior al Magistraturii, disponibile pe pagina „Judecători în funcție” și accesate la 9 ianuarie 2025 (date actualizate decembrie 2025), erau înregistrate 122 de funcții vacante în sistemul judecătoresc.

7 https://justice.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_mj_totalizari_2021-2025.pdf

8 <https://www.csm.md/ro/noutatii/4216-csm-opteaza-pentru-o-reformare-urgenta-a-sistemului-de-salarizare-al-judecatorilor.html>

9 https://www.csm.md/files/RAPOARTE/2024/final_Raport_CSM_2024.pdf

10 https://www.inj.md/sites/default/files/new/25/admitere/20251006-adm_general.pdf

președinta Maia Sandu și-a exprimat dezamăgirea față de nivelul de pregătire al unor candidați recenți propuși pentru funcția de judecător, subliniind că, după eliminarea persoanelor compromise, sistemul are nevoie de oameni noi, integri și competenți, dar îi găsește tot mai greu.

În acest context, recrutarea din mediul privat devine una dintre puținele surse realiste de completare rapidă a sistemului (avocați, juriști din companii, ex-procurori sau ex-judecători). Totuși, fără schimbări substanțiale în „oferta de muncă” este dificil să convingi profesioniști cu venituri mai mari și mai multă flexibilitate să accepte intrarea în magistratură.

Moldova nu este singura țară care se confruntă cu această dilemă. Alte state și alte domenii „sensibile” - procuratura, agențiile anticorupție, poliția - au trecut prin crize similare și au testat diverse strategii de recrutare și retenție. Experiența comparată arată clar: nu există o soluție unică. Este nevoie de un mix coerent de măsuri, care să combine remunerația adecvată cu condiții decente de muncă, dezvoltare profesională și un sens clar al misiunii publice.

LECȚII INTERNAȚIONALE: CE FUNCȚIONEAZĂ ÎN PRACTICĂ

Remunerare competitivă și corectă

Salariul nu este singurul factor, dar este unul de bază. Dacă remunerația unui judecător ajunge aproape de salariul mediu pe economie sau sub câștigurile unui avocat, atractivitatea profesiei este afectată. La nivel european, potrivit datelor CEPEJ, un judecător de primă instanță câștigă, în medie, circa 2,5 salarii medii naționale, iar la final de carieră aproape 5 salarii medii naționale. Acest diferențial reflectă responsabilitatea și restricțiile profesiei.

În Moldova, majorarea cu circa 20% a salariilor judecătorilor decisă pentru 2025 este un pas necesar, dar insuficient. Chiar și după această ajustare, nivelul rămâne sub media europeană și sub ofertele din sectorul privat local. În acest sens este necesară o strategie pe termen mediu care să aducă remunerarea judecătorilor la un nivel competitiv (de exemplu, 2–3 salarii medii pe economie), completată de creșteri pe măsură ce persoana se reține și performează în sistem. O opțiune ar fi și o lege separată sau regim distinct pentru salarizarea judecătorilor, tocmai pentru a reduce riscul ca ajustările să fie „înghețate” în logica unei grile comune (anterior, exista o lege privind salarizarea judecătorilor și procurorilor, care a fost abrogată).

Stimulente financiare și non-financiare

Dincolo de salariul de bază, multe sisteme folosesc stimulente „punctuale” ca să încline decizia candidaților: bonusuri la intrarea în profesie, sprijin financiar pentru relocare, compensații pentru chirie sau programe de iertare/rambursare a creditelor de studii. Astfel de instrumente sunt frecvente în domenii cu deficit cronic de personal (poliție, sănătate, educație), dar pot fi adaptate și pentru justiție. În SUA,

programele de rambursare a împrumuturilor pentru avocații care aleg serviciul public arată că poți atrage tineri talentați cu un cost relativ moderat pentru stat, dacă mecanismul este clar, predictibil și condiționat de rămânerea în sistem un număr de ani.

Pentru Moldova, un bonus de intrare în magistratură destinat juriștilor din sectorul privat și un pachet de sprijin pentru ocuparea posturilor din raioane (relocare sau compensații de chirie) pot produce efecte scontate, mai ales dacă sunt strict ținute și legate de angajamente concrete (de exemplu, reținerea minimum 3–5 ani în funcție). Asemenea măsuri pot fi sensibile din punct de vedere politic, dar trebuie privite pragmatic: vorbim despre un corp relativ mic de judecători (sub 400), iar costul unui pachet de stimulente bine calibrat este gestionabil comparativ cu costul social și economic al unei justiții subdimensionate și suprasolicitate. În plus, Moldova are deja un precedent funcțional: în sistemul de educație, Ministerul Educației a aplicat stimulente pentru atragerea și menținerea cadrelor (inclusiv măsuri de sprijin pentru debutanți și pentru zone mai puțin atractive)¹¹, deci există un mecanism administrativ „bătătorit” care poate fi adaptat, cu condiții și criterii clare, și pentru magistratură.

Echilibru muncă–viață și condiții de muncă

Un avantaj competitiv real al sectorului public poate fi calitatea vieții profesionale. Judecătorii din Moldova sunt supraîncărcați, cu sute de dosare pe rol anual și personal auxiliar insuficient. Fără grefieri, asistenți și instrumente IT funcționale, judecătorii ajung să facă muncă administrativă, ceea ce este ineficient și demotivant. Standardele Consiliului Europei subliniază clar necesitatea personalului de suport adecvat. Investițiile în grefieri, asistenți judiciari, instrumente digitale moderne nu sunt doar măsuri de confort, ci condiții de eficiență și retenție. La acestea se adaugă programe de bunăstare și prevenire a burnout-ului. Reglementarea sarcinii de muncă prin stabilirea unor norme clare care să limiteze numărul maxim de dosare repartizate per judecător într-un anumit interval de timp ar fi o soluție binevenită.

Pe lângă motivația financiară, specialiștii caută recunoaștere, creștere intelectuală și impact. În acest sens, programele de formare continuă, specializările, schimburile internaționale pot face magistratura atractivă ca „vârf de carieră”. În Franța sau Spania, magistratura este promovată încă de la nivel universitar ca un parcurs de elită. În paralel, motivația intrinsecă contează enorm. După un vetting dur, Moldova poate transmite un mesaj credibil: sistemul devine mai curat, iar noii judecători pot intra fără a li se cere compromisuri.

În loc de concluzie

Leșirea din criza de recrutare cere măsuri diferențiate, nu „o singură soluție pentru toți”. Pentru noua generație (INJ și debutanți), statul trebuie să facă intrarea în profesie previzibilă și atractivă printr-un pachet de start (bonus de intrare, sprijin de chirie/relocare pentru posturile neacoperite,

¹¹ <https://mec.gov.md/ro/content/tinerii-pedagogi-care-se-vor-angaja-conform-specialitatii-vor-primi-indemnizatii-unice-de>

condiționat de 3–5 ani în sistem) și printr-un proces de selecție standardizat și credibil (interviu cu structură unică, grile de punctaj, verificări de integritate înainte de interviu).

Atractivitatea nu ține doar de beneficii, ci și de modul în care statul recrutează. Traseul actual – INJ, formare de 18 luni, examene, avize este lung și perceput ca opac. Ultimul concurs din 23–25 iulie 2025 pentru suplinirea funcțiilor vacante de judecător¹² a fost, per ansamblu, organizat corect și transparent, cu interviuri înregistrate și proceduri publice. Totuși, el a scos la iveală carențe care afectează încrederea: interviuri neuniforme ca structură și durată, „ghidarea” unor răspunsuri de către membri ai CSM, testarea slabă a motivației reale și verificări de integritate inițiate prea târziu, după interviu. Aceste practici pot genera rezultate greu de explicat public și percepția unui proces arbitrar.

Pentru juriștii cu experiență și mai ales pentru pozițiile de vârf (CSJ și curți de apel), e nevoie de recrutare activă/targetată (headhunting) – adică identificarea directă a candidaților potriviți și oferirea unui pachet competitiv: salariu alineat la responsabilitate (țintă realistă: 5 salarii medii pentru baza sistemului) și un regim superior pentru vârf, completat de condiții de muncă care reduc burnout-ul. În plus, pentru a reduce riscul reputațional și a încuraja candidații integri, poate fi introdus un mecanism voluntar de „pre-vetting” fără consecințe: un candidat care dorește să intre în sistem își poate verifica din timp situația în cadrul unei proceduri confidențiale, ceea ce ar crește încrederea, ar scurta recrutarea și ar evita renunțarea multor candidați de a intra în concurs sau de a continua evaluarea. În paralel, însăși sistemul (CSM) trebuie să recâștige prestigiul profesiei prin formare continuă, promovare transparentă și recunoașterea performanței judecătorilor onești.

Moldova se află într-un moment critic, dar și plin de oportunitate. După un vetting, adevărata probă a reformei va fi capacitatea de a atrage o nouă generație de judecători buni. Experiențele internaționale arată că acest lucru este posibil doar dacă statul investește în judecători – financiar, profesional și moral. Reforma nu se termină cu eliminarea celor vechi și compromiși – succesul real va fi atunci când posturile vacante vor fi ocupate de profesioniști integri și competenți, iar justiția va redeveni o carieră respectată și dorită.

¹² <https://crjm.org/rezultatele-concursului-pentru-suplinirea-functiilor-vacante-de-judecator-23-25-iulie-2025/28045/>



Puteți susține și
dumneavoastră activitățile
CRJM prin intermediul unei
[donații online.](#)

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



[crjmdova](https://twitter.com/crjmdova)