

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

CONDIȚII DE ACCES ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ
ÎN STATE MEMBRE UE

APRILIE 2021

Documentare și sinteză: Virgilia Ioan, consilier parlamentar

Studiul documentar poate fi accesat direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

C U P R I N S

Introducere	4
Austria	4
Estonia	7
Franța	8
Germania	10
Letonia	13
Luxemburg	14
Slovacia	14
Slovenia	15
Ungaria	16
Surse bibliografice	18

Introducere

Statele membre ale Uniunii Europene pot condiționa ocuparea anumitor posturi din sectorul public de deținerea cetățeniei statului respectiv. Aceasta este o excepție de la principiul general al liberei circulații a lucrătorilor și, prin urmare, va fi interpretată restrictiv. Numai posturile care implică participarea directă sau indirectă la exercitarea autorității publice și îndatoririle menite să protejeze interesul general al statului pot fi limitate la cetățenie. Aceste criterii vor fi evaluate de la caz la caz, luând în considerare sarcinile și responsabilitățile corespunzătoare postului.

Pentru celelalte posturi care nu solicită condiția de mai sus, cetățenii altor state membre UE vor fi tratați în același mod ca și cetățenii statului respectiv, în ceea ce privește:

- accesul la funcția publică (de exemplu, aceleași proceduri de recrutare etc.);
- aceleași condiții de muncă, cum ar fi salariul și gradul;
- recunoașterea experienței profesionale și a vechimii.

Angajatorii din sectorul public trebuie să țină cont de perioadele anterioare de angajare, comparabile, dobândite în alte state membre UE, atât pentru recrutare, cât și pentru determinarea salariului, gradului și a altor condiții de muncă; aceste perioade vor fi considerate în mod corespunzător experiență profesională și vechime dobândite în țara gazdă.¹

Austria

1. Legea privind funcționarii publici (*Beamten-Dienstrechtsgesetz*, 1979)²;
2. Legea privind funcționarii contractuali (*Vertragsbedienstetengesetz*, 1948)³;
3. Legea privind publicitatea posturilor vacante (*Ausschreibungsgesetz*, 1989)⁴;
4. Legea privind reprezentarea funcționarilor publici federali (*Bundespersonalvertretungsgesetz*)⁵.

Legea federală prevede două tipuri diferite de angajați publici: funcționari publici permanenți, care intră sub incidența Legii privind funcționarii publici (*Beamten-Dienstrechtsgesetz*, 1979), și personalul contractual, care intră sub incidența Legii personalului contractual (*Vertragsbedienstetengesetz*, 1948); aproape 54% din numărul funcționarilor publici fac parte din a doua categorie. Funcționarii publici ai landurilor (nouă

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=465&langId=en>

² <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>

³ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>

⁴ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008688>

⁵ <https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg/>

landuri) și ai municipalităților intră sub prevederile legii specifice fiecărui land. Autoritatea federală care are în atribuții managementul funcției publice și al funcționarilor publici este Ministerul federal pentru artă, cultură, serviciu public și sport⁶ (Departamentul pentru funcția publică din cadrul ministerului are printre atribuții: îmbunătățirea legii serviciului public federal, pregătirea inițială și continuă, dezvoltarea resurselor umane strategice și operative, distribuirea eficientă a personalului, gestionarea orientată către rezultat a administrației).

Recrutarea personalului în serviciul public depinde de două criterii care trebuie îndeplinite simultan: garantarea recrutării obiective a personalului și asigurarea unei calități ridicate. Prin urmare, candidații trebuie să aplice pentru oferta publică respectivă și să susțină examenele corespunzătoare. Numai în cazul unor cerințe speciale, care pot fi îndeplinite doar de un număr mic de solicitanți, este suficient doar un interviu complex.

În Austria, deși carierele de lungă durată și cele pe viață în cadrul serviciului public sunt încă foarte frecvente, reorientarea forței de muncă spre sectorul privat este în creștere. Pentru funcții manageriale de conducere, nu numai că este deschisă o licitație publică, dar este necesar și un aviz din partea unei comisii de evaluare independente. Mandatul funcțiilor publice de conducere din administrația publică, de exemplu funcția de director al unui departament ministerial, este limitat la maximum cinci ani.

În serviciul public, există un imperativ expres pentru promovarea carierelor femeilor. De asemenea, experiența internațională este apreciată pentru cariere în instituții europene și internaționale.⁷

Potrivit art.20 al legii privind publicitatea posturilor vacante⁸, *înainte de a ocupa un post vacant sau nou creat, departamentul responsabil trebuie să stabilească condițiile adecvate pentru ocuparea postului de funcționar public federal. În acest scop, ocuparea postului urmează să fie anunțată într-o manieră adecvată în cadrul departamentului și, în același timp, pe site-ul Karriere Öffentlicher Dienst⁹, bursa de locuri de muncă a Austriei, înființată la Ministerul Federal pentru Artă, Cultură, Serviciu Public și Sport. Acest anunț (căutarea părților interesate) poate fi omis dacă ocuparea se face prin intermediul bazei de date a carierei federale. Baza de date a carierei federale este formată din profilurile de carieră create chiar de angajații federali, pe care le-au comunicat departamentelor responsabile, ca soluții ITC standardizate și procese IT pentru gestionarea personalului federal. Profilurile de carieră¹⁰ pot conține informații despre persoană, educație, experiență de lucru și preferințe. Aprobarea profilului poate fi retrasă în orice moment de către angajatul federal în cauză.*

⁶ <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/oesterreich/index.html>

⁷ https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/verwaltung_in_oesterreich_2011_en.pdf?7vj675

⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008688>

⁹ <https://www.jobboerse.gv.at/>

¹⁰ Profiluri de carieră în serviciul federal,

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/start_im_bundesdienst/berufsbilder.html

Ocuparea unei funcții publice, în sensul prevederilor Legii privind funcționarii publici¹¹, se face prin numire (art.2). Cerințele generale de numire sunt: cetățenia austriacă, capacitate deplină de exercițiu, vârsta de cel puțin 18 ani la intrarea în serviciul federal, aptitudini personale și profesionale corespunzătoare postului, stăpânirea limbii germane, vorbite și scrise, în măsura necesară îndeplinirii atribuțiilor (art.4).

În ceea ce privește funcționarii contractuali, potrivit art.3 al legii¹², aceștia pot fi angajați dacă îndeplinesc următoarele cerințe: cetățenia austriacă, capacitate deplină de exercițiu, vârsta minimă 15 ani, aptitudini personale și profesionale corespunzătoare postului, stăpânirea limbii germane, vorbite și scrise, în măsura necesară îndeplinirii atribuțiilor. În cazul în care nu sunt disponibili solicitanți potriviți, angajatorul poate renunța la cerința cetățeniei austriece în cazuri excepționale justificate. Înainte de angajare, departamentul de resurse umane trebuie să obțină imediat informații din cazierul judiciar, în conformitate cu art.9 din Legea cazierului judiciar¹³.

În funcție de postul public solicitat, selecția candidaților poate avea la bază și următoarele cerințe:

- Precizie, concentrare, detectarea erorilor;
- Abilitatea de a învăța, memorie;
- Abilități de calculator, tastare, procesare de text, ortografie;
- Vocabular, înțelegere lingvistică, raționament lingvistic;
- Raționament logic, gândire abstractă;
- Gândire aritmetică, abilități aritmetice;
- Imaginație spațială, înțelegere tehnică;
- Abilități motorii;
- Cunoașterea domeniilor definite;
- Competențe lingvistice străine;
- Planificare și organizare;
- Competențe retorice și apariția în auto-prezentări în fața unui public;
- Abilități conceptuale, retorică și aspect la rezumarea textelor date, cu prezentarea concluziilor;
- Orientare în contact cu clienții (furnizarea de informații, respingerea cererilor, gestionarea reclamațiilor);
- Competență socială, capacitate de conducere în evaluările angajaților (rezolvarea conflictelor și discuții critice);
- Asertivitate în situații de negociere;
- Abilitatea de a lucra în echipă și de a dezbate în grup.¹⁴

¹¹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>

¹² <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>

¹³ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002116>

¹⁴ <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner-arbeitgeber/start-im-bundesdienst/auswahlmethoden.html>

Potrivit Codului de conduită pentru prevenirea corupției în sectorul public (2020)¹⁵, sarcinile pe care funcționarii publici le îndeplinesc la locul de muncă constituie activitatea principală. Cu toate acestea, ei pot desfășura și activități suplimentare pentru guvernul federal, care nu au legătură directă cu locul de muncă (de exemplu, o prelegere ca parte a unui curs de formare, calitatea de membru al unei comisii de examinare etc.). Dacă un angajat contractual dorește să presteze o activitate secundară, trebuie să clarifice acest lucru cu departamentul de resurse umane.

Activitatea secundară este permisă funcționarilor publici în afara relației de muncă. Angajarea cu fracțiune de normă este în general permisă. Cu toate acestea, angajarea secundară nu poate fi exercitată dacă:

- angajații publici nu își îndeplinesc corespunzător sarcinile oficiale din cauza activității secundare;
- există prezumția de părtinire (de exemplu, o suprapunere între atribuțiile oficiale și activitatea secundară);
- activitatea secundară periclitează alte interese esențiale (de exemplu, ar putea periclita încrederea publică).¹⁶

Estonia

Potrivit art.14 al Legii privind serviciul public¹⁷, cerințele pentru accesul în funcția publică sunt:

1. cetățenia estonă;
2. capacitate deplină de exercițiu;
3. cunoașterea limbii estone;
4. absolvirea unui nivel de educație secundară, cel puțin;
5. cetățenii altor state membre UE care respectă cerințele de mai sus pot ocupa o funcție publică;
6. doar cetățenii estoni pot ocupa funcții care privesc interesele suverane ale statului;
7. condițiile privind nivelul de educație, experiența profesională, calificările și abilitățile candidaților vor fi stabilite de fiecare autoritate, corespunzător îndeplinirii atribuțiilor;
8. nu poate ocupa o funcție publică acea persoană care:
 - a fost condamnată pentru o infracțiune săvârșită cu intenție;

¹⁵

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/korruptionspraevention/infos/Verhaltenskodex_zur_Korruptionspraevention_im_oeffentlichen_.pdf?7vj658

¹⁶

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/seminarprogramm/allgemeine_ausbildung_und_weiterbildung/SGA_11.pdf?24c4yv2

¹⁷ <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/507062016002/consolide>

- a fost condamnată pentru o infracțiune săvârșită cu intenție împotriva statului;
- are interdicție de a lucra în anumite posturi sau domenii de activitate;
- se află în conflict de interese.

Orice funcție publică se ocupă prin concurs, anunțat public. Un funcționar public este angajat prin numire (art.21), după depunerea jurământului (art.27), pentru o perioadă nedeterminată, dacă legea nu prevede altfel (art.23). Autoritatea angajatoare va stabili o perioadă de probă de până la 4 luni de la data angajării, în scopul evaluării funcționarului.

Franța

Statutul general al funcționarilor publici este reglementat de:

- Legea nr.83-634 din 13 iulie 1983 privind drepturile și obligațiile funcționarilor publici (legea Le Pors)¹⁸;
- Legea nr.84-16 din 11 ianuarie 1984 privind dispozițiile legale referitoare la funcția publică a statului¹⁹;
- Legea nr.84-53 din 26 ianuarie 1984 de stabilire a dispozițiilor legale referitoare la funcția publică teritorială²⁰;
- Legea nr.86-33 din 9 ianuarie 1986 de stabilire a dispozițiilor referitoare la serviciul public spitalicesc²¹;
- Regulamentul intern privind organizarea serviciilor și statutul funcționarilor Adunării Naționale²².

Legea nr. 83-634 din 13 iulie 1983 privind drepturile și obligațiile funcționarilor publici (legea Le Pors) se aplică funcționarilor publici ai administrațiilor de stat, regiunilor, departamentelor, municipalităților și unităților publice ale acestora, inclusiv unităților menționate la articolul 2 din titlul IV din statutul general al funcționarilor publici ai statului și autorităților locale, cu excepția funcționarilor adunărilor parlamentare și a magistraților a sistemului judiciar. În serviciile și unitățile publice de natură industrială sau comercială, aceasta se aplică numai agenților care au statutul de funcționar public.

Potrivit art.5 din lege, condițiile de acces în funcția publică sunt:

1. cetățenia franceză;
2. capacitate deplină de exercitare a drepturilor civile;

¹⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/>

¹⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000501099/>

²⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/>

²¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000512459/>

²² <https://www2.assemblee-nationale.fr/informations-pratiques/concours-et-autres-recrutements/fichiers-caches/textes-de-reference>

3. informațiile din buletinul 2 al cazierului judiciar²³ să fie compatibile cu exercitarea funcției publice respective; buletinul nr.2 conține majoritatea condamnărilor și hotărârilor judecătorești, cu excepția celor care privesc starea de minoritate.
4. să se afle într-o situație conformă cu prevederile Codului serviciului național²⁴; candidaților francezi născuți după 31 decembrie 1978 și celor născuți după 31 decembrie 1982 li se va solicita certificatul de recensământ și certificatul de participare la ziua apelului pentru pregătirea apărării.
5. să aibă o stare de sănătate potrivită pentru îndeplinirea atribuțiilor postului respectiv.

Cetățenii statelor membre ale Comunității Europene sau ai unui alt stat parte la acordul privind Spațiul Economic European, altul decât Franța, au acces, în condițiile prevăzute de lege, la funcția publică. Cu toate acestea, ei nu au acces la posturile ale căror atribuții sunt fie inseparabile de exercitarea suveranității, fie implică participarea directă sau indirectă la exercitarea prerogativelor autorității publice ale statului sau ale altor comunități. Aceștia nu pot avea statutul de funcționari publici:

1. dacă nu se bucură de drepturile lor civice în statul al cărui resortisanți sunt;
2. dacă au suferit o condamnare incompatibilă cu exercitarea funcțiilor lor;
3. dacă nu se află într-o poziție conformă obligațiile de serviciu național ale statului al cărui resortisanți sunt;
4. dacă nu au o stare de sănătate corespunzătoare exercitării atribuțiilor postului respectiv.

În funcție de postul în cauză, candidații trebuie să furnizeze și dovada deținerii unei diplome de studii sau echivalentul acesteia (stagii, formare, experiență), potrivit cerințelor. Există două tipuri de concurs: concursul pe bază de susținere a unor teste scrise și orale și concursul pe baza calificărilor, care constă într-un proces de selecție de către un juriu.²⁵

Potrivit Regulamentului intern al Adunării Naționale privind statutul funcționarilor parlamentari, funcționarii publici ai serviciilor Adunării Naționale sunt funcționari publici ai statului, dar nu sunt supuși dispozițiilor statutare ale restului funcției publice; aceștia au statut propriu, adoptat de Biroul Adunării Naționale, în aplicarea principiului constituțional al separării puterilor, care are drept corolar necesar autonomia administrativă și financiară a Adunării. Numărul maxim de funcționari publici este stabilit la 1.349, repartizați în 4 categorii (administatori, administatori adjuncți, asistenți executivi și de conducere și agenți), în 20 de structuri specializate.

²³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14710>

²⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071335/LEGISCTA000006137883/#LEGISCTA000006137883

²⁵ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/Etre-recrute-dans-la-FP-octobre-2016.pdf

Funcționarii parlamentari sunt recrutați exclusiv prin concurs; majoritatea dintre ei având mai multe misiuni în cadrul serviciilor pe parcursul carierei lor, beneficiind de mobilitate externă, în anumite condiții, și de formare continuă.

Germania

1. Constituția Germaniei (*Grundgesetz*)²⁶;
2. Legea privind funcționarii publici (*Bundesbeamtengesetz*)²⁷;
3. Lege-cadru privind drepturile funcționarilor publici (*Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts*)²⁸.

În Germania, trei principii au o deosebită de importanță în alcătuirea structurii guvernului și a administrației publice: separarea puterilor în stat, sistemul federal de guvernare și autoguvernarea locală. Federația are putere administrativă și legislativă numai în acele domenii prevăzute de legea fundamentală. În practică, funcția legislativă intră în principal în responsabilitatea Federației, în timp ce statele se concentrează asupra administrației. De regulă, administrația publică a statelor aplică legislația federală. La nivel federal și de land, funcțiile administrative sunt îndeplinite de „administrația directă de stat”, adică de autoritățile federale și de land. Cu toate acestea, există și organe administrative independente din punct de vedere juridic care formează administrația publică „indirectă”.

Instituțiile independente din punct de vedere juridic și organizațional ale administrației „indirecte” sunt supuse doar unei supravegheri limitate a statului sau sunt complet independente, cum este cazul băncii centrale din Germania, Bundesbank. Cu toate acestea, responsabilitatea pentru administrația publică nu revine doar Federației și landurilor. Conform legii fundamentale, problemele locale sunt tratate independent de către organele de auto-guvernare locală (autoritățile locale). În plus, autoritățile locale îndeplinesc și funcții de stat în numele altor niveluri de guvernare.

Administrația publică din Germania este împărțită în trei niveluri independente: administrația federală, administrația landurilor și administrația autorităților locale. În principiu, fiecare dintre aceste zone administrative are un set distinct de funcții. Guvernele federale, de land și locale nu constituie o ierarhie.²⁹

²⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

²⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/

²⁸ <http://www.gesetze-im-internet.de/brrg/>

²⁹ The Civil Service System at European Level, May 2020,

<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2020/Studii/THE%20CIVIL%20SERVICE%20SYSTEM%20AT%20EUROPEAN%20LEVEL.pdf>

Articolul 33 alineatul (2) din Legea fundamentală germană³⁰ garantează fiecărui cetățean german acces egal la orice funcție publică, pe baza adecvării, calificărilor și performanței profesionale. Această prevedere se aplică atât funcționarului public, cât și angajaților contractuali din serviciul public. În virtutea principiului prescris de Constituție, selectarea personalului se bazează pe adecvare, calificări și performanță profesională, iar pentru carierele funcționarilor publici, un stagiu pregătitor specific postului sau o calificare profesională externă adecvată (de exemplu, formare profesională sau studii) pentru un loc de muncă cu normă întreagă este cerința decisivă de acces în funcția publică.

Aceste reglementări se aplică și solicitanților din alte state membre ale Uniunii Europene, din celelalte state semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European (Islanda, Liechtenstein, Norvegia) și Elveția. În conformitate cu reglementările privind libera circulație în temeiul dreptului comunitar, aceste persoane au, în general, dreptul la acces egal la serviciul public german, dacă sunt instruite și au calificările profesionale corespunzătoare.

Condițiile care trebuie îndeplinite la angajarea unui funcționar public sunt în esență uniforme pentru toate domeniile administrației publice. În plus față de cerințele generale de admitere, cum ar fi loialitatea față de Constituție și integritatea personală, trebuie îndeplinite cerințele de admitere pentru cariera individuală.

Legea angajaților contractuali din sectorul public nu are un sistem de carieră și, de regulă - în afară de calificările profesionale - nu există cerințe formale de intrare. Solicitanții sunt angajați pe baza cunoștințelor și abilităților lor individuale. Factorul decisiv este adecvarea la locul de muncă specific.

Angajarea în serviciul public necesită, de obicei, publicitatea postului vacant, astfel încât dreptul la acces egal la funcția publică să fie garantat. Candidații potriviți pentru postul promovat sunt selectați prin proceduri de evaluare. Acestea sunt efectuate de structurile de resort, pe propria lor răspundere și responsabilitate, adică nu există reguli general-obigatorii pentru procedura de selecție și nu există o autoritate centrală pentru selecția personalului federal. Motivul este că în administrația federală fiecare minister federal are propria autoritate de personal. Acest lucru este derivat din principiul responsabilității ministeriale³¹, conform căruia fiecare ministru federal își gestionează inclusiv aparatul de lucru în mod independent și pe proprie răspundere.

În principiu, angajarea în serviciul public presupune existența unui post vacant. Parlamentele și guvernele federale și locale au dreptul de a decide cu privire la numărul de posturi din serviciul public în cadrul competenței lor bugetare. Legea bugetară prevede că personalul nu trebuie gestionat în funcție de bugetul disponibil, ci în funcție de posturi. În

³⁰ <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

³¹ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/aufbau-und-aufgaben-390552>

principiu, fiecare post de funcționar public trebuie să fi fost aprobat în prealabil de legiuitorul bugetar.³²

Potrivit art.7 din Legea funcționarilor publici³³, cerințele generale de acces în funcția publică sunt: cetățenia germană, respectarea fără echivoc a ordinii constituționale și deținerea calificării și abilităților profesionale și/sau personale necesare postului. Art.17 al legii prevede că, pentru accesul în funcția publică, se vor lua în considerare cursurile și calificările parcurse, precum și nivelurile acestora astfel:

Cerințele minime pentru ocuparea unui post de funcționar public simplu sunt:

1. absolvirea liceului sau un nivel de educație echivalent;
2. un stagiu pregătitor sau o calificare profesională finalizată.

Cerințele minime pentru ocuparea unui post de funcționar public mediu sunt:

1. absolvirea liceului sau absolvirea unei școli secundare și o pregătire profesională finalizată sau absolvirea unui liceu și formare profesională în administrație publică sau un nivel de educație recunoscut ca echivalent;
2. formare finalizată printr-un examen de carieră sau formare profesională finalizată, corespunzătoare cerințelor sau formare profesională finalizată și experiență la un loc de muncă cu normă întreagă.

Cerințele minime pentru ocuparea unui post de funcționar public superior sunt:

1. studii superioare sau un nivel de educație echivalent, recunoscut;
2. formare profesională finalizată printr-un examen de carieră sau diplomă universitară ori echivalent sau diplomă de licență sau echivalent și experiență la un loc de muncă cu normă întreagă.

Cerințele minime pentru ocuparea celui mai înalt post de funcționar public sunt:

1. studii de masterat finalizate sau echivalent;
2. instruire care corespunde conținutului serviciului pregătitor și o examinare care corespunde conținutului testului de carieră sau experiență la un loc de muncă cu normă întreagă.

Nivelul de educație, calificările precum și examenele trebuie să îndeplinească cerințele pentru postul respectiv. Guvernul federal poate permite anumite excepții, prin ordonanță.

³² https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/oeffentlicher-dienst/oed.pdf?__blob=publicationFile&v=4

³³ https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BBG.pdf

Letonia

Funcționarii publici sunt, în general, angajați în temeiul Legii serviciului public de stat³⁴, pe un termen nedeterminat, cu excepția managerilor superiori. Alți angajați publici sunt angajați în temeiul legislației muncii, tot pentru o perioadă nedeterminată. Serviciul public al Letoniei se bazează în principal pe poziție. Majoritatea posturilor de serviciu public sunt deschise pentru recrutare externă, cu excepția cazurilor excepționale în care se folosește transferul funcționarului public într-o altă funcție în interesul statului.

Candidații aplică pentru un anumit post și sunt evaluați și repartizați pe baza performanței lor în urma unui interviu și, uneori, a examenelor scrise. Procesele de recrutare sunt descentralizate la nivelul ministerului/agenției. În general, șeful instituției ia deciziile finale de angajare. În cazul celui mai înalt manager, această decizie este influențată de conducerea politică și, în unele cazuri, decizia este aprobată de cabinet.

Cancelaria de Stat funcționează ca unitatea centrală de angajare a șefilor de instituții. În prezent, toate funcțiile de conducere superioară sunt deschise pentru recrutare externă, toate posturile vacante sunt publicate online și toate recrutările se efectuează prin recrutare de comisii. Cu toate acestea, șefii de instituții sunt numiți de miniștrii respectivi pentru mandate de cinci ani.

Toți funcționarii publici și angajații publici sunt supuși unor evaluări periodice și formale ale performanței. Personalul este evaluat anual, iar șefii instituțiilor la fiecare doi ani. Evaluările de înaltă performanță pot avea ca rezultat un bonus (o dată pe an, până la 75% din salariul lunar și concediu suplimentar).

Potrivit art.7 al Legii serviciului public de stat³⁵, condițiile pe care candidatul la funcția publică trebuie să le îndeplinească:

- cetățenie letonă;
- cunoașterea limbii letone;
- deținerea unei diplome de studii superioare;
- nedepășirea vârstei de pensionare legale;
- să nu fi fost condamnat pentru o infracțiune săvârșită cu intenție sau a fost reabilitat sau pentru care condamnarea a fost amânată;
- nu i s-a interzis ocuparea unei funcții publice în urma aplicării unei sancțiuni disciplinare, administrative sau penale;

Persoanele care candidează la o funcție publică răspund de veridicitatea documentelor prezentate și a informațiilor incluse în acestea, în conformitate cu procedurile legale.

³⁴ <https://likumi.lv/ta/en/en/id/10944>

³⁵ <https://likumi.lv/ta/en/en/id/10944>

Luxembourg

Potrivit Codului funcției publice³⁶, pentru recrutarea funcționarilor publici, se aplică următoarele criterii:

- deținerea cetățeniei al unui stat membru al UE;
- capacitate deplină de exercitare a drepturilor politice și civile;
- să prezinte garanțiile morale cerute de funcție;
- abilitățile fizice și psihologice necesare exercitării funcției;
- să cunoască într-o măsură suficientă cele trei limbi administrative (luxemburgheză, franceză și germană);
- să îndeplinească cerințele educaționale și de formare profesională;
- admiterea în serviciul public este refuzată candidaților care au ocupat o funcție publică și care au fost concediați, revocați sau demși. De asemenea, este refuzat candidaților al căror contract a fost reziliat pentru a doua oară.³⁷

Funcționarii publici ai administrației publice sunt recrutați, în funcție de gradul lor, la nivel central, printr-un examen, care este organizat de Centrul pentru managementul personalului și a funcției publice³⁸ din subordinea Ministerului Serviciului Public. Examenul competitiv este împărțit în două etape: un test general de aptitudini organizat de CGPO și un test special axat pe profilul specific al postului vacant, organizat de instituția angajatoare. În funcție de specificul postului, se pot aplica diferite metode de recrutare. Posturile vacante sunt de obicei publicate pe pagina oficială guvernamentală de resurse umane.³⁹

Slovenia

Condițiile generale pentru candidații la funcția publică, potrivit art.14 al Legii privind serviciul civil, din 2001⁴⁰ sunt:

- vârsta de cel puțin 18 ani;
- capacitate juridică deplină;
- integritate;
- cerințe de calificare (educație);
- cunoașterea limbii slovene;

³⁶ http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/fonction_publicue/20210302

³⁷ <https://fonction-publique.public.lu/fr/carriere/recrutement/conditions-acces-procedure-recrutement.html>

³⁸ <https://cgpo.gouvernement.lu/fr.html>

³⁹ <https://govjobs.public.lu/fr/postuler/salaries.html>

⁴⁰ <https://policehumanrightsresources.org/content/uploads/2016/08/Act-on-Civil-Service-and-on-Amendments-to-Certain-Acts-2001.pdf?x96812>

- admis în procedura de selecție sau în procedura de selecție colectivă, cu excepția cazului în care se prevede altfel în Legea privind funcția publică sau alt regulament special.

Condiții prealabile specifice pentru ca solicitantul să intre în funcția publică:

- o stare bună de sănătate, dacă este cerut de o reglementare specială;
- limbi străine și experiență profesională la nivelurile cerute;
- alte cerințe, după cum este stipulat în regulamentul special.⁴¹

Slovenia

Conform prevederilor Legii privind serviciul public⁴², funcționarii publici sunt împărțiți în funcționari care îndeplinesc sarcini publice și angajați publici auxiliari, care efectuează lucrări auxiliare. Recrutarea funcționarilor și recrutarea angajaților publici auxiliari se efectuează prin două proceduri diferite.

În plus față de condițiile generale reglementate de dreptul muncii, următoarele condiții trebuie îndeplinite la accesul în funcția publică: nivelul și domeniul de educație, cunoștințele și competențele funcționale și speciale; pentru posturile auxiliare: nivelul și domeniul de educație, experiența profesională, precum și competența într-o limbă străină, cunoștințele și abilitățile funcționale și speciale. Următoarele condiții sunt obligatorii:

- cetățenia Republicii Slovenia;
- să nu fi fost condamnat pentru o infracțiune săvârșită cu intenție și urmărită din oficiu și să nu fi fost condamnat la o pedeapsă cu închisoarea mai mare de 6 luni;
- să nu fie începută urmărirea penală pentru o infracțiune săvârșită cu intenție.

Procedura de recrutare se desfășoară prin concurs deschis. Selectarea candidatului se face printr-o procedură de evaluare capacității acestuia de a-și îndeplini atribuțiile într-o funcție oficială. Procedura de selecție poate fi realizată în mai multe etape, astfel încât candidații vor fi eliminați treptat. Se realizează sub forma unei evaluări a competenței profesionale din documentația prezentată de candidat, a unei examinări scrise a competenței, a unui interviu oral sau sub o altă formă. Candidatul selectat este numit în post în termen de opt zile de la finalizarea deciziei de selecție și i se oferă un contract de muncă tot în termen de opt zile.

⁴¹ The Civil Service System at European Level, May 2020,

<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2020/Studii/THE%20CIVIL%20SERVICE%20SYSTEM%20AT%20EUROPEAN%20LEVEL.pdf>

⁴²

http://www.europam.org/data/mechanisms/COI/COI%20Laws/Slovenia/Slovenia_Civil%20Servants%20Act_2002.pdf

Verificarea îndeplinirii condițiilor se efectuează pe baza a trei evaluări anuale ale performanței. Evaluarea performanței la locul de muncă a unui angajat public poate fi: excelentă, foarte bună, bună, satisfăcătoare și nesatisfăcătoare.

Ungaria

Fiecare minister are propriul său departament responsabil cu resursele umane. Cu toate acestea, ministrul responsabil cu desfășurarea carierei în serviciul public este Ministerul de Interne, care are în atribuții elaborarea de standarde profesionale pentru funcționarii guvernamentali și funcționarii publici în ceea ce privește selecția, calificarea, formarea, formarea continuă, evaluarea performanței, promovarea și remunerarea. Ministrul elaborează, de asemenea, îndrumări metodologice în domeniul resurselor umane, asigură evaluarea performanței, formarea continuă a oficialilor guvernamentali și a celor cu funcții de conducere.

Centrul de resurse umane de sub autoritatea Ministerului de Interne este responsabil cu metodologiile de recrutare, selecție, instruire, evaluare a performanței funcționarilor publici care lucrează în administrația publică centrală, teritorială și locală, și gestionează baza de date potrivit legii. Unele activități ale Centrului resurse umane (de exemplu, evaluarea performanței, recrutarea) se pot referi la alte domenii ale sectorului public (forțele de ordine, sectorul apei).

Centrul administrativ guvernamental de resurse umane de sub autoritatea Prim-ministrului este responsabil cu gestionarea posturilor centralizate ale personalului, cu supravegherea numărului personalului de bază al organizațiilor administrative guvernamentale. Activitățile Centrului se referă numai la funcționarii publici din administrația de stat.

Ministrul responsabil cu politica de calitate și politica personalului din administrația publică asigură diferite sarcini în domeniul politicii de calitate și al politicii personalului (de exemplu, elaborarea principiilor politicii de calitate în administrația publică), dezvoltarea administrației publice (de ex. coordonarea sarcinilor guvernamentale privind modernizarea administrației, susține activitatea organelor publice în dezvoltarea organizațională), organizarea administrației publice (armonizarea implementării regionale a sarcinilor guvernamentale).

Legea privind administrația guvernamentală stabilește condițiile generale/cerințele de numire: relația juridică guvernamentală poate fi stabilită și menținută cu persoane care

- nu au antecedente penale;
- au capacitate deplină de exercițiu;
- un nivel educațional minim de învățământ secundar finalizat;
- cetățenie maghiară;

- depunerea jurământului de credință.

Angajatorul poate stabili alte condiții profesionale pentru postul respectiv:

- calificări educațională;
- examene administrative de bază și speciale, curs de doctorat, alte studii în domeniul administrației publice;
- cunoștințe lingvistice;
- experiență profesională;
- cursuri de formare profesională.

În administrația publică maghiară nu există un sistem standard de depunere a candidaturii. Pe baza deciziei angajatorului sau a reglementărilor legale, numirea are loc după o procedură de selecție. Centrul de resurse umane operează o „bază de date de recrutare” pentru a promova procesul de selecție și pentru a informa posibili solicitanți.

Legea CXXV/2018 privind administrația guvernamentală și Regulamentul guvernamental 89/2019 (IV. 23.) stabilesc regulile generale și speciale pentru evaluarea performanței. Conform acestora, evaluarea performanței are loc pe baza procedurilor stabilite de angajator („după cum este necesar”). Există două cazuri în care evaluarea este obligatorie pentru angajator: o dată pe an, angajatul poate solicita o evaluare a performanței sale; când angajatorul urmează să revizuiască salariul angajatului.

Evaluarea performanței ia forma unei întâlniri cu superiorul imediat. Există consecințe juridice speciale legate de evaluarea performanței:

- salariul poate fi redus cu 20% ori crescut cu 30%;
- confirmarea performanței;
- în cazul unei performanțe slabe („sub medie” sau „inacceptabil”), concedierea este obligatorie.⁴³

⁴³ The Civil Service System at European Level, May 2020,

<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2020/Studii/THE%20CIVIL%20SERVICE%20SYSTEM%20AT%20EUROPEAN%20LEVEL.pdf>

Surse bibliografice

1. Employment in the public sector -
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=465&langId=en>
2. Public Employment in European Union Member States -
https://www.dgaep.gov.pt/upload/RI_estudos%20Presid%C3%A2ncias/Public_Employment_EUMS.pdf ;
3. The Civil Service System at European Level -
<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2020/Studii/THE%20CIVIL%20SERVICE%20SYSTEM%20AT%20EUROPEAN%20LEVEL.pdf> ;
4. A comparative overview of public administration characteristics and performance in EU28 -
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&pubId=8072&langId=en&> , pag.68-77.