

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

**FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN STATELE MEMBRE ALE UE - CLASIFICARE,
PROCEDURI DE RECRUTARE ȘI CRITERII DE EVALUARE A CARIEREI**

- Studiu documentar -

IUNIE 2021

Documentare și sinteză: Cristina Grecu - consilier parlamentar

Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

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

CUPRINS

NOȚIUNI INTRODUCTIVE	4
AUSTRIA	5
BELGIA	8
BULGARIA	10
CROAȚIA	12
CEHIA	13
DANEMARCA	14
ESTONIA	16
FRANȚA	18
FINLANDA	20
GERMANIA	21
ITALIA	24
LETONIA	26
LITUANIA	27
LUXEMBURG	29
POLONIA	30
PORTUGALIA	31
SPANIA	33
SUEDIA	34
ȚĂRILE DE JOS	35
UNGARIA	37

I. NOȚIUNI INTRODUCTIVE

Majoritatea sistemelor de administrație publică din statele europene are un model standard de organizare, inspirat din sistemele de administrație publică franceză, engleză și germană (cu excepția statelor nordice și a Elveției), bazat pe o organizare ierarhică, cunoscut și sub numele de model weberian de administrare. Acest model se completează cu modelele instituționale experimentale ale statelor din Europa Centrală și de Est.

Procedurile de recrutare stabilite în sistemele de serviciu public ale țărilor membre ale Uniunii Europene tind să combine două principii care, în unele cazuri, sunt impuse de prevederile constituționale ale respectivelor țări. Primul dintre aceste principii este egalitatea de șanse ale fiecărui cetățean în calificarea pentru o funcție publică. Celălalt principiu se referă la interesul administrației publice în recrutarea celor mai buni candidați disponibili pentru o funcție publică (principiul meritului).

Unele țări, influențate de conceptul clasic francez de administrație publică (Spania, Portugalia, Italia) tind să acorde o mai mare pondere principiului șanselor egale, în timp ce altele, Țările de Jos sau țările nordice, înclină spre recrutarea pe principiul meritului. Cu toate acestea, ambele principii apar în prezent, într-un grad mai mare sau mai mic, în aproape toate țările UE.

În sistemele bazate pe carieră, procedurile de admisibilitate în funcția publică constau din două etape: eligibilitatea dosarelor din punct de vedere al nivelului educației, deținerea unei diplome universitare relevante sau a unei acreditări academice și promovarea unui examen pentru verificarea cunoștințelor de specialitate. Aceste examene au loc la începutul unei cariere. Mai târziu, pot funcționa mecanismele de mobilitate și promovare, permițând deplasarea dintr-un post în alt post, ceea ce va constitui itinerariul particular de carieră al funcționarului public. Candidații sunt clasați în funcție de punctajele obținute la examene, posturile vacante fiind oferite celor care au obținut cele mai mari note.

În sistemele bazate pe funcție, accentul este pus pe selectarea celui mai potrivit candidat pentru poziția care trebuie ocupată. Înseamnă că, pe lângă experiența academică anterioară și activitățile educaționale sau de formare suplimentare, procedura de recrutare vizează, de asemenea, evaluarea experienței și realizărilor profesionale și chiar a unor caracteristici psihologice ale candidaților, pentru a garanta un standard acceptabil de performanță în funcție chiar de la debutul angajării.

Procedura de recrutare reprezintă în acest caz o combinație de examinare, evaluare a CV-ului și interviu. Decizia finală referitoare la candidații admiși aparține comisiei de examinare.

AUSTRIA

Legea privind funcționarii publici (Beamten-Dienstrechtsgesetz, 1979)¹ cu modificările ulterioare, ultima din 2020;

Legea privind funcționarii contractuali (Vertragsbedienstetengesetz, 1948)²;

Legea privind publicitatea posturilor vacante (Ausschreibungsgesetz, 1989)³.

Legislația 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) - un procent de aproximativ 54% din numărul funcționarilor publici este reprezentat de a doua categorie. Funcționarii publici ai celor nouă landuri și ai municipalităților intră sub prevederile legislației 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 Sport.

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 resurselor umane ale administrației orientată către rezultat.

Recrutarea personalului în serviciul public depinde de două criterii care trebuie îndeplinite simultan: garantarea recrutării obiective a personalului și asigurarea unui bazin de candidați cu înalte calificări. 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.

Pentru funcții manageriale de conducere este necesar 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 în carieră a femeilor.

De asemenea, experiența internațională este apreciată pentru cariere în instituții europene și internaționale.

Potrivit art. 20 al Legii privind publicitatea posturilor vacante, 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 Dienst, bursa de locuri de muncă a Austriei, înființată în cadrul Ministerului Federal pentru Artă, Cultură, Serviciu Public și Sport. Acest anunț poate fi omis dacă ocuparea se face prin intermediul bazei de date a carierei

¹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>

² <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>

³ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008688>

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 pentru gestionarea personalului federal. Profilurile de carieră trebuie să conțină informații despre persoană, educație, experiență de lucru și preferințe. Aprobarea profilului poate fi retrasă în orice moment de către angajatul federal titular.

Primele modificări din domeniul legislației privind funcția publică au fost operate în scopul reducerii proporției de funcționari publici din grupurile ocupaționale unde ocuparea unei funcții în baza dreptului privat reprezenta o alternativă. În 2003, pentru anumite grupuri ocupaționale, încadrările în baza dreptului public au încetat. În practică, însă, nu există aproape nicio diferență între cele două grupuri, deoarece personalul contractual se bucură, de asemenea, de protecție împotriva demiterii. Cu toate acestea, rămâne o diferență majoră: la sfârșitul carierei, funcționarul public nu părăsește sectorul public - este transferat în sistemul de pensii de stat și continuă să apară în bugetul federal, pe când cei care fac parte din personalul contractual primesc o pensie ca toți angajații din sectorul privat, în conformitate cu Legea Asigurărilor Sociale.

Gestionarea resurselor umane în cadrul Serviciului Civil Federal⁴ este organizată în mod descentralizat. Responsabilitatea finală pentru toate deciziile referitoare la personalul din ministere și instituțiile din subordinea acestora aparține miniștrilor respectivi. În practică, serviciile de personal ale ministerelor sunt cele care decid cu privire la problemele de resurse umane și se ocupă de gestionarea acestora.

Cu toate acestea, există un spațiu de manevră pe care îl exercită managerii de resurse umane din diferite instituții cu scopul de a asigura omogenitatea deciziilor în materie de funcție publică, iar funcția de coordonare a tuturor departamentelor de resurse umane este îndeplinită de către Direcția Generală pentru Inovarea Funcției Publice și a Administrației Publice din cadrul Ministerului Federal pentru Artă, Cultură, Serviciu Public și Sport.

Sarcinile acestei direcții includ elaborarea regulamentelor de angajare și pensionare, planificarea resurselor umane și controlul prin intermediul Planului de personal și al auditului de resurse umane.

Pentru a asigura un sistem echilibrat și constant de salarizare pentru funcționarii publici federali, clasificarea posturilor se realizează, de asemenea, în mod centralizat.

Bursa locurilor de muncă pentru serviciul public a fost concepută ca un serviciu comun pentru a sprijini toate ministerele în eforturile lor de recrutare - www.jobboerse.gv.at⁵ și permite candidaților să depună direct online cererile de încadrare.⁶

Potrivit Legii funcționarului public, secțiunea 2, art.2, funcția publică se obține prin numire.

§ 2. (1) Acordarea oficială a unui post se realizează prin numire.

Condiții pentru numire

§ 4. (1) Cerințele generale de numire sunt:

- 1. a) cetățenie austriacă;*
- b) capacitatea deplină de muncă;*

⁴ <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/bundespersonal/bedienstete/index.html>

⁵ <https://www.jobboerse.gv.at/>

⁶ https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB_E_final_25022016_barrierefrei.pdf?5i7wyc

c) aptitudini personale și profesionale pentru îndeplinirea sarcinilor asociate postului;

d) vârsta minimă de 18 ani la intrarea în Serviciul Federal.

(1a) Criteriile de competență profesională includ, de asemenea, cunoașterea limbii germane în vorbire și scris.

(1b) La cerința privind capacitatea deplină de muncă în conformitate cu alin. 1 paragraful b) se poate renunța în cazuri individuale, dacă există capacitatea necesară de acțiune pentru postul respectiv.

(2) Cerințele specifice de numire sunt stabilite în partea specială și în anexa 1.

(3) Numai candidații care, pe baza calificărilor lor personale și profesionale, sunt considerați cei mai potriviți pentru îndeplinirea sarcinilor postului respectiv, pot fi numiți pe post.

Ocuparea provizorie a forței de muncă

§ 10. (1) Relația de muncă este inițial provizorie.

(2) Relația provizorie de muncă poate fi încheiată prin notificare. Termenul de notificare poate fi:

1 lună calendaristică;

2 luni calendaristice;

3 luni calendaristice;

în primele șase luni de la angajare (perioadă de probă);

după perioada de probă și

după finalizarea celui de-al doilea an de serviciu.

(4) Motivele de încetare sunt în special:

neîndeplinirea cerințelor postului;

lipsa capacității fizice necesară îndeplinirii îndatoririlor;

îndeplinirea deficitară a sarcinilor;

lipsa loialității.

Relația definitivă de angajare

§ 11. (1) Relația de muncă devine definitivă la cererea funcționarului, dacă:

a îndeplinit cerințele de numire;

a finalizat un stagiul de șase ani în relația provizorie de angajare.

Numirea definitivă pe post va avea loc prin decizie.

(2) Numirea definitivă nu este exonerată de concediere în cazul în care funcționarului i se depreciază capacitatea de muncă.

Demiterea pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu

§ 22. Funcționarul, asupra căruia s-au făcut două constatări consecutive că nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu în mod corespunzător, este demis.

Secțiunea 7 Evaluarea performanțelor

§ 81. (1) Determinarea performanței reprezintă cerința legală obligatorie potrivit căreia funcționarul își îndeplinește pe deplin fișa postului pe parcursul perioadei de evaluare.

(2) Fiecare ministru federal poate, prin ordonanță, să stabilească pentru toți sau pentru grupuri de funcționari din subordinea sa caracteristici mai detaliate pentru evaluarea performanței.⁷

⁷ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>

BELGIA

În sectorul public belgian există, în principiu, două mari categorii de personal: funcționari publici și angajați cu contract de muncă. Relațiile individuale de muncă sunt stabilite în cadrul reglementărilor privind poziția juridică a angajaților.

Autoritățile federale, regionale și locale au propriile reglementări privind funcția publică, inclusiv aspecte privind nivelul salarial, procedura de angajare, promovarea, concediile sau drepturile de pensie. Relațiile colective de muncă sunt stabilite în regulamentele sindicatelor.

În general, funcționarii publici se bucură de o protecție socială mai bună decât cei cu relații de muncă contractuală, dar și de mai multe șanse de promovare, de mobilitate și condiții de pensionare substanțial mai avantajoase.

Angajații contractuali se supun dreptului privat, prin urmare, aceștia nu beneficiază de protecția conferită de statutul de funcționar public.

Din punct de vedere legal, angajarea contractuală în sectorul public se presupune a fi o excepție.

Legislația în domeniu descrie câteva motive precise pentru care sunt permise angajările personalului contractual: nevoi excepționale și temporare, înlocuirea angajaților, sarcini cu experiență sau pregătire excepționale sau activități în concurență cu alți furnizori de piață.

În practică, munca contractuală a câștigat o pondere semnificativă în ocuparea forței de muncă în sectorul bugetar, existând mai mulți angajați contractuali decât funcționari publici. Adesea, funcționarii publici și angajații contractuali îndeplinesc exact aceleași sarcini, având aceleași responsabilități.⁸

În Belgia, forța de muncă din sectorul public reprezintă o pondere importantă a pieței muncii. Un angajat din trei lucrează pentru o organizație de stat. Dimensiunea sectorului public belgian este la cel mai înalt nivel în comparație cu toate celelalte state membre, generând cheltuieli ce reprezintă 53,86% din PIB.⁹

Specificul funcției publice îl reprezintă un sistem bazat pe încadrare în urma unei selecții competitive timpurii și promovare ulterioară bazată în principal pe funcție.

În anul 2007, OCDE a descris funcția publică belgiană ca fiind un sistem bazat pe carieră, cu o suprapunere bazată pe poziție. Astăzi, contractualizarea regimului de angajare se îndreaptă către un sistem bazat pe poziții. Cele mai multe locuri vacante contractuale sunt anunțate pentru a fi ocupate în urma unui proces de concurență deschisă, similar cu procedurile sectorul privat. Pentru funcțiile de conducere de top, experiența de consilier politic la un cabinet ministerial (în sistemul belgian, miniștrii au dreptul la un cabinet personal prevăzut cu un număr de 30-50 funcții de consilier) este un atu important.

9

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LhhJ9aNVvSgJ:https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D19946%26langId%3Den+&cd=1&hl=ro&ct=clink&gl=ro>

Statutul Camu din 1937¹⁰ a pus bazele serviciului public. Intrarea în serviciul public, precum și drepturile și îndatoririle funcționarilor publici au fost standardizate pentru întregul serviciu public. Principiul general a fost o carieră bazată pe merit. Regiunile / comunitățile, provinciile și municipalitățile au propriile reglementări pentru a determina poziția juridică a personalului lor.

Sistemul de salarizare a funcționarilor publici se bazează pe sume fixe pentru diferite niveluri de angajare (de la A la D, pe baza nivelurilor de școlarizare), responsabilitate și vechime. În guvernul federal nu există un sistem de recompensă salarială a performanței. Cu toate acestea, atunci când evaluarea unui angajat este pozitivă, primele de vechime pot fi aplicate mai devreme decât într-o traiectorie standard.¹¹

În partea a III-a a Statutului Camu, sunt reglementate aspectele referitoare la selecția funcționarilor publici.

Art. 15 Nu poate fi funcționar al statului persoana care nu îndeplinește următoarele cerințe:

condițiile de eligibilitate cerute de postul ce urmează a fi ocupat;

promovarea selecției inițiale;

îndeplinirea cu succes a perioadei de probă.

Toți funcționarii statului trebuie să facă dovada că sunt apți din punct de vedere medical pentru a deține o funcție publică.

Art. 16 Nu poate fi funcționar al statului persoana care nu îndeplinește următoarele cerințe:

să aibă cetățenie belgiană atunci când funcția deținută presupune exercitarea autorității publice și protejarea intereselor statului belgian sau, în alte cazuri, să fie belgian sau cetățean dintr-un alt stat aparținând zonei Comunității Economice Europene sau Confederației elvețiene;

să manifeste o conduită potrivită funcției deținute;

se bucură de toate drepturile civile și politice;

să nu dețină cazier;

să nu fie în conflict de interese;

să dețină o diplomă sau un certificat de studii în raport cu nivelul cerut de funcția ocupată.

Art. 16b Directorul general al Biroului de selecție din cadrul Administrației Federale trebuie să anunțe cu cel puțin o lună de zile înainte organizarea unei selecții pentru ocuparea unei funcții publice, prin notificare în Monitorul Oficial.

Notificarea trebuie să conțină date cu privire la termenul limită pentru depunerea cererii și posibila constituire a unei rezerve de candidați.

Art. 45 Numirea pe post

Stagiarii care fac obiectul prezentului ordin trebuie să depună jurământul când sunt numiți definitiv într-o funcție publică.

Partea a VII-a Evaluarea

Art. 56 Evaluarea este obligatorie pentru orice funcționar de stat aflat în activitate.

Scopul acestei evaluări este de a determina, în conformitate cu criteriile stabilite de lege, îndeplinirea de către angajat a cerințelor postului.

¹⁰ https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/1937-10-02%20KB_AR%202017-03-21_%20statuut_statut.pdf

¹¹ https://fedweb.belgium.be/fr/parcours_de_carriere

Art. 57 - § 1 - Un funcționar public este evaluat prima dată la un an după depunerea jurământului.

Evaluarea este consemnată în cuprinsul unui buletin de evaluare.

§ 3 - Va fi efectuată mai devreme de termen o nouă evaluare, dacă:

- de la acordarea ultimei evaluări, au fost înregistrate fapte sau constatări negative care pot modifica ultima evaluare înregistrată în fișa individuală;*
- de la acordarea ultimei evaluări, au fost înregistrate fapte sau constatări favorabile pentru a îmbunătăți ultima evaluare inclusă în fișa individuală;*
- este solicitată de șeful ierarhic, dar nu mai târziu de un an de la ultima evaluare.*

BULGARIA

Structura administrației publice în Bulgaria reflectă trei niveluri de guvernare.

Statul bulgar are o administrație publică extrem de centralizată, cu 76,1% din efectivul public de forță de muncă angrenat în administrația centrală.¹²

Legea funcționarilor publici¹³ (1999) reglementează funcția publică.

În administrația publică există două tipuri de angajați - funcționarii publici și angajații publici. Conform legii, funcționarul public este o persoană numită permanent într-o funcție plătită în administrația de stat. Restul angajaților din sectorul public nu sunt funcționari publici, raporturile lor de muncă fiind reglementate de Codul muncii.

Serviciul public bulgar are două trasee de carieră (management și expert). Funcționarii publici sunt împărțiți în două categorii - juniori și seniori, cu cinci niveluri de clasificare fiecare.

Pozițiile de înalt funcționar sunt (de la cea mai mare la cea mai mică): secretar general, director general, director, șef de departament și șef de unitate.

Funcționarii publici debutanți sunt numiți în urma unui examen centralizat care este organizat de Institutul pentru Administrație Publică și Integrare Europeană (IPAEI) - agenție înființată în 2000, în subordinea Consiliul de Miniștri, instituție responsabilă pentru întreaga pregătire a funcționarilor publici.

Există două căi de dezvoltare a carierei funcționarilor publici: promovarea în grad și promovarea în funcție. Promovarea în grad poate avea loc în urma unei evaluări pozitive a rezultatelor profesionale.

Promovarea în grad se poate realiza fie după promovarea unui concurs pentru o poziție superioară, fie prin numire în conformitate cu anumite reglementări (educație, experiență, abilități, cunoștințe, efectuarea de teste speciale, etc).

Funcția publică este reglementată prin Legea administrației (1998) și Legea privind funcția publică¹⁴ (1999) ambele modificate de mai multe ori.

¹²

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zat7L_6RY4UJ:https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D19942%26langId%3Den+&cd=1&hl=ro&ct=clnk&gl=ro

¹³ <https://www.mi.government.bg/en/library/civil-servants-act-381-c25-m258-1.html>

¹⁴ <https://www.mi.government.bg/en/library/civil-servants-act-381-c25-m258-1.html>

Art. 7 din Legea funcționarilor publici, enunță criteriile pe care trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a fi încadrată într-o funcție publică, precum și situațiile de incompatibilitate:

- cetățenie bulgară sau a altui stat membru al Uniunii Europene, al Acordului privind Spațiul Economic European sau al Confederației Elvețiene;
- nu a fost condamnată la privațiunea de libertate pentru o infracțiune penală premeditată;
- posedă calificările specifice pentru ocuparea funcției respective, astfel cum se prevede în lege.

(2) Următoarele persoane nu vor fi eligibile pentru numire într-o funcție publică:

- orice persoană care ar ajunge într-o relație ierarhică directă cu o rudă până la gradul al patrulea, inclusiv afini;
- orice persoană care este unic administrator, acționar într-o companie, director general, avocat, agent comercial, broker, lichidator sau mandatar, membru al unui organ de conducere sau de supraveghere al unei societăți comerciale, corporație sau cooperativă;
- orice persoană care ocupă un post superior sau de supraveghere într-un partid politic;
- orice persoană angajată în baza unui contract de muncă, cu excepția celor care desfășoară activități de predare în instituțiile de învățământ superior.

În urma deciziei de numire în funcție, nu mai târziu de 10 zile, titularul deciziei depune jurământul și este numit oficial funcționar public.

Secțiunea a VII-a din lege se referă la evaluarea funcționarilor publici.

Art.76 Fiecare funcționar public va fi evaluat anual cu privire la îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Evaluarea va fi raportată la o perioadă cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie.

Un funcționar public trebuie să fi fost în activitate minimum 6 luni de-a lungul unui an calendaristic pentru a intra sub incidența evaluării.

Evaluarea se realizează de către șeful direct al angajatului evaluat.

Evaluarea îndeplinirii sarcinilor de serviciu se bazează pe:

- 1. atingerea obiectivelor stabilite în avans sau executarea îndatoririlor imediate și îndeplinirea misiunilor;*
- 2. competențele demonstrate.*

(7) Superiorul evaluator este obligat să efectueze evaluarea în mod imparțial și competent în baza unor fapte și circumstanțe obiectiv stabilite.

Evaluarea anuală a îndeplinirii sarcinilor de serviciu este motivată în scris și i se aduce la cunoștință funcționarului evaluat. (...)

(9) În termen de șapte zile de luarea la cunoștință a evaluării, funcționarul public poate contesta rezultatele evaluării prin depunerea unei obiecții motivate în scris, adresată superiorului unității de control.

(10) După expirarea termenului menționat la alineatul (9), superiorul unității de control poate confirma evaluarea anuală a funcționarului public sau poate modifica evaluarea menționată cu maxim un punct.

CROAȚIA

Există patru categorii de funcționari publici angajați în autoritățile centrale și administrațiile locale al căror statut este reglementat separat de legi speciale.

Acestea sunt:

- funcționarii publici din administrația de stat (ministere și alte agenții);
- agenții locali care își desfășoară activitatea în cadrul organismelor centrale și județene de bază;
- funcționarii publici angajați în instituțiile de servicii publice cu finanțare centrală;
- funcționarii publici care servesc în instituții de servicii publice finanțate local (grădinițe, școli, biblioteci, muzee etc.).

Statutul primei categorii este reglementat prin Legea funcționarilor publici din anul 2005¹⁵. Următoarele trei categorii, angajații din instituțiile finanțate de la bugetul local, sunt reglementate de Legea funcționarilor publici și a angajaților din instituțiile regionale și locale din anul 2008.

Criterii de recrutare:

Pentru a fi funcționar public, o persoană trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

- a) nivelul necesar de educație;
- b) să dețină cunoștințele și experiența necesare funcției, cu excepția cazului în care sunt admiși stagiați;
- c) sănătate adecvată pentru îndeplinirea sarcinilor postului care i se atribuie;
- d) cetățenia croată.

Admiterea persoanelor care sunt cetățeni străini sau a persoanelor fără cetățenie croată în serviciul public necesită, în afară de condițiile prevăzute de legislația separată, aprobarea prealabilă a autorității centrale a statului responsabilă cu afacerile publice.

În afară de aceste condiții, o directivă sau un decret intern privind ordinea internă a unui organism de stat poate stabili condiții speciale pentru admiterea în funcția publică.

Admiterea în funcția publică este interzisă persoanelor:

- a) care sunt urmărite penal sau care au fost condamnate pentru o anumită infracțiune;
- b) care au fost demise din funcția publică din cauza încălcărilor grave ale atribuțiilor oficiale, pentru o perioadă de patru ani după demitere;
- c) care au fost demise din funcția publică din cauza unei prestații nesatisfăcătoare în timpul perioadei de probă pentru o perioadă de patru ani de la plecarea din funcția publică.

Procedurile de admitere în serviciul public pot fi standard sau extraordinare. Procedurile standard de admitere se aplică, periodic, pentru admiterea persoanelor care și-au încheiat studiile pentru o vocație și o profesie specifică în serviciul public dar care nu au experiență de muncă (stagiați).

Procedurile extraordinare se aplică atunci când serviciul public are nevoie de persoane calificate cu experiență de muncă pentru un anumit post, astfel cum sunt specificate prin regulile de organizare internă.

¹⁵ <https://www.zakon.hr/z/108/Zakon-o-dr%C5%BEavnim-slu%C5%BEbenicima>

Posturile vacante din administrația publică pot fi ocupate prin concursuri publice. Au prioritate în ocuparea postului vacant funcționarii publici care îndeplinesc condițiile. Aceștia pot ocupa postul vacant prin concurs, transfer sau promovare.

Evaluarea performanței și eficienței funcționarilor publici se efectuează anual pentru anul calendaristic precedent. Funcționarii publici care au lucrat mai puțin de șase luni în anul precedent, indiferent de motive, nu vor fi supuși evaluării.

Scopul evaluării performanței și a eficienței este:

a) să încurajeze funcționarii publici să își îndeplinească sarcinile în mod eficient;
b) să stabilească standarde obiective și măsurabile pentru contribuțiile funcționarilor publici la îndeplinirea sarcinilor și a criteriilor de avansare în funcția publică.

Performanța și eficiența funcționarului public sunt evaluate ca fiind:

a) „excepțional” - dacă performanța și eficiența sunt de cea mai înaltă calitate și asigură executarea cât mai bună și uniformă a serviciului;

b) „exemplar” - dacă performanța și eficiența sunt deosebit de bune și asigură executarea primară a serviciului;

c) „de succes” - dacă performanța și eficiența sunt de calitate medie, asigurând executarea fiabilă a serviciului;

d) „satisfăcător” - dacă performanța și eficiența asigură măsura minimă posibilă a standardelor acceptabile de calitate și precizie în executarea serviciului;

e) „nesatisfăcător” - dacă performanța și eficiența sunt sub standardele minime de calitate și nu asigură executarea fiabilă și acceptabilă a serviciului.

Un funcționar public care primește calificativul „satisfăcător” este trimis pentru o pregătire suplimentară sau i se atribuie un alt post. Funcționarul public care este calificat drept „nesatisfăcător” va fi demis prin forța legii, din ziua raportului său de evaluare.

Un funcționar public poate fi promovat dacă munca sa este evaluată ca:

a) „excepțional” cel puțin o dată;

b) „exemplar” cel puțin de două ori consecutiv;

c) „de succes” cel puțin trei ani la rând.

CEHIA

Există patru categorii principale de angajați în sectorul public:

- funcționarii civili, categorie reglementată în special prin Legea 234/2014 privind funcția civilă¹⁶ și Legea privind funcționarii civili ai regiunilor autonome (Legea nr. 312/2002), statutul lor juridic tinde să fie bazat pe poziție și nu pe carieră;

- funcționarii publici - pentru această categorie legislația specială reglementează condițiile de angajare, de formare și de carieră, de posturi de conducere sau de salarii (de exemplu, cazul cadrelor didactice din învățământul primar și gimnazial, șefi de diferite birouri centrale);

- angajații care intră sub incidența unei legislații specifice mai complexă (forțele de poliție și forțele armate), în acest caz, sistemul este bazat pe carieră;

- alți angajați, categorie reglementată de Codul Muncii.

¹⁶ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

Autoritatea de management a funcției publice este Departamentul pentru funcția publică, aflat în coordonarea secretarului de stat pentru funcția publică din cadrul Ministerului de Interne.

Recrutarea pentru o funcție publică se realizează fie prin anunț public, fie prin numirea unui funcționar public care îndeplinește condițiile cerute de postul respectiv.

Pentru a deveni funcționar public trebuie să îndeplinești criteriile generale de admisibilitate:

- vârsta de minimum 18 ani;
- capacitate deplină de muncă;
- moralitate;
- studii conform cu cerințele postului;
- stare medicală bună.

Pentru anumite funcții, autoritatea angajatoare poate solicita condiții suplimentare precum:

a) nivelul de cunoaștere a unei limbi străine, orientarea profesională a studiilor sau alte cerințe profesionale necesare pentru îndeplinirea fișei postului;

(b) capacitatea de a avea acces la informații clasificate în temeiul legislației care reglementează protecția informațiilor clasificate.

Procedura de acces într-o funcție publică se realizează în 3 etape: selecția dosarelor, interviul și examenul de specialitate.

Evaluarea și salariile sunt, de asemenea, descentralizate, dar remunerația funcționarilor publici trebuie să reflecte cerințele minime specificate în Legea 234/2014 privind funcția publică de stat și legislația suplimentară¹⁷, inclusiv Codul general al muncii. Legea, împreună cu ordonanța specială a Guvernului (Legea 134/2015) și regulamentul secretarului de stat pentru funcția publică specifică criteriile de evaluare a funcționarilor publici și raportul evaluare-salarizare.

DANEMARCA

În sectorul public există două categorii de angajați: funcționari publici și angajați cu contract de muncă. Categoria funcționarilor publici a scăzut ca număr în ultimii 30 de ani.

În prezent, funcționari publici sunt doar cei care ocupă poziții de conducere în sectorul public, secretarii permanenți și alte persoane cu responsabilități speciale în stat. Grupul funcționarilor publici constituie 19% din forța de muncă din sectorul public, în timp ce 78% din persoanele angajate în sistemul public sunt încadrate în baza codului muncii.¹⁸

Sistemul de angajare din sectorul public danez este, în mare parte, un sistem bazat pe merit. Locurile de muncă sunt publice și există un proces competitiv pentru ocuparea fiecărui post vacant. Fiecare minister își administrează propriile poziții vacante.

Guvernul este responsabil pentru reglementarea funcției publice la nivelul administrației centrale. Principala responsabilitate pentru norme și politici revine Agenției pentru Modernizare din cadrul Ministerului de Finanțe.

¹⁷ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

¹⁸

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xlpZTHJ0918J:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D19947%26langId%3Den+&cd=1&hl=ro&ct=clnk&gl=ro>

Domeniile pentru care este responsabilă Agenția pentru Modernizare sunt: managementul performanței, acordurile colective și achizițiile.

Politicile Agenției pentru Modernizarea sunt obligatorii pentru toate ministerele și agențiile administrației centrale.

Agenția de Modernizare din cadrul Ministerului Finanțelor este, de asemenea, responsabilă pentru alocarea bugetului și pentru sistemele de plată, deși există anumite delegări la ministere.

De asemenea, distribuirea posturilor și alocarea bonusurilor sunt descentralizate către fiecare minister în parte. Cu toate acestea, tendința clară este spre o mai mare centralizare a sarcinilor și responsabilităților în domeniul resurselor umane.

La nivel regional și local, responsabilitatea formării unei politici de gestionare a resurselor umane revine în primul rând fiecărei administrații regionale și locale. Cu toate acestea, negocierile și deliberările au loc și cu reprezentanții sindicatelor în „Samarbejdsudvalg” („comitetele de cooperare” care trebuie să existe în structura marilor angajatori).

Întrucât sectorul public al Danemarcei este un sistem bazat pe merit, nu există loc pentru numirile politice directe în posturile de conducere. Promovarea se bazează formal pe o procedură concurențială. Presa este, de asemenea, foarte atentă și va evidenția imediat dacă se întâmplă ceva discutabil.

Principalele funcții de top din administrația centrală sunt reglementate în comisia de angajare a guvernului („regeringens ansættelsesudvalg”). Membrii comitetului de angajare al guvernului sunt: prim-ministrul, ministrul finanțelor, ministrul justiției, ministrul afacerilor externe.¹⁹

Legea funcționarilor publici nr. 488 din anul 2010 ((Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd (Tjenestemandsløven)).²⁰

Cap.1 Încadrarea

Art. 2 Recrutarea ca funcționar se realizează prin:

1) Ocuparea permanentă a poziției.

2) Ocuparea poziției în regim de probă, având în vedere angajarea permanentă ulterioară.

Art. 3) Ocuparea poziției pe obiective anuale.

(1) Funcționarii sunt numiți fie de rege, fie de ministrul în cauză.

(2) Ministrul Finanțelor stabilește ce funcționari sunt numiți de către rege.

(3) Prin numire, ministrul în cauză poate, în întregime sau parțial, să încredințeze unui subordonat competențele sale de numire.

Art. 4. Ocuparea unei funcții publice impune ca persoana respectivă să îndeplinească criteriile de vârstă, stare de sănătate și educație. În cazul în care condițiile referitoare la vârstă, starea de sănătate și educație nu sunt stabilite în altă legislație sau în temeiul acestei dispoziții, aceste condiții pot fi stabilite de ministrul finanțelor. Cu toate acestea, regulile care stabilesc numai anumite grupuri de funcționari sunt hotărâte de ministrul în cauză sau de persoana autorizată să facă acest lucru, după negocierea cu ministrul finanțelor.

¹⁹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19947&langId=en>.

²⁰ <https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=130606>

Art. 5. Recrutarea ca funcționar are loc după notificarea publică, cu excepția cazului în care persoana în cauză este angajată după perioada de probă.

(2) Anunțul indică domeniul și titlul postului, precum și poziția salarială curentă și locul curent de angajare.

(3) La sfârșitul termenului de depunere a cererii, solicitanților și organizațiilor ai căror membri sunt candidați de drept pentru acest post li se oferă o listă cu numele tuturor solicitanților și orice alte date cu caracter personal necesare pentru identificarea solicitanților.

(6) În cazul în care nu există circumstanțe speciale, termenul de depunere a cererii nu trebuie să fie mai mic de 14 zile.

(7) În cazul în care autoritatea de numire consideră că niciunul dintre solicitanții care au depus cerere pentru ocuparea funcției vacante în timp util nu este suficient de potrivit pentru funcție sau că postul poate fi ocupat de un candidat mai bine pregătit, oferta trebuie redeschisă.

Art.6 Prima angajare permanentă se face după o perioadă de probă.

ESTONIA

Administrația publică centrală beneficiază de posturi reglementate în baza Legii privind serviciul public, angajații din sistemul public de la nivel local fiind încadrați în baza Codului Muncii.

Câteva ramuri din cadrul serviciului public sunt bazate pe carieră și sunt reglementate de statute speciale: serviciul extern, serviciul de poliție, paza de frontieră, sistemul instanțelor și unele instituții din zona administrativă a Ministerului Apărării.

Organizarea funcției publice în sistemul de stat urmează principiul general bazat pe descentralizare, fiecare minister și agenție fiind responsabile pentru recrutarea, promovarea, stabilirea nivelurilor de salarizare, evaluarea și dezvoltarea funcționarilor săi, ghidați de cadrul legal general. Excepții minore vizează funcțiile de conducere. Această schemă nu este valabilă pentru posturile de secretari generali ai ministerelor care sunt numiți de către Guvern.

Legea privind serviciul public din 2013.²¹

Capitolul 2 Cerințe pentru ocuparea unei funcții publice

(1) Cetățean estonian, care a absolvit cel puțin studii medii, are capacitate juridică activă și se exprimă fluent în limba maternă.

(2) Un cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene care se conformează cerințelor stabilite de lege.

Numai cetățenii estonieni pot fi numiți în posturi de conducerea a autorităților, apărarea națională și puterea judecătorească, prelucrarea secretelor de stat sau a informațiilor clasificate, reprezentarea diplomatică a statului și posturile în care un funcționar are dreptul, pentru a garanta ordinea și securitatea publică, să restricționeze drepturi fundamentale și libertăți cetățenești.

²¹ <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/507062016002/consolide>

(3) Cerințele privind educația, experiența de muncă, cunoștințele și abilitățile funcționarilor Cancelariei Riigikogu, Biroului Președintelui Republicii, Oficiului Național de Audit, Biroului Procuraturii și Curții Supreme, necesare îndeplinirii funcțiilor, sunt stabilite de șeful autorității respective. Cerințele privind educația, experiența profesională, cunoștințele și abilitățile funcționarilor instanțelor, care sunt necesare pentru îndeplinirea funcțiilor, sunt stabilite de ministrul de resort cu avizul Consiliului pentru Administrarea Instanțelor.

Cerințele privind educația, experiență profesională, cunoștințele și abilitățile funcționarilor unei autorități ale administrației locale, necesare pentru îndeplinirea funcțiilor, sunt stabilite de consiliul administrației locale.

15. Persoanele care nu pot fi angajate în sistemul public

Persoana care se află într-una din situațiile de mai jos este incompatibilă cu funcția publică:

- 1) condamnată pentru o infracțiune comisă premeditat;
- 2) condamnată pentru o infracțiune comisă premeditat împotriva statului, indiferent de prescrierea informațiilor privind pedeapsa;
- 3) privată de dreptul de a lucra într-un anumit post sau de a opera într-o anumită zonă de activitate printr-o hotărâre judecătorească;
- 4) este soțul sau partenerul de cuplu sau bunicul, părintele unui funcționar care îi este șef direct, sau un părinte sau un descendent al părintelui, inclusiv copilul și nepotul soțului / soției sau al unui partener necăsătorit.

În sensul prezentei legi, un părinte adoptiv, asistent maternal, copil adoptat și copil în plasament sunt, de asemenea, considerați a fi rude în linia descendentă;

5) la apariția unei circumstanțe care să împiedice recrutarea prevăzută de lege.

Ocuparea forței de muncă în condiții de concurență

§ 16. Obligația de a organiza concursul

(1) Un post vacant trebuie ocupat prin concurs public.

(2) Se poate renunța la scoaterea la concurs a unui post dacă există motive întemeiate pentru a considera că este rezonabil să completezi postul vacant prin anunțarea concursului în cadrul uneia sau mai multor autorități.

(3) Se declară conformă desfășurarea competiției interne dacă educația, experiența de muncă, cunoștințele și abilitățile funcționarilor angajați în serviciul autorității implicate în competiția internă respectă cerințele stabilite pentru îndeplinirea sarcinilor la un nivel care le permite să îndeplinească cerințele postului vacant mai bine decât persoanele care participă la concursul anunțat public.

(4) Concursul nu se justifică dacă există motive întemeiate de a crede că este rezonabil ca postul vacant să fie ocupat prin transferul temporar al unui funcționar în conformitate cu subsecțiunea 33 (1) din prezenta lege (...)

(6) Prevederile subsecțiunilor (2) - (5) din această secțiune nu se extind la ocuparea postului vacant de secretar de stat, secretar general și secretar general adjunct al unui minister, director al Secretariatul Guvernului, director general al unei agenții executive sau inspectorat sau șefii altor autorități guvernamentale specificate în Ordonanța Guvernului Republicii instituit în baza subsecțiunii 10 (2) din prezenta lege.

(8) Secretarul de stat, secretarul general al unui minister, directorul de cabinet al președintelui Republicii și consilierul președintelui Republicii pot fi încadrați în funcție fără concurs.

§ 24. Perioada de probă

(1) Scopul perioadei de probă este de a evalua dacă educația, experiența de muncă, cunoștințele și abilitățile unui funcționar sunt suficiente pentru a îndeplini cerințele pentru îndeplinirea funcțiilor stabilite de/ în baza prezentei legi sau a cerințelor stabilite de/ pe baza unui act specific în cazul unei funcții specifice a funcției publice menționată la subsecțiunea 2 (2) din prezenta lege (în continuare, cerințele privind îndeplinirea funcțiilor).

(2) Autoritatea de numire atribuie unui funcționar o perioadă de probă cu o durată de până la patru luni de la data preluării postului. Perioada de probă a unui funcționar numit în funcție pentru un mandat specificat nu poate depăși jumătate din mandatul său.

(3) Nu se dispune o perioadă de probă dacă un funcționar este transferat pe un alt post din aceeași autoritate. În cazul în care funcționarul este transferat pe un alt post din aceeași autoritate, în care cerințele pentru îndeplinirea funcțiilor diferă semnificativ de cele ale postului curent, se instituie o perioadă de probă.

Art. 122. Completarea și păstrarea evidenței de evaluare

(1) Pentru fiecare funcționar public se completează o fișă de evaluare.

(2) Evidența de evaluare încheiată se păstrează în autoritate în timpul angajării funcționarului sau angajatului împreună cu alte documente personale.

(3) După eliberarea din serviciu sau încetarea contractului de muncă al unui funcționar, evidența de evaluare se păstrează în autoritate timp de cel puțin 25 de ani, împreună cu alte documente personale.

FRANȚA

Principala reglementare a funcției publice la nivelul administrației centrale este Legea din 13 iulie 1983²² privind drepturile și îndatoririle funcționarilor publici. Aceasta oferă un statut unic pentru toți funcționarii publici în timp ce distinge între cei angajați de administrația centrală, administrația locală și autoritățile din unitățile medicale.

Există trei categorii de funcționari publici care corespund celor trei niveluri publice - central, teritorial (regiuni, departamente etc.) și funcționarii din unitățile medicale - dar definiți prin criterii comune.

Acești funcționari sunt angajați, sub statute juridice variate, ai administrației publice de stat, consiliilor regionale, consiliilor generale, ai comunelor, ai spitalelor publice, ai caselor de pensii și ai altor instituții sociale și medico-sociale.

În 2012, Legea privind accesul la un loc de muncă permanent și îmbunătățirea condițiilor de angajare pentru agenții contractuali din serviciul public, lupta împotriva discriminării și stabilirea diferitelor dispoziții referitoare la serviciul public²³ a introdus o selecție a funcționarilor publici bazată pe mai multe competențe. În plus, această lege a oferit oportunitatea angajaților publici (*contractuels*) care au contract de muncă cu administrația să devină funcționari publici. S-a stabilit organizarea de examene pentru acest grup țintă, care să permită celor care le promovează să beneficieze de încheierea

²² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/>

²³ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000025489865/>

unor contracte de muncă permanente și, astfel, să se creeze o a treia categorie de angajați publici.

Angajarea în funcția publică revine administrației centrale de stat și serviciilor deconcentrate. În primul caz, este vorba despre serviciile din ministere, care au drept misiune proiectarea și coordonarea acțiunilor statului la nivel național. În al doilea caz, este vorba de funcția publică la nivel regional și departamental (prefecturi, rectorate, structuri departamentale etc.). Numeroși funcționari publici își desfășoară activitatea în cadrul instituțiilor de învățământ public (universități, licee, colegii etc.), ca și în diferite instituții ale administrației publice, afiliate unor ministere.

Posturile vacante sunt publicate pe website-ul central sau pe website-urile regionale ale bursei interministeriale a locurilor de muncă.

Procese de recrutare și selecție se desfășoară în mod diferențiat pentru funcționarii de stat, funcționarii publici teritoriali și funcționarii publici din domeniul spitalicesc.

Pentru funcțiile publice de stat recrutarea se face pe bază de concurs național. Pentru funcțiile publice teritoriale recrutarea se face prin concurs și interviu sau recrutare directă. Modalitatea de recrutare este în principal bazată pe liste de aptitudini pentru funcționarii publici, însă neurmată neapărat de o numire într-o funcție publică. Persoana selectată pe lista de aptitudini trebuie să își găsească un post în cadrul unei instituții în care să fie acceptată. Perioada de menținere pe lista de aptitudini este de 3 ani.

Cu titlu de excepție, în situația în care persoanele aflate pe lista de aptitudini nu corespund cerințelor instituțiilor publice, pot fi recrutați direct angajați contractuali pe posturi de funcționari publici pentru perioade determinate și pentru obiective precise, beneficiind de un cadru normativ mai flexibil de recrutare și salarizare.

Concursurile de recrutare sunt organizate de centrele de gestiune. Acestea sunt constituite ca organizații autonome, având ca atribuții gestionarea carierei funcționarilor publici și organizarea concursurilor. Concursurile sunt complexe, prin probele obligatorii testându-se preponderent cunoștințele teoretice pe teme de drept, economie, cultură generală și specialitate. În cadrul fiecărui centru există un Serviciu de concursuri care se ocupă de închirierea sălilor de concurs, selecția dosarelor etc. Există și un Serviciu pedagogic care se ocupă de formularea subiectelor și de gestionarea rețelei de examinatori. După recrutare, candidații trebuie să parcurgă un program de formare sau să îndeplinească un stagiu de probă înainte de a fi titularizați ca funcționari.

Recrutarea unui funcționar se realizează, în principiu, prin concurs:

- *competițiile externe sunt deschise resortisanților francezi și celor ai Uniunii Europene;*

- *concursele interne sunt rezervate candidaților funcționari publici în contextul promovării interne;*

Funcția publică este ierarhizată în trei categorii, în ordine descendentă, A, B și C.²⁴

Toți funcționarii, indiferent de apartenență, sunt evaluați după 4 criterii:

- 1) capacitatea profesională și calitatea muncii;
- 2) disponibilitatea, angajament, conștiință profesională, respectarea regulilor deontologice;

24

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704&fastPos=1&fastReqId=1169277459&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

- 3) conduita în relațiile de muncă (calitatea serviciilor, aptitudinea de a stabili bune relații la locul de muncă);
- 4) spiritul de inițiativă.

Alte criterii sunt specifice fiecărei categorii, iar conținutul lor variază în funcție de specificul categoriei, natura postului ocupat și de eventuale perspective de ocupare a unui post de conducere. Astfel, viitorii manageri sunt evaluați, începând din al zecelea an de vechime, cu privire la aptitudinea de conducere (acești funcționari având vocația ocupării unor poziții de conducere).

FINLANDA

Serviciul public se bazează pe principiul meritocrației și nu pe cel al carierei, recrutarea personalului realizându-se în sistem competițional.

Sistemul public finlandez este format din două categorii de angajați: funcționarii publici și personalul contractual.

Legea privind funcția publică (750/1994)²⁵ reglementează responsabilitățile și guvernarea funcției publice. Principala justificare pentru menținerea funcției publice ca formă de angajare a fost nevoia de responsabilitate publică, caracteristică funcționarilor publici.²⁶

Legea privind funcția publică conține reglementări privind instituirea, transferul și desființarea de posturi, numiri, competența, obligațiile funcționarilor și ale angajatorului, concedii, încetarea angajării, concedieri, suspendări și măsuri disciplinare.

Funcționarii publici sunt selectați prin concurs deschis. Conform secțiunii 125 din Constituție²⁷ „*calificările generale pentru o funcție publică sunt abilitățile, aptitudinile și meritul civic dovedit*”.

Legea funcționarilor publici de stat (750/1994) prevede că persoanele care urmează să fie numite într-o funcție publică trebuie să aibă vârsta minimă de 18 ani. Cu toate acestea, o persoană care are cel puțin 15 ani și a terminat învățământul obligatoriu poate fi numită într-o funcție publică dacă numirea este considerată adecvată din perspectiva îndeplinirii corespunzătoare a îndatoririlor postului respectiv.

În plus, posturile de înalt funcționar public au cerințe speciale de eligibilitate; acestea includ o diplomă de studii de nivel postuniversitar, o bogată experiență în domeniul postului ocupat, abilități de conducere demonstrate și experiență de management.

O calificare educațională specifică sau alte cerințe speciale de eligibilitate pentru un post desemnat, pot, dacă este necesar, să fie prescrise printr-un decret guvernamental aplicabil autorității publice în cauză.

²⁵ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/38439/98128/F1881674415/FIN38439%20Finnish.pdf>

²⁶ <https://vm.fi/en/civil-service-law>

²⁷ <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf>

GERMANIA

Toți cetățenii germani sunt eligibili pentru o funcție publică dacă au competențele și calificările necesare și pot îndeplini sarcinile prevăzute pentru respectiva funcție. Acest lucru este garantat de articolul 33 alineatul (2) din Legea Fundamentală.

Cetățenii oricărui stat membru al Uniunii Europene sunt eligibili în aceeași măsură ca și germanii, dacă postul nu este rezervat unui cetățean german.

Pentru a se asigura că personalul este calificat să se ocupe de o mare varietate de sarcini ale administrației publice, serviciul public oferă instruire sistematică preliminară și continuă pentru diferitele clase de servicii.

Pentru funcționarii publici federali, există patru clase de funcții, fiecare necesitând un grad de educație diferit:

- funcție de bază - certificat de absolvire a școlii sau echivalent (Hauptschulabschluss);
- funcție intermediară - certificat de absolvire a școlii și finalizarea cu succes a formării profesionale corespunzătoare sau echivalent;
- funcție intermediară superioară - calificare la admitere la universitate (Abitur) sau echivalent;
- funcție superioară - diplomă universitară adecvată pentru cariera relevantă.

Nu există un sistem echivalent de clase de servicii pentru angajații publici, deși structurile salariale sunt oarecum similare: ele se bazează și pe diplome educaționale, iar calificarea necesară trebuie obținută fie înainte de recrutare, fie în timpul uceniciei interne, fie la colegiile tehnice sau universități.²⁸

Caracteristicile cheie ale statutului funcționarului public derivă din Legea Fundamentală, art. 33 Abs. 4 (GG) §§ 2-10, Legea cadru a funcționarilor publici (Legea-cadru privind drepturile civile BRRG) § 2 Abs. 1 și § 6 din Legea federală a funcționarilor publici (Bundesbeamtengesetz BBG)²⁹ și legi similare ale statului.

Drepturile și obligațiile sunt concepute unilateral de către legislativ în conformitate cu următoarele principii care decurg din Legea Fundamentală:

- loialitate;
- durata nedeterminată a funcției și un sistem bazat pe carieră;
- performanță (Leistungsprinzip) care asigură accesul și promovarea pe baza meritului;
- obligația unei conduite de încredere și decente atât în calitate de reprezentant al statului, cât și în viața privată;
- respectarea ordinilor: ofițerul trebuie să respecte instrucțiunile superiorilor, excepție fiind doar ordinul care încalcă legea penală sau demnitatea umană;
- interzicerea dreptului la grevă;
- neutralitatea;
- fără program fix (dacă este necesar, funcționarul lucrează ore suplimentare);
- reguli disciplinare: comportament nepotrivit sancționat de reguli administrative separate;

²⁸ <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/administrative-reform/federal-public-service/federal-public-service-node.html>

²⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/

- remunerație bazată pe poziție: funcționarul primește o remunerație mai mare doar urmare a unei promovări;
- confidențialitatea;
- pensia depinde de poziția ocupată de funcționar la sfârșitul carierei.

Angajații publici și funcționarii publici au un statut egal. Cu toate acestea, pe lângă restricția impusă de articolul 33 alineatul (4) din Legea fundamentală, există diferențe semnificative între cele două grupuri, numai funcționarii publici sunt supuși unor obligațiuni speciale, cum ar fi efectuarea serviciului în baza jurământului de loialitate. De asemenea, doar funcționarilor publici li se interzice greva ca semn al loialității lor speciale față de stat.

Deși contextul și sarcinile administrației publice s-au schimbat considerabil în ultimele decenii, organizațiile din sectorul public din Germania continuă să recruteze personal pentru sarcini și funcții administrative generale mai mult sau mai puțin în acord cu modelul tradițional. Pregătirea de specialitate pentru majoritatea funcționarilor publici are loc în instituții de învățământ cu circuit închis, iar funcțiile de conducere sunt deținute, în mare parte, de personal cu pregătire juridică.

Absolvenții de studii economice, manageriale sau socio-politice au perspective limitate de carieră în serviciul public.

Recrutarea se bazează pe anunțuri publice, proceduri competitive și principii bazate pe merit și acordă o pondere considerabilă criteriilor formale, cum ar fi diplomele universitare. Procedurile de recrutare sunt adesea greoaie și durează mai mult de 6 luni.

Dezvoltarea carierei se bazează, în principiu, pe merit (conform unui sistem de evaluare), dar vechimea în muncă are prioritate.

Prevederile art.17 din Legea funcționarilor publici,³⁰ se referă la recrutarea funcționarilor publici:

Art.17 – Admiterea în carieră

(1) Pentru accesul în carieră, vor fi luate în considerare nivelurile de pregătire, ținându-se cont de cerințele postului.

(2) Condiții minime pentru accesul în postul de funcționar public debutant:

1. ca cerință educațională:

- a) absolvirea unui liceu sau*
- b) un nivel de educație echivalent și,*

2. ca o altă condiție:

- (a) un stagiu pregătitor sau*
- b) o pregătire profesională finalizată.*

(3) Condițiile minime pentru admitere în postul de funcționar public de nivel intermediar:

1. ca cerință educațională

- a) absolvirea unui liceu sau*
- b) absolvirea unei școli secundare și o pregătire profesională finalizată sau*
- (c) absolvirea unui liceu și formare profesională în administrație publică sau*
- (d) un nivel de educație recunoscut ca echivalent și;*

2. ca o altă condiție

- (a) formare finalizată printr-un examen de carieră sau*
- (b) formare profesională finalizată, corespunzătoare cerințelor sau*

³⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BBG.pdf

c) formare profesională finalizată și experiență la un loc de muncă cu normă întreagă.

(4) Condițiile minime pentru admitere în postul de funcționar public superior:

1. ca cerință educațională

(a) studii superioare sau

(b) un nivel de pregătire echivalent și;

2. ca o altă condiție

(a) o formare profesională finalizată printr-un examen de carieră sau

b) o diplomă universitară ori echivalent sau

c) o diplomă de licență sau echivalent și experiență la un loc de muncă cu normă întreagă.

(5) Condițiile minime pentru acces în categoria înalților funcționari publici

1. ca cerință educațională

(a) o diplomă universitară urmată de un master sau

(b) echivalent și

2. ca o altă condiție

(a) o formare profesională finalizată printr-un examen de carieră sau

(b) echivalent al formării profesionale și o examinare corespunzătoare conținutului sau

c) experiența la un loc de muncă cu normă întreagă.

(6) Nivelul de educație și formarea profesională, examinarea și celelalte condiții trebuie să îndeplinească criteriile pentru cariera respectivă.

(7) Guvernul federal poate permite excepții de la alineatele (2) - (5), prin ordonanță.

Evaluarea performanțelor pentru angajații publici se bazează pe criterii de performanță bine stabilite.

Evaluarea se finalizează cu acordarea unuia dintre cele cinci calificative:

- s-au depășit cerințele considerabil;

- cerințe depășite;

- solicitări îndeplinite;

- solicitări îndeplinite parțial

- solicitări neîndeplinite.

Regulamentul privind cariera în structurile federale prevede că cea mai mare notă, în principiu, poate fi acordată unui procent de 10% din funcționarii publici, iar calificativul imediat următor poate fi acordat pentru cel mult 20%.

Superiorul ierarhic direct este responsabil cu evaluarea performanțelor funcționarilor publici. Funcționarul este invitat la discuții (interviu de bază, intermediar și de evaluare). Acesta poate contesta rezultatul evaluării la departamentul de personal, solicitând o explicație scrisă în termen de 3 săptămâni de la întocmirea raportului.

Întrucât guvernul federal nu are autoritatea de a legifera salarizarea funcționarilor publici din statele federale (landuri) și municipii, nu există un sistem uniform de salarizare pentru funcționarii publici care lucrează la nivel federal, de stat și local în Republica Federală Germania.³¹

³¹ <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/administrative-reform/federal-public-service/federal-publi-service-node.html>

ITALIA

În ultimele decenii, reformele au pus accentul pe combaterea eficienței scăzute a forței de muncă din sectorul public în comparație cu sectorul privat.

Există două teme principale de îngrijorare în privința resurselor umane din sectorul public: încrederea scăzută în funcția publică și dificultatea tinerilor în a avea acces la o funcție publică.

În anul 2017, două decrete privind ocuparea forței de muncă în sectorul public au fost adoptate, reformând, substanțial acest domeniu.

Astfel, Decretul lege nr. 74 din 25 mai 2017³², modifică prevederile conținute de Legea cadru din 2009, referitoare la evaluarea performanței și reorganizarea ocupării forței de muncă publice, cu scopul final de a alinia sectorul public cu sectorul privat.

Art. 2 Fiecare administrație publică este obligată să măsoare și să evalueze performanța cu referire la administrație în ansamblu, la unitățile organizatorice sau la domeniile de responsabilitate și la angajații individuali, în conformitate cu metodele indicate în prezentul titlu și adresele date de către Departamentul funcției publice.

Art. 3 Administrațiile publice adoptă modalități și instrumente de comunicare care garantează transparența maximă a informațiilor privind evaluarea performanței.

Art. 4 Administrațiile publice adoptă metode și instrumente pentru măsurarea, evaluarea și recompensarea performanței individuale și organizaționale, al doilea criteriu fiind strâns legat de satisfacerea interesului beneficiarului serviciilor și intervențiilor.

Art. 5 Respectarea prevederilor prezentului titlu este o condiție necesară pentru plata premiilor și a componentelor schemei de remunerație aferente performanței precum și la conferirea funcțiilor de conducere.

5-bis. Evaluarea negativă, reglementată în cadrul sistemului de măsurare și evaluare a performanței, este stabilită în scopul verificării responsabilității manageriale și în scopul aplicării demiterii disciplinare.

De asemenea, tot în scopul eficientizării aparatului de stat, s-a stabilit ca fiecare instituție publică să își stabilească, în avans, nevoia de personal pentru un interval de 3 ani. Departamentul pentru Administrație Publică și Ministerul Economiei și Finanțelor autorizează recrutarea pentru fiecare instituție publică, adoptând un decret special semnat de prim-ministru.

Funcționarii publici sunt angajați care lucrează în unitățile administrației centrale (ministere / departamente / agenții) și în organisme publice naționale (școli, universități, administrațiile regionale și locale, administrațiile locale de sănătate).

Pozițiile în administrația publică sunt ierarhizate astfel:

- categoria A este prima treaptă în ierarhia funcției publice și cuprinde poziții pentru care nu sunt necesare specializări profesionale specifice și care nu necesită calificări - de exemplu - muncitorii necalificați;
- categoria B include locuri de muncă calificate, cu precădere personal clerical;
- categoria C în cele mai multe cazuri cuprinde tehnicieni, în general absolvenți care au o misiune specifică, de exemplu topografi, experți etc.
- categoria D privește de obicei personalul cu studii superioare, deci funcționarii.³³

³² <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2017;074>

Pe scara ierarhică a funcțiilor publice, după oficialii de nivel D, există managerii, care au un contract separat, serviciul civil superior incluzând două niveluri: directori (manageri de nivelul 2) și managerii de nivelul 1 (directori generali, nivel superior). Odată ce un candidat se califică ca manager de nivelul 2, semnează două contracte:

1) un contract cu instituția publică în care există postul vacant, acest contract determină normele de ocupare a funcției și conferă dreptul de a fi plătit conform contractelor colective;

2) un contract pe durată determinată (3 - 5 ani), care stabilește scopul și obiectivele care trebuie să fie realizate în raport cu programele stabilite de nivelul politic și asigură o remunerație suplimentară.

Numirea în funcții de manager de nivelul 1 se face de către prim-ministru, la propunerea ministrului responsabil, în timp ce numirea în funcții de manager de nivelul 2 este decisă de către un director general. În procesul de numire se va ține cont de următoarele criterii:

- i) abilități tehnice și de management;
- ii) rezultatele anterioare obținute și evaluările primite și
- iii) experiența anterioară în funcții de conducere, în interiorul sau în afara administrației publice.

Este posibil ca un manager de nivelul 2 să fie numit pentru o funcție de nivel 1, la propunerea ministrului și după cinci ani de experiență în funcția de manager de nivel 2. Doar acești manageri de nivelul 1 pot accede la funcțiile de secretar general și șef de departament.

Profesioniștii externi pot fi angajați în posturi de conducere doar pentru o perioadă determinată și doar pentru un procent mic de poziții.

Decretul lege nr. 165 din 2001³⁴ stabilește procedurile și criteriile pentru recrutare:

(i) scoaterea la concurs a postului vacant pentru a asigura imparțialitatea, eficiența costurilor și viteza de execuție;

ii) mecanisme transparente pentru a verifica dacă candidații dețin pregătirea și abilitățile profesionale necesare în raport cu poziția pentru care concurează;

iii) respectarea egalității de șanse;

iv) descentralizarea procedurilor de recrutare pentru a asigura eficiența.

Selecția se bazează pe o competiție (*concorso*) care include, de obicei, un examen scris și un examen oral, bazat în cea mai mare parte pe teme de drept administrativ și public.

³³ <https://www.concorsipubblici.com/formazione/pubblica-amministrazione/le-categorie-negli-enti-pubblici.htm>

³⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/05/09/001G0219/sq>

LETONIA

Potrivit prevederilor Legii privind statutul funcționarului public³⁵, cerințele obligatorii pentru candidații la ocuparea unei funcții publice sunt:

- cetățenia letonă;
- stăpânirea perfectă a limbii oficiale;
- studii superioare;
- nu a împlinit vârsta de pensionare stabilită prin lege;
- nu a fost condamnat pentru infracțiuni săvârșite cu intenție, sau a fost reabilitat, sau condamnarea a fost anulată;
- nu a fost destituit dintr-o funcție publică printr-o hotărâre judecătorească în materie penală;
- are capacitate deplină de exercițiu;
- nu este sau nu a fost într-o funcție permanentă în serviciul de securitate al statului sau în servicii de informații străine;
- nu este sau nu a fost membru în organizații interzise de lege sau stabilite astfel prin hotărâri ale instanțelor;
- nu este rudă de gradul I sau II cu șeful instituției în care lucrează sau cu șeful direct;
- nu a avut sancțiuni disciplinare sau acțiunile pentru care a fost sancționat nu au avut consecințe pentru activitatea desfășurată în funcții publice.

Concursurile pentru funcțiile publice vacante sunt publicate în Buletinul Oficial al Guvernului Letoniei de către instituția care le organizează sau de Guvern:

- 1) pentru funcția de șef al unei instituții - de către Guvern;
- 2) pentru alte funcții publice - de către conducătorii instituției respective.

În textul anunțului se menționează cerințele impuse pentru candidații la funcția publică în conformitate cu fișa postului, termenul pentru depunerea cererii și locul unde trebuie depuse cererile.

Termenul de depunere a dosarului poate fi de minim 20 de zile și maxim 30 de zile.

Sarcinile prevăzute pentru o funcție publică se stabilesc în fișa postului. Procedurile pentru formularea fișelor necesare pentru funcțiile de serviciu public sunt stabilite de către șefii structurilor respective, miniștri sau prim-ministru, în funcție de poziția instituției în ierarhia centrală sau locală.

Evaluarea funcționarilor se realizează de către structurile de profil din cadrul entităților unde sunt angajați funcționarii publici, accentul fiind pus pe perfecționarea angajaților.

Școala de Administrație Publică este o instituție administrativă de stat sub supravegherea Cancelariei de Stat, care implementează politica în domeniul pregătirii funcționarilor publici profesioniști.

Obiectivele Școlii de Administrație Publică sunt următoarele:

- formulează programe de formare a funcționarilor publici în conformitate cu misiunea Cancelariei de Stat pentru anul în curs;
- coordonează și asigură procesul de pregătire a funcționarilor publici;

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

- formulează proiecte de acte normative, rapoarte, programe și alte documente legate de pregătirea funcționarilor publici.

LITUANIA

Funcția publică este reglementată diferit în funcție de profesie, astfel că activitatea angajaților publici (profesori, medici etc.) intră sub incidența prevederilor Codului Muncii, iar funcționarii publici (angajații care îndeplinesc activități în cadrul administrației publice, în instituții de stat sau municipale, care au statutul de autorități publice) sunt cuprinși în Legea privind funcția publică (1999)³⁶.

Funcționarii publici se împart în:

- funcționari publici de carieră;
- șefi de instituții;
- funcționarii publici cu statut special (polițiști, pompieri, ofițeri de frontieră etc.).

Fiecare instituție acționează ca o autoritate independentă. Aceasta asigură managementul și cariera personalului, aprobă programele de instruire, angajările, concedierile și deciziile de promovare.

Pentru a deveni funcționar public de carieră, fiecare persoană trebuie să treacă o selecție în două etape. În prima etapă a procedurii, fiecare solicitant este supus unui test de aptitudini generale. A doua etapă a procedurii constă într-o probă practică/ interviu organizat de angajator. Competențele candidaților sunt evaluate de către o comisie specială. Propunerile pentru candidații la serviciul public (stagiați sau pentru o perioadă de probă) se transmit:

1) pentru candidații care vor fi numiți în funcție la Parlament sau președinție - la Președintele Seimului sau la Biroul Președintelui Republicii Lituania;

2) pentru candidații care vor fi numiți în funcții la Curtea Constituțională sau la Curtea Supremă - la grefele acestor instanțe;

3) pentru candidații care vor fi numiți în funcții aflate la:

- nivelul instanțelor;
- birourile procurorilor;
- Biroul Național de Audit;
- Banca Lituaniei;
- Oficiul Ombudsmanului;
- Oficiul Ombudsmanului pentru Egalitatea de Șanse;
- Departamentul Securității Statului - la șefii acestor instituții și organisme;

4) în ceea ce privește candidații care vor fi numiți în funcții în instituții sau organisme aflate în subordinea Guvernului - la șeful structurii de cadre.

Funcționarii publici cu statut special (personal)³⁷ sunt recrutați cu procedură închisă

³⁶ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B>

³⁷ *Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas – viešojo administravimo valstybės tarnautojas, priimtas į tarnybą pareigoms, įrašytoms į Seimo patvirtintą politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių sąrašą* - Un funcționar public de încredere politică (personală) - un funcționar public al administrației publice care a fost angajat pentru funcția înscrisă pe lista funcțiilor funcționarilor publici de încredere politică (personală) aprobată de Seimas.

de către politicieni:

- 1) în Seim - de către președinte sau de o persoană autorizată de acesta;
- 2) la biroul președintelui - de către președintele Republicii sau reprezentantul său autorizat;
- 3) la biroul prim-ministrului și în departamentele coordonate de către Guvernul Republicii Lituania - de către prim-ministru sau reprezentantul său autorizat;
- 4) în ministere - în funcția de ministru adjunct, supleant etc. - de către secretarul general, la propunerea ministrului;
- 5) în structurile administrației locale - de către primar.

Din anul 2010, a fost pusă în practică o nouă formulă de evaluare a personalului angajat în funcții publice, care a introdus planuri anuale de performanță și modul de realizare a acestora. Dacă prestația funcționarului public este apreciată ca fiind foarte bună, comisia de evaluare poate propune avansarea lui.

În același an, au fost adoptate noi norme de promovare a mobilității și de dezvoltare profesională în rândul oficialilor superiori sau a șefilor din administrația centrală.

Performanța funcționarilor publici este evaluată de:

- un superior ierarhic direct al funcționarului public;
- serviciul de evaluare;
- structura de gestionare a personalului;
- comisia de evaluare a personalului.

Superiorul ierarhic direct al funcționarului public evaluează, anual, performanțele funcționarului public în conformitate cu procedura stabilită de ministrul responsabil pentru funcția publică. Acesta, după evaluarea serviciului, va propune conducătorului instituției sau organismului:

- să acorde unui funcționar public un bonus pentru rezultate foarte bune;
- să-l transfere într-o altă funcție în același grad, sau mai mic (evaluare nesatisfăcătoare a performanței).

Activitatea unui funcționar public, care nu este șef al unei instituții sau al unei unități subordonate, este reevaluată de către comisia de evaluare din instituție după o evaluare notată de către managerul direct cu calificativul "nesatisfăcător".

Comisia de evaluare a personalului, în cazurile de evaluare notată cu "nesatisfăcător" poate propune șefilor instituției:

- concedierea funcționarilor respectivi;
- transferul funcționarilor într-un alt post din aceeași categorie, într-o altă instituție sau structură.

LUXEMBURG

Conform prevederilor Codului Administrativ³⁸:

- funcționarii publici își desfășoară activitatea în servicii ale statului;
- din categoria funcționarilor publici fac parte magistrații, judecătorii și alte persoane care lucrează în instanțele judecătorești, profesorii care își desfășoară activitatea în școlile primare și gimnaziale; persoanele care lucrează în forțele de poliție, armată sau servicii asemănătoare.

Pentru a fi selectați, funcționarii publici trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să fie cetățeni europeni (cetățenia statului este necesară pentru posturile vacante de interes public și de stat);
- să aibă capacitate juridică deplină;
- să fie ireproșabili din punct de vedere moral;
- să aibă sănătate adecvată (fizic și psihologic) pentru îndeplinirea serviciului public;
- să îndeplinească cerințele de calificare solicitate de postul respectiv;
- să dețină pregătirea necesară pentru cariera selectată;
- să cunoască cele trei limbi oficiale;
- să finalizeze cu succes un stagiu de trei ani și să susțină examenul final corespunzător.

Un funcționar public demis nu poate depune o nouă cerere pentru a fi angajat într-o funcție publică.

Recrutarea funcționarilor publici se poate face intern sau extern. Recrutarea internă prevede faptul că doar funcționarii publici sunt informați despre locurile libere și pot solicita informații direct la birourile serviciilor unde aceste posturi sunt scoase la concurs.

Pentru recrutarea externă, posturile vacante sunt publicate în mod deschis, orice persoană putând aplica pentru ocuparea unei funcții publice.

Există două proceduri:

- recrutarea descentralizată: candidații trimit cererea direct structurii respective, are loc o preselecție, iar candidații selectați trebuie să susțină examene și interviuri diferite înainte de a se face alegerea finală.

- recrutarea în vederea examinării: candidații aplică și susțin un examen pentru un anumit nivel de carieră.

Evaluarea performanței profesionale a funcționarilor publici este bazată pe sistemul de gestionare a obiectivelor. Acest tip de evaluare se aplică pentru toate categoriile de funcționari, fiind un criteriu pentru stabilirea salariilor și a procedurilor de avansare a acestora.

Evaluarea prezintă următoarele etape:

- (a) practică profesională, inclusiv verificarea abilităților teoretice, tehnice și practice;
- b) realizarea planului individual de lucru.

Rezultatul evaluării este exprimat în niveluri de performanță definite după cum urmează:

- nivelul de performanță 4 este echivalent cu "depășește așteptările";
- nivelul de performanță 3 este echivalent cu "îndeplinește toate așteptările";

³⁸ http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-fonction_publique-20161225-fr-pdf.pdf

- nivelul de performanță 2 este echivalent cu "îndeplinește o mare parte din așteptări";

- nivelul de performanță 1 este echivalent cu "neîndeplinirea așteptărilor".

În ultimele trei luni ale stagiului de evaluare, este organizat un interviu de specialitate între funcționar și evaluator. În cadrul acestui interviu, funcționarul respectiv poate fi însoțit de un alt cadru din structura în care își desfășoară activitatea. Șeful entității stabilește rezultatul evaluării în baza observațiilor structurii de evaluare.

Atunci când angajatul obține nivelul de performanță 2, șeful administrației îi trimite o recomandare de instruire în domeniile de competență considerate insuficient acoperite, identificate în timpul evaluării. Funcționarul beneficiază de o perioadă de concediu pentru a-și îmbunătăți pregătirea. Situația este similară și în cazul în care funcționarul obține nivelul de performanță 1, iar în ambele circumstanțe funcționarul nu mai poate promova.

Pentru stagiaari, evaluarea performanței profesionale se face la sfârșitul fiecărei perioade de referință. Dacă aceasta este mai mică de un semestru, nu va mai fi evaluată. În timpul interviului de evaluare, stagiarul este însoțit de mentorul său.

POLONIA

Aspectele generale referitoare la funcția publică și funcționarii publici sunt reglementate de Legea privind funcția publică (2008).

Corpul funcționarilor publici este format din personalul angajat în cadrul următoarelor instituții:

- Cancelaria premierului;
- birourile miniștrilor și președinților comisiilor care fac parte din Consiliul de Miniștri, precum și din oficiile centrale ale organelor administrației guvernamentale;
- birourile din voievodate și din alte structuri auxiliare ale organismelor locale din cadrul administrației guvernamentale;
- posturile de comandă, inspectoratele și alte structuri organizatorice, aparate auxiliare ale serviciilor publice;
- Biroul Central al Poliției,
- unități bugetare de stat, care gestionează fonduri ale statului.

Potrivit articolului 4 din Legea privind funcția publică din 21 noiembrie 2008³⁹, o persoană fizică este eligibilă să fie angajată într-o funcție publică, dacă:

- *este un cetățean polonez, cu o singură excepție* - Directorul general al Oficiului, atunci când publică informații despre posturile vacante, va indica, cu acordul șefului serviciului public, posturile vacante pentru care, pe lângă cetățenii polonezi, pot solicita angajarea și cetățeni ai Uniunii Europene sau din alte țări, cu condiția ca aceștia să fie angajați pe teritoriul Republicii Poloneze în conformitate cu acordurile internaționale sau legislația UE.

- *are capacitate deplină de exercițiu;*
- *nu a fost sancționat pentru săvârșirea unei infracțiuni de orice fel;*
- *deține calificările necesare pentru o anumită funcție;*
- *se bucură de o reputație impecabilă.*

³⁹ Legea privind serviciul public: <https://www.gov.pl/web/civilservice/legal-framework>

O persoană care nu are cetățenie poloneză poate fi angajată într-o poziție în care sarcinile îndeplinite nu includ participarea directă sau indirectă la exercitarea autorității publice, precum și în funcții care vizează protecția interesului național general, cu condiția să cunoască limba poloneză.

Fiecare cetățean are dreptul să obțină informații despre posturile vacante din cadrul serviciului public. Recrutarea în funcția publică este deschisă publicului și se bazează pe principiul concurenței, cu excepția funcțiilor clasificate drept funcții de conducere.

În conformitate cu prevederile legale, acestea sunt:

- director general de serviciu;
- director departament sau unitate echivalentă din Cancelaria Prim-Ministrului, oficiile ministeriale, birourile agențiilor centrale ale administrației guvernului și, de asemenea, persoanele care gestionează unități sau entități echivalente în Birourile Voievodatului și adjunctii acestora, etc.

Serviciul Funcționarilor Publici este un organ al administrației publice centrale, aflat în subordinea prim-ministrului.⁴⁰

Legea privind funcția publică prevede că un funcționar public angajat în baza unui contract de muncă pe o perioadă nedeterminată este supus unei evaluări periodice a performanței, care este realizată de către un superior direct. În conformitate cu prevederile legale, evaluarea periodică a performanței se referă la îndeplinirea îndatoririlor care rezultă din fișa postului său.

Unui funcționar public care a obținut două evaluări periodice pozitive succesive, i se acordă următorul grad în termen de 30 de zile din ziua în care funcționarul public a primit evaluarea periodică. În cazul a două evaluări negative ale activității are loc desfacerea contractului de muncă al funcționarului public, cu o notificare prealabilă de 3 luni.

PORTUGALIA

Reglementarea funcției publice este prevăzută de Legile nr. 35/2014⁴¹ și nr. 66-B/2007⁴².

În cuprinsul articolului 17 din Legea cadru nr. 35/ 2014, sunt enunțate criteriile generale pe care trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a accede într-o funcție publică: cetățenie portugheză, vârsta minimă de 18 ani, capacitate deplină de muncă, stare de sănătate adecvată, lipsa oricărei interdicții de a deține o funcție publică, deținerea unui carnet de vaccinare obligatorie.

De asemenea, articolul 18 prevede necesitatea deținerii unei diplome academice sau a unui certificat profesional, în funcție de cerințele specifice ale postului.

Recrutarea este decisă de către conducătorul instituției și are loc prin procedură de concurs deschis, publicat în partea a 2-a a Monitorului Oficial.

Publicitatea procedurii de concurs deschis va include trimiterea la numărul de posturi care trebuie ocupate și caracterizarea postului.

⁴⁰ <https://www.gov.pl/web/civilservice>

⁴¹ https://www.dgaep.gov.pt/EN/upload/legislation/Lei_35_2014.pdf

⁴² <https://dre.pt/pesquisa/-/search/227271/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2066-B%2F2007%2C%20de+28+de+dezembro>

În cadrul procedurii de selecție pentru personalul debutant sunt obligatorii o serie de testări:

- a) teste de cunoștințe, destinate evaluării competențelor tehnice necesare îndeplinirii funcției;
- b) evaluarea psihologică, menită să evalueze alte competențe necesare pentru îndeplinirea funcției.

În cazul în care pentru un post vacant candidează o persoană care este funcționar public, selecția se realizează în baza evaluării curriculare și a unui interviu.

Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul Parlamentului este supus unui regim special de muncă: Legea nr. 23/2011, care reglementează statutul personalului parlamentar⁴³; Legea care reglementează organizarea și modul de lucru ale departamentelor și serviciilor Adunării Republicii (Legea nr. 28/2003)⁴⁴ și Rezoluția nr. 49/2015 care cuprinde managementul și evaluarea performanței personalului care lucrează în Parlament⁴⁵.

Funcțiile parlamentare sunt de mai multe categorii. În mod excepțional, atunci când este necesară ocuparea unei funcții complexe sau specifice din punct de vedere tehnic, pot fi angajate persoane care au studii universitare, calificări profesionale sau experiență egală sau mai mare decât cele cerute în mod normal pentru acel post.

Recrutarea acestor persoane se poate realiza la solicitarea factorilor de decizie din Adunarea Republicii. Personalul debutant este recrutat și selectat prin procedura de numire competitivă. După obținerea avizelor necesare, secretarul general poate autoriza recrutarea personalului parlamentar necesar pentru ocuparea posturilor esențiale pentru desfășurarea activităților departamentelor și serviciilor Adunării Republicii, cu condiția ca acestea să fie prevăzute în bugetul de personal aprobat.

Ocuparea posturilor pe durată determinată va fi, de asemenea, precedată de o numire competitivă în următoarele cazuri:

- necesitatea îndeplinirii cerințelor operaționale urgente ale departamentelor și serviciilor;
- înlocuirea unui membru absent al personalului parlamentar sau care, din orice motiv, nu poate să-și desfășoare activitatea;
- îndeplinirea unei sarcini temporare, care să fie clar definită, cum ar fi dezvoltarea și implementarea proiectelor care nu fac parte din activitățile normale ale departamentelor și serviciilor;

Procese de recrutare pentru ocuparea posturilor la Adunarea Republicii trebuie să respecte următoarele principii:

- a) libertatea de a aplica pentru aceste posturi;
- b) condiții și oportunități egale pentru toți candidații;
- c) neutralitatea componenței comisiei de verificare a competențelor;
- d) aplicarea metodelor și criteriilor de evaluare obiectivă;
- e) prezentarea prealabilă a metodelor de selecție, a sistemului de clasificare finală și a programelor de testare a cunoștințelor;
- f) dreptul la contestație.

⁴³ <https://dre.pt/pesquisa/-/search/287780/details/maximized>

⁴⁴ https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/LOFAR_Anotada.pdf

⁴⁵ <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/67175406/details/normal?l=1>

În general, procedura include:

- test scris al cunoștințelor specifice domeniului de specialitate respectiv;
- testarea cunoștințelor IT și cel puțin a unei limbi străine;
- evaluarea curriculum-ului;
- interviu de evaluare a competențelor.

Ca regulă generală în ceea ce privește evaluarea, se va face o trecere obligatorie la nivelul de salarizare superior atunci când funcționarul a acumulat opt puncte în urma evaluărilor de performanță, conform Rezoluției nr. 49/2015 privind managementul și evaluarea performanței personalului care lucrează în Parlament. Punctele menționate se însumează după cum urmează: 3 puncte pentru fiecare clasificare de "foarte bine"; 2 puncte pentru fiecare clasificare de "bine"; 1 punct pentru fiecare clasificare "satisfăcător".

SPANIA

Conform Decretului regal nr. 5/2015⁴⁶, sunt angajați ai administrației publice cei care îndeplinesc funcții în acest sector de interes general. Angajații sunt clasificați în:

- a. funcționari publici;
- b. funcționari interimari;
- c. personal contractual;
- d. angajați pe durată determinată.

Selecția candidaților pentru funcția publică parlamentară se efectuează pe baza meritelor și competențelor. Accesul într-un serviciu public al persoanelor cu handicap se bazează pe principiul egalității de șanse, avizele necesare fiind solicitate atunci când situația o impune.

Admiterea la procedura de selecție pentru accesul într-o funcție publică, implică următoarele condiții de îndeplinit:

- a) cetățenie spaniolă și vârsta necesară;
- b) studiile solicitate pentru postul respectiv, la data depunerii cererii;
- c) în unele situații este necesară decizia unei instanțe;
- d) stare de sănătate adecvată;
- e) îndeplinirea tuturor condițiilor prevăzute în anunțul public.

În anunțul concursurilor nu se poate stabili nicio condiție care implică o discriminare bazată pe rasă, sex, religie, opinie, loc de naștere, reședință sau orice alte condiții sau circumstanțe cu caracter personal sau social cu privire la ideologia, religia sau credințele solicitanților.

În cazul Parlamentului, în funcție de situație, acesta poate să organizeze instruirea candidaților pentru înscrierea în diferite categorii ale funcționarilor publici parlamentari.

Atât selecția cât și examinările candidaților sunt publice.

Traseul de carieră precum și criteriile de motivare și evaluare a funcționarilor publici sunt reglementate în conformitate cu secțiunea 76 din lege.

Grupa A este împărțită în două categorii: A1 și A2. Este necesară deținerea unei diplome universitare. Clasificarea baremelor în fiecare subgrup va depinde de nivelul de

⁴⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

responsabilitate al îndatoririlor care trebuie îndeplinite și de caracteristicile examenelor de admitere.

Pentru accesul în grupa B este necesară deținerea titlului de tehnician superior.

Grupa C este împărțită în două subgrupe C1 și C2, în funcție de calificările necesare pentru admitere: studii de licență sau absolvent de învățământ secundar.

Evaluările activităților desfășurate de funcționari sunt realizate de către conducerile instituțiilor: Parlament, Guvern sau Adunările Comunităților.

SUEDIA

Principala lege aplicabilă funcționarilor publici guvernamentali și celor angajați în structurile autorităților locale și regionale este Legea nr. 260/1994⁴⁷.

Aproape toate pozițiile din sectorul public se ocupă în urma anunțurilor publicate în mass-media. La recrutarea funcționarilor publici se are în vedere întreaga carieră a persoanei respective.

Legislația în vigoare prevede ca numirea funcționarilor publici să se facă numai pe baza meritului și competenței. În unele cazuri, aceasta poate implica examene scrise (cum ar fi o carieră în Ministerul de Externe) sau evaluarea detaliată a notelor academice (în ceea ce privește accesul în magistratură), teste psihologice sau fizice (de exemplu în Poliție și Armată) sau alte proceduri.

Cea mai comună abordare este evaluarea competențelor tuturor solicitanților și convocarea celor mai calificați candidați pentru interviuri, la fel ca în sectorul privat.

Practicile de recrutare ale Guvernului și agențiilor sale sunt supuse controlului de către Oficiul Național de Audit și de către Riksdag, prin structurile sale specifice.

Politica de ocupare a forței de muncă în sectorul public este, în multe privințe, similară cu cea aplicabilă în sectorul privat.

În general, responsabilitățile nu sunt specificate în lege, dar angajații publici pot fi supuși răspunderii penale dacă sunt găsiți vinovați de neglijență sau abuz în serviciu (cap. 20, art. 1 Cod Penal). O conduită incorectă poate fi, de asemenea, motiv pentru aplicarea de sancțiuni disciplinare sau încetarea raporturilor de muncă. Dreptul angajaților publici de a avea mai multe slujbe este restricționat pentru a evita eventualele conflicte de interese.

În plus, funcționarii publici sunt supuși monitorizării de către Ombudsman și de către Procurorul General, care pot iniția proceduri împotriva acestora. Orice cetățean poate depune plângeri la autoritățile menționate, referitor la activitatea desfășurată de un funcționar public.

Un angajat care, în mod intenționat sau din neglijență, își încalcă atribuțiile de serviciu, poate primi o sancțiune disciplinară pentru conduită incorectă. Dacă eroarea este minoră în toate circumstanțele, nu se acordă nicio penalitate. Sancțiunile disciplinare pot cuprinde inclusiv tăieri salariale, care reprezintă un maxim de 25% din salariul zilnic, pentru o perioadă de maxim 30 de zile.

⁴⁷ <https://www.government.se/4ac877/contentassets/686c614c5f4e4acb9170fb18bdac5c68/sfs-1994260-public-employment-act>

O sancțiune disciplinară poate fi aplicată numai dacă, în termen de doi ani de la săvârșirea infracțiunii, salariatul a fost înștiințat în scris despre acest lucru. Funcționarul public poate contesta sancțiunile aplicate la instanțele specializate.

ȚĂRILE DE JOS

Legea privind normalizarea statutului juridic al funcționarilor publici (Wnra)⁴⁸, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2020, implementează o schimbare de fond în privința statutului funcționarilor publici, una dintre modificările introduse prin lege fiind transformarea numirii unilaterale a funcționarilor publici - principiu pe care se întemeiau, anterior, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici - într-un contract de muncă bilateral.

Principalele consecințe pentru funcționarii publici sunt următoarele:

- numirile unilaterale nu vor mai fi aplicabile, acestea vor fi înlocuite cu contracte de muncă bilaterale;
- instanțele raionale vor soluționa litigiile de muncă care implică funcționari publici;
- procedurile de concediere vor fi, de asemenea, aliniate cu sectorul privat: autoritățile publice vor putea concedia lucrătorii numai după intervenția Agenției de Asigurare a Angajaților (UWV) și a instanței de district.

Beneficiile materiale pentru angajați, cum ar fi salariile, bonusurile de sfârșit de an și orele de concediu anual, nu sunt afectate de noua lege. În plus, funcționarii publici își vor păstra statutul special. Noua lege a funcționarilor publici conține în continuare dispoziții privind obligația de confidențialitate, interdicția de acceptare a cadourilor și obligația de a raporta orice activitate secundară.

Modificările afectează toți funcționarii publici, inclusiv angajații De Nederlandsche Bank, Sociale Verzekeringsbank și UWV.

Angajații poliției, forțelor armate, judecătoria și personalul care lucrează pentru oficiali legali și politici, cum ar fi deputații, primarii și consilierii, vor fi excluși din Wnra, ceea ce înseamnă că își vor păstra statutul existent.

Există două categorii de angajați din sectorul public:

A. Funcționari publici cu statut de drept public. Condițiile lor de angajare sunt foarte asemănătoare cu cele din sectorul privat.

B. Angajații contractuali cu contract privat. Acest tip de contract a fost abrogat în 1993, astfel încât această categorie de angajați va dispărea în cele din urmă.

Ocuparea forței de muncă în sectorul public este un sistem deschis bazat pe poziție, astfel încât angajații să poată obține promovarea doar prin aplicarea la un alt post.

Locurile de muncă vacante sunt accesibile teoretic tuturor cetățenilor olandezi, în conformitate cu competențele lor.

Numirea într-o funcție publică presupune parcurgerea unei proceduri. Aceasta este supusă mai multor reguli care oferă dreptul solicitanților la:

- o șansă echitabilă de a fi numit în funcție;

⁴⁸ <https://connective.eu/the-act-on-the-normalisation-of-the-legal-status-of-civil-servants-wnra/>

- obținerea de informații necesare la accesul într-o funcție publică;
- protecția vieții private;
- tratamentul confidențial al datelor personale;
- procedură eficientă de ocupare a unui post;
- formularea unei plângeri întemeiate căreia i se va acorda atenția cuvenită.

Candidații nu mai sunt obligați să efectueze un examen medical, cu excepția cazului în care:

- examinarea medicală este justificată în interesul cerințelor specifice ale postului;
- există o obligație legală de a efectua un examen medical la numirea în funcție.

Fiecare minister menține și actualizează periodic o listă de posturi pentru care examinarea medicală este necesară. Autoritatea competentă poate solicita, de asemenea, realizarea unui test psihologic și obținerea unui certificat de bună conduită.

Pozițiile confidențiale necesită o verificare de securitate.

Toți funcționarii publici trebuie să susțină un interviu de performanță cel puțin o dată pe an cu un oficial desemnat, de obicei superiorul lor imediat. Interviul vizează performanțele angajatului în perioada analizată, iar cele două părți trebuie să ajungă la un acord cu privire la performanțele viitoare și dezvoltarea personală a angajatului.

Dacă angajatul nu a atins valoarea maximă a salariului prevăzut pentru funcția ocupată, interviul stă la baza deciziei privind acordarea sau nu a următoarei creșteri salariale. Interviurile cu funcționarii publici care au ocupat același post timp de cinci ani trebuie să fie concentrate asupra modului în care cariera lor ar trebui să progreseze.

Angajații care au ocupat același loc de muncă timp de trei ani sau mai mult pot beneficia de o analiză a carierei efectuată de un consultant profesionist pe cheltuiela angajatorului. Rezultatele acesteia sunt, în principiu, confidențiale, dar angajatul se poate referi la concluziile analizei în timpul interviului în scopul dezvoltării ulterioare a carierei.

Dacă oricare dintre părți consideră că este necesar, se poate realiza o evaluare. Evaluarea nu este finalizată până la consultarea salariatului, acesta putând depune obiecții la autoritatea competentă în termen de șase săptămâni de la primirea evaluării finale.

Biroul pentru serviciul public superior (ABD: Bureau Algemene Bestuursdienst) este organizația centrală de dezvoltare a managementului pentru funcționarii publici din administrația publică centrală. Acesta își propune să promoveze calitatea la nivelurile administrative superioare ale departamentelor guvernamentale. Biroul este responsabil pentru recrutarea și selectarea managerilor și acționează ca angajator al Top Management Group. Biroul face parte din Ministerul de Interne și Relațiile cu Regatul^{49, 50}

Vârsta medie la intrarea în grupul de serviciu public superior este cuprinsă între 30-50 de ani.

Înălții funcționari publici sunt numiți pentru 5 ani, cu două posibilități de prelungire a acestei perioade pentru încă un an, deși există și numiri pe perioadă nedeterminată. Decizia finală de numire aparține ministrului.

Plata pentru înălții funcționari publici este stabilită de guvern. Aprobarea de către Parlament nu este necesară, ci este solicitată în mod informal. Funcționarii publici superiori primesc doar salariul de bază.

⁴⁹ <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-the-interior-and-kingdom-relations>

⁵⁰ <https://www.algemenebestuursdienst.nl/organisatie/organisation>

UNGARIA

Fiecare minister are propriul său departament responsabil cu resursele umane. Cu toate acestea, ministerul 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.

Legea CXCI din 2011⁵¹ privind funcționarii publici stabilește condițiile generale/cerințele de numire într-o funcție publică:

- lipsa antecedentelor penale;
- capacitate deplină de exercițiu;
- nivel educațional minim de învățământ secundar finalizat;
- cetățenie maghiară;

Angajatorul poate stabili și alte condiții profesionale pentru postul respectiv:

- calificări;
- 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 administrativ guvernamental de resurse umane de sub autoritatea prim-ministrului este responsabil cu gestionarea posturilor vacante și supravegherea numărului personalului de bază al organizațiilor administrative guvernamentale. Activitățile Centrului se referă numai la funcționarii publici din administrația de stat.

În prezent, există trei categorii de funcționari publici:

- a) oficialii guvernamentali (kormánytisztviselő) lucrează în autoritățile administrației centrale (de exemplu, cele controlate de guvern);
- b) funcționarii de stat (állami tisztviselő) sunt angajați în birourile teritoriale ale organizațiilor administrației publice subordonate central menționate mai sus și
- c) funcționarii publici (köztisztviselő) lucrează în organizații ale administrației publice subordonate altor entități decât guvernul precum organizațiile autonome ale administrației publice (organisme de reglementare etc.).

⁵¹ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100199.TV>