



STRATEGIA PRIVIND DEZVOLTAREA FUNCȚIEI PUBLICE (SDFP)

2016-2020

Scopul strategiei este de a pune bazele unei **politici de resurse umane coerente** a Guvernului, astfel încât în viitor administrația românească să aibă angajați profesioniști, care activează într-un cadru stabil, transparent și predictibil, fiind responsabili pentru rezultatele obținute și capabili să elaboreze și implementeze politici publice eficiente, ce vor susține dezvoltarea durabilă a României.

Strategia a pornit de la problemele pe care le presupune gestionarea tuturor categoriilor de angajați în sistemul public și a identificat un set de **20 de măsuri** pentru o îmbunătățire vizibilă a situației până în 2020.

Pentru a ajunge la problemele identificate și soluțiile propuse, s-a pornit de la 4 întrebări:

01

CINE gestionează politica de resurse umane în administrația publică și CUM?

02

CARE este relația dintre nivelul politic și cel administrativ?

03

CUM se asigură performanța în funcția publică?

04

CUM sunt susținute etica, integritatea și conduita profesională în administrație?

CINE gestionează politica de resurse umane în administrația publică și CUM?



UNDE SUNTEM

Nu avem un set unic de reguli:

În absența unui cadru unic de reglementare, pentru fiecare din cele 3 mari categorii de angajați publici (funcționari publici, personal contractual, demnitari) și sub-categoriile acestora avem reglementări multiple și diferite, fără a exista un numitor comun.

Nu avem o evidență clară, centralizată:

Există aprox. 1.181.867 funcții ocupate în sectorul public din România, publice, contractuale și „politice”, pentru care nu există o evidență unică cu privire la ocupare și profilul ocupanților, sau informații corecte, complete, actuale și comparabile privind evoluțiile de la o perioadă la alta.

Din aceștia, funcționarii publici (care ocupă funcții publice în condițiile legii 188) sunt doar aprox. 10% (în jur de 160.000 funcții publice)

Astfel, Agenția Națională a Funcționarilor Publici se ocupă de managementul a doar 10% din persoanele angajate în administrație.

Nu există date cu privire la personalul contractual și demnitari și nici în legătură cu modalitatea în care persoanele respective ocupă și exercită funcțiile deținute.

Pentru recrutarea, formarea și evaluarea funcționarilor cu statut special (polițiști, diplomați etc.), fiecare minister este responsabil, fără a exista un set de principii și reguli comune care să se aplice tuturor (de ex., recrutare, formare și evaluare făcute în baza unui set de cadre de competențe).

UNDE VREM SĂ AJUNGEM

O imagine mai clară cu privire la angajații publici, la responsabilitățile, drepturile și performanța lor și, implicit, la eficiența cheltuielilor de resurse umane din bani publici

Recrutare, evaluare și formare pe bază de competență, competiție, transparență și performanță pentru întreg sistemul public

Politici de resurse umane bazate pe date și informații concrete, corecte, coerente și actuale

Capacitate reală de monitorizare și evaluare a domeniului per ansamblu, nu doar pe părți componente

Accesul cetățenilor, instituțiilor, partenerilor naționali și internaționali, etc., la informații relevante cu privire la administrație și decizii

Principala provocare

FRAGMENTAREA: un prim obstacol în calea unei politici coerente

CINE gestionează politica de resurse umane în administrația publică și CUM?

CE NE PROPUNEM

1. Clarificarea funcțiilor din administrație și stabilirea unui set de principii aplicabile tuturor în ceea ce privește recrutarea, exercitarea și evaluarea activității în administrație:

Competența
Competiția
Transparența
Performanța

Într-un cadru legal unic

2. Un Sistem Electronic Național de Evidență a Ocupării în Administrația Publică, administrat de ANFP și utilizat în timp real de toate autoritățile și instituțiile publice
3. Înființarea unei structuri de tip "câine de pază" (watch-dog), cu rol în elaborarea, monitorizarea și evaluarea tuturor politicilor de resurse umane din sectorul public



UNDE SUNTEM

Număr de reorganizări instituționale, semnificativ și vizibil influențat de ciclul electoral, care maschează și decizii politice cu privire la numiri în diferite funcții

Evitarea sistemului formal de recrutare în funcții de conducere, altele decât funcțiile „politice”, prin utilizarea excesivă a numirilor provizorii

Instabilitate legislativă și administrativă

În perioada 2006-2015 numărul de avize privind modificarea structurii de funcții publice sau a reorganizării activității a depășit în 2010 și 2013 de 4-5 ori valorile anterioare

În anul 2015 au fost acordate 2.179 avize pentru exercitarea cu caracter temporar a 3.050 funcții publice de conducere și corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici

În perioada 2008 - 2015, Legea cadru a funcției publice – Legea nr. 188/1999 – a suferit 22 de modificări, unele prin ordonanțe de urgență declarate ulterior neconstituționale, care au produs bulversări importante în sistem.

UNDE VREM SĂ AJUNGEM

Mai puține posibilități pentru decizii arbitrare, indiferent dacă este vorba de o personalizare a proceselor decizionale, de decizii manageriale neinspirate sau de eșecuri de management datorate deficitului de competențe la nivel tehnic

Mai puține riscuri de corupție și abuz în legătură cu ocuparea și exercitarea de funcții publice, atât de sus în jos, prin exercitarea autorității funcțiilor politice, cât și de jos în sus, prin exercitarea unui așa-numit „monopol asupra hârtiilor”

Așteptări rezonabile în legătură cu responsabilitatea managerilor de instituții pentru succesele sau eșecurile de politici publice

Principala provocare

„POLITIZAREA” administrației afectează profesionalismul și autonomia funcționarilor

CE NE PROPUNEM

4. Un sistem de evaluare a inițiativelor de reorganizare instituțională inclusiv din perspectiva coerenței, predictibilității, sustenabilității și conformității cu obiectivele asumate la nivel național (ANFP și structura de tip „watchdog”)
5. Un mecanism de avertizare timpurie cu privire la potențialul impact negativ al inițiativelor legislative sau administrative asupra profesionalismului, stabilității, transparenței și predictibilității în sistemul public, precum și cu privire la caracterul arbitrar și lipsa de fundamentare a acestui tip de inițiative (ANFP și structura de tip „watchdog”)
6. Eliminarea dispozițiilor legale generatoare de excepții de la regulile generale și de la aplicarea oricăruia dintre cele 4 principii generale
7. Crearea unei legături legitime între nivelul politic și administrativ, care să consolideze responsabilitatea persoanelor aflate în funcții de conducere și a decidenților politici în ceea ce privește deciziile politice și cele de politici publice



CUM se asigură performanța în funcția publică?

UNDE SUNTEM

Nu există o politică de ocupare unitară în sistemul public, corelată cu nevoile sistemului (îmbătrânire, necesar de competențe noi, corelare cu piața muncii națională, europeană și internațională, etc.)

Mecanismele de recrutare și selecție în administrația publică nu sunt suficient de transparente și sunt axate pe abilități de memorare și proceduri birocratice, fără a viza competențele necesare pentru îndeplinirea mandatului instituției / autorității publice

Formarea angajaților publici este axată mai degrabă pe formă (participatul la un curs, o conferință, o vizită de studiu, etc.) decât pe fond (dezvoltarea unei/unor anume competențe, în scop determinat, într-un context și prin metode adaptate preferințelor și capacităților individuale)

Mecanisme de evaluare și promovare puțin orientate spre motivare, performanță și valorificarea potențialului individual

Remunerarea muncii prestate la un nivel inferior așteptărilor angajaților concomitent cu existența unor discrepanțe majore între instituții

UNDE VREM SĂ AJUNGEM

O politică de resurse umane coerentă în administrație

Combaterea prejudecăților și creșterea atractivității cu privire la angajarea în administrația românească, în primul rând prin integrarea perspectivei europene privind competitivitatea, profesionalismul, eficiența și echitatea

Mai multe informații despre funcții, mai mulți candidați potriviți pentru ocuparea acestora și mai puține eșecuri de recrutare

Funcționari publici profesioniști, neutri din punct de vedere politic, care acționează în condiții de stabilitate, transparență și predictibilitate, responsabili pentru rezultatele obținute și capabili să contribuie activ la generarea bunăstării colective

Cariera în administrația/în funcția publică, o oportunitate reală și o opțiune rezonabilă

Principala provocare

Modul în care se face recrutarea, evaluarea, formarea și salarizarea în administrație nu generează PERFORMANȚĂ

CE NE PROPUNEM

8. Introducerea cadrelor de competență/standarde ocupaționale actualizate, pentru toate categoriile de funcții, care să stea la baza proceselor de recrutare, evaluare și formare
9. Măsuri pentru corectarea dezechilibrelor din sistem și „deschiderea” sistemului (modificarea structurii sistemului, corelarea vechimilor, actualizarea condițiilor de ocupare, eliminarea unor bariere tematice, etc.) și o prezență mult mai activă pe piața forței de muncă a statului ca și angajator
10. Evaluare și testare a fezabilității introducerii concursului național ca unică bază de intrare în corpul funcționarilor publici
11. Consiliere și orientare profesională specializată pentru dezvoltarea unei cariere în administrația și/sau funcția publică
12. Noi proceduri de recrutare și selecție pentru funcțiile publice, parțial informatizate, adaptate scopului și nivelului funcției și orientate spre validarea de aspecte relevante din punct de vedere calitativ cu privire la competențele persoanelor interesate
13. Noi mecanisme de planificare a activităților, evaluare a performanțelor profesionale individuale și promovare, capabile să reflecte și să susțină recunoașterea contribuțiilor individuale la atingerea obiectivelor instituționale
14. Transparență, echitate și predictibilitate în politicile salariale finanțate din fonduri publice – reguli de bază în revizuirea Legii cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice
15. Termeni de referință minimali pentru abordarea strategică în domeniul formării pentru administrația publică – Institutul Național de Administrație, responsabilizarea și responsabilitatea părților implicate, standarde de calitate și detalii cu privire la instruire



UNDE SUNTEM

Abordări punctuale ale prevenției, în loc de abordări de sistem

Accent mai mult pe sancționarea comportamentelor neconforme și încălcării regulilor, independent de motivul respectivelor comportamente ori încălcări, și mai puțin pe prevenție și sprijinirea persoanelor în a lua decizii informate

UNDE VREM SĂ AJUNGEM

Promovarea, și prin puterea exemplului, a unor valori precum cinste, probitate, onestitate

O mai mare încredere a cetățenilor în instituțiile statului, dobândită pe baza faptelor și a dovezilor concrete privind eforturile pentru schimbare

O contribuție reală la eforturile naționale de prevenire și combatere a corupției, reflectate de SNA

Principala provocare

Abateri de la etică, integritate, conduită profesională – probleme generate de sistem și de cultura administrativă în aceeași măsură

CE NE PROPUNEM

- 16.** Susținerea responsabilității și responsabilizării în funcția publică prin publicarea generalizată de informație în mod automat, mai ales în zonele sensibile: achiziții publice, investiții publice, execuții bugetare, evaluări preliminare și analize detaliate ale impactului politicilor publice, rapoarte de monitorizare și evaluare ex-post a politicilor publice
- 17.** Consolidarea statutului și întărirea rolului consilierului de etică – intervenție legislativă, standard de pregătire unic, formare specializată obligatorie, mai multe atribuții, sprijin și măsuri administrative pentru îndeplinirea noului rol, etc.
- 18.** Document-cadru unic, cu toate regulile privind conduita actualizate, pentru toate categoriile de funcții din administrație, disponibil pe pagina de internet a fiecărei autorități sau instituții publice
- 19.** Formare/informare periodică, obligatorie, cu privire la etica și integritatea în exercitarea de funcții în administrația publică
- 20.** Obligativitatea evidenței și managementului centralizat al funcțiilor și posturilor sensibile

