

PRACTICA NEPOTISMULUI ÎN SISTEMUL ADMINISTRATIV ROMÂNESC

CRISTIAN MIHAI AIRINEI*
MIHAELA AIRINEI**

ABSTRACT

THE PRACTICE OF NEPOTISM IN THE ROMANIAN ADMINISTRATIVE SYSTEM

This study, which deals with the phenomenon of “*nepotism*” within the Romanian administrative system, intends to present the way in which this practice that has taken roots and has even acquired the status of administrative custom affects the operation of public administration and, thereby, of contemporary Romanian society. The article presents the channels whereby civil servants are recruited and how the prerogatives of their position are exercised. The article also analyzes the government’s response to this crisis, which involved layoffs affecting 25% of its staff, coupled with salary cuts by the same percentage, and it points out a series of proposals for remedying the shortcomings observed.

Keywords: nepotism, public administration, civil servant, contractual staff, recruitment.

NOIUNA DE NEPOTISM ÎN CADRUL INSTITUȚIILOR PUBLICE

Administrația publică are rolul de a servi interesul membrilor societății, la nivel național și local.

Din punct de vedere organizatoric și funcțional, sistemul administrației publice are la bază următoarele două criterii fundamentale¹:

– Criteriul teritorial este cel care stă, în mod tradițional, la baza împărțirii autorităților administrative în *centrale* și *locale*, după raza teritorială în care acționează. Într-o abordare mai recentă, același criteriu reiese din interesul național sau local pe care îl reprezintă.

– Criteriul funcțional presupune defalcarea competenței în *general* și de *specialitate* (*special*).

Guvernul (la nivel central) și instituția primarului (la nivel local) au *competență generală*, fiind implicate în toate problemele societății (guvernul), respectiv ale comunității locale (instituția primarului), în timp ce ministerele au *competență specială*, fiind implicate doar în administrarea domeniului lor specific de activitate.

Nepotismul practicat în instituțiile statului aduce atingere obiectivului general de servire a interesului public, dar și altora specifice, precum: eficiența administrativă, credibilitatea

* Address correspondence to Cristian Mihai Airinei: București, sector 6, B-dul Iuliu Maniu nr. 160, Bl. I, Sc. A, apt. 10; e-mail: airineicristianmihai@yahoo.com.

** Beneficiar al proiectului „Burse Doctorale pentru o Societate Sustenabilă”, proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul Social European, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007–2013.

¹ Ioan Alexandru, *Administrația publică – teorii, realități, perspective*, ediția a III-a revizuită și actualizată, București, Editura Lumina Lex, 2002.

institutiilor, utilizarea responsabilă a banului public, coerența și raționalitatea procesului decizional sau nivelul de trai.

Exemplul clasic al practicii nepotismului considerăm că este reprezentat de modul de recrutare a personalului din sectorul public. Această „modalitate de încadrare” – problemă care va fi discutată în prima secțiune a demersului nostru – constituie însă abia primul pas făcut de un viitor angajat al statului, într-o carieră publică încununată de succese, în esat de favoritism și slugarnicie individuală și de grup asiduă, generându-se astfel o serie de efecte negative în funcționarea administrației, prea puțin cunoscute și studiate la noi.

La nivel de definiție, termenul *nepotism*² desemnează „faptul de a uza de autoritatea sau de influența personală în favoarea rudelor sau a prietenilor; promovare prin protecția rudelor și a prietenilor influenți – din fr. *népotisme*”, iar cel de *favoritism*³ se referă la o „acordare abuzivă și nemeritată de favoruri; (la pl.) favoruri acordate cuiva în mod abuziv și nemeritat – din fr. *favoritisme*”.

VICIEREA SISTEMULUI DE RECRUTARE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN CONTRACTUALI

Încadrarea unei persoane din afara sistemului public într-o instituție a statului se realizează prin concurs⁴. În cazul funcțiilor publice, această procedură „are la bază principiile competiției deschise, transparenței, meritelor profesionale și competenței, precum și cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale”⁵. Condițiile pe care orice potențial candidat trebuie să le îndeplinească, în cazul funcțiilor publice (pentru funcțiile contractuale, ordonatorul principal de credite stabilete prin regulament criteriile de selecție⁶), sunt următoarele⁷:

- a. să aibă cetățenia română și domiciliul în România;
- b. să cunoască limba română, scris și vorbit;
- c. să aibă vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d. să aibă o capacitate deplină de exercițiu;
- e. să se bucure de o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestat pe bază de examen medical de specialitate;
- f. să îndeplinească acele condiții de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- g. să îndeplinească acele condiții specifice pentru ocuparea funcției publice;
- h. să nu fi fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică îndeplinirea justitiei, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu

² Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”, *DEX (Dicționarul Explicativ al Limbii Române)*, București, Editura Univers Enciclopedic Gold, 2009.

³ *Ibidem*.

⁴ Art. 57, alin. (1) din Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (*republicat*), privind Statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare – pentru funcțiile publice și art. 7 alin. (1) din anexa I a Legii-Cadru nr. 330 din 5 noiembrie 2009, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare – pentru personalul contractual.

⁵ Art. 57, alin. (3) din Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (*republicat*), privind Statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare.

⁶ Art. 7 alin. (1) din anexa I a Legii-Cadru nr. 330 din 5 noiembrie 2009, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

⁷ A se vedea Art. 54 din Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (*republicat*), privind Statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare.

inten ie, care l-ar face incompatibil cu exercitarea func iei publice, cu excep ia situa iei în care a intervenit reabilitarea;

- i. s nu fi fost destituit dintr-o func ie public sau nu i-a încetat contractul individual de munc pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani;*
- j. s nu fi desf urat activitate de poli ie politic , astfel cum este definit prin lege.*

Condi iile de mai sus trebuie s apar în anun ul de organizare a concursului, al turi de condi iile de participare i condi iile de desf urare a acestuia, bibliografia, tematica i alte date necesare desf ur rii concursului. Acesta se public , de c tre autoritatea organizatoare, în „Monitorul Oficial al României”, Partea a III-a, precum i într-un cotidian de larg circula ie i se afi eaz la sediul autorit ii publice organizatoare a concursului, precum i pe pagina de internet (dac institu ia de ine), în sec iunea specific domeniului respectiv, cu cel pu în 30 de zile⁸ înainte de data stabilit pentru proba scris . Informa iile men ionate se men in la locul de afi are pân la finalizarea concursului. În situa ia în care institu ia consider oportun, poate realiza publicarea i prin alte forme de publicitate suplimentare⁹.

A adar, dup cum rezult din cele de mai sus, înscrierea la concurs este liber , în condi iile prezentate, însa abia acum intervine inechitatea. Deoarece întotdeauna se organizeaz o prob scris (lucrare sau test gril), urmat de proba oral (interviu) – pentru cei ce primesc nota de trecere la test (minimum 5 pentru func ionarii publici i minimum 7 pentru cei contractuali), exist o bibliografie (mai rar i o tematic), urmând ca subiectele s fie alese din aceasta. Persoana care trebuie s ocupe postul scos la concurs va cunoa te subiectele din timp, pentru „a nu- i bate capul” cu bibliografia (de regul mult prea stufoas ¹⁰), concursul fiind doar „de fa ad ” (pentru a avea caracter legal i a se respecta formalit ile necesare), având în vedere c solicitantul a discutat deja cu cineva din interior, la care s-a interesat sau care i-a spus despre concurs (de regul , factorul de conducere al direc iei generale/direc iei/serviciului/biroului), direct sau prin vreun intermediar (factor politic sau func ionar de conducere/execu ie din organiza ie), el primind deja dinainte acceptul de angajare. În acest fel, postul este ocupat de „cel ce trebuie”, iar concuren ii de bun -credin i-au consumat timpul i banii în van, pentru un simulacru.

O alt modalitate, înc mai pervers , de organizare a recrut rii, presupune cunoa terea ini ial a persoanei care urmeaz s ocupe postul (de multe ori, condi iile specifice pentru ocuparea acestuia fiind stabilite special pentru a corespunde cu CV-ul „pilosului”, ulterior urmând a se demara procedura de scoatere a postului la concurs).

Din p cate, de cele mai multe ori, cei care se înscriu la astfel de concursuri „f r interven ii” i f r a ine cont de dedesubturile murdare cu aparen legal sunt tinerii absolven i de studii universitare, care cred în iluzia c pot intra în sistem pe merit (unii au fost efi de promo ie, au f cut stagii Erasmus sau Leonardo da Vinci prin alte universit i/institu ii europene sau masterate în afara rii) îns angajatorul public nu d doi bani pe valoare i competen . E ecul, uneori repetat, îi determin pe ace tia s renun e i s se reorienteze c tre mediul privat

⁸ Termenul poate fi redus pentru func iile publice temporar vacante (pân la minimum 10 zile înainte de data stabilit pentru proba scris).

⁹ Art. 38 i 39 din Hot rrea nr. 611 din 4 iunie 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea i dezvoltarea carierei func ionarilor publici, cu modific rile i complet rile ulterioare.

¹⁰ În realitate, nici membrii comisiei de concurs din partea structurii organizatoare i nici ceilal i angaja i ai acesteia nu cunosc bibliografia indicat . În interior, acest fapt este binecunoscut îns nu va fi niciodat recunoscut în afara structurii, astfel c verificarea lucr rilor de examen se realizeaz superficial, de multe ori f r cunoa terea r spunsurilor corecte.

sau s aplice în str in tate, sperând s scape de societatea româneasc , în care au fost respin i¹¹; sau, finalmente, s se conformeze sistemului i s apeleze la vreo cuno tin mai sus-pus , pentru a putea p trunde totu i în sistem.

Trebuie s recunoa tem c reu esc s p trund în administra ia public i persoane competente, chiar f r a apela la interven ii, îns în num r redus i doar pe pozi ii pentru care nu exist interes (a se citi „nu exist pilo i”), deoarece ori postul presupune prea mult munc i responsabilitate, ori e insuficient remunerat.

Concluzionând, am încercat prezentarea procedurii de selec ie a celui mai bun candidat la concurs, dup care urmeaz stadiul în care acesta încearc s - i foloseasc toat priceperea i puterea de munc în exercitarea func iei în care a fost numit.

EXERCITAREA PREROGATIVELOR DE PUTERE PUBLIC

Odat p truns în serviciul public, noul angajat va trebui s duc la îndeplinire atribu iile din fi a postului. El va exercita prerogativele de putere public în realizarea lucr rilor sale. Efectele generate de favoritismul aplicat la concursul de angajare nu se vor l sa îns prea mult a teptate. Este evident c un astfel de func ionar nu va servi niciodat interesul public, institu ional. El este angajatul fidel al efului s u (care l-a adus în sistem) i/sau al celui ce i-a facilitat angajarea prin interven ia sa la factorul decizional. Astfel, superiorul o s se comporte ca un patron, iar func ionarul ca angajatul acestuia. Acesta din urm va executa ordinele efului s u f r comentarii i f r a ine cont de procedura administrativ (pe care, de regul , nu o cunoa te sau care nu-l intereseaz), legiferat prin acte normative precum Legea 188/1999, republicat , privind Statutul func ionarului public – ce prevede, la art. 45, alin. (3), c : „*Func ionarul public are dreptul s refuze, în scris i motivat, îndeplinirea dispozi iilor primite de la superiorul ierarhic, dac le consider ilegale. Dac cel care a emis dispozi ia o formuleaz în scris, func ionarul public este obligat s o execute, cu excep ia cazului în care aceasta este v dit ilegal . Func ionarul public are îndatorirea s aduc la cuno tin a superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispozi ia astfel de situa ii*”.

În orice caz, chiar i pentru un func ionar de bun credin , solicitarea unei dispozi ii în format scris de la superior presupune curaj i t ririe de caracter, având în vedere c , la evaluarea anual , subiectivitatea celui r nit în orgoliul propriu î i va spune cuvântul.

În ceea ce prive te refuzul îndeplinirii dispozi iei, chiar i dup formularea acesteia în scris, pe motiv c este „v dit ilegal ”, i raportarea acestui lucru la superiorul propriului ef, apar urm toarele dou situa ii, prezentate mai jos:

– în cazul în care cei doi superiori au aceea i culoare politic , i/sau dac superiorul a avut un rol în angajarea subordonatului (eful func ionarului de execu ie), mai mult ca sigur c dispozi ia va fi considerat legal (în cel mai bun caz se va realiza o u oar cosmetizare) i va trebui executat ;

– în cazul în care cei doi superiori au culori politice diferite i nu exist vreo leg tur direct sau indirect între ei, func ionarul de execu ie poate avea câ tig de cauz , urmând s nu mai duc la îndeplinire respectivul ordin.

Din punct de vedere practic, doar în a doua situa ie func ionarul de execu ie are anse de câ tig, în sensul neexecut rii ordinelor nelegale.

¹¹ Prin exodul tinerei elite române ti peste hotare, societatea sufer o adevarat „hemoragie” valoric . Astfel, investi ia f cut în ace ti tineri (*input-ul*), din taxele i impozitele contribuabililor, nu va mai fi nici m car recuperat , nici, desigur, poten iala valoare ad ugat pe care ar putea s o aduc societ ii.

În ambele cazuri, executantul va avea, în persoana managerului său, un dușman redutabil, care-i va purta o antipatie profundă și de lungă durată.

Oricum, cei ce abuzează de acest drept legal, ce reprezintă, de altfel, o obligație morală ce dovedește respect față de platitorul de taxe și impozite, sunt, din punct de vedere, mult prea puțini.

Revenind la relația dintre superior și subordonatul fidel, primul va căuta întotdeauna să-și răsplătească pe al cel de-al doilea, prin acordarea unor prime, premii, stimulente, zile libere ș.a., pentru ca obediința acestuia să continue sau chiar să se sporească. În acest mod se creează un cerc vicios, din care atât decidentul cât și executantul au de câștigat, în timp ce societatea are doar de pierdut, deoarece nu se va urmări realizarea „binelui comun”.

Mai mult, cei implicați în conjunctura de mai sus nu vor dori încetarea ei sau deranjarea funcționării acesteia, pentru a nu-și pierde avantajele.

Din acest motiv, funcționarii de bună-credință, ce manifestă imparțialitate și dezinteres față de afacerile și polițele superiorului, vor fi tratați precum paria și declarați *persona non grata* în serviciu, încercându-se îndepărtarea lor prin diverse modalități, precum: solicitarea demisiei, purtare abuzivă și/sau disprețuitoare și demotivare (neacordarea concediului în perioada planificat, nepromovare, neacordarea de premii/prime, evaluare anuală negativă). Acest tip de funcționari, animați de o motivație intrinsecă și de simțul datoriei, ce doresc să contribuie la realizarea binelui public și la dezvoltarea acestei societăți, nu sunt acceptați de guvernare (nivelul politic și cel administrativ de conducere – indiferent de culoarea politică pe care o au), dat fiind faptul că aceste resurse umane nu execută „fără să clipească”, orice dispoziție, aberantă sau chiar ilegală.

Cum ne-am putea oare imagina că, în astfel de condiții, o persoană competentă ar putea reuși să-și facă o carieră în administrația publică, contribuind în acest fel la tratarea (mai întâi) și eficientizarea (abia după) sistemului administrativ și, implicit, la furnizarea de servicii publice moderne, adaptate nevoilor societății, pentru o dezvoltare durabilă și armonioasă?

Bineînțeles că ne-am putea întreba de ce funcționarii nu execută pur și simplu dispozițiile efilor și, totodată, de ce au nevoie de prevederi legale care să-i protejeze de acestea. Explicația rezidă în faptul că acești executanți primesc lucruri repartizate de la superior, pe care, după finalizare, și le asumă, prin semnare. În acest fel, prin asumare, ei devin responsabili și răspund personal pentru documentul întocmit, motiv pentru care trebuie să fie convinși de existența unor premise bazate pe legalitate și corectitudine, pentru desfășurarea activității specifice muncii lor.

În cazul în care, prin absurd, factorul de execuție nu ar mai trebui să își asume documentele întocmite, lucrând fără vreun răspundere legal individual (precum, într-o echipă, un meseriaș realizează o muncă în indiviziune, răspunderea aparținând efului de echipă și/sau inginerului), atunci dispoziția managerului ar putea fi „literă de lege” pentru subordonat, deși răspunderea morală tot nu-ar putea fi exclusă.

REFORMA ADMINISTRAȚIEI PRIN DISPONIBILIZĂRI ȘI REDUCERI SALARIALE

O temă interesantă și oarecum de actualitate, în actualul context socio-economic, privește măsura guvernamentală nerezumată de a reforma sistemul administrativ prin diminuarea salariilor bugetarilor funcționari cu 25%, complementar cu concedierea a 25% dintre aceștia. Ne-am putea gândi că nu există o legătură directă cu tema nepotismului, abordată în prezenta lucrare. Lucrurile nu stau însă așa: prin reducerea retribuției, instituțiile publice au rămas fără oamenii bine pregătiți (unii dintre ei angajați chiar pe filiera preferințelor, dar profesionalizați între timp), care erau

capabili să-și găsească destul de ușor un alt serviciu¹², rămânând în sistem doar oamenii efului, care înregistrează și alte venituri ilicite, incompetenții, cei fără chef de muncă, dar și persoanele cu diferite obligații, care au nevoie de stabilitate (discutabil, în actualul context politico-economic).

Totodată, reducerea numărului de funcționari publici și contractuali cu 25 de procente ar fi o măsură corectă din punct de vedere managerial, dacă n-ar fi trebuit să pierdăm barca, sau urmează să o facem, oamenii care n-au învățat arta lingușirii superiorului ierarhic și care nu-și îndeplinesc acestuia, fără comentarii, dispozițiile politice (oricât de aberante ar fi).

Consider necesară dezvoltarea acestei ultime idei, deoarece, probabil, cea mai mare contribuție la proliferarea fenomenului de nepotism în sistemul public se datorează implicării factorului politic în administrație. Atunci când este schimbat un funcționar de conducere (de regulă, la schimbarea conducerii politice a instituției), succesorul îi aduce „propria echipă” (de fapt, propriii angajați), simulând procesul formal de recrutare. În funcție de modul în care a lucrat cu acestuia, după momentul predării tafetei unii îl urmează la noua funcție, în timp ce alții rămân pe loc (de unde noua conducere nu-i poate elimina imediat). Acest fenomen ciclic a generat atât ineficiență administrativă, cât și supraîncărcarea aparatului statal.

Nu contestăm faptul că sunt prea mulți funcționari (în unele structuri), dar nu a trebuit să procedăm. Mai democratic și poate chiar mai legal era să se realizeze o analiză sistemică managerială inițială (căci există destui manageri publici¹³), iar apoi, la evaluarea anuală (prevăzută tot de lege¹⁴, dar, în prezent, foarte subiectivă), în funcție de calificativul obținut, să se realizeze disponibilizările necesare.

În totuși, dacă au fost încă mai sunt prea mulți funcționari, de ce se apelează atât de des (cel puțin în domeniul proiectelor finanțate de instrumente structurale), la nivelul politic acceptat, la contractarea unor firme de consultanță, evident prin procedura de achiziții publice, care să ofere personal pentru gestionarea implementării proiectelor câștigate? Oare nu cumva pentru că sunt prea puțini oameni (cum susțin ordonatorii de credite ai autorităților beneficiare)? Sau pentru că angajații sunt prea slab pregătiți (oare de ce)? Ar mai fi o variantă, cu iz de teorie a conspirației¹⁵, căci ce alt motiv ar putea avea o conducere politică pentru ca, în loc să greveze bugetul statului cu plata unor salarii modeste (nu este cazul celor „nesimțite”) unor funcționari, să prefere a cheltui de zeci de ori mai mult pentru a plăti firme care să furnizeze forță de muncă pe care au pierdut-o sau pe care nu vor să o angajeze? Probabil se dorește a se cheltui mai puțin din capitolul bugetar dedicat salarizării, fără a conta cu cât cresc costurile la capitolul dedicat

¹² Este cazul funcționarilor implicați în gestionarea fondurilor europene care au preferat să schimbe țara (să lucreze la Beneficiarii acestor finanțări).

¹³ Este interesant faptul că acești funcționari publici, al căror statut este reglementat prin OUG nr. 56 din 25 iunie 2004 privind crearea statutului special al funcționarului public denumit manager public, coliziile de Institutul Național de Administrație prin Proiectul Tinerilor Profesioniști (*Young Professionals Scheme*), finanțat de către Uniunea Europeană în cadrul programului Phare, în vederea accelerării ritmului de modernizare a funcției publice din România, au o contribuție cel puțin la dezvoltarea administrației românești, deoarece, de regulă, managerii publici au aceleași atribuții cu funcționarii de execuție fără statut special, beneficiind însă de niște salarii impresionante. Aadar, raportul muncă-remunerare este, din nou, doar în dezavantajul plătitorului de taxe.

¹⁴ Hotărârea nr. 611 din 4 iunie 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (*republicată*) privind Statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare și Legea-Cadru nr. 330 din 5 noiembrie 2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

¹⁵ Firmele de consultanță, de regulă, susținere politică. Altfel, de ce ar plăti statul salariile funcționarilor, când îi poate pierde sau disponibiliza, pentru că apoi, deoarece este nevoie de personal calificat, să contracteze servicii de consultanță, care să furnizeze personal (plătit la un nivel mediu), iar acționarii să facă bani serioși în acest fel? Probabil că o concluzie ar fi de prisos în această problemă.

achizițiilor, din același buget al statului, pentru a face impresie bună la nivelul UE și al Fondului Monetar Internațional (FMI).

DETURNAREA ROLULUI EVALUĂRII ANUALE A PERFORMANTELOR FUNCȚIONARILOR PUBLICI ȘI CONTRACTUALI

Conform legislației în vigoare, funcționarul public ce primește calificativul „nesatisfăcător” va fi eliberat din funcția publică¹⁶. Aproximativ aceeași este situația și pentru funcționarul contractual. Astfel, acesta este asul din mâneacă al superiorului ierarhic (de fapt, al politicului, având în vedere faptul că funcționarii de conducere sunt politicieni), care încearcă să „pună presiune” pe subordonat.

Sigur că evaluarea, ca instituție administrativă, este necesară, însă, din cauză că este o „armă puternică” în interiorul administrației, atunci când ajunge în mâinile unor neaveniți cu funcții de conducere, ea poate crea probleme funcționale serioase, cu impact asupra bunei funcționări administrative, chiar dacă legislația în materie prevede obiectivitate în evaluare¹⁷.

În orice caz, rezultatul evaluării poate fi discutat cu superiorul ierarhic, în cazul în care subordonatul este nemulțumit, în scopul concilierii, iar dacă nu se poate ajunge la înțelegere (ca în cazul ordinului vădit ilegal), funcționarul poate formula obiecții la evaluare, ce vor ajunge la superiorul celui ce a realizat evaluarea, pentru contrasemnare. Acesta din urmă va asculta cele două opinii și va hotărî rezultatul evaluării. Ca și în cazul dispozițiilor vădit ilegale, apar următoarele două situații, prezentate mai jos:

– în cazul în care cei doi superiori au aceeași culoare politică, și/sau dacă superiorul a avut un rol în angajarea subordonatului (efectul contestatarului), mai mult ca sigur că evaluarea va fi considerată corectă;

– în cazul în care cei doi superiori au culori politice diferite și nu există vreo legătură directă sau indirectă între ei, funcționarul reclamant poate avea câștig de cauză, urmând a se reface evaluarea.

¹⁶ Art. 99 alin (1) lit (d) din Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (*republicată*), privind Statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare.

¹⁷ În conformitate cu art. 16 din Legea nr. 7 din 18 februarie 2004 (*republicată*), privind Codul de conduită a funcționarilor publici: „(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarii publici au obligația să asigure egalitatea de anse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția publică pentru funcționarii publici din subordine, (2) Funcționarii publici de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare, (3) Se interzice funcționarilor publici de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcția publică pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile de la art. 3”.

În conformitate cu art. 16 din Legea nr. 477 din 8 noiembrie 2004, privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice: „(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de anse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine, (2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare, (3) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile de la art. 3”.

Din punct de vedere practic, doar în a doua situa ie func ionarul care reclam poate avea câ tig de cauz .

În cazul în care func ionarul tot nu este mul umit de rezultatul evalu rii, poate s -l conteste la conduc torul institu iei.

Func ionarul public nemul umit de modul de solu ionare a contesta iei se poate adresa instan ei de contencios administrativ.

Oricum, executantul va avea via a grea la serviciu, cât timp eful contestat îi va fi superior ierarhic.

CÂTEVA CONCLUZII

Este interesant dac i cum se va reu i reformarea sistemului public, având în vedere calitatea resursei umane existente i premisele prezentate anterior.

Deocamdat , în structurile administra iei publice, la loc de cinste se afl func ionarii care se întrec în cuno tin e de genul: care are sus inere mai puternic , spate „mai bazat” i pile „mai sus” – c ci, citând un astfel de angajat dintr-o important direc ie ministerial , „*Ce face <x> atâttea figuri, c , pân la urm , fiecare avem pe cineva în spate, c ci altfel n-am fi aici?*”. Probabil tia el ceva i, cu toate c mai sunt i func ionari one ti, intra i in sistem pe propriile puteri, desf urându- i activitatea cu profesionalism i integritate, ace tia reprezint , din p cate, excep ia.

Totodat , ingerin a politicului in administra ie, ce ajunge de multe ori pân la nivel de func ii de execu ie (func iile de înalt func ionar public i func ionar de conducere fiind demult politizate), are ca efect ineficien a ac ional , decizii manageriale arbitrare i golirea vistieriei statului, pentru a o umple pe cea a unor particulari. Desigur, acest lucru este posibil doar cu concursul func ionarilor (a c ror semn tur este indispensabil , dup cum am ar tat), intra i i men inu i în sistemul public gratie fenomenului de nepotism; desigur, mai exist i varianta „idioniei” (oameni p stra i de efi doar pentru faptul c „dau cu b ul” pe orice hârtie, nefiind con tien i de consecin ele sociale, morale i juridice complexe pe care faptele lor nes buite le genereaz).

PROPUNERI

O societate se poate dezvolta sau m car func iona echilibrat doar cu concursul unui sistem administrativ eficient, orientat c tre nevoile societ ii. Implicit, o astfel de administra ie are nevoie de resurse umane de calitate (iar nu de nepotism) – cheia succesului administrativ – care s fie atrase în cariera public printr-o recrutare bazat pe competen e i performan e. Acest lucru se poate realiza doar printr-o politic na ional s n toas , de promovare a elitelor în func ii-cheie ale administra iei publice i de p strare a acestora în sistem.

O modalitate eficient de reducere a nepotismului din sectorul public const , în primul rând, în modificarea sistemului de recrutare a personalului. Astfel, chiar dac , teoretic, concursul reprezint modalitatea ideal de selectare a celor mai buni candida i, în practic (observând cum se desf oar acesta în prezent, în administra ie) este total ineficient i p rtinitor. Din acest motiv, modul de organizare a concursurilor ar trebui fie modificat, fie înlocuit cu alte modalit i de selectare a resursei umane, dup exemplul mediului privat.

În prima variant , ar trebui ca m car proba scris s cuprind un num r de subiecte specifice structurii care scoate postul la concurs, f cute publice odat cu publicarea concursului, din care s se selecteze electronic întreb rile, în momentul examenului.

Dacă am opta pentru a doua variantă, atunci selecția ar trebui desfășurată exclusiv pe baza CV-ului.

În ceea ce privește măsura nepopulară de diminuare a salariilor bugetarilor funcționari cu 25% și concedierea a 25% dintre aceștia, ar trebui ca, măcar pe viitor, aceste soluții „de criză” să fie luate chibzuit. Că măsura socială de scădere a salariilor funcționarilor cu 25% să fie echitabilă, ea ar fi trebuit să fie însoțită de scutirea proporțională a programului de lucru sau scutirea săptemânii de lucru. În acest mod, oamenii ar fi putut să-și mai găsească, eventual, încă un serviciu și ar fi acceptat mai ușor scăderea veniturilor. Poate, în acest fel, mai puțini funcționari competenți ar fi schimbat tabăra.

Referitor la disponibilizarea a 25% dintre funcționari, ea trebuia realizată într-un mod rațional, în baza unei analize instituționale inițiale și, legal, la evaluarea anuală a performanțelor (prevăzută tot de lege¹⁸, dar foarte subiectivă și discutabilă, cum s-a precizat mai sus), după care, în funcție de calificativul obținut, urma să se realizeze disponibilizările necesare. În orice caz, considerăm că această concediere în masă a funcționarilor a fost realizată abuziv și haotic, având în vedere că se apelează atât de des la contractarea serviciilor unor firme de consultanță care să furnizeze personal, pe sume foarte mari, raportat la salariile personalului plecat și disponibilizat. Din acest motiv, situația creată poate fi explicată doar prin următoarele trei ipoteze:

- politicianul este implicat în firme de consultanță, politicienii puterii câștigând bani frumoși din plecarea angajaților, disponibilizării și lipsa de personal calificat;
- se creează impresie bună la nivelul UE și FMI, raportându-se cheltuieli mai mici pentru salarii (chiar dacă au crescut cele dedicate achizițiilor, din același buget al statului);
- combinarea primelor două ipoteze.

BIBLIOGRAFIE

1. ALEXANDRU, IOAN (coordonator), *Drept administrativ*, București, Editura Lumina Lex, 2005.
2. ALEXANDRU, IOAN, *Administrația publică – teorii, realități, perspective*, Ediția a III-a revizuită și adăugită, București, Editura Lumina Lex, 2002.
3. BĂLAN, Emil, *Procedura Administrativă*, București, Editura Universitară, 2005.
4. Dicționarul Explicativ al Limbii Române, 1998.
5. Legea-cadru nr. 330 din 5 noiembrie 2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice cu modificările și completările ulterioare.
6. Legea nr. 118 din 30 iunie 2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar.
7. Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (*republicată*) privind Statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare.
8. Legea nr. 7 din 18 februarie 2004 (*republicată*) privind Codul de conduită a funcționarilor publici.
9. Legea nr. 477 din 8 noiembrie 2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.
10. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 56 din 25 iunie 2004 privind crearea statutului special al funcționarului public denumit manager public.

¹⁸ Hotărârea nr. 611 din 4 iunie 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 (*republicată*) privind Statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare și Legea-Cadru nr. 330 din 5 noiembrie 2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

11. Hotărârea nr. 611 din 4 iunie 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici cu modificările și completările ulterioare.