

Tribina *Prijam u državnu službu Republike Hrvatske – (ne)sklad između proklamiranih načela i postojeće prakse?*

Dana 2. veljače 2010. u prostorijama Tribine Grada Zagreba, Kaptol 27, održana je tribina Instituta za javnu upravu *Prijam u državnu službu Republike Hrvatske – (ne)sklad između proklamiranih načela i postojeće prakse?* Nakon uvoda i pozdrava glavne tajnice Instituta za javnu upravu Slavice Banić, prvo uvodno izlaganje održala je doc. dr. sc. Gordana Marčetić s Pravnog fakulteta u Zagrebu.

Svoje izlaganje posvetila je problemu zapošljavanja službenika u državnoj upravi, objasnivši povijesni razvoj koncepcija o zapošljavanju službenika počev od antičkog Rima, kad su se službenici smatrali nositeljima vlasti, pa zatim nositelji beneficija, preko američkog sustava plijena (*spoils*) u 19. stoljeću pa sve do afirmiranja sustava temeljenog na obrazovanju, sposobnosti i profesionalizmu (*merit*). Potonji sustav obuhvaća različite objektivne metode koje se upotrebljavaju kako bi se u upravi zaposlili najbolji i najposposobniji ljudi. Ipak, danas ni u jednoj državi ne postoji čisti *merit* sustav. Ne može se provesti potpuno ponajprije zbog postojanja kategorije politički imenovanih državnih dužnosnika, u vezi s čime se postavlja pitanje koliko političkih imenovanja u pojedinom sustavu može i treba biti. Iznimka od *merit* sustava jesu i automatski sustav napredovanja (koji se u Hrvatskoj očituje u formi internih natječaja) i favoriziranje pripadnika minoriziranih ili zaštićenih socijalnih skupina.

Marčetić je objasnila dva modela zapošljavanja u državnoj upravi: karijerni sustav i sustav radnih mjesta. U karijernom sustavu pojedina klasa obuhvaća sve službenike s istim određenim osobnim svojstvima. U tom sustavu postoji specifično obrazovanje za državnu upravu te se razmještaj na službenička radna mjesta obavlja sukladno postignutom uspjehu na završetku školovanja. Kao tipičan primjer karijernih sustava navodi se Francuska. Sustav

radnih mjesta je otvoreniji, a radna se mjesta popunjavaju na temelju javnih natječaja. Tipičan primjer tog sustava su anglosaksonske zemlje. Ipak, u današnje vrijeme ta se dva sustava približavaju te se ni za jednu državu ne može reći da ima čisti karijerni sustav ili čisti sustav radnih mjesta.

Nadalje, Marčetić se dotaknula i pitanja metode odabira državnih službenika, prvenstveno javnog natječaja, budući da danas postoji trend prema sve većem otvaranju radnih mjesta i njihovu popunjavanju putem javnih natječaja. O provođenju intervjua, koji je sastavna faza u provedbi javnog natječaja, istaknula je nužnost strukturiranih intervjua, tj. intervjua koji imaju unaprijed planirani sadržaj i postupak provedbe. O provođenju testova znanja, postavlja se pitanje je li uopće potrebno ispitivati opća znanja koja je kandidat usvojio tijekom formalnog školovanja. Smatra da je korisnije provođenje specifičnih testova gdje se ispituje sposobnost kandidata u određenom području rada.

Na kraju uvodnog izlaganja, Marčetić je istaknula nužnost detaljnog preciziranja opisa posla svakog radnog mjesta.

Drugo izlaganje održala je mr. sc. Dubravka Prelec iz *British Councila*, zaposlena na projektu *Potpora izradi Strategije razvoja ljudskih potencijala u državnoj službi* koji financiraju Ministarstvo vanjskih poslova Kraljevine Danske i British Council.

Svoje izlaganje posvetila je zapošljavanju u hrvatskoj državnoj upravi. Naglasila je da zapošljavanje ne započinje objavljivanjem javnog natječaja, već kreiranjem i donošenjem plana prijma u državnu službu. Od 2006. u Hrvatskoj postoji zakonska obveza donošenja kratkoročnih planova prijma u državnu službu. Postupak donošenja plana prijma u državnu službu inicira jedinica za ljudske potencijale pojedinog državnog tijela. O tom planu prvi odlučuje čelnik toga tijela te nakon toga plan, zajedno s obrazloženjem zašto je potrebno novo radno mjesto, dostavlja Ministarstvu uprave. Ministarstvo financija daje suglasnost na taj plan nakon što ispita je li novo radno mjesto u skladu s predviđenim proračunom.

Selekcijski postupak prilikom prijma u državnu službu sastoji se od pismenog testiranja (gdje se ispituju poznavanje Ustava, specifična znanja potrebna za radno mjesto, rad na računalu i poznavanje stranih jezika) te intervjua. O žalbama kandidata koji nisu primljeni u službu rješava Odbor za državnu službu. Prelec je iznijela podatke o broju podnesenih žalbi u proteklih nekoliko godina. Najveći broj žalbi podnesen je 2007., a prigovori kandidata najčešće su se odnosili na tvrdnje da su im na usmenom dijelu testiranja oduzeti bodovi koje su prethodno ostvarili na pismenom dijelu.

Prelec je istaknula da je planiranje zapošljavanja u državnoj službi kratkoročno i *ad hoc* te da se potrebe često previše napuhavaju, što u konačnici dovodi

do toga da je provedenost plana prijma u službu godišnje svega 40–50%. Velik je problem prilikom zapošljavanja u državnoj službi i dugotrajnost čitavog selekcijskog postupka koji traje od tri do šest mjeseci, a upitna je i kvaliteta provedenih intervjua te educiranost timova koji provode intervjue.

Prelec je spomenula da u akcijskom planu zapošljavanja, kojeg je izrada u tijeku, treba obraditi pitanja kako privući najbolje kandidate u državnu službu, kako poboljšati planiranje zapošljavanja, skratiti i pojednostavniti postupak zapošljavanja te poticati veću motivaciju službenika.

Nakon izlaganja uslijedila je stručna rasprava sudionika tribine. Istaknuta je loša percepcija javnosti o državnoj upravi i činjenica da se državna uprava ne trudi dovoljno privući studente. Banić je istaknula da je problem što se javni natječaji objavljuju najčešće samo u Narodnim novinama, a ne i u ostalim medijima zbog nedostatka predviđenih sredstava za tu stavku. Marčetić je govorila o potrebi donošenja strategije zapošljavanja za 5–10 godina iz koje bi bilo razvidno da je u očima političara dugoročni interes društva i građana. Sudionici tribine naglasili su i velik problem dugotrajnosti selekcijskog postupka, zbog čega gotovo polovina kandidata odustane od natječaja. Sudionici tribine istaknuli su i problem nepostojanja interesa kandidata visoke stručne spreme za rad u ispostavama državne uprave u manjim mjestima. Taj je problem još izraženiji u jedinicama od posebne državne skrbi.

Zaključke održane tribine iznijela je Slavica Banić. Kao najveći problem glede prijma u državnu službu ističu se dugotrajnost samog postupka i neadekvatan sadržaj testiranja kandidata. Rješenje tog problema leži u pojednostavnjenju postupka i objavi javnih natječaja putem elektroničkih medija. Istaknuta je potreba individualizacije radnih mjesta, odnosno individualizacije i prilagodbe sadašnjih generalnih testova u jednoj upravnoj organizaciji različitostima svakog pojedinog radnog mjesta. Predlaže se uspostava neke vrste središnjeg tijela ili agencije za upravljanje ljudskim potencijalima, stvaranje baze podataka o kandidatima, centralizirani selekcijski postupak, precizniji i raznovrsniji opis poslova te (kreativni) odmak od normativističkog pristupa zapošljavanju.

Romea Manojlović i Daria Dubajić***

* Romea Manojlović, asistentica na Katedri za upravnu znanost Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (assistant at the Chair of Administrative Science, Faculty of Law, University of Zagreb)

** Daria Dubajić, znanstvena novakinja na znanstvenom projektu Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske *Europeizacija hrvatske javne uprave: utjecaj na razvoj i nacionalni identitet* (scientific researcher on the project financed by the Ministry of Science, Education, and Sports of the Republic of Croatia *Europeanisation of the Croatian Public Administration: Influence on Development and Identity*)