

**Gordana Marčetić, Tijana Vukojić Tomić, Iva Lopžić (ur.)**  
**NORMALIZACIJA STATUSA JAVNIH SLUŽBENIKA –**  
**RJEŠENJE ILI ZAMKA?**

**Institut za javnu upravu, Zagreb, 2019., str. 370**

Agilni nakladnik Institut za javnu upravu iz Zagreba, predstavio je stručnoj i profesionalnoj javnosti novi priručnik pod gornjim naslovom. Urednice knjige o statusu javnih službenika tri su istaknute članice Katedre za upravnu znanost Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Knjiga je rezultat godišnjeg znanstveno-stručnog skupa o temi *Normalizacija statusa javnih službenika – rješenje ili zamka?*, održanog s temeljnom nakanom da promotri aktualno stanje službeničkog zakonodavstva u Hrvatskoj i komparativnim službeničkim sustavima, kao i utjecaj globalnih trendova u području upravljanja ljudskim potencijalima na stanje u Hrvatskoj. Urednice knjige polaze od supozicije da, usprkos znatnim pomacima u tom području, patimo od starih boljki prevelikog uplitanja politike u struku, te zanemarivanja merit-sustava koji bi trebao postati ključan za napredak stanja hrvatske uprave u cjelini.

Ovom prigodom prikazat ćemo temeljne poruke nekih autora priloga. Redovita profesorica na katedri za upravnu znanost Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Gordana Marčetić, autorica je teksta „Izazovi upravljanja u javnoj upravi u 21. stoljeću“. Riječ je o autorici koja je dala fundamentalan obol razumijevanju problematike tzv. ljudskih potencijala u hrvatskoj javnoj upravi, ali i šire. Začetke ideje o upravljanju ljudskim potencijalima autorica pronalazi u sredini 30-tih godina 20. stoljeća u pojavi škole ljudskih odnosa (human relations). Novi agens u razumijevanju ovih problema dala je doktrina NJM, s naglaskom na važnosti ljudi ponajprije u instrumentalnom smislu, promatrajući ljude kao vrijedni kapital ili resurs koji služi za ostvarivanje ekonomske dobiti i efikasnosti organizacije. U suvremenom svijetu vlada svjevrsni eklekticizam u ovom području, iako se na razini upravnih sustava mogu uočiti neki opći trendovi i zajednički smjer kretanja u okviru šireg društvenog konteksta.

Prof. dr. sc. Gordana Marčetić daje vrlo jasan uvid i pregled razvitka upravnih doktrina unutar kojih se može promatrati i tematika ljudskih potencijala. U tom smislu, ona naglašava da pored prvih doktrina, kao što su kameralizam i upravno-tehnički model Taylora, nadolazi čitav niz upravnih teorija od kojih svaka daje i ponešto novog u ovom području. Prva u nizu tih teorija koja mijenja sliku tradicionalne „weberijanske uprave“ bila je doktrina New Public Managementa, začeta u Velikoj Britaniji koncem 70-tih godina. Moglo bi se reći da je osnovna mantra doktrine NPM sadržana na poštovanju ekonomskih vrijednosti (3E: ekonomičnost, efikasnost i efektivnost), te da je takva koncepcija imala snažnu potporu međunarodnih institucija. Kao i svaka doktrina, tako i teorijski okvir NPM-a pati od određenih nedostataka. Kao reakcija na taj pristup, koncem 90-tih godina javlja se teorija dobrog upravljanja (Good governance) koju su promovirali OUN i

njegove specijalizirane agencije te Europska unija, a poslije i MMF, WB i OECD. Europska komisija je 2000-tih godina donijela The White Paper on European governance. Bijela knjiga promovira otvorenost, odgovornost, djelotvornost, transparentnost, participaciju građana i civilnog društva, vladavinu prava, informatizaciju, efikasnost i potrebu jačanja upravnih kapaciteta. Najzad, koncept neoveberijanske države, koji se razvio kao odgovor na iskustva postsocijalističkih zemalja, naglašava potrebu za jačanjem uloge upravnog prava, načela zakonitosti, profesionalnosti i efikasnosti, te promovira karakteristrike klasičnog veberijanskog birokratskog modela uprave. Na općenitoj razini razlikuju se četiri temeljna modela ULJP-a: politički, administrativni, menadžerski i integralni.

Politički model zastupa političke vrijednosti, unutar kojih se posebice cijeni politička podobnost, status službenika je nesiguran i vlada diletantizam. Administrativni model obilježio je 20. stoljeće, odgovara konceptu tradicionalne uprave. Usmjeren je na provođenje pravila, zakonitost i merit-načela. Menadžerski model zagovara decentralizirano obavljanje poslova ULJP-a, odgovornost je pojedinačna, status službenika nesiguran, a radni odnos fleksibilan i mobilan. Manje je na cijeni formalno znanje, a više posebne vještine i kompetencije.

Strategijsko upravljanje ljudskim potencijalima podrazumijeva središnju službu za ULJP koja utvrđuje strategiju i politiku te koordinira i usmjerava praksu ULJP-a koju menadžeri provode decentralizirano u sklopu pojedinih organizacijskih jedinica. OUN je u svojim preporukama posebice naglasio tri esencijalne karakteristike uprave: nepristranost, profesionalnost i odazivnost.

Menadžerski model javne uprave navlastito je naglasio sljedeće karakteristike: privatizaciju javnih službi, deregulaciju, stvaranje javnog tržišta, ugovaranje, usmjerenost na rezultate kao i smanjivanje javnih troškova, javnih organizacija i broja javnih zaposlenika, što doprinosi stvaranju nove slike o javnoj upravi.

U svojoj komparativnoj analizi prof. Marčetić ukazuje na činjenicu da je najveći utjecaj doktrina NJM imala u anglosaksonskim zemljama, a poslije i u Latinskoj Americi. Sasvim drugačiju formu kretanja imamo u zemljama istočne Europe, Azije i Afrike, gdje su reforme bile primarno usmjerene na uspostavu stabilnih službeničkih sustava utemeljenih na vladavini prava, odnosno administrativnog modela ULJP-a i na konceptu NWS-a u nastojanju da se odmaknu od nedemokratskih, političkih modela.

Australija, Velika Britanija i Novi Zeland 80-ih godina prošlog stoljeća duboko su zagrizli u novi model javnog upravljanja, a menadžerski pristup imao je ogroman utjecaj i u SAD-u te Latinskoj Americi. Zemlje skandinavskog areala u najvećoj su mjeri pratile put ovih reformi. NJM još je uvijek zastupljen u Velikoj Britaniji, skandinavskim zemljama, Nizozemskoj i Austriji, i to daleko više nego u Francuskoj, Njemačkoj i na jugu Europe.

Iako u manjoj mjeri od anglosaksonskih zemalja, u većini drugih zemalja zamjetan je trend slabljenja službeničkog statusa i sigurnosti službenika te jačanje elemenata radnog zakonodavstva u postojećim službeničkim zakonodavstvima. U istočnoeuropskim zemljama snažno su se afirmirali zahtjevi za depolitizacijom

i profesionalizacijom, a novo službeničko zakonodavstvo nastojalo je ograničiti političke kriterije, korupciju, neprofesionalnost, neodgovornost i neučinkovitost u javnoj upravi.

Fokus reformi bio je na pravnom okviru, normama i političko-upravnim odnosima. U ovom radu autorica je pratila i razvoj uprave u zemljama u razvoju, te Africi i Aziji. U tradicionalnom upravnom modelu način odabira kandidata i postavljanje na pojedino radno mjesto u upravi te kasnije nagrađivanje i napredovanje službenika u karijeri odvijalo se na relaciji između dvaju temeljnih oblika klasifikacijskih sustava – karijernog sustava i sustava radnih mjesta. Prof. Marčetić zaključuje da je u Europi, unatoč reformama, javnopravni status zaposlenih u državnoj službi opstao u gotovo svim službeničkim sustavima EU-a. U razdoblju od samo desetak godina (od početka 80-ih do početka 90-ih), u 23 zemlje u razvoju s tri kontinenta zaposlenost u središnjoj upravi pala je sa 2,2 na 1,2 posto, a u 15 razvijenih zemalja OECD-a sa 2,9 na 1,9 posto. Prepoznajući ključnu ulogu osoblja na višim razinama upravnog sustava, do danas su sve 334 zemlje OECD-a identificirale specifičnu grupu vodećeg osoblja koja je podvrgnuta drugačijoj politici i praksi ULJP-a u odnosu prema ostalim službenicima, s time da Francuska, Kanada i Velika Britanija imaju najviši stupanj institucionalizacije upravljanja vodećim osobljem. Prvi nalazi Eurobarometra za 2018. godinu pokazuju da samo 34 posto Europljana vjeruje svojim nacionalnim parlamentima i vladama, što je 2 posto manje za vlade i 1 posto manje za parlamente u odnosu na 2017. godinu. Istraživanja su pokazala da je Hrvatska nakon pada socijalizma zastala između političkog i administrativnog modela. Hrvatska je u međuvremenu ostvarila određeni pomak prema administrativnom modelu. Autorica je mišljenja da nije preporučljivo uvoditi menadžerske mjere dok se ne uspostavi administrativni model.

Na koncu teksta autorica smatra da treba provesti sljedeće mjere:

1. pokrenuti postupke koji će pridonijeti jačanju veberijanske uprave – depolitizirati rukovodeće službenike, objektivizirati sustav zapošljavanja, uspostaviti i implementirati merit-načela za nagrađivanje i napredovanje službenika itd.;
2. uvesti menadžerske elemente – uspostaviti sustav za odabir i razvoj javnih menadžera, educirati menadžere u postupku ocjenjivanja i upravljanja izvršenjem, uspostaviti standarde i izraditi objektivne kriterije ocjenjivanja, povezati plaće i napredovanje na viša radna mjesta s izvršenjem;
3. razvijati integralni model ULJP-a i izraditi normativni i organizacijski okvir za strategijsko upravljanje ljudskim potencijalima na razini državne, regionalne i lokalne samouprave, izraditi i implementirati kompetencijski okvir, razviti informatičku tehnologiju i utemeljiti baze podataka o službenicima, uspostaviti normativnu i organizacijsku strukturu za sprečavanje korupcije.

Teo Giljević i Iva Lopižić autori su teksta „Zapošljavanje u hrvatskoj javnoj službi: što (ni)smo naučili iz europskih iskustava“. Autori se posebno bave službeničkim sustavima i upravljanjem ljudskim potencijalima u Europskoj uniji, Belgiji i Litvi, te u Hrvatskoj i Češkoj. Provođenje natječajnog postupka u zapadnim

zemljama veže se uz razdoblje propasti feudalizma i izgradnje moderne države još u 17. stoljeću. Općenito, sustav zapošljavanja u javnoj upravi mora udovoljiti dvama temeljnim načelima: jednakoj dostupnosti javne službe svim građanima te promicanju interesa javne službe u smislu odabira najboljih kandidata za rad u javnoj službi. U zemljama francuske upravne tradicije prvo načelo znatno preteže nad drugim, dok u anglosaksonskim zemljama, Nizozemskoj i nordijskim zemljama drugo načelo znatno dominira nad drugim. U 2012. godini, od 36 zemalja članica OECD-a pri sustavu zapošljavanja njih 19 imalo je prevladavajuće karakteristike karijernog sustava radnih mjesta. Opći uvjeti za zapošljavanje u europskim su institucijama punoljetnost, državljanstvo zemlje članice EU-a i poznavanje dvaju službenih jezika EU-a. Posebni uvjeti vezani su uz određena radna mjesta, a najčešće se odnose na stupanj obrazovanja i godine radnog iskustva. Opće kompetencije provjeravaju se kroz studiju slučaja, grupne vježbe, strukturirani intervjui, usmenu prezentaciju i simulaciju komunikacije s korisnicima. Većina statusnih pitanja službenika belgijske savezne uprave, uz iznimku plaća, regulirana je tzv. statutom Camu iz 1937. Postojeći model kompetencija naziva se „5+1 model kompetencija“. U Češkoj su uvjeti za ulazak u službu češko državljanstvo, državljanstvo države članice EU-a ili države potpisnice Sporazuma o EEP-u, punoljetnost, nekažnjivost i dobro zdravlje.

Autori naglašavaju da se službeničko zakonodavstvo u samostalnoj Hrvatskoj razvijalo u četiri temeljne faze. Prva faza obuhvaća razdoblje 1990. – 1994., drugo 1994. – 2001., treće 2001. – 2005. te četvrto od 2005. do danas. Prema važećem čl. 45. ZODS-a, slobodna radna mjesta u državnim tijelima popunjavaju se javnim natječajem, internim oglasom, napredovanjem, premještanjem ili rasporedom državnog službenika u skladu s ovim Zakonom. Zapošljavanje započinje izradom i donošenjem plana primanja u državnu službu. Najviši službenički položaji u hrvatskoj državnoj službi potpuno su otvoreni za sve kandidate. Određeni problemi vezani za ovu problematiku po ovim autorima mogli bi se riješiti uvođenjem standardiziranog postupka odabira kandidata za rad u javnoj upravi. Što se tiče zapošljavanja u hrvatskoj javnoj upravi, može se reći da smo samo formalno ispunili tražene uvjete Europske komisije što se tiče uvođenja merit-kriterija i da nismo značajnije promijenili postupanje i rezultate te se stoga može govoriti o plitkoj europeizaciji službeničkog sustava.

Tijana Vukojičić Tomić i Iva Lopižić potpisuju tekst „Usavršavanje službenika u Hrvatskoj i odabranim zemljama – novi trendovi“. Usavršavanje je po njima kontinuirani proces stjecanja znanja i vještina u korištenju suvremenim tehnologijama, metodama, tehnikama i praksom za poboljšanje radnog učinka službenika. Organizacija i financiranje stručnog usavršavanja službenika mogu biti centralizirani ili decentralizirani, a često se primjenjuje mješoviti sustav. Suvremene organizacije djeluju u vrlo dinamičnom i kompetitivnom okruženju ubrzanog tehnološkog napretka i inovacija, pritiska globalizacije i prilagođavanja novim okolnostima, rastućeg privatnog sektora, promjenjivom radnom snagom i novih trendova zapošljavanja privremenog osoblja, nepouzdanih izvora financiranja i sl. Što se kompetencijskog okvira tiče, autorice posebice apostrofiraju kompetencije koje se

vežu uz učenje, stjecanje novih te adaptiranje i mijenjanje postojećih kompetencija, odnosno održavanje i razvijanje kompetentnosti tijekom vremena, a nazivaju se krovne ili metakompetencije. Autorice pribjegavaju komparativnoj analizi i u tom smislu posebno proćavaju sustav zapošljavanja i usavršavanja službenika u Austriji, Belgiji, Estoniji i Sloveniji. Na temelju te komparativne analize, autorice daju i zaključne napomene i pouke za Hrvatsku. Drže da je Hrvatska u sustav usavršavanja službenika uvela neke nove trendove, no to je još u fazi implementacije. U fazi procjene potreba za usavršavanjem naglasak je na individualnom pristupu službeniku i njegovim potrebama za usavršavanjem. Ključan faktor o kojem ovisi uspješnost usavršavanja službenika odabir je prikladnih metoda. Neke od tih metoda su e-radionice, e-laboratorij, praktične vježbe, rješavanje konkretnih zadataka i problema, e-učenje i sl. Korištenje novim tehnologijama naročito je važno u upravljanju znanjem. Također, od iznimne je važnosti ulagati u pripremu trenera i čelnika tijela koji donose najvažnije odluke o usavršavanju.

Vedran Đulabić i Daniela Franić autori su teksta o vanjskom ugovaranju (outsourcing) i utjecaju na status javnih zaposlenika. Vanjsko ugovaranje ekstenzivno se primjenjuje na razini središnje državne uprave, jednako kao i na razini teritorijalne samouprave. U tekstu se donose egzaktni pokazatelji o zaposlenima u određenim gradovima SAD-a, a primjeri koji su doneseni, model su radikalnog outsourcinga. Posebice su zanimljivi podaci koji se vezuju za primjenu vanjskog ugovaranja u VB, gdje vanjsko ugovaranje predstavlja biznis vrijedan do 100 milijardi funti godišnje. Sudjelovanje privatnog sektora najsnažnije je u IT-u, građevinarstvu, zbrinjavanju otpada, održavanju zgrada, socijalnoj skrbi i obrani, ali također uključuje i zatvore, probaciju, ambulantan prijevoz, brigu o dijabetičarima, testiranje krvi i aplikacije za vize za Veliku Britaniju.

Grad Zagreb i društvo Zagrebački holding d.o.o. zaključili su 27. prosinca 2005. god. ugovore o prijenosu poslovnih udjela dvadeset i dva trgovačka društva sa Grada Zagreba na Zagrebački holding d.o.o. na dan 30. lipnja 2018. ZGH se sastojao od 14 podružnica i zapošljavao 5006 radnika. Planom poslovanja za 2018 god., od ukupno 15 organizacijskih jedinica, njih 11 ili 73 posto koristi se uslugama vanjskog ugovaranja, odnosno uslugama privremenog zapošljavanja radnika. Prema drugim podacima proizlazi da se poslodavac ZGH-a uslugom privremenog zapošljavanja najviše koristi za privremeno obavljanje poslova u području komunalnih djelatnosti, a najmanje za privremeno obavljanje poslova u području tržišnih djelatnosti. Istraživanjem provedenim na primjeru ZGH-a, radi utvrđivanja utjecaja vanjskog ugovaranja kao instrumenta poboljšanja učinkovitosti kroz zadane ciljeve, utvrđeni su rezultati koji idu u prilog tezi da je korištenje uslugama ustupanja radnika putem Agencije za privremeno zapošljavanje isplativije i efikasnije u smislu postizanja veće motivacije i veće radne učinkovitosti radnika. Vanjsko ugovaranje koje je provedeno u podružnicama Zagrebačkog holdinga pokazuje pozitivne rezultate, ponajprije u smanjenju troškova za zaposlenike te blagu prednost radnika angažiranih putem Agencije za zapošljavanje kad je riječ o motivaciji, radnoj učinkovitosti te frekvenciji korištenja institutom bolovanja.

Prof. dr. sc. Gordana Marčetić, u suradnji s doc. dr. sc. Romeom Manojlović Toman, autorice su rada „Plaćanje prema radnom izvršenju državnih službenika u teorijskoj i komparativnoj perspektivi. Termin plaćanje po radnom izvršenju vrlo se često koristi u kontekstu reforme službeničkog sustava i javne uprave općenito. Ovaj institut podrazumijeva takav način plaćanja javnih službenika u kojemu barem dio plaće ovisi o ocjeni njihova radnog izvršenja. Upravljanje radnim izvršenjem sastoji se od dva temeljna dijela: 1. praćenja, mjerenja i vrednovanja radnog izvršenja, te 2. uporabe takvih informacija radi donošenja daljnjih odluka.

OECD spominje dva tipična oblika PRP-a: 1. modele PRP-a prema kojima se povećava osnovna plaća tako da dodatak ostvaren na temelju radnog izvršenja postaje trajni i sastavni dio osnovne plaće, te 2. isplate jednokratnih bonusa koji nisu sastavni dio osnovne plaće i svake godine ih je potrebno iznova zaslužiti.

Autorice donose i vrlo preglednu analizu teorija motivacije, pridajući posebnu pozornost Vroomovoj teoriji očekivanja, koju je poslije teorijski razradio i Lawler. U vrlo širokom luku razmatranja teorija motivacije, autorice elaboriraju i Locke-Lathamovu teoriju postavljanja ciljeva, prema kojoj organizacija može znatno utjecati na radno ponašanje, primarno određeno razumijevanjem ciljeva i namjera. Unutar ovih teorija motivacije, autorice detaljno progovaraju i o Adamsovoj teoriji pravičnosti. Komparativni pregled primjene plaćanja po radnom izvršenju i upravljanje radnim izvršenjem u europskim zemljama temelje na dva velika međunarodna istraživanja, iz 2010. te drugog koje je provedeno u razdoblju 2012. – 2015. godine. Uz ta dva istraživanja referiraju se i na istraživanje koje je 2017. god. provela Staronova. Ne ulazeći ovom prigodom u dobivene rezultate tih istraživanja, u komparativnom pogledu autorice se dotiču hrvatskog iskustva u primjeni ove metode. Iako od 2012. god. postoji formalnopravno, ovaj institut u zbilji i nadalje pokazuje niz problema i nedostataka. Uglavnom ne postoji povezivanje organizacijskih ciljeva s individualnim ciljevima pojedinog službenika, a većinom ne postoje ni godišnji planovi rada službenika na osnovi kojih bi oni mogli znati koji su im konkretni zadaci te takvi planovi ne sadržavaju objektivne pokazatelje na temelju kojih bi se moglo provesti vrednovanje rada službenika.

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Hrvatske i prof. Marčetić proveli su istraživanje u prvoj polovini 2016. u jedinicama lokalne i područne samouprave. U tom smislu potrebno je i u Hrvatskoj utvrditi razlog zašto se PRP uvodi; zatim izabrati odgovarajući oblik PRP-a; osigurati odgovarajuća financijska sredstva za potrebe PRP-a; valja polučiti jasnu diobu između politike i uprave te nizak stupanj politizacije, potrebno je povezati organizacijske ciljeve s individualnim radnim zadacima službenika: potrebno je učiniti sve da PRP bude percipiran poštenim; educirati rukovodeće službenike za provedbu ocjenjivanja službenika; naposljetku, potrebno je modernizirati sustav ocjenjivanja.

Miro Haček autor je teksta „Razvoj sistema plač v javnem sektorju v Republiki Sloveniji“. U ovom radu autor analizira uređenje sustava plaća u slovenskom javnom sektoru od osamostaljenja s posebnim naglaskom na aktualnom sustavu plaća u javnom sektoru i izazovima s kojima se ovaj sustav suočava u zadnjem

desetljeću od njegove pune implementacije. Platni sustav mora imati neke bitne značajke, što znači da mora biti racionalno oblikovan kao dio kadrovske politike, valja postaviti platne uvjete dovoljno visoko da javni službenici ne napuštaju upravu, motivirati službenike za postignuće individualnih i skupnih rezultata itd. Plaća javnog službenika u prijašnjem je platnom sustavu sastavljena od osnovne plaće, dijela plaće za radni staž i dodataka. U Sloveniji je zakon o sustavu plaća u javnom sektoru donesen 2002. godine. Haček smatra da nije moguće argumentirano govoriti o ovoj temi bez uvida u ekonomske uvjete. Autor smatra da je Slovenija u razdoblju između 2009. i 2014. godine bila u izrazito nezgodnom ekonomskom položaju, u kojem javni sektor nije mogao slijediti privatni sektor. Neki sindikati javnoga sektora (zdravstveni, policijski, vojni) pozivaju na razbijanje jedinstvenog platnog sustava u javnom sektoru i oblikovanje više različitih platnih sustava unutar javnoga sektora.

Vrlo zanimljiv čini nam se rad autora Zrinke Erent Sunko, Romee Manojlović Toman i Tea Giljevića pod naslovom „Model atenskog polisa – korijen suvremenog merit-sustava i službeničke etike?“ Tekst propituje uređenje statusa državnih službenika u antičkoj Ateni kako bi se ispitalo mogu li se u njemu pronaći neki korijeni današnje službeničke etike kao i merit-sustava. Zato u ovom radu autori objašnjavaju suvremeni koncept službeničke etike i merit-sustava te ukratko prikazuju njihovo uređenje u Republici Hrvatskoj. Detaljno se donosi uređenje službeničkog statusa u atenskom polisu, i to procedure izbora, imenovanja i odgovornosti tadašnjih službenika. Posebno se objašnjava procedura dokimazije kojom se željelo osigurati moralnost i stručnost izabranih službenika, kao i procedura polaganja računa službenika nakon završetka njihove funkcije. Autori polaze od stajališta da model atenskog polisa postavlja neke temelje suvremene službeničke etike jer naglašava etička načela koja i danas vrijede (poštenje, zaštita javnog interesa, briga za javna sredstva, zabrana zlouporabe ovlasti), a razvija i proceduru izbora da bi se osigurao izbor najboljeg i najdostojnijeg kandidata. Metodički gledano, autori najprije analiziraju tematiku službeničke etike, etičkih kodeksa, merit-sustava, te problematiziraju način izbora, imenovanja i odgovornosti službenika u atenskom polisu. Atenska državna služba počiva na načelu izbornosti, načelu kratkog trajanja, kolegijalnosti i odgovornosti. Među državnim službenicima najznačajniji su arhonti i stratezi. Državni službenici biraju se na vrijeme od jedne godine, pritom valja naglasiti da svi službenici mogu biti izabrani za službu samo jednom, dok su buleuti mogli biti birani dva puta, a stratezi više puta. Državni službenici biraju se na dva načina: ždrijebom i izglasavanjem poimence u tijelima demokratskog odlučivanja. Dokimazija je javni postupak ispitivanja podobnosti državnih službenika u Ateni, usmjeren izgradnji i očuvanju demokratskog poretka. Postupak dokimazije obuhvaćao je svake godine oko 700 službenika, što bi prema broju stanovnika iznosilo 8 posto onih koji zadovoljavaju dobni kriterij i 5 posto svih punoljetnih Atenjana. Autori zaključuju da model atenskog polisa postavlja temeljna načela službeničke etike koja vrijede i danas, te uvodi početne mehanizme borbe protiv korupcije i zaštitu etičkih načela.

Nastojeći prikazati najvažnije radove u ovom nezaobilaznom priručniku o statusu javnih službenika od antike pa do suvremenog razdoblja, mišljenja smo da ova knjiga daje značajan prinos razumijevanju sustava nagrađivanja službenika, te postupke njihova ocjenjivanja, usavršavanja i nagrađivanja, ne samo u Hrvatskoj, nego i u velikom broju europskih država, ali i Azije i Afrike. Komparativno-povijesna metoda dominira cijelim sadržajem knjige, koju zbog autoritativnosti priloga ocjenjujemo značajnim iskorakom u širenju novih spoznaja o statusu službenika i namještenika, pa je, na tragu takvih zaključaka, preporučamo svim službenicima i namještenicima, kao i zainteresiranoj stručnoj javnosti.

Prof. dr. sc Duško Lozina