



Naš znak: 304/09

U Zagrebu, 16. studenoga 2009. g.

URED ZA SOCIJALNO PARTNERSTVO Predstojnik, gđin Vitomir Begović, mr.

PREDMET: Prijedlog Strategije razvoja ljudskih potencijala u državnoj službi od 2010. do 2013. g. i Akcijski plan za provedbu Strategije - mišljenje Sindikata, dostavlja se

Poštovani,

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske pozdravlja donošenje Strategije razvoja ljudskih potencijala u državnoj službi za razdoblje 2010. do 2013. godine te Akcijskog plana za njezinu provedbu, kao preduvjeta za podizanje razine kvalitete i učinkovitosti državne uprave te potpunije zadovoljavanje raznovrsnih potreba i servisa koje ona pruža građanima, pravnim osobama i gospodarskim subjektima, ali uz odgovarajuću zadržku.

S time u svezi ukazujemo na činjenicu da Strategija i Akcijski plan, umjesto daljnje razrade i dopune zakonskog okvira utvrđenog Zakonom o državnim službenicima (ZDS) i njegovim provedbenim propisima, govori o istim onim obvezama koje su uređene ZDS-om i koje središnje tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose dosad nije ispunilo.

Stoga činjenicu da se neispoštovane zakonske obveze ponovno uređuju Strategijom i Akcijskim planom za njezinu provedbu ocjenjujemo kao daljnje prolongiranje izvršenja zakonskih obveza i načela zakonitosti u radu središnjeg tijela državne uprave nadležnog za službeničke odnose.

S time u svezi podsjećamo na obveze iz Zakona o državnim službenicima koji je stupio na snagu sada već dalekog 1. siječnja 2006. godine, kao i iz njegovih provedbenih propisa koje ne bi trebale biti predmetom Strategije već preduvjetom za stvarno sagledavanje stanja i strategije djelovanja na području razvoja ljudskih resursa u državnoj upravi, odnosno predlažemo moguća poboljšanja Strategije i Akcijskog plana.

Prvo i osnovno za svaku suvislu analizu stanja na području ljudskih resursa, treba reći kako središnje tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose dosad nije uspostavilo središnji popis državnih službenika i namještenika iz stavka 2. članka 140. ZDS-a, na način kako je on definiran odredbama Uredbe o sadržaju i načinu vođenja osobnih očevidnika i središnjeg popisa državnih službenika i namještenika (NN 113/06), tj. da svi podaci iz osobnih očevidnika čine elektroničku bazu podataka središnjeg popisa.

Također, stekli smo dojam da je Odluka Vlade RH iz kolovoza 2006. godine o uspostavi i održavanju usluge centraliziranog obračuna plaća i upravljanja ljudskim resursima za sva tijela državne uprave (COP i HRM TDU) (NN 90/06), koji je trebao biti uspostavljen u studenom 2007. godine i za izradu kojeg je zaključen ugovor između Financijske agencije i Vlade, u središnjem tijelu državne uprave nadležnom za službeničke odnose ugasila svaku ambiciju za uspostavom središnjeg popisa državnih službenika i namještenika, premda time nije prestala postojati zakonska obveza uspostave središnjeg popisa.

Nepostojanje centralizirane evidencije o zaposlenima temeljem koje bi se mogla provesti analiza postojeće strukture zaposlenih konstatira se i u samoj Strategiji u točki 4.1 Zapošljavanje, a) Analiza i ocjena stanja, trećem pasusu pa ipak se pod ciljem i mjerama ne navodi potreba uspostave takve evidencije.

Da je tome tako razvidno je iz činjenice da je Vlada Odlukom o zabrani novog zapošljavanja državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave (NN 96/09) od državnih tijela zatražila podatke o broju zaposlenih državnih službenika i namještenika prema kvalifikacijskoj strukturi koji podaci bi trebali činiti elektroničku bazu središnjeg popisa državnih službenika i namještenika, tj. Ministarstvu uprave, kao pravnom sljedniku Središnjeg državnog ureda za upravu, već trebali biti na raspolaganju.

Da takva elektronička baza postoji Ministarstvo uprave ne bi trebalo na svojim stranicama objavljivati Obrazac za analizu broja zaposlenih državnih službenika i namještenika, jer je svrha elektroničke baze mogućnost generiranja različitih izvješća koja bi se u slučaju da takva baza postoji i redovito se ažurira Vladi bila na raspolaganju po potrebi.

Nažalost, čak ni *ad hoc* napravljena analiza ljudskih potencijala u državnoj službi nije obuhvatila sve državne službenike i namještenike, odnosno isključila je iz analize zaposlene u pravosudnim tijelima, a dvojbena je i jesu li njome obuhvaćeni službenici i namještenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske.

Budući da se Zakon o državnim službenicima primjenjuje i na državne službenike u pravosudnim tijelima, mišljenja smo da je analizom trebalo obuhvatiti i podatke o zaposlenima u sudovima i državnim odvjetništvima, odnosno sve zaposlene na koje se ZDS primjenjuje.

Znači li ovakav pristup da bi Ministarstvo pravosuđa trebalo donijeti posebnu strategiju i akcijski plan za zaposlene u pravosudnim tijelima također nam nije jasno.

Drugo, Zakonom o državnim službenicima utvrđena je obveza donošenja kratkoročnog plana prijma u državnu službu (za kalendarsku godinu) i mogućnost donošenja srednjoročnog (za razdoblje od dvije godine) i dugoročnog plana prijma (za razdoblje od četiri godine).

Ove godine, međutim, nije donijet plan prijma ni za kalendarsku godinu, a srednjoročni i dugoročni planovi dosad se nisu donosili.

Iako je pohvalno to što Strategija potiče donošenje srednjoročnih i dugoročnih planova prijma, postavlja se pitanje treba li ovakvim dokumentima osiguravati provedbu Zakona o državnim službenicima.

Treće, stanje na području ljudskih potencijala uvelike ovisi o stupnju zakonitosti u radu državnih tijela u odnosu na same službenike i namještenike, koji se izravno reflektira na raspoloženje, radni učinak i veliku fluktuaciju

zaposlenih, posebice kada su u pitanju visokokvalificirani stručni kadrovi koji su konkurentni na tržištu rada.

Središnje tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose ni na tom području nije omogućilo učinkovitu provedbu propisa kojima službenici uključeni u posredovanje u državnoj službi, angažirani na programima izobrazbe državnih službenika, praćenju primjene Etičkog kodeksa te mentori vježbenika za svoj rad imaju pravo na odgovarajuću naknadu, budući da takvu naknadu dosad nije utvrdilo.

Ovime osobe koje uživaju povjerenje svojih kolega ili imaju zapažene natprosječne rezultate u radu valorizirane odgovarajućim ocjenama učinkovitosti rada za svoj angažman nisu odgovarajuće nagrađene, čime se njima i ostalim državnim službenicima šalje poruka kako se stručan, kvalitetan i učinkovit rad u državnoj službi ne isplati, a sama državna tijela dovode u situaciju poslodavca koji od zaposlenika traži rad za koji on ima pravo na naknadu, a on ju kao poslodavac ne isplaćuje.

Četvrto, ocjene rada i učinkovitosti već se sada mogu dovesti u izravnu vezu s napredovanjem i nagrađivanjem, na način da se službenici s najvišim ocjenama raspoređuju na bolje plaćena radna mjesta, uključuju u izobrazbu drugih službenika ili imenuju mentorima u državnoj službi i to bi bio najbolji način za testiranje sustava ocjenjivanja i dobra priprema za prijelaz na sustav plaća kojim će se službenici nagrađivati prema radu i rezultatima rada.

To iziskuje odgovarajuću fleksibilnost pri donošenju i izmjenama i dopunama pravilnika o unutarnjem redu državnih tijela, za što bi se državnim tijelima mogao odrediti fiskalni prostor unutar mase sredstava za plaće.

Dio sredstava za to mogao bi se namaknuti i ponovnim utvrđivanjem kriterija za unutarnje ustrojstvo državnih tijela, koje je sadašnja administracija brisanjem članka 17. koji je to pitanje detaljno uređivao u Uredbi o načelima za unutarnje ustrojstvo tijela državne uprave, učinila netransparentnim i nepredvidljivim.

Smanjenjem broja položajnih radnih mjesta uz istovremeno valoriziranje kvalitetnog, stručnog i učinkovitog rada u vidu napredovanja na bolje plaćena službenička radna mjesta težište s nagrađivanja podobnih prebacilo bi se na nagrađivanje profesionalnih službenika.

Zaključno, predlažemo da se obveze iz Zakona o državnim službenicima i njegovim provedbenim propisima ili ne utvrđuju Strategijom i Akcijskim planom za njezinu provedbu, budući da se radi o prethodnim pitanjima koja treba riješiti neovisno o ovim dokumentima ili da Strategija i Akcijski plan dosljedno i konzistentno obuhvate sva pitanja koja nisu uopće ili nisu dosljedno provedena kao obveze iz Zakona o državnim službenicima.

S osobitim poštovanjem,



GLAVNI TAJNIK

[Handwritten signature]