



HSL.



Reforma javne uprave

Zašto je nema i kako je provesti?

Strategija razvoja javne uprave 2014-2020.

„Realizirano” 89% predviđenih mjera iz Strategije reforme državne uprave 2008-2011. među kojima:

- Racionalizirana organizacijska struktura,
- Unaprijeđen sustav javnih agencija,
- Unaprijeđeno strateško planiranje,
- Provedena depolitizacija i profesionalizacija,
- Donesen novi ZUP (uz danski konzalting),
- Ojačana uloga elektroničke uprave.

Strategija razvoja javne uprave 2014-2020.

- Ponovljeni isti ciljevi kao i u Strategiji 2008-2011.
- Po priznanju njenih autora Strategija je usvojena jer je njeno postojanje bilo preduvjet korištenja europskih strukturnih i investicijskih sredstva i jer je to bila obveza prema EU.
- **Usvojena zbog pritiska izvana, a ne iznutra.**

Kakva je naša javna uprava gledano izvana?

G. Degert: “Današnji sistem koji Hrvatska ima je prekompliciran i ne osigurava učinkovite procedure, javna uprava se doživljava kao prepreka pokretanju poslovanja.”

Wolfgang Rusch: „Glavni razlozi reforme javne uprave leže u potrebi građana da od države dobiju usluge visoke kvalitete, a gospodarstvu trebaju brze odluke i pravna sigurnost.“

Kako funkcioniranje javne uprave ocijenjuje EK?

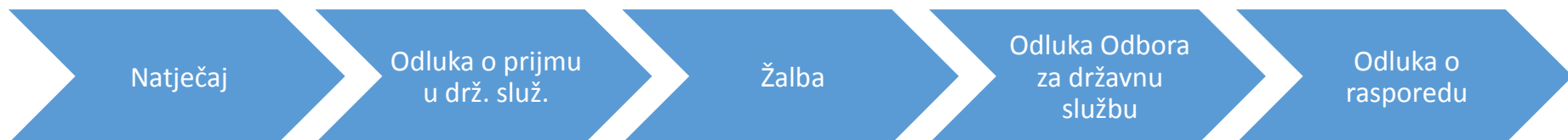
Europska komisija je u Preporuci Vijeća o nacionalnom programu reformi Hrvatske 2014. ocijenila javnu upravu u Republici Hrvatskoj nezadovoljavajućom.

Osnovna primjedba odnosila se na veliku fragmentiranost odgovornosti na područnoj i lokalnoj razini i složenu podjelu nadležnosti i između ministarstava i agencija na središnjoj razini.

Kakav je status državnih službenika?

1. Teško zapošljivi
2. Praktično neotpustivi
3. Nemotivirani
4. Loše vođeni
5. Slabo educirani

1. Teško zapošljivi



Žalba odgađa zapošljavanje odabranog kandidata.

Žalbe se rješavaju za pola godine (11,5 tisuća predmeta).

Kako ćete znati jeste li ste odabrali najboljeg kandidata?

Ako je našao drugi posao kad ga nakon nekoliko mjeseci pozovete da mu uručite odluku o rasporedu.

2. Praktično neotpuštivi

- Zakonom o drž. službenicima uređen je radni odnos.
- Zaposlenik se tretira kao stranka u upravnom postupku.
- Umjesto odluka donose se rješenja koja su upravni akti (o prijemu, rasporedu, unaprjeđenju, disciplinskoj mjeri i otkazu).
- Zaposlenici ta rješenja pobijaju na: I. i II. stupnju službeničkih sudova, odnosno Odboru za drž. službu, I. i II. stupnju upravnih sudova i I. i II. stupnju redovnih sudova.

3. Nemotivirani

- ZDS 2006. g. predviđeno donošenje posebnog zakona kojim će se urediti plaće. – NIKAD NIJE DONESEN!
- Plaće se reguliraju Uredbom o nazivima radnih mjesta i koef. složenosti koja je **od 2001. mijenjana 39 puta**. Od toga u mandatu prethodne vlade 17 puta.
- Destruirani sustav nagrađivanja omogućuje različite plaće za isti rad, formiranje radnih mjesta bez kriterija i demonstraciju moći pojedinih državnih dužnosnika.

A photograph showing a pair of hands using a black pen to draw on a red sheet of paper. The paper is placed on a green cutting mat with a white grid. A white ruler is visible in the background.

4. Loše vođeni

- Čelnici tijela državne uprave i ustrojbenih cjelina unutar njih nemaju definiranih i javno objavljenih ciljeva kao ni menadžerskih vještina.
- Čelnike postavlja Vlada pa i kad se biraju na natječajima.
- Česte izmjene ustrojstava tijela državne uprave onemogućuju izgradnju stabilne strukture.

5.Slabo educirani

- Nikad nije napravljena analiza kvalifikacijske strukture zaposlenih.
- Ne provode se planovi edukacija.
- Nedovoljno sredstava za edukacije (Proračuni za zaposlene često su nedostatni i za same plaće).

Rezultat nereda u javnoj upravi

- Dugotrajni upravni postupci
- Više javnopravnih tijela u jednom postupku
- Česti sukobi nadležnosti
- Javne isprave prikupljaju stranke

A photograph showing a pair of hands using a pen to write on a red document. The document is placed on a green cutting mat with a grid pattern. In the background, there are several colorful paper scraps in shades of yellow, blue, and pink.

Strateški ciljevi

- 1. Depolitizacija**
 - profesionalno upravljanje ljudskim resursima
- 2. Povećanje motiviranosti**
 - plaće u razini onih u privatnom sektoru
- 3. Kriteriji za napredovanje**
 - uspješnost u radu, a ne godine službe
- 4. Kvalitetniji rad**
 - postavljanje konkretnih i mjerljivih ciljeva

Operativni ciljevi

- 1. Ukloniti visoku razinu fragmentacije**
- 2. Eliminirati preklapanje odgovornosti**
- 3. Racionalizirati upravne postupke**
- 4. Pojasniti okvir odlučivanja i odgovornosti**
 - na raznim razinama upravljanja
 - među ministarstvima i agencijama (na razini središnje države)

Mjere

- Donijeti Zakon o državnoj službi
- Na radne odnose primjeniti Zakon o radu
- Centralizirati i profesionalizirati HR menadžment
- Posebnim zakonom urediti sustav nagrađivanja
- Smanjiti broj tijela javne uprave i urediti njihove međusobne odnose
- Razviti sustav e-Uprave s fokusom na korisnike usluga

Zaključno

**Linearno smanjenje plaća predstavljalo bi najavu još
jednog odustajanja od reforme javne uprave.**