



Urad vlade za komuniciranje

predlagam.vladi@gov.si

Številka: 010-503/2012-2

Datum: 10. 12. 2012

Zadeva: Test sposobnosti - odgovor

Zveza: Vaš dopis številka 092-391/2012/1, z dne 7. 11. 2012

V zvezi s predlogom št. 3734: Test sposobnosti, v katerem predlagatelj uvodoma ugotavlja, da je v javnem sektorju zaposlenih veliko politično oz. tako ali drugače po "vezah" nastavljenih kadrov, da je vodstveni kader ključen za učinkovito delovanje javnega sektorja in zato predlaga vladi, da izvede obvezen test sposobnosti za vse vodstvene kadre v javnem sektorju, za ostale zaposlene v javnem sektorju pa naj bi bil ta test priporočljiv, Ministrstvo za pravosodje in javno upravo pojasnjuje naslednje:

Uvodoma Ministrstvo za pravosodje in javno upravo pojasnjuje, da zaposlovanje v javnem sektorju temelji na dveh sistemskih zakonih, in sicer:

- na Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A in 69/08 – ZZavr-E; v nadaljnjem besedilu: ZJU), ki ureja postopke zaposlovanja v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, in za tolmačenje katerega je pristojno Ministrstvo za pravosodje in javno upravo, in
- na Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07), ki ureja zaposlovanje pri drugih osebah javnega prava v javnem sektorju, za katere se ZJU ne uporablja, če s posebnim predpisom ni drugače določeno, in za katerega tolmačenje je sicer pristojno Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Izhajajoč iz 122. člena Ustave RS, ki določa, da je zaposlitev v upravnih službah mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon, Ministrstvo za pravosodje in javno upravo pojasnjuje, da javni natečaj zagotavlja enakopraven dostop do vseh služb v upravi pod enakimi pogoji in zagotavlja izbiro strokovno usposobljenih kadrov. Način zaposlovanja javnih uslužbencev je sicer za državne organe in uprave lokalnih skupnosti urejen z ZJU, podrobneje pa tudi v Uredbi o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10). Javni natečaj predpostavlja naslednje elemente: objava prostega delovnega mesta, razumen rok za prijave, izbirni postopek z vnaprej določenimi merili, obrazložena izbira. Zgolj formalna objava prostega delovnega mesta ne zadošča, saj s tem ni zadoščeno namenu instituta javnega natečaja. Merila za izbiro morajo biti razumna in legitimna - zasledovati morajo navedeni namen instituta javnega

natečaja. To pomeni, da morajo biti merila naravnana tako, da bo izbran kandidat, ki je po svoji strokovni usposobljenosti najprimernejši, oziroma kandidat, ki bo največ prispeval k učinkovitemu in uspešnemu delu organa. Natečajna komisija, ki jo lahko imenuje predstojnik za izvedbo vsakega natečaja posebej, lahko v okviru meril za izbiro kandidata preveri tudi kandidatove sposobnosti za opravljanje dela na konkretnem delovnem mestu, torej preverja njegove strokovne sposobnosti za opravljanje dela. Metode izbire so različne, možen je intervju, lahko pa tudi pisni preizkus znanja ali test sposobnosti, ki ga izvedene za to pristojna institucija. Metode izbire morajo biti znane v naprej in izvedene za vse prijavljene kandidate, ki izpolnjujejo pogoje za zasedbo prostega delovnega mesta. Iz navedenega torej sledi, da je v izbirni postopek najustreznejšega kandidata na prosto delovno mesto v upravi že vključen test sposobnosti kandidata za opravljanje dela.

Postopki zaposlovanja na najvišjih položajnih delovnih mestih, na katere se tudi konkreten predlog št. 3734 tudi nanaša (vprašanje navaja vodstvene kadre), prav tako potekajo po pravih javnega natečaja preko Uradniškega sveta s ciljem zaposliti strokovno najbolj primernega kandidata. Uradniški svet kot samostojen organ skrbi za izbiro uradnikov na položajih iz četrtega odstavka 60. člena ZJU, to je za položaje generalnih direktorjev, generalnih sekretarjev, predstojnikov organov v sestavi ministrstev, predstojnikov vladnih služb in načelnikov upravnih enot preko posebnih natečajnih komisij z določanjem standardov strokovne usposobljenosti, meril za izbiro in metod preverjanja usposobljenosti. Za najvišje položaje je v prvem odstavku 81. člena ZJU že določeno, da se lahko kot pogoj za pridobitev položaja poleg pogojev, ki se določijo za uradniška delovna mesta določijo še funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja s kadrovskimi viri ter druga specialna znanja, ki pa jih izbrani kandidat mora pridobiti v petnajstih mesecih po zasedbi položaja. Preverjanje oz. testiranje znanja, veščin in sposobnosti po pridobljenih funkcionalnih znanjih s predpisi ni predvideno, vendar pa je program usposabljanja za najvišje vodilne javne uslužbenke usmerjen predvsem na področje znanj, potrebnih za delo z ljudmi, in na pridobivanje konceptualnih znanj ter reševanje problemov. Oblikovan je tako, da pri udeležencih usposabljanja razvija, dograjuje in spodbuja znanje ter razumevanje ključnih menedžerskih tem.

Glede zaposlovanja v širšem javnem sektorju na temelju ZDR pa je treba izhajati iz 22. člena, ki daje delodajalcu ob upoštevanju zakonskih prepovedi diskriminacije pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, sklene pogodbo o zaposlitvi. Nadalje 23. člen ZDR vsebuje element ustavno varovane svobode dela (49. člen Ustave RS), ki se odraža v pravici do enake dostopnosti do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji. Urejena je objava prostih delovnih mest in vsebovano določilo, da mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, prosta delovna mesta javno objaviti, objava pa mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od petih dni. ZDR tudi določa, da mora delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom in zaposluje na prosta delovna mesta za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, o prostih delovnih mestih oziroma o javni objavi prostih delovnih mest pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Postopek izbire strokovno najustreznejšega javnega uslužbenca oziroma testiranje sposobnosti prijavljenih kandidatov v ZDR posebej ni urejen, po dostopnih informacijah pa delodajalci tudi v praksi uporabljajo različne metode testiranja sposobnosti, ki pripomorejo k temu, da izberejo strokovno najustreznejšega kandidata za prosto delovno mesto.

Ministrstvo za pravosodje in javno upravo pojasnjuje, da lahko delodajalec v upravi že sedaj preverja sposobnost za opravljanje dela na določenem delovnem mestu. ZJU namreč v 159. členu in nadaljnjih členih ureja postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in določa, da je javni uslužbenec nesposoben za svoje uradniško delovno mesto oziroma strokovno-tehnično delovno mesto, če ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov. Uradnik je nesposoben za položaj, če organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi, ne dosega

pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kakovostno in učinkovito delovanje organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela organa oziroma na delovnem področju organa oziroma organizacijske enote, ki jo vodi, prihaja do ponavljajočih napak pri poslovanju oziroma če pride do težje napake pri poslovanju. V skladu s citirano določbo se šteje, da javni uslužbenec oziroma organ ali organizacijska enota ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, če ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kakovostno. Hkrati pa ZJU določa tudi, da se šteje, da uradnik ni nesposoben za položaj, če dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje oziroma napake.

Upošteva je navedeno torej ocenjujemo, da veljavna ureditev omogoča izbiro strokovno najboljših kandidatov za zaposlitev kot tudi preverjanje njihovih sposobnosti med trajanjem zaposlitve ter ugotavljamo, da je test sposobnosti glede na namen, izražen v pobudi, lahko že vključen v metode zaposlovanja in preverjanja sposobnosti javnih uslužbencev v javni upravi.

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak Pešec
generalna direktorica