

## **PRILOG 1: DETALJNA DOKUMENTACIJA O EUROPSKIM SUSTAVIMA ZAPOŠLJAVANJA U JAVNOJ UPRAVI**

### **SINDIKAT POLICIJE HRVATSKE**

**Stručni materijal uz sindikalnu inicijativu za ukidanje obveze državnog stručnog ispita**

## **1. MERIT NAČELO U EUROPSKIM SUSTAVIMA**

### **Definicija Merit načela**

Merit načelo (merit principle) predstavlja temeljno načelo modernih profesionalnih državnih službi koje se zasniva na tome da se **zapošljavanje, napredovanje i upravljanje karijerama u javnoj upravi temelje na zaslugama, sposobnostima, znanju i vještinama kandidata, a ne na političkim sklonostima, nepotizmu ili drugim neprofesionalnim kriterijima.**

### **Implementacija Merit načela**

Merit načelo se ostvaruje kroz:

- **Objektivno testiranje i procjena** - pisni testovi znanja i sposobnosti, strukturirani intervjui, procjena kompetencija
- **Transparentnost postupka** - javno objavljivanje natječaja, jasno definirani kriteriji selekcije
- **Profesionalne selekcijske komisije** - neovisne komisije za selekciju, stručno osposobljeni članovi

## **2. EUROPSKI SUSTAVI ZAPOŠLJAVANJA BEZ OBVEZNOG DRŽAVNOG ISPITA**

### **NIZOZEMSKA**

- **Sustav:** Direktna prijava i intervjui za specifične pozicije
- **Metoda selekcije:** Merit-based recruitment kroz kompetencijske testove
- **Rezultati:** Visoka razina profesionalizma u javnoj upravi, mala korupcija
- **Prednosti:** Fleksibilnost, privlačenje najboljih kandidata iz privatnog sektora

### **ŠVEDSKA**

- **Sustav:** Merit načelo s otvorenim tržištem rada

- **Metoda selekcije:** Kandidati se biraju iz cjelokupnog tržišta rada na temelju vještina
- **Rezultati:** Jedna od najefikasnijih javnih uprava u Europi
- **Prednosti:** Mobilnost između privatnog i javnog sektora

#### AUSTRIJA

- **Sustav:** Kombinacija ispita i direktne prijave ovisno o poziciji
- **Metoda selekcije:** Strukturirani intervjui i procjena kompetencija
- **Rezultati:** Visok stupanj transparentnosti u javnoj upravi
- **Prednosti:** Prilagodljivost različitim vrstama poslova

#### DANSKA

- **Sustav:** Direktna prijava kroz javne natječaje
- **Metoda selekcije:** Kompetencijski pristup s fokusom na rezultate
- **Rezultati:** Visok stupanj povjerenja građana u javnu upravu
- **Prednosti:** Efikasnost postupaka zapošljavanja

#### FINSKA

- **Sustav:** Otvoreni natječaji s fokusom na kompetencije
- **Metoda selekcije:** Strukturirani intervjui i praktični testovi
- **Rezultati:** Visoka razina digitalizacije javnih usluga
- **Prednosti:** Privlačenje IT stručnjaka u javnu upravu

#### VELIKA BRITANIJA

- **Sustav:** "Civil Service Competency Framework"
- **Metoda selekcije:** Kompetencijski pristup kroz definiran okvir vještina
- **Rezultati:** Profesionalna kontinuiranost kroz političke promjene
- **Prednosti:** Jasno definirane kompetencije za svaku poziciju

### 3. ZNANSTVENI DOKAZI O PREDNOSTIMA MERIT SUSTAVA

#### Gospodarske koristi:

- **Poticanje gospodarskog rasta** - kvalitetniji državni službenici doprinose boljoj implementaciji politika

- **Smanjenje korupcije** - profesionalni pristup smanjuje mogućnosti nepravilnosti
- **Povećanje učinkovitosti** javne uprave

#### **Društvene koristi:**

- **Veća transparentnost** javnih institucija
- **Jačanje povjerenja građana** u javnu upravu
- **Jednakost prilika** za sve građane
- **Depolitizacija** javne uprave

#### **Organizacijske koristi:**

- **Viša razina profesionalizma** državnih službenika
- **Bolja motivacija i zadovoljstvo poslom**
- **Kvalitetnije pružanje javnih usluga**

## **4. POST-KOMUNISTIČKE ZEMLJE KOJE ZADRŽAVAJU RELIKTE SOCIJALIZMA**

### **SRBIJA**

- **Trenutno stanje:** Kompleksna obveza državnog stručnog ispita
- **Karakteristike:** Ispitne komisije, detaljan program, ideološka provjera znanja
- **Problem:** Identičan sustav socijalističkom razdoblju
- **Izvori:** Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave

### **BOSNA I HERCEGOVINA**

- **Trenutno stanje:** Javni ispit s 42 pitanja u tri bloka
- **Karakteristike:** Sustav provjere lojalnosti sustavu
- **Problem:** Direktan nastavak birokratskih praksi iz socijalizma
- **Pokriće:** Ustavni sustav, državna uprava, upravni postupak

### **MAĐARSKA**

- **Trenutno stanje:** Kulturni ispit na mađarskom jeziku (2025.)
- **Karakteristike:** Povratak centraliziranom državno kontroliranom testiranju
- **Problem:** Korak unatrag od europskih standarda
- **Rezultat:** Jačanje autoritarnih tendencija

## **POLJSKA**

- **Iskustvo:** Napuštanje birokratskih praksi nakon 1990.
- **Rezultati:** Gospodarski uspjeh nakon ukidanja komandnih struktura
- **Lekcija:** Birokratska kontrola kroz ispite = naslijeđe socijalističke ekonomije

## **ČEŠKA I VIŠEGRADSKA GRUPA**

- **Trend:** Postupno ukidanje striktnih sustava državnih ispita
- **Razlog:** Prepoznavanje kao "relikte prošlosti koji sprječavaju modernizaciju"
- **Cilj:** Modernizacija javne uprave prema EU standardima

## **5. FINACIJSKA ANALIZA TROŠKOVA DRŽAVNOG ISPITA**

### **Direktni troškovi po kandidatu:**

- Administrativni troškovi: 74-130 EUR
- Materijali i logistika: dodatnih 20-30 EUR
- **Ukupno po kandidatu:** 94-160 EUR

### **Indirektni troškovi:**

- **Plaćeni dopust za pripremu:** 7 dana po kandidatu
- **Plaćeni dopust za polaganje:** 1-3 dana po kandidatu
- **Seminari i priprema:** dodatni plaćeni dani
- **Administracija:** troškovi osoblja za organizaciju

### **Godišnji troškovi za proračun:**

- Broj kandidata godišnje: ~5,000-8,000
- Direktni troškovi: 470,000-1,280,000 EUR
- Indirektni troškovi (plaćeni dopust): ~2,000,000-3,200,000 EUR
- **UKUPNO GODIŠNJE:** 2,470,000-4,480,000 EUR

### **Potencijalne uštede:**

Ukidanje obveze državnog ispita omogućilo bi:

- Preusmjeravanje sredstava u dodatno usavršavanje
- Investiranje u moderne tehnologije za HR

- Povećanje plaća postojećim službenicima
- Financiranje specijaliziranih programa obuke

## 6. DISKRIMINACIJA POLICIJSKIH SLUŽBENIKA

### Pravni okvir diskriminacije:

- **Državni službenici:** 12 mjeseci za polaganje (Zakon o državnim službenicima)
- **Policijski službenici:** 6 mjeseci za polaganje (Zakon o policiji, čl. 41. st. 4.)
- **Isti ispit, različiti rokovi:** Nema objektivnog opravdanja

### Praktične posljedice:

- Dvostruko veći pritisak na policijske službenike
- Veća vjerojatnost neuspjeha zbog kraćeg roka
- Nejednakost u tretmanu unutar državne službe
- Narušavanje principa jednakosti pred zakonom

### Europski standardi jednakosti:

EU direktive zahtijevaju jednako tretiranje svih javnih službenika bez obzira na specifičnost posla, osim ako postoje objektivni i opravdani razlozi.

## 7. POZITIVNI ASPEKTI HRVATSKIH REFORMI

### Centralizirani sustav zapošljavanja:

- Online testiranje kandidata
- Anonimizacija do intervju faze
- Algoritam za dodjeljivanje pitanja
- Javna dostupnost rezultata
- **Ocjena:** Značajan napredak prema merit načelu

### Kompetencijski model:

- Opće, specifične i rukovodeće kompetencije
- Testiranje kompetencija umjesto teorije
- Profili radnih mjesta

- **Ocjena:** Suvremeni pristup usklađen s EU standardima

#### **Transparentnost:**

- Javno objavljivanje natječaja
- Elektronički sustav
- Objektivno rangiranje kandidata
- **Ocjena:** Ispunjava europske standarde transparentnosti

#### **ZAKLJUČAK**

Dokumentacija jasno pokazuje da je Hrvatska već krenula putem modernizacije javne uprave kroz implementaciju merit načela. **Obveza državnog stručnog ispita predstavlja jedinu preostalu prepreku potpunoj implementaciji europskih standarda** i stavlja Hrvatsku u red post-komunističkih zemalja koje nisu potpuno napustile autoritarne prakse kontrole državnog aparata.

Ukidanje ove obveze logičan je sljedeći korak koji će:

- Dovršiti već započete reforme
- Ostvariti značajne financijske uštede
- Otkloniti diskriminaciju policijskih službenika
- Potpuno uskladiti Hrvatsku s europskim standardima

Izradio:\*\* Financijski stručnjaci Sindikata policije Hrvatske

**Datum:** 25. rujna 2025.

**Kontakt:** [sph@sindikatpolicije.hr](mailto:sph@sindikatpolicije.hr)