



UNIVERZA V MARIBORU
FAKULTETA ZA ORGANIZACIJSKE VEDE

Diplomsko delo univerzitetnega študija
Smer organizacija in management kadrovske –
izobraževalnih sistemov

**IZHODIŠČA ZA ZAPOSLOVANJE V
DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE
– PRIMERJAVA Z EVROPSKIMI IN
KANADSKIMI IZHODIŠČI**

Mentor: izred. prof. dr. Goran Vukovič

Kandidatka: Maja Jagodič

Kranj, junij 2007

ZAHVALA

Najlepše se zahvaljujem mentorju izred. prof. dr. Goranu Vukoviču, da se je odločil za mentorstvo in mi bil v veliko pomoč pri izdelavi diplomskega dela, s predlogi, navodili ter dobronamerno kritiko.

Najlepša hvala tudi doc. dr. Gozdani Miglič za ves čas in trud, ki ste ga namenili za pomoč pri izdelavi tega diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Tereziji Berce, ki je lektorirala mojo diplomsko delo.

Iskrena hvala tudi vsem domačim in prijateljem, ki so me vzpodbujali in mi v času študija in pisanja diplomskega dela stali ob strani.

POVZETEK

V diplomskem delu želimo predstaviti kako poteka zaposlovanje v slovenski državni upravi. Istočasno pa narediti primerjavo števila zaposlenih v slovenski državni upravi s številom zaposlenih v državnih upravah nekaterih držav članic Evropske unije in Kanade. Cilj diplomskega dela je predstaviti možne načine za zmanjšanje števila zaposlenih v državni upravi.

Statistične podatke o zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije, smo pridobili iz državnega portala Republike Slovenije. Iz njih smo ugotovili, da se število zaposlenih v slovenski državni upravi iz leta v leto povečuje, čeprav se v državni upravi trudijo, da bi zaposlovanje potekalo predvsem s premestitvami, sprva znotraj posameznega državnega organa in nato s premestitvami znotraj državne uprave, javnih natečajev pa se poslužujejo le v skrajnih primerih.

Statistične podatke o zaposlenih v državnih upravah nekaterih držav članic Evropske unije in Kanade, smo pridobili iz statističnih uradov posameznih držav. Te podatke smo primerjali s podatki za Slovenijo in ugotovili, da je delež zaposlenih v državni upravi držav članic Evropske unije in Kanade, glede na število aktivnega prebivalstva večji, kot v Sloveniji. Po drugi strani pa ima večina držav, ki smo jih primerjali s Slovenijo večji BDP, kot Slovenija.

Za zmanjšanje števila zaposlenih v slovenski državni upravi smo predlagali nekaj rešitev in sicer. Prva rešitev, ki smo jo predlagali bi bila, da bi zmanjšali število zaposlenih tam, kjer se je število najbolj povečalo, torej v Ministrstvu za obrambo (ukinitve poklicne vojske in uvedba služenja vojaškega roka), Ministrstvu za finance (zmanjšanje obsega dela) in Ministrstvu za notranje zadeve. Vendar smo z nadaljnjo analizo ugotovili, da ta rešitev praktično ni uresničljiva. Drugi predlog rešitve problema se je nanašal na odpuščanje zaposlenih v državni upravi. Ta predlog je lahko tako negativen (večja brezposelnost), kot pozitiven (zaradi brezposelnosti večja samoiniciativnost ljudi v iskanju zaposlitve, samozaposlitve, tid.). Tretji predlog rešitve problema je zmanjšanje obsega dela oziroma delovnih nalog na posameznih področjih državne uprave, ki bi lahko bil izvršljiv in je bil tudi ocenjen kot pozitiven predlog. Zadnji predlog rešitve problema je bil zmanjšanje brezposelnosti in usmerjanje brezposelnih oseb v izobraževanje, samoiniciativnost, samozaposlitev, ki je prav tako izvršljiv predlog in ocenjen kot zelo pozitiven.

KLJUČNE BESEDE

- državna uprava,
- javni uslužbenci,
- delovna sila,
- zaposlovanje.

ABSTRACT

In this undergraduate thesis we would like to present employment procedures in public administration. At the same time, the number of employees in the Slovene public administration will be compared to that in several other EU-member states and Canada. The aim of this undergraduate thesis is to present possible methods for reducing secretarial staff in public administration.

The statistical information on employment in the Slovene public administration was taken from the web portal of the Republic of Slovenia. We find that the number of public sector employees in Slovenia increases on a yearly basis despite continuous efforts to achieve the opposite by transferring employees (instead of hiring new ones) from inside the same department or from other departments. Public tenders are used as seldom as possible.

Statistical information for public sector employment in other EU countries and Canada were taken from their national statistical agencies. Cross-national comparisons reveal that Slovenia's share of public employees in total employed population is relatively low (lower than in other countries used in the comparison). On the other hand the GNP is also lower.

We recommend possible solutions to reduce the number of employees in public Slovenia's administration. Firstly we suggested reducing the number of employees in ministries where the increases in number of employees have been most substantial: Ministry of Defence (abolition of professional army and reverting back to mandatory military service), Ministry of Finance (reducing work load), and Ministry of the Interior. Additional analysis however revealed that this might be rather impossible to actualize. Secondly we suggest firing employees. This can have negative effects in terms of unemployment as well as positive: self-employment, higher initiative etc. Thirdly we suggest reducing work load in certain ministries or certain areas of public administration. This has proven to be a positive and realistic suggestion. Last but not least we suggest reducing unemployment, educating unemployed, helping them with start-ups and self-employment. This has also proved to be realisable and positive in the long run.

KEYWORDS

- public administration,
- civil servants,
- labour force,
- employment.

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	CILJI DIPLOMSKEGA DELA	1
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	2
1.4	METODE DELA	2
2	TEORETIČNE OSNOVE O ZAPOSLOVANJU V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE	4
2.1	OPREDELITEV DRŽAVNE UPRAVE, NJENIH PRISTOJNOSTI IN DELOVNIH PODROČIJ	4
2.2	SPLOŠNO O ZAPOSLOVANJU V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE	8
2.3	POTEK ZAPOSLOVANJA V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE	11
2.3.1	POSTOPEK IZBIRE KANDIDATA S PREMESTITVIJO JAVNEGA USLUŽBENCA PO INTERNEM NATEČAJU	12
2.3.2	POSTOPEK IZBIRE PRIMERNEGA KANDIDATA PO JAVNEM NATEČAJU ZA ZASEDBO PROSTEGA DELOVNEGA MESTA V DRŽAVNI UPRAVI	16
3	POŠNETEK OBSTOJEČEGA STANJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA V DRŽAVNI UPRAVI	19
3.1	STATISTIKA ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE OD LETA 1991 DO LETA 2006	19
3.2	ŠTEVILO ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE PO POSAMEZNIH MINISTRSTVIH	21
3.3	VPLIV PREDSEDOVANJA EVROPSKI UNIJI NA ŠTEVILO ZAPOSLENIH V SLOVENSKE DRŽAVNI UPRAVI	25
3.4	PRIMERJAVA ZAPOSLOVANJA V REPUBLIKI SLOVENIJI Z NEKATERIMI DRŽAVAMI EVROPSKE UNIJE	25
4	PRIMERJAVA ŠTEVILA ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE Z NEKATERIMI DRŽAVAMI EVROPSKE UNIJE IN KANADO	28
4.1	PRIMERJAVA ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE Z DRŽAVAMI EVROPSKE UNIJE IN KANADO	28
4.2	PRIMERJAVA EVROPSKIH DRŽAV IN KANADE PO BDP	34
5	STALIŠČA IN PREDSTAVITEV HIPOTEZ	37
6	UGOTOVITVE IN PREDLOGI	44
6.1	NAČINI ZA ZMANJŠANJE ŠTEVILA ZAPOSLENIH	44
6.2	OCENA UČINKOV	47
6.3	POGOJI ZA UVEDBO	48
6.4	MOŽNOSTI NADALJNJEGA RAZVOJA	48
7	ZAKLJUČEK	50
	LITERATURA IN VIRI	51
	KAZALO SLIK	53

KAZALO TABEL	53
KAZALO GRAFOV	54
KRATICE IN AKRONIMI.....	54

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V diplomskem delu želimo predstaviti, kako poteka zaposlovanje v državni upravi Republike Slovenije ter istočasno narediti primerjave števila zaposlenih v slovenski državni upravi s številom zaposlenih v državnih upravah nekaterih držav članicah Evropske unije (v nadaljevanju EU) in Kanadi.

Ob tem je treba omeniti, da zaposlovanje v državni upravi Republike Slovenije določa kar nekaj predpisov, kot sta npr. Zakon o državni upravi in Zakon o javnih uslužbencih ter podzakonski akti, s katerimi so natančno opredeljeni pogoji zaposlovanja.

Bistven problem, s katerim se srečujemo v državi, pa je zagotovo ta, da si država oziroma širša javnost želi zmanjšati število zaposlenih v državni upravi, saj gospodarstvo in državljani ne zmorejo več tako visokega bremena javne porabe. Res je, da stroški zaposlenih v državni upravi niso edino breme proračuna, vendar so to njen pretežni del.

Na drugi stani pa je treba poudariti, da na število zaposlenih vsekakor najbolj vpliva obseg dela, ki ga morajo zaposleni v državni upravi opraviti. Dejstvo je, da se zaposleni srečujejo z vse več in več predpisi, ki jim nalagajo nove in nove naloge (povečevanje administracije). Zaradi povečanja administracije se zagotovo kaže potreba po dodatnem zaposlovanju v državni upravi. Zanimivo pa je, da tisti, ki predpise, zaradi katerih se administracija povečuje, sprejemajo, v svojih javnih nastopih zahtevajo, da se število zaposlenih zmanjšuje. Vendar, ali so res za novo zaposlovanje v državni upravi krivi le predpisi in posamezniki, ki sodelujejo pri sprejemanju nove zakonodaje, zaradi katere se povečuje obseg dela oziroma birokracija? Ali je to trend razvoja moderne družbe? Ali je to tisto kar si današnja družba želi?

1.2 CILJI DIPLOMSKEGA DELA

Kljub zahtevam javnosti in Državnega zbora Republike Slovenije ter usmeritvam Vlade Republike Slovenije, ki spodbujajo zmanjšanje števila zaposlenih v državni upravi, so dejanski podatki povsem drugačni, saj kažejo rast zaposlovanja v državni upravi. Zakaj prihaja do takšnih razlik, kje so razlogi, kdo je »kriv« za to in kako bi rešili ta problem, je tema tega diplomskega dela. Odgovore na vprašanja bomo iskali s primerjavo števila zaposlenih v slovenski državni upravi z nekaterimi drugimi članicami EU in s Kanado.

Cilj diplomskega dela je torej predstaviti možne rešitev problema v zvezi z zmanjšanjem števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije in narediti primerjavo o deležu zaposlenih v slovenski državni upravi glede na delovno aktivno prebivalstvo z nekaterimi drugimi evropskimi državami ter Kanado. Cilj diplomskega dela je tudi predstaviti ureditev zaposlovanja v državni upravi Republike Slovenije in drugih evropskih državah ter Kanadi.

Cilj diplomskega dela je tudi primerjati število zaposlenih v državni upravi v primerjavi z aktivnim prebivalstvom oziroma z delovno aktivnim prebivalstvom. Cilj je tudi primerjava brezposelnost v Sloveniji z brezposelnostjo v drugih evropskih državah in Kanado. Prav tako pa je cilj delu diplomskega dela primerjati tudi sistem zaposlovanja v državni upravi Republike Slovenije z sistemom zaposlovanja v državni upravi, ki ga imajo nekatere druge države EU.

1.3 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Pri omejitvah je potrebno poudariti, da ni skupne opredelitve javne in državne uprave, ki velja za vse države, vključene v obravnavo. Za lažje razumevanje, nadaljnje delo in analizo oziroma primerjavo števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije z drugimi evropskimi državami in Kanado bomo v tem diplomskem delu zadevo poenostavili in rekli, da je opredelitev javnega sektorja in državne uprave, vsem državam skupna, zanemarjamo pa dejstvo, da izraz državna uprava - public sector (javna uprava) - public administration (državna uprava) - v vseh državah ne zajema povsem iste kategorije.

HIPOTEZA 1: Število zaposlenih v slovenski državni upravi se iz leta v leto povečuje.

HIPOTEZA 2: Število zaposlenih se iz leta v leto povečuje predvsem na strani vojske in policije.

HIPOTEZA 3: Zaradi bodočega predsedovanja Slovenije EU se bo število zaposlenih v državni upravi še povečalo.

HIPOTEZA 4: Splošna želja in zahteva je, da bi se število zaposlenih v slovenski državni upravi omejilo.

HIPOTEZA 5: Ukrepe za omejevanje zaposlitev v slovenski državni upravi izvajajo vlada in ministrstva v okviru svojih pooblastil.

HIPOTEZA 6: V drugih evropskih državah imajo, glede na število delovno aktivnega prebivalstva, manjši delež zaposlenih v državni upravi.

1.4 METODE DELA

V diplomskem delu bomo predvsem raziskovali in iskali ustrezne podatke o samem zaposlovanju v slovenski in drugih državnih upravah ter zakonske predpise, ki določajo pogoje in načine zaposlovanja v državni upravi.

Temu sledi raziskovanje gibanja števila zaposlenih v državni od osamosvojitve Slovenije do danes, pri čemer bo poudarek na ugotavljanju področji, na katerih se število zaposlenih najbolj povečuje, in vzrokih za tako situacijo.

Naslednji korak bo analiziranje dobljenih podatkov in primerjava z nekaterimi

članicami EU in Kanado. Primerjali bomo predvsem število zaposlenih v državnih upravah drugih evropskih držav v primerjavi z njihovim aktivnim prebivalstvom oziroma delavno aktivnim prebivalstvom. Primerjali bomo tudi brezposelnost drugih držav z brezposelnostjo v naši državi. Države pa bomo primerjali tudi po BDPju. Nato pa bomo primerjali še sistem zaposlovanja v državni upravi Republike Slovenije in sisteme zaposlovanja v državni upravi drugih evropskih držav in Kanade.

V diplomskem delu bomo uporabljali kvantitativne in kvalitativne metode dela.¹ Kvantitativne metode bomo uporabili pri primerjavah števila zaposlenih v državni upravi v Republiki Sloveniji in drugih državah. Ti podatki so tako imenovane časovne spremenljivke (pomeni, da so v zvezi s časom, v katerem se je zgodil določen dogodek²). Kvalitativne metode dela pa bomo uporabljali pri primerjavi sistema zaposlovanja v državni upravi Republike Slovenije s sistemi zaposlovanja v državni upravi, ki jih imajo v drugih državah. Ti podatki pa so opisne spremenljivke (njihovo vrednost lahko opišemo le z besedami³). Podatke bomo med seboj primerjali (s primerjalno metodo), obdelovali, interpretirali in ocenjevali (z ocenjevalno metodo).

Uporabili bomo torej naslednje metode dela:

- deskriptivno (opisno) metodo dela,
- analitično metodo dela,
- sekundarno analizo podatkov (uporabili bomo podatke, ki so že bili zbrani v druge namene),
- časovne statistične vrste,
- opisne statistične metode,
- uporabljali bomo tabelarni način prikazovanja podatkov,
- grafični prikaz podatkov (stolpčne in linijske grafikone).

¹ Povzeto po knjigi: Jesenko, J. (2001). *Statistika v organizaciji in managementu, Moderna organizacija, Kranj*

² Povzeto po knjigi: Seljak, J. (1998). *Statistične metode, Visoka upravna šola, Ljubljana*

³ Povzeto po knjigi: Seljak, J. (1998). *Statistične metode, Visoka upravna šola, Ljubljana*

2 TEORETIČNE OSNOVE O ZAPOSLOVANJU V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE

2.1 OPREDELITEV DRŽAVNE UPRAVE, NJENIH PRISTOJNOSTI IN DELOVNIH PODROČIJ

Državna uprava postaja tisti dejavnik, ki vpliva in posega praktično na vsa družbena dogajanja ter na življenje in položaj vsakega posameznika.



Slika 1: Stavba Ministrstva za javno upravo Republike Slovenije⁴

Državna uprava naj bi bila tako sredstvo za vsestranski razvoj družbe in posameznikov, tako na področju gospodarstva, sociale, kulture itd. Delovanje državne uprave je v sodobnih državah dokaj podrobno pravno urejeno, praviloma zlasti v ustavi in zakonih.

Državna oblast je lahko organizirana v različnih oblikah (med seboj se razlikujejo glede na položaj temeljnih državnih organov in po ureditvi njihovih medsebojnih razmerji). Iz tega vidika ločimo različne oblike vladavine (monarhije, republike), državne ureditve (unitarno (enovito) in federativno (zvezno) ureditvijo države) in

⁴ Dosegljivo na: <http://www.mobile.si/images/articles-vert-1680.jpg>

državne oblasti (predsedniški, parlamentarni in skupščinski sistem).⁵ Ureditev državne uprave je torej odvisna od državne oziroma družbenopolitične ureditve. Da lahko politični sistem oziroma državna ureditev sploh funkcionira, mora imeti država ustanovljene različne organe, ki potem opravljajo in izvršujejo njene funkcije in naloge oziroma državne funkcije (to je skupek istovrstnih oblastnih dejavnosti države, od katerih ima vsaka svojo značilnost).

V naši državi je načelo delitve oblasti, enako kot v drugih demokratičnih državah, eno temeljnih ustavnih načel ureditve in delovanja oblasti v državi (Trstenjak, 2005). v skladu z delitvijo funkcij državne oblasti na zakonodajno, sodno in izvršilno vejo oblasti. Torej:

- v okviru zakonodajne funkcije se sprejemajo ustava, zakoni ter drugih najvišji pravni akti, kar določajo pravne podlage in okvir za izvajanje drugih državnih funkcij,
- sodno oblast oziroma funkcijo izvajajo sodišča,
- izvršilno funkcijo izvaja vlada in upravni organi, zlasti z izvajanjem zakonov in politike (Trstenjak, 2005).

Zakon o Vladi Republike Slovenije – ZVRS opredeljuje vlado kot organ izvršilne oblasti in najvišji organ državne uprave Republike Slovenije (Zakon o Vladi Republike Slovenije – ZVRS, Uradni list RS, št. 123/2004), Zakon o državni upravi – ZDU opredeljuje državno upravo, kot del izvršilne oblasti v Republiki Sloveniji, ki izvršuje upravne naloge (Zakon o državni upravi – ZDU, Uradni list RS, št. 113/2005). Torej lahko rečemo, da izvršilno funkcijo oblasti tako izvaja vlada, kot zgornji – politični del, spodnji – strokovni del pa izvaja državna uprava (Trstenjak, 2005).

Državna uprava mora opravljati svoje delo po pravilih stroke, pri opravljanju svojega dela mora biti politično nevtralna in hkrati mora pri svojem delu ravnati nepristransko in ne sme dajati neupravičenih koristi in prednosti posameznicam oziroma posameznikom, pravnim osebam ali interesnim skupinam (ZDU).

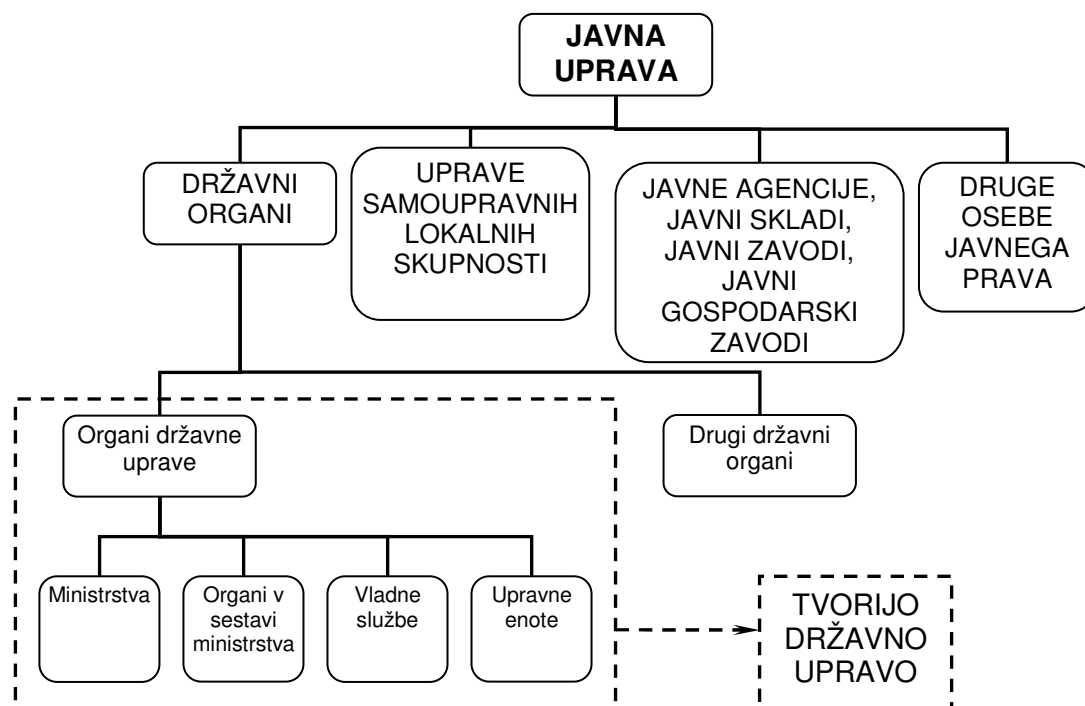
Državna uprava je sprva imela zelo skopo nalogo, in sicer izvrševanje državne oblasti, sčasoma pa je začela pridobivati na pomenu in s tem tudi nove naloge. V skladu s spremenjenimi nalogami države pa se spreminjajo in povečujejo ali zmanjšujejo tudi naloge državne uprave.

Naloge, ki jih opravlja državna uprava, pa niso zgolj upravne ampak tudi zelo strokovne in sodijo na različna strokovna področja. Res je, da bi se lahko marsikatera od teh nalog zaradi svoje strokovnosti opravljala v nedržavnih organizacijah, pa se zaradi javnega dobrega in splošne potrebe vseeno opravlja v okviru nalog državne uprave. Ena izmed odgovornosti državne uprave je tudi ta, da se določene dejavnosti opravljajo in da se opravljajo na določen način, v določenem obsegu in z določeno kvaliteto. Državna uprava mora skrbeti tudi za področje obrambe države (vojska), vzdrževanja notranje varnosti (policija), področju

⁵ *Povzeto po Grad, F. in Pogorelec, J. (2004). Državna ureditev: dopolnjeno učno gradivo za udeležence seminarja, Ministrstvo za notranje zadeve, Direktorat za javno upravo, Upravna akademija, Ljubljana*

mednarodnih odnosov itd. Poleg že omenjenih nalog ima državna uprava tudi druge naloge, ki so določene z ZDU, te so:

- državna uprava za vlado pripravlja predloge zakonov, podzakonskih predpisov in drugih aktov ter druga gradiva ter zagotavlja drugo strokovno pomoč pri oblikovanju politik,
- izvršuje zakone in druge predpise, ki jih sprejema državni zbor, ratificirane mednarodne pogodbe, državni proračun, podzakonske predpise in druge akte vlade,
- izdaja predpise in posamične akte ter interne akte, vstopa v imenu in za račun Republike Slovenije v civilnopravna razmerja ter opravlja materialna dejanja (za izvajanje teh mora imeti neposredno podlago v zakonu),
- opravlja inšpekcijski nadzor nad izvajanjem predpisov,
- spremlja stanje družbe na področjih, za katera je pristojna, in skrbi za njen razvoj v skladu s sprejeto politiko države,
- vzpostavi, vodi, vzdržuje in povezuje zbirke podatkov in evidence,
- usmerja družbeni razvoj,
- zagotavlja opravljanje javnih služb v skladu z zakonom (ZDU).



Slika 2: Organizacijska shema javne uprave⁶

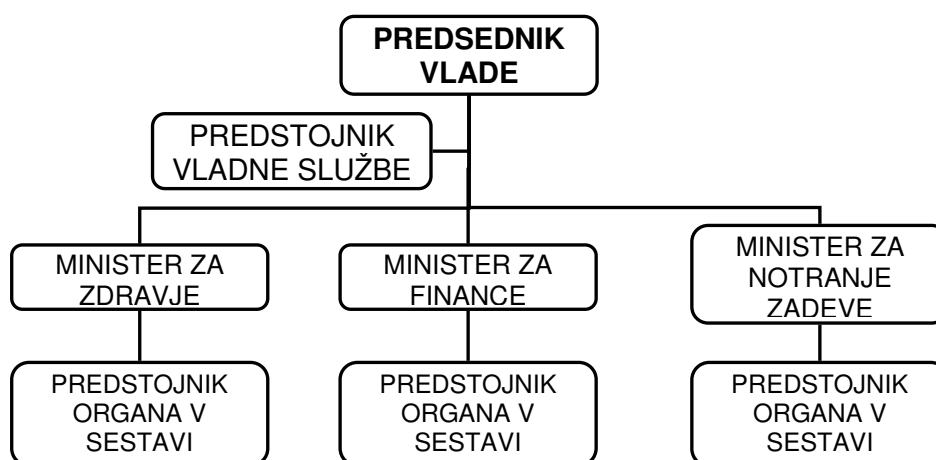
Državna uprava mora imeti za svoje delovanje podlago v veljavnem pravnem redu. Tako lahko opravlja le naloge oziroma funkcije, ki so ustavno in zakonsko podkrepljene.

⁶ Miglič, G. (2006). *Zapiski predavanj o zaposlovanju v državni upravi: v okviru predmeta Zaposlovanje kadrovskih virov*

Iz slike 2 lahko razberemo dele javne uprave, ki jo v strategiji celovitega razvoja javnega sektorja pojmujejo kot celoto organov državne uprave, upravnih lokalnih skupnosti in oseb javnega prava (2. člen Zakona o javnih uslužbencih – ZJU, Uradni list RS, št. 56/2002 in spremembe). Iz slike 2 pa je jasno razvidno, da je v javno upravo uvrščena tudi državna uprava. Kot je razvidno, državno upravo tvorijo organi državne uprave, to so ministrstva, organi v sestavi ministrstva, vladne službe in upravne enote⁷. Na sliki 2 so le ti označeni v okvirčku s prekinjeno črto.

Ministrstvo se ustanovi za opravljanje upravnih nalog na enem ali več upravnih področjih. Organ v sestavi ministrstva se ustanovi za opravljanje specializiranih strokovnih nalog, izvršilnih in razvojnih upravnih nalog, nalog inšpekcijskega in drugega nadzora in nalog na področju javnih služb, če se s tem zagotovi večja učinkovitost in kakovost pri opravljanju nalog oziroma če je zaradi narave nalog ali delovnega področja potrebno zagotoviti večjo stopnjo strokovne samostojnosti pri opravljanju nalog. Poudariti pa je potrebno, da organa v sestavi ministrstva ni samoumeven, oziroma drugače povedano, nima vsako ministrstvo organa v sestavi. Upravna enota se ustanovi za opravljanje nalog državne uprave, ki jih je treba organizirati in izvajati teritorialno (ZDU).

Pri vodenju državne uprave je potrebno omeniti glavne predstavnike, to so predsednik države, minister, predstojnik organa v sestavi (vodi ga direktor oziroma direktorica), kot je jasno razvidno iz slike 3. Opozoriti pa moramo, da v Sloveniji nimamo le 3 ministrstev (narisano je le simbolično), kot je narisano na spodnji sliki 3, ampak imamo 15 ministrstev.



Slika 3: Organizacijska struktura in vodenje organov državne uprave⁸

⁷ Med pojasnjevanjem posameznih pojmov ZJU v 6. členu še podrobneje opredeljuje državne organe. In sicer pravi, da je državni organ državne uprave in drug državni organ. Med organe državne uprave uvršča ministrstvo, organ v sestavi ministrstva, vladna služba in upravna enota kot druge državni organ pa določa Državni zbor, Državni svet, Ustavno sodišče, Računsko sodišče, Varuh človekovih pravic, pravosodni organ in še nekatere druge državne organe

⁸ Miglič, G. (2006). Zapiski predavanj o zaposlovanju v državni upravi: v okviru predmeta Zaposlovanje kadrovskih virov

Minister v skladu s sprejeto politiko vodi in predstavlja ministrstvo, izdaja predpise in druge akte v skladu z zakonom ter sprejema druge odločitve iz pristojnosti ministrstva, organ v sestavi izvaja naloge v skladu z zakonom, drugimi predpisi, programom dela, ki ga sprejme minister na predlog predstojnika organa v sestavi, in finančnim načrtom, ki se sprejme v skladu z Zakonom o javnih financah (ZDU). Poleg ministrstev pa imamo še tako imenovane teritorialne organizacije državne uprave, ki skrbijo za opravljanje upravnih nalog, ki jih je zaradi njihove narave potrebno organizirati teritorialno, to pa so upravne enote, ki jih vodi načelnik upravne enote. Načelnik upravne enote pa predstavlja upravno enoto, izdaja odločbe v upravnem postopku na prvi stopnji, koordinira delo notranjih organizacijskih enot, zagotavlja opravljanje strokovnih in drugih nalog, ki so skupne notranjim organizacijskim enotam, opravlja druge organizacijske naloge v zvezi z delovanjem upravne enote, odloča o pravicah ter dolžnostih in delovnih razmerjih delavcev v upravni enoti in o drugih kadrovskih vprašanjih ter skrbi za sodelovanje z lokalnimi skupnostmi z območja upravne enote (ZDU).

2.2 SPLOŠNO O ZAPOSLOVANJU V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE

Vsak državni organ mora imeti akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog. Sistemizacijo delovnih mest morajo državni organi predložiti Vladi Republike Slovenije, ki k njej izda soglasje. Sistemizacije delovnih mest državnih organom morajo biti v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih – ZJU, posebej pa to področje urejajo še podzakonski predpisi, in sicer Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih (Uradni list RS št. 58/2003 in spremembe) ter še nekateri drugi predpisi. Hkrati je sistemizacija v državni upravi skladna z obsegom sredstev, ki so v finančnem načrtu predvidena za plače in druge osebne prejemke, ki jih plačuje delodajalec. To pomeni, da je število delovnih mest omejeno oziroma točno določeno.

V državni upravi so zaposleni javni uslužbenci, ki so razdeljeni v dve skupini – uradniki in strokovno tehnični uslužbenci. V državni upravi so zaposleni tudi predstojniki (to so osebe, ki vodijo delo državnega organa oziroma uprave lokalne skupnosti, npr. predstojnik občinske uprave je župan), ki pa so funkcionarji in ne javni uslužbenci (minister, generalni sekretar vlade, predsednik vlade). Funkcionar je oseba, ki pridobi mandat za izvrševanje funkcije s splošnimi volitvami, oseba, ki pridobi mandat za izvrševanje funkcije izvršilne in sodne oblasti z izvolitvijo ali z imenovanjem v Državni zbor Republike Slovenije ali predstavniškem telesu lokalne skupnosti ter oseba, ki jo skladno z zakonom kot funkcionarja izvolijo ali imenujejo nosilci zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti. Njihova delovna razmerja urejajo posebni predpisi (npr. Zakon o funkcionarjih v državnih organih – ZFDO, Uradni list RS, št. 30/1990, 18/1991, 22/1991, 2/1991-I, 4/1993, 18/1994-ZRPJZ).

Kot že rečeno, so javni uslužbenci razvrščeni v dve skupini. Pogoji za razvrščanje, zaposlovanje oziroma druge zahteve, izhodišča iz delovno-pravnih razmerij, so opredeljene za vsako skupino posebej.

Uradniška delovna mesta so delovna mesta, na katerih se opravljajo javne naloge, in delovna mesta vodij finančne, računovodske, kadrovske, pravne službe, službe za informatiko, glavne pisarne in službe za stike z javnostjo (Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih). Kot uradniška delovna mesta se lahko sistemizirajo delovna mesta javnih uslužbencev, na katerih se opravljajo zahtevnejša spremljajoča dela, ki so bistvenega pomena za izvrševanje nalog organa in za opravljanje katerih je zahtevano poznavanje javnih nalog organa ter najmanj visoka strokovna izobrazba (prva tam).

Uradniki so razvrščeni glede na uradniške nazive v več kariernih razredov in oziroma nazivov, pri čemer so pogoji glede delovnih izkušenj in izobrazbe točno določeni za vsak naziv posebej. Nazivi se razdelijo v 16 stopenj, stopnje pa se razdelijo v pet kariernih razredov. V prvi – najvišji karierni razred sodijo nazivi od prve do tretje stopnje (višji sekretar, sekretar in podsekretar), v drugi karierni razred sodijo nazivi od četrte do šeste stopnje (višji svetovalec I, višji svetovalec II, višji svetovalec III), v tretji karierni razred sodijo nazivi od sedme do devete stopnje (svetovalec I, svetovalec II, svetovalec III), v četrti karierni razred sodijo nazivi od desete do dvanajste stopnje (višji referent I, višji referent II, višji referent III), v peti – najnižji karierni razred pa sodijo nazivi od trinajste do šestnajste stopnje (referent I, referent II, referent III in referent IV).⁹

Delovna mesta javnih uslužbencev, na katerih se opravljajo spreminjajoča dela, so strokovno – tehnična delovna mesta (Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih). Kot strokovno – tehnična delovna mesta se sistemizirajo tista delovna mesta, na katerih se izvajajo naloge, ki sicer sodijo v delovno področje državnega organa ali organa lokalne skupnosti oziroma naloge, za katere je bila ustanovljena oseba javnega prava, vendar pa po svoji vsebini predstavljajo strokovno – tehnične naloge, ne pa uradniških nalog (Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih). Strokovno tehnična delovna mesta v državnih organih in upravnih lokalnih skupnosti so razvrščena v katalogu strokovno tehničnih delovnih mest (Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih).

Pogoji zasedbe posamezne kategorije delovnega mesta so podrobno določeni. Za uradnike so to najprej splošni pogoji, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, nato pa še pogoji, ki jih za imenovanje v uradniški naziv določa Zakon o javnih uslužbencih. Ti pogoji so:

- najmanj predpisana izobrazba,
- strokovni izpit,
- znanje uradnega jezika,
- državljanstvo Republike Slovenije.

Za posamezno uradniško delovno mesto pa se običajno določijo še funkcionalna in specialna znanja, posebne sposobnosti, lahko se določijo tudi delovne izkušnje in

⁹ Povzeto po 85. člen ZJU

drugi pogoji v skladu z zakonom (npr. da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot šest mesecev, da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti).¹⁰

Za strokovno – tehnično delovno mesto veljajo splošni pogoji, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, poleg tega pa se določijo še stopnja in smer izobrazbe oziroma poklicna kvalifikacija ter delovne izkušnje, zraven pa se lahko (glede na vsebino delovnih nalog) določijo še aktivno znanje tujega jezika ter funkcionalna in specialna znanja, posebne sposobnosti in še drugi pogoji. Merila za določanje pogojev za delovno mesto so naslednja:

- zahtevnost in vrste nalog tega delovnega mesta,
- odgovornost in pooblastila,
- psihofizični napor,
- vpliv okolja,
- velikost organizacijske enote,
- širina in zahtevnost delovnega področja organizacijske enote.

V skladu z zakonom o javnih uslužbencih morajo imeti v državni upravi izdelan tudi kadrovski načrt, ki ga mora potrditi minister pristojen za upravo. Kadrovski načrti državne uprave morajo biti usklajeni s sistemizacijo delovnih mest in proračunom. Hkrati mora kadrovski načrt prikazovati dejansko stanje zaposlenosti po delovnih mestih in imeti predvideno ciljno stanje zaposlenosti po delovnih mestih za obdobje dveh let. Iz kadrovskih načrtov mora biti jasno razvidno, za katera delovna mesta se sklone delovno razmerje za nedoločen čas in predvidene zaposlitve za določen čas. Hkrati morajo prikazovati predvideno zmanjšanje ali prestrukturiranje delovnih mest. V kadrovskih načrtih mora biti določeno tudi najvišje možno število pripravnikov, vajencev, dijakov in študentov na praktičnem pouku. Zabeležene pa morajo biti tudi kakršnekoli spremembe (če se trajno ali začasno poveča obseg dela, ki ga ni mogoče opraviti z obstoječim številom javnih uslužbencev).

Napredovanje zaposlenih v slovenski državni upravi obravnavata ZJU ter Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Napredovanje na delovnem mestu je urejeno še z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v višji plačilni razred. ZJU uvaja enotni sistem ocenjevanja uradnikov z namenom spodbujanja kariere in pravilnega odločanja o njihovem napredovanju. Napredovanje je povezano z ocenjevanjem strokovnih in delovnih kvalitet uradnika. ZJU določa napredovanje uradnikov v višji naziv na istem delovnem mestu oziroma na bolj zahtevno delovno mesto, v višji plačni razred na istem delovnem mestu pa se napreduje v skladu z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS (Uradni list RS, št. 24/2005)¹¹, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. Napredovanje v višji plačni razred je namenjeno vsem javnim uslužbencem.

¹⁰ Povzeto po Zakonu o javnih uslužbencih, 84. člena do 91. člena, XI. poglavje

¹¹ Povzeto po 17. členu ZSPJS

2.3 POTEK ZAPOSLOVANJA V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE

Zaposlovanje javnih uslužbencev, poteka v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/2002) in Zakonom o javnih uslužbencih – ZJU, torej za javne uslužbenca velja splošno delovno pravo (predpisi o delovnih razmerjih in kolektivna pogodba) in posebni predpisi (ZJU). Že iz ZDR je jasno, da je kakršnakoli diskriminacija pri zaposlovanju prepovedana. Delodajalec pa je po ZDR dolžan objaviti prosta delovna mesta v javnih občilih. Tudi po ZJU mora biti pri zaposlovanju v državni upravi zagotovljena enakopravnost in dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji, saj je le s tem zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolje strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.¹²

V izjemnih primerih lahko delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi brez javne objave. Vendar le, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo oziroma, ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih uslužbencev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- poslovodne osebe, prokuriste,
- druge primere, določene z zakonom.¹³

Odločitev o zaposlitvi se sprejme, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- če se trajno ali začasno poveča obseg dela,
- če je delovno mesto prosto,
- če ima državni organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev,
- če je v sistemizaciji delovno mesto predvideno,
- če je nova zaposlitev s skladu s kadrovskega načrta.¹⁴

¹² Povzeto po Zakon o javnih uslužbencih, 7. člen II. poglavja

¹³ Povzeto po Zakon o delovnih razmerjih, 24. člen II. poglavja

¹⁴ Povzeto po Zakon o javnih uslužbencih, 56. člen VIII. poglavja

Torej, ko se sprostijo delovna mesta v državni upravi, mora predstojnik najprej oceniti, če se le to lahko zapolni s premestitvijo javnega uslužbenca iz istega državnega organa. Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti s premestitvijo, se preveri, če se lahko mogoče isto delovno mesto zasede s premestitvijo javnega uslužbenca iz drugega organa. Za premestitev javnega uslužbenca iz drugega organa se uporabi tako imenovan interni natečaj. Premestitev je lahko trajna ali začasna, slednja lahko traja največ dve leti.

Uredbe o internem natečaju veljajo za organe državne uprave in za druge organe, ki po sporazumu z Vlado Republike Slovenije vstopijo v interni trg dela (Uredba o spremembi Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih, Uradni list RS št. 10/2006). Interni trg dela je trg delovne sile, kjer lahko sodelujejo le uslužbenci državne uprave, drugi državni organi in uprave lokalnih skupnosti, ki pristopijo k »Dogovoru o vključitvi v interni trg dela«, tako da pošljejo pristopno izjavo in jo pošljejo na Ministrstvo za javno upravo.

Torej v internem natečaju lahko sodelujejo zaposleni istega državnega organa, drugega državnega organa in upravnih organov lokalnih skupnosti. Postopek izvedbe internega natečaja za vse organe določi Vlada Republike Slovenije z uredbo. Če se na prosto delovno mesto ne premesti javni uslužbenec iz istega oziroma drugega državnega organa, se začne javni postopek za novo zaposlitev, to je t.i. javni natečaj.

Pri zaposlovanju na strokovno – tehnično delovno mesto pa se izvede splošen postopek, ki je določen s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in kolektivno pogodbo. Strokovno – tehnični uslužbenec ne more biti premeščen na uradniško delovno mesto, razen, če je bil izbran na javnem natečaju.

2.3.1 POSTOPEK IZBIRE KANDIDATA S PREMESTITVIJO JAVNEGA USLUŽBENCA PO INTERNEM NATEČAJU

Kot smo že omenili, predstojnik najprej ugotovi, če lahko na prosto delovno mesto premesti uslužbenca iz istega državnega organa. To stori na podlagi mnenja vodje organizacijske enote, v kateri je prosto delovno mesto, če je kateri kandidat primerno strokovno usposobljen za delo na prostem delovnem mestu. Mnenje vodje pa temelji na ocenah delovne uspešnosti in oceni znanja, veščin, sposobnosti in osebnostnih lastnosti javnega uslužbenca.¹⁵ Hkrati pa se lahko zaposlene o prostem delovnem mestu obvesti z objavo prostega delovnega mesta na interni oglasni deski državnega organa ali na drugem primernem mestu (intranet, e-pošta), tako da se zagotovi dejanska možnost seznanitve vseh zaposlenih. Če se v roku, ki ga določi predstojnik (ta ne sme biti krajši od 8 dni), nihče ne prijavi oziroma, če predstojnik ugotovi, da noben javni uslužbenec ni primerno strokovno usposobljen za delo na prostem delovnem mestu, se lahko izvede izbira kandidata preko internega natečaja.

¹⁵ Uredba o spremembi Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih, Uradni list RS št. 10/2006, 5. člen II. poglavja

Če se prijavi primeren kandidat za premestitev, se to izvede s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Uradnik ob premestitvi ohrani dosežena napredovanja in naziv, ki ga je imel, lahko pa se imenuje v največ eno ali dve stopnji višji naziv. Če javni uslužbenec v 30 dneh od imenovanja v naziv ne sklene pogodbe o zaposlitvi oziroma ne začne z delom, se lahko začne nov postopek za zasedbo prostega delovnega mesta.¹⁶

Interni natečaj se izvede zato, da imajo javni uslužbenci v organih državne uprave, ki vstopajo na interni trg dela, enake pogoje, da kandidirajo za zasedbo prostega delovnega mesta. Prosto delovno mesto se objavi na primernem mestu (običajno internetu, pod rubriko objave prostih delovnih mest, interni natečaji), tako da se zagotovi dejanska možnost seznanitve vseh zaposlenih v organih državne uprave. Objava internega natečaja vsebuje najmanj naslednje sestavine:

- navedbo organa, v katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo,
- navedbo kraja opravljanja dela, če je to glede na naravo dela mogoče,
- navedbo delovnega mesta, na katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo,
- navedbo najnižjega naziva, v katerem se bo opravljal delo na delovnem mestu,
- navedbo o tem, ali gre za opravljanje dela za določen ali nedoločen čas,
- navedbo pogojev za zasedbo delovnega mesta v skladu s sistemizacijo,
- navedbo dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ki morajo biti priloženi prijavi,
- okvirna vsebina dela,
- navedbo o poskusnem delu, če gre za delovno mesto, za katero je poskusno delo določeno s sistemizacijo,
- navedbo o predhodnem preizkusu usposobljenosti, če gre za strokovno-tehnično delovno mesto, za katero je predhodni preizkus usposobljenosti določen s sistemizacijo,
- navedbo roka in naslova za vlaganje prijav in roka za obveščanje o izbiri,
- navedbo osebe, zadolžene za dajanje informacij o izvedbi internega natečaja (Uredba o spremembi Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih).

Tudi pri internem natečaju je rok za vlaganje prijav omejen, ne sme pa biti krajši od osmih dni od dneva objave internega natečaja. Na isti spletni strani pa se v elektronski obliki objavi še obrazec za prijavo na prosto delovno mesto. Prijave se lahko oddajo v pisni obliki, po navadni ali elektronski pošti. Za prijavljene kandidate se nato še pred izvedbo izbirnega postopka preveri, ali kandidat izpolnjuje pogoje. Izbirni postopek se opravi le s kandidati, ki ustrezajo pogojem za zasedbo uradniškega delovnega mesta.

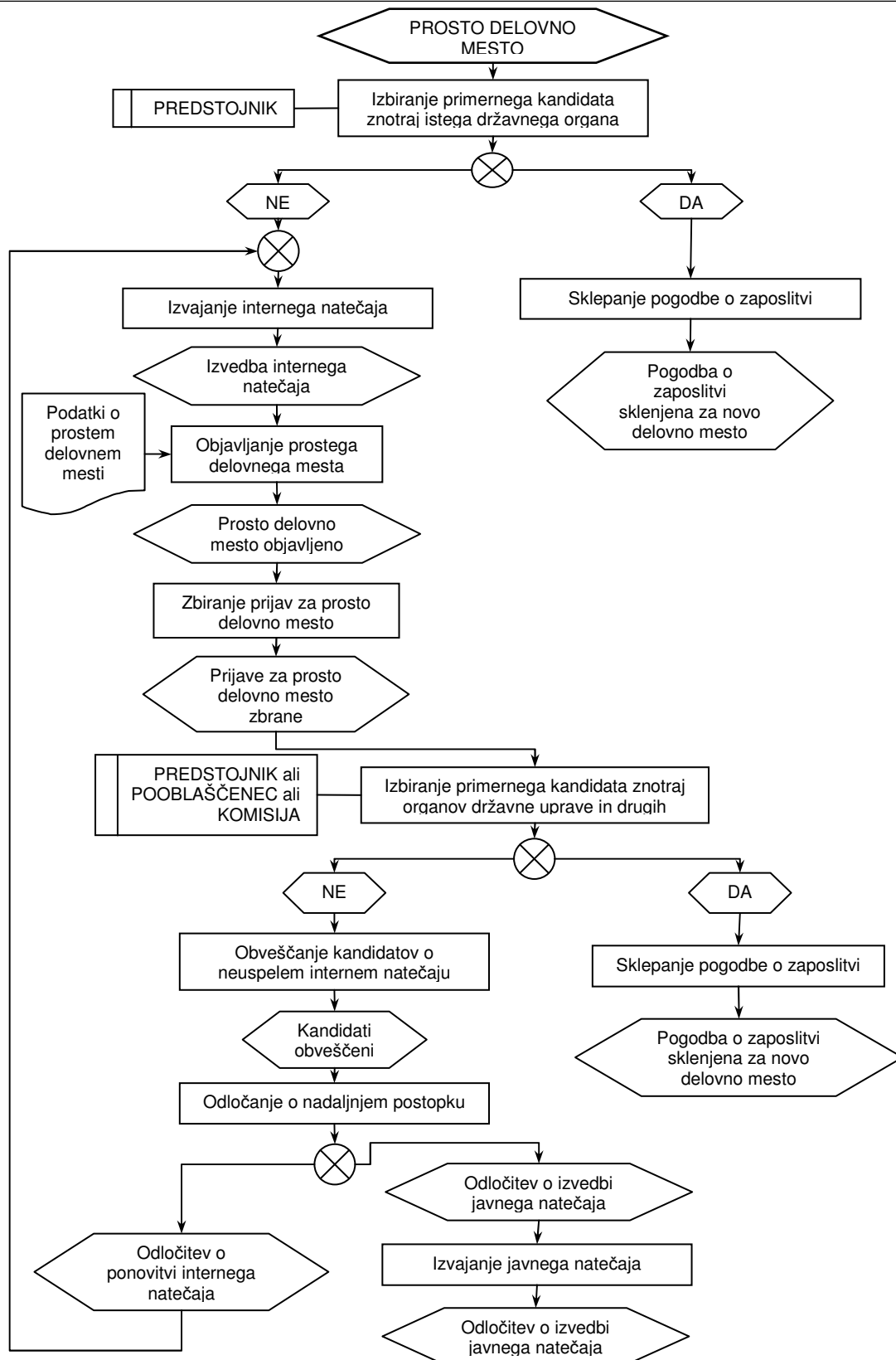
Slika 4 ponazarja postopek internega natečaja in skrajšan postopek izbire ustreznega kandidata prek internega natečaja. Kot je razvidno iz slike 4, interni natečaj izvede predstojnik organizacijske enote ali pooblaščenec, ki ga pooblasti predstojnik organizacijske enote ali natečajna komisija, katero prav tako pooblasti predstojnik organizacijske enote. Za preverjanje usposobljenosti kandidata se lahko uporabijo naslednje metode:

¹⁶ Povzeto po Uredbi o spremembi Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih, 3. člen 1. poglavja

- pregled prijave s priloženo dokumentacijo,
- vpogled v kadrovske evidenco (vendar le ob kandidatovi privolitvi),
- pisni preizkus,
- razgovor (intervju),
- druge metode, skladne s strokovnimi spoznanji na področju ravnanja z ljudmi na delu.

Za zasedbo prostega uradniškega delovnega mesta se izbere kandidat, ki izpolnjuje vse pogoje. Drugače povedano, za zasedbo prostega delovnega mesta se izbere kandidat, za katerega se v izbirnem postopku ugotovi, da se je izkazal kot najbolj strokovno usposobljen (to pomeni, da ima najboljša strokovna znanja in druga znanja, veščine in sposobnosti, ki so potrebne za uspešno opravljanje dela) za opravljanje dela na prostem uradniškem delovnem mestu. Če se nihče od prijavljenih kandidatov ni izkazal za primerne, se lahko interni natečaj ponovi ali pa se izvede javni natečaj. Prijavljene kandidate pa so dolžni obvestiti o neuspelem internem natečaju.

Če pa se po internem natečaju najde ustrezeni kandidat, se le temu vroči obvestilo o izbranem javnem uslužbencu. V tem primeru pa se ostale, neizbrane kandidate, v osmih dneh od dneva, ko je bila opravljena izbira, pisno obvesti o tem, da niso bili izbrani. Vsak neizbran kandidat ima pravico do vpogleda v dokumentacijo. Z izbranim kandidatom se sklene pogodba o zaposlitvi.



Slika 4: Potek izbire kandidata na internem natečaju (povzeto po zgornjem besedilu – strani 12, 13, 14)

2.3.2 POSTOPEK IZBIRE PRIMERNEGA KANDIDATA PO JAVNEM NATEČAJU ZA ZASEDBO PROSTEGA DELOVNEGA MESTA V DRŽAVNI UPRAVI

Če se prosto delovno mesto ne zapolni s premestitvijo uslužbenca iz istega oziroma drugega organa, se začne postopek za novo zaposlitev. Postopek za novo zaposlitev na uradniška delovna mesta se izvaja kot javni natečaj, če pa gre za zaposlitev na strokovno – tehnično delovno mesto pa se izvaja po postopku, ki je določen s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in kolektivno pogodbo. Javni natečaj se izvede po postopku, določenem v zakonu, ki ureja položaj javnih uslužbencev.

Javni natečaj se mora objaviti v Uradnem listu Republike Slovenije ali v dnevnem časopisu ter na spletni strani ministrstva, pristojnega za upravo (ZJU). Kandidati morajo imeti čas za vložitev prijave na javni natečaj vsaj osem dni od dneva objave javnega natečaja. Prijava mora biti v pisni obliki in se pošlje v zaprti ovojnici z vsemi besedili. Prijavo in dokazila pa lahko pošljejo tudi po elektronski obliki.

Besedilo objave prostega delovnega mesta določi predstojnik. Objava javnega natečaja mora vsebovati najmanj naslednje podatke:

- o organu in o kraju opravljanja dela,
- o vrsti uradniškega delovnega mesta,
- o pogojih za opravljanje dela,
- o dokazilih, ki jih mora kandidat priložiti prijavi,
- o roku in naslovu za vlaganje prijav in o roku obveščanja o izbiri,
- o osebi, ki daje informacije o izvedbi javnega natečaja,
- o okvirni vsebini dela.

Za vodenje izbirnega postopka lahko predstojnik, tako kot pri internem natečaju, pooblasti javnega uslužbenca ali imenuje komisijo. Edino pri javnem natečaju za položaje generalnih direktorjev, generalnih sekretarjev, predstojnikov organov v sestavi ministrstev, predstojnikov vladnih služb in načelnikov upravnih enot javni natečaj izvaja posebna natečajna komisija, ki jo za vsak primer posebej imenuje uradniški svet.

Če je prijava nepopolna, tako da iz nje ni mogoče razbrati, da kandidat izpolnjuje pogoje oziroma vloži ne predloži vseh zahtevanih dokazil, ki so navedena v objavi javnega natečaja, niti ne navede razlogov, zaradi katerih ni predložil dokazil, se ga ne uvrsti v izbirni postopek ter se mu o tem izda sklep, zoper katerega je dovoljena pritožba (Uredba o spremembi Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih). Izbira kandidata se namreč opravi v izbirnem postopku, s katerim se preizkuša kandidatove usposobljenosti.

Natečajna komisija pred izbirnim postopkom pisno določi merila in metode preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov. Izbirni postopek se lahko opravi tudi v več fazah, tako da se kandidate postopno izloča. Opravi se v obliki presojanja strokovne usposobljenosti iz dokumentacije, ki jo je predložil kandidat, pisnega preizkusa usposobljenosti, ustnega razgovora ali v drugi obliki (ZJU). Natečajna komisija lahko v izbirnem postopku za preverjanje strokovne usposobljenosti uporabi zlasti naslednje metode:

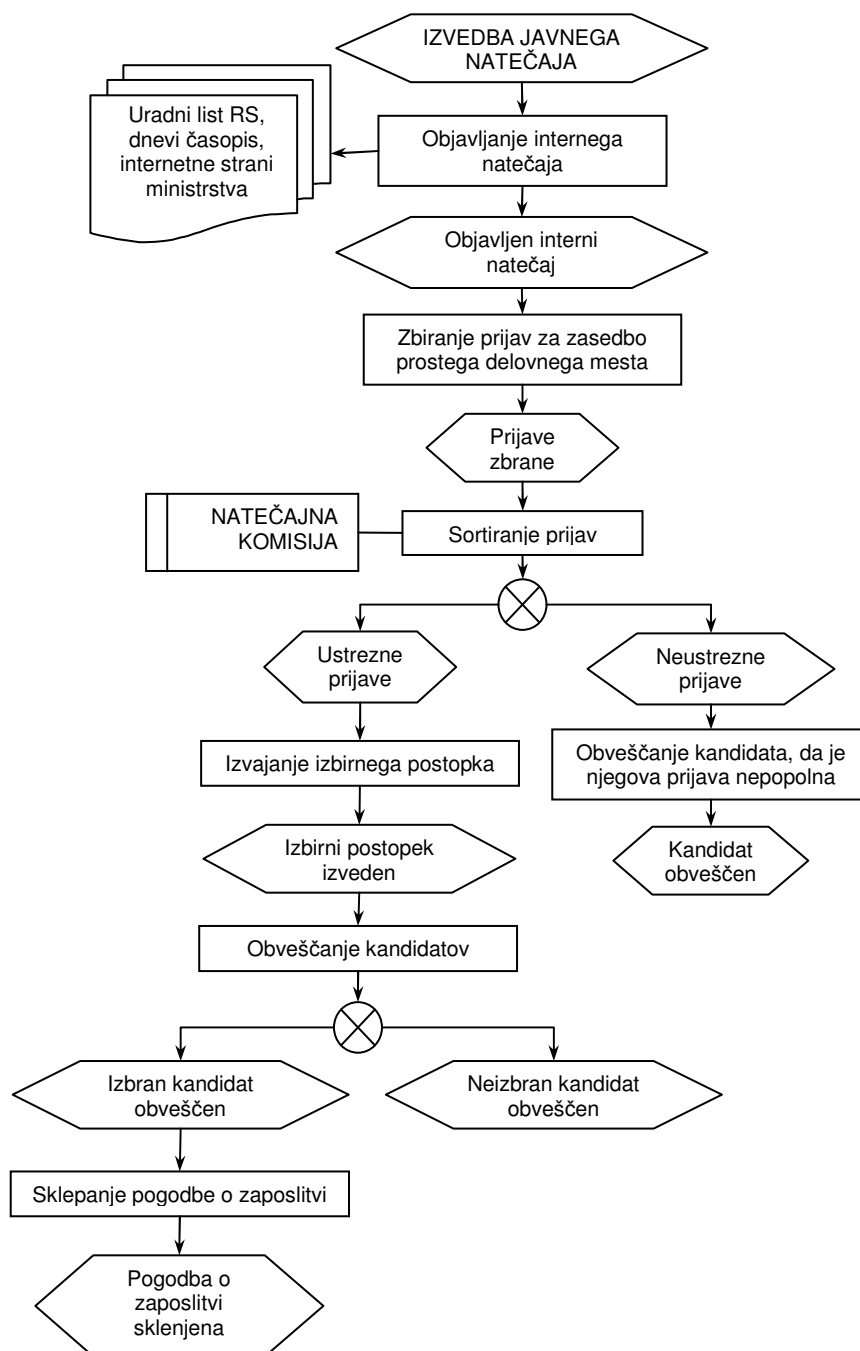
- pregled dokumentacije,
- pisni preizkus,
- razgovor (intervju),
- druge metode, skladne s strokovnimi spoznanji na področju ravnanja z ljudmi pri delu.

Izbere se kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto (ZJU). Če pa nihče od prijavljenih kandidatov ni ustrezen za uradniško delovno mesto, se lahko javni natečaj ponovi, prijavljenim kandidatom pa se vroči obvestilo o neuspelem javnem natečaju. Ob tem pa mora natečajna komisija ob pomoči kadrovske službe organa izdati poročilo o izvedbi izbirnega postopka, vsebovati pa mora tudi osnutek odločbe o izbiri.

Če komisija izbere kandidata, za katerega meni, da je ustrezen, se le-temu vroči odločbo o izbiri, drugim kandidatom pa se vroči sklep, da niso bili izbrani. Po izdaji odločbe o izbiri lahko vsak kandidat, ki je sodeloval v izbirnem postopku, pod nadzorom uradne osebe organa vpogleda v vse podatke, ki jih je izbrani kandidat navedel v prijavi na javni natečaj in dokazujejo izpolnjevanje pogojev, ki so bili določeni v izbirnem postopku in hkrati ima vpogled v vsa gradiva izbirnega postopka. Vsak neizbran kandidat ima pravico do pritožbe na pristojno komisijo za pritožbe, če meni, da:

- je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev,
- izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku,
- je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata,
- je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

Skrajšan postopek zaposlovanja v državno upravo Republike Slovenije prek javnega natečaja je razviden tudi iz slike 5. Vendar v sliki niso navedene možnosti neizbranih kandidatov. Če se neizbrani kandidat pritoži, se sklenitev pogodbe z izbranim kandidatom zadrži, dokler se pritožba ne razreši. Zadeva se lahko obravnava tudi na sodišču.



Slika 5: Skrajšani potek izbire kandidata na javnem natečaju (povzeto po zgornjem besedilu – strani 16, 17)

3 POSNETEK OBSTOJEČEGA STANJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA V DRŽAVNI UPRAVI

Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije se povečuje, čeprav se v državni upravi trudijo, da bi zaposlovanje potekalo predvsem s premestitvami, sprva znotraj posameznega državnega organa in nato s premestitvami znotraj državne uprave. Tudi samo zaposlovanje prek javnih natečajev je zelo zapleteno, kar bi moralo pomeniti, da se prek javnih natečajev zaposli manj ljudi.

O povečanju zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije pričajo tudi statistični podatki.

3.1 STATISTIKA ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE OD LETA 1991 DO LETA 2007

Iz tabele 1 je razvidno, da je število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2006 krepko naraslo. Število zaposlenih se je namreč povečalo iz sprva 9.773 na 34.793, kar pomeni, da se je v teh letih v državni upravi na novo zaposlilo kar 25.020 uslužbencev. V zadnjem letu – letu 2007, pa se je število zaposlenih v državni upravi zmanjšalo za 774 zaposlenih.

Velik preskok se je zgodil v prvih letih po osamosvojitvi 25. junija 1991, in sicer iz leta 1991 v leto 1992, saj se je takrat število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije povečalo za 4.793 novih uslužbencev. Iz leta 1992 v leto 1993 je sledilo novo povečanje, in sicer za 3.722.

Število zaposlenih na dan 1. januar leta...	1991 [x ₁]	1992 [x ₂]	1993 [x ₃]	1994 [x ₄]	1995 [x ₅]	1996 [x ₆]	1997 [x ₇]	1998 [x ₈]	1999 [x ₉]	2000 [x ₁₀]	2001 [x ₁₁]	2002 [x ₁₂]	2003 [x ₁₃]	2004 [x ₁₄]	2005 [x ₁₅]	2006 [x ₁₆]	2007 [x ₁₇]
MINISTRSTVA	9.055	13.700	17.460	19.150	22.153	22.538	23.996	24.421	24.058	25.025	26.316	27.210	28.335	29.207	30.350	30.437	29.694
VLADNE SLUŽBE	718	866	828	850	894	932	962	1.033	1.082	1.133	1.171	1.044	1.101	1.140	1.282	1.377	1.300
UPRAVNE ENOTE					2.982	2.991	3.143	3.184	3.164	3.170	3.184	3.197	3.185	3.125	3.008	2.979	2.872
SKUPAJ	9.773	14.566	18.288	20.000	26.029	26.461	28.101	28.638	28.304	29.328	30.671	31.451	32.621	33.472	34.640	34.793	33.866
(Število na novo zaposlenih v novem letu) $X_{i+1} - X_i$ $[i = 1,2,3,\dots,17]$	/	4.793	3.722	1.712	6.029	432	1.640	537	-334	1.024	1.343	780	1.170	851	1.168	153	-774

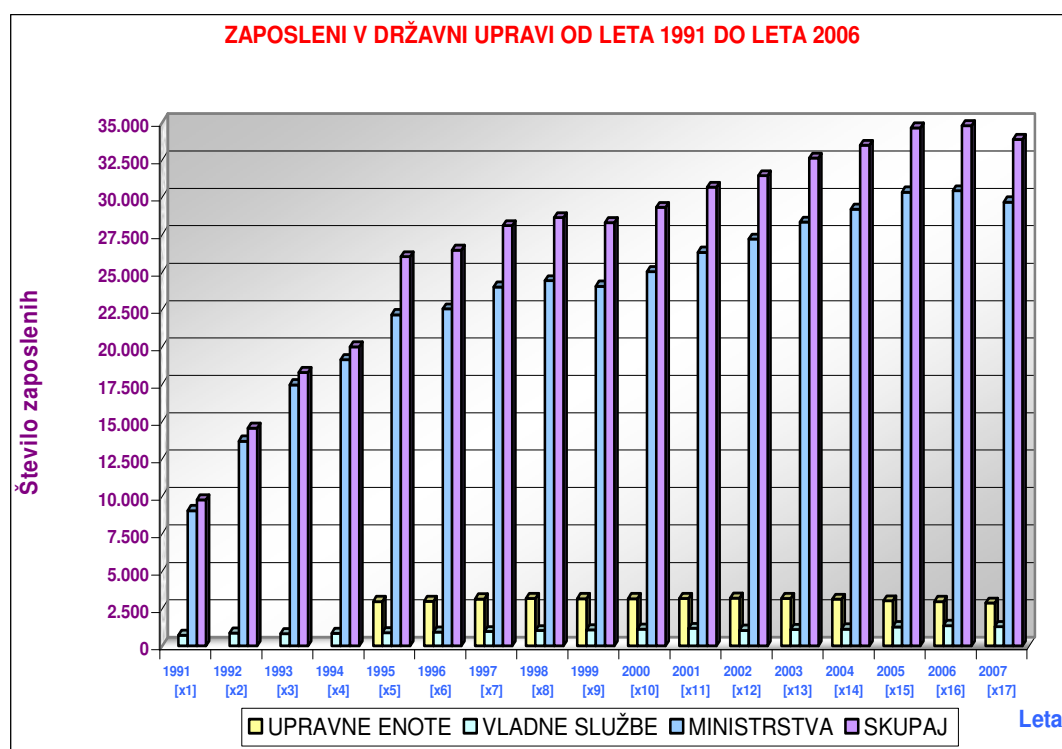
Tabela 1: Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2007¹⁷

Večanje števila zaposlenih pa lahko lažje razberemo tudi iz grafa 1. Iz tabele 1 ter grafa 1 pa je razviden tudi največji preskok na novo zaposlenih uslužbencev v

¹⁷ Vsi statistični podatki o zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije so črpani iz internetne strani: www.gov.si/ksv/statpod.htm in http://e-uprava.gov.si/ispo/zaposleni/osnovna.ispo?pageToModul=/podatki_index.jsp

državni upravi Republike Slovenije. Ta se je zgodil iz leta 1994 v leto 1995. Leta 1995 je bilo v državni upravi Republike Slovenije zabeleženih 26.029 zaposlenih uslužbencev, kar je bilo za 6.029 uslužbencev več kot istega obdobja prejšnjega leta – leta 1994. Ta preskok lahko pojasnimo s tem, da so takrat začeli v organe državne uprave uvrščati tudi upravne enote (takrat je bilo samo v upravnih enotah zaposlenih 2.982 uslužbencev), ki jih do tedaj niso.¹⁸ V tem primeru dejansko ne gre za nove zaposlitve, ampak le za drugačno razvrščanje organov državne uprave. Kljub vsemu se je v tistem obdobju (če odštejemo upravne enote), samo v okviru ministrstev in vladnih služb, zaposlilo kar precej novih uslužbencev, in sicer 3.047.

Tudi v ostalih obdobjih se je zaposlovanje v državni upravi Republike Slovenije iz leta v leto povečevalo, vendar ne tako ekstremno, to se lahko jasno razbere iz grafa 1. Iz grafa 1 je razvidno, da se je število zaposlenih zmanjšalo le leta 1999, saj je bilo zaposlenih 334 uslužbencev manj kot v istem obdobju leta 1998.



Graf 1: Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2007 (povzeto po tabeli 1)

Če si pogledamo tabelo 1 in graf 1, ugotovimo, da je število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije najbolj raslo v ministrstvih, saj se je tam od leta 1991 pa

¹⁸ Upravne enote so bile ustanovljene leta 1995 in so ob ustanovitvi prevzele večino zaposlenih iz dotodanjih občin (Uredba o teritorialnem obsegu upravnih enot v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 75/1994)

do leta 2006 zaposlilo 21.382 novih uslužbencev, kar znaša 61,45 % na novo zaposlenih uslužbencev v celotni državni upravi Republike Slovenije.

Po osamosvojitvi Slovenije je prišlo do velikih sprememb tudi v zaposlovanju v državni upravi. Po podatkih vladne kadrovske službe Republike Slovenije je v prvih letih po osamosvojitvi razvidno nenehno naraščanje števila zaposlenih (v letu 1992 se je glede na leto 1991 število zaposlenih povečalo za 49 %), zatem pa se je letna stopnja povečanja števila novo zaposlenih začela zmanjševati (leta 1995 je znašala le 1,6 %). Temu je leta 1996 zaradi organizacijskih sprememb (davčna uprava) sledilo novo naraščanje števila zaposlenih.¹⁹ Razlogi za povečanje zaposlenih v upravi so bili različni, med njimi so bili prevladujoči zlasti: vzpostavitev lastne državne uprave (npr. nova ministrstva, lastna vojska in carina), povečanje obsega upravnih nalog in nastajanje novih organizacijskih enot znotraj ministrstev ter organov v sestavi. Do navideznega povečanja zaposlenih je prišlo tudi zaradi zakonskih določil (npr. ustanovitev upravnih enot), kjer dejansko ni prišlo do povečanja števila zaposlenih, marveč za drugačno umestitev v sistem.²⁰

3.2 ŠTEVILO ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE PO POSAMEZNIH MINISTRSTVIH

Ministrstva so se skozi vsa leta, od osamosvojitve leta 1991 pa do danes – 2006, združevala, ukinjala in ustvarjala nova, nekatera pa so se le preimenovala. Da bi si to lažje predstavljali, si pogledjmo, kako so si ministrstva sledila. To je razvidno tudi iz tabele 2.

V prvih letih od osamosvojitve, torej od leta 1991 pa do leta 1997, je delovalo 15 ministrstev. Tedaj so obstajala: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za zdravstvo, Ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj, Ministrstvo za gospodarske dejavnosti, Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, Ministrstvo za finance, Ministrstvo za kulturo, Ministrstvo za okolje in prostor, Ministrstvo za pravosodje, Ministrstvo za promet in zveze, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za znanost in tehnologijo, Ministrstvo za zunanje zadeve, Ministrstvo za notranje zadeve in Ministrstvo za obrambo.

S časoma pa so se v več reorganizacijah njihovo število in delovna področja spreminjali. Tako se je od leta 1998 pa do leta 2001 število ministrstev povečalo na 16. Oblikovalo se je novo ministrstvo, in sicer Ministrstvo za malo gospodarstvo in turizem.

¹⁹ Poleg povečanja števila zaposlenih obstajajo tudi primer zmanjšanja števila zaposlenih, ki so posledica izločitve posameznih upravnih organov iz sistema neposredne državne uprave (npr. Republiški zavod za zaposlovanje in Republiška uprava za zdravstveno varstvo leta 1992 in Urad za šolstvo ter Direkcija za blagovne rezerve leta 1995, kar je pomeni izločitev približno 1.400 zaposlenih).

²⁰ Celotni odstavek citiran iz: Miglič, G. (2006): *Vloga usposabljanja pri prenovi javne uprave*. Neobjavljeno gradivo.

Od leta 2002 pa do leta 2004 se je število ministrstev zmanjšalo za dva, torej smo jih imeli le 14. Nekatera od obstoječih ministrstev so se preimenovala (Ministrstvo za zdravstvo v Ministrstvo za zdravje; Ministrstvo za okolje in prostor v Ministrstvo za okolje, prostor in energijo; Ministrstvo za promet in zveze v Ministrstvo za promet), druga so bila ukinjena ali združena in s tem znova preimenovana (Ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj, Ministrstvo za malo gospodarstvo in turizem ter Ministrstvo za gospodarske dejavnosti so se združili v Ministrstvo za gospodarstvo; Ministrstvo za šolstvo in šport in Ministrstvo za znanost in tehnologijo sta se združila v Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport), na novo pa se je bilo ustanovljeno Ministrstvo za informacijsko družbo.

V letu 2005 se je število ministrstev spet povečalo, tako da smo jih imeli ponovno 16. Znova so bila nekatera ministrstva preimenovana (Ministrstvo za okolje, prostor in energijo v Ministrstvo za okolje in prostor), druga so združena ali razdeljena na več novih (Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport se je razdelilo na Ministrstvo za šolstvo in šport ter na Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo), popolnoma na novo pa je bilo ustanovljeno Ministrstvo za javno upravo.

V letu 2006 se je število ministrstev zmanjšalo, ukinjeno je namreč bilo Ministrstvo za informacijski družbo, ostala ministrstva pa so ostala nespremenjena, torej:

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Ministrstvo za zdravje,
- Ministrstvo za gospodarstvo,
- Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano,
- Ministrstvo za finance,
- Ministrstvo za kulturo,
- Ministrstvo za okolje in prostor,
- Ministrstvo za pravosodje,
- Ministrstvo za promet,
- Ministrstvo za šolstvo in šport,
- Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo,
- Ministrstvo za javno upravo,
- Ministrstvo za zunanje zadeve,
- Ministrstvo za notranje zadeve in
- Ministrstvo za obrambo.

V letu 2007 se nazivi ministrstev in njihovo število ni spremenilo.

Število zaposlenih na dan 1. januar leta...	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE	63	70	64	95	170	187	203	218	233	247	260	284	301	321	318	336	309
MINISTRSTVO ZA ZDRAVSTVO	67	76	87	74	195	197	211	216	220	238	269						
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE												283	304	316	347	342	309
MINISTRSTVO ZA EKONOMSKE ODNOSI IN RAZVOJ	116	181	193	209	333	278	298	326	324	367	407						
MINISTRSTVO ZA MALO GOSPODARSTVO IN TURIZEM								22	28	36	35						
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKO DEJAVNOSTI	112	105	99	112	168	152	155	132	140	141	154						
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO												516	524	479	497	549	524
MINISTRSTVO ZA KMETIJSTVO GOZDARSTVO IN PREHRANO	67	96	131	147	289	320	331	350	356	596	680	748	810	879	942	1.000	964
MINISTRSTVO ZA FINANCE	61	1.593	3.545	3.670	3.943	4.101	4.833	5.036	5.067	5.198	5.234	5.299	5.641	5.611	5.301	5.321	5.169
MINISTRSTVO ZA KULTURO	125	126	138	143	138	146	153	164	167	179	189	199	203	207	218	222	209
MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PROSTOR	422	420	436	440	1.149	1.233	1.302	1.303	1.339	1.371	1.437				1.606	1.536	1.491
MINISTRSTVO ZA OKOLJE, PROSTOR IN ENERGIJO												1.544	1.574	1.584			
MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE	199	69	69	888	939	981	991	931	845	927	949	984	996	910	918	941	952
MINISTRSTVO ZA PROMET IN ZVEZE	190	269	306	335	328	340	391	403	412	446	491						
MINISTRSTVO ZA PROMET												473	486	471	355	384	368
MINISTRSTVO ZA SOLSTVO IN ŠPORT	293	315	314	317	372	161	169	170	182	187	208				298	237	239
MINISTRSTVO ZA SOLSTVO, ZNANOST IN ŠPORT												397	403	410			
MINISTRSTVO ZA ZNANOST IN TEHNOLOGIJO	57	105	154	169	193	218	222	233	239	261	259						
MINISTRSTVO ZA VISOKO ŠOLSTVO, ZNANOST IN TEHNOLOGIJO															64	172	174
MINISTRSTVO ZA INFORMACIJSKO DRUŽBO												42	46	55	50		
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO															243	289	282
MINISTRSTVO ZA ZUNANJE ZADEVE	78	139	234	258	267	306	350	377	388	411	443	481	487	516	548	564	552
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE	7.071	7.384	7.328	7.564	8.031	8.225	8.447	8.459	8.069	8.336	8.825	9.339	9.391	9.510	10.124	9.680	9.327
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO	134	2.752	4.362	4.729	5.638	5.693	5.940	6.081	6.049	6.084	6.476	6.621	7.169	7.938	8.521	8.864	8.825

Tabela 2: Število zaposlenih po ministrstvih Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2007²¹

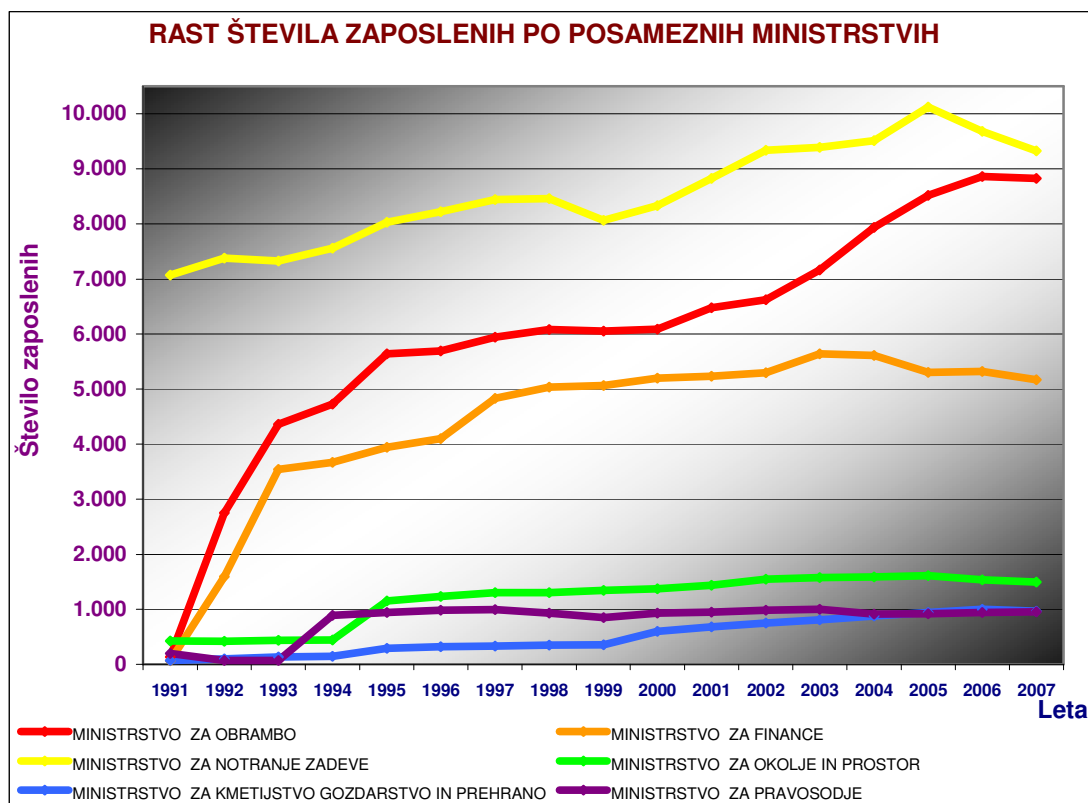
Če si ogledamo tabelo 2, iz nje lahko razberemo, v katerih ministrstvih je število zaposlenih najbolj raslo. Pa pogledjmo, kako si ta ministrstva sledijo:

- Na prvem mestu je Ministrstvo za obrambo, saj se je tam zaposlilo največ novih uslužbencev (zaposlilo se je 8.730 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006),
- Ministrstvo za finance (zaposlilo se je 5.260 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006),
- Ministrstvo za notranje zadeve (tu so zaposlili 2.609 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006),

²¹ Statistični podatki o zaposlenih v posameznih ministrstvih Republike Slovenije, so črpani iz internetne strani: www.gov.si/ksv/statpod.htm in http://e-uprava.gov.si/ispo/zaposleni/osnovna.ispo?pageToModul=/podatki_index.jsp

- Ministrstvo za okolje in prostor (v teh letih se je tu na novo zaposlilo 1.114 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006),
- Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano (zaposlenih je bilo 933 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006) ter
- Ministrstvo za pravosodje (tu se je zaposlilo 742 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006).

Rast števila zaposlenih po omenjenih ministrstvih je zaradi boljše in lažje predstave prikazana tudi v grafu 2.



Graf 2: Rast števila zaposlenih po ministrstvih Republike Slovenije, ki so od leta 1991 do leta 2007 zaposlila največ novih uslužbencev (povzeto po tabeli 2)

Omenjena ministrstva, ki so prikazana v grafu 2, so torej bistveno vplivala na naraščanje zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije, saj se je v okviru njih od leta 1991 do leta 2006 zaposlilo največ novih uslužbencev. V zgoraj naštetih ministrstvih se je zaposlilo 19.388 novih uslužbencev, kar je 90,67 % vseh na novo zaposlenih v vseh ministrstvih.

3.3 VPLIV PREDSEDOVANJA EVROPSKI UNIJI NA ŠTEVILO ZAPOSLENIH V SLOVENSKE DRŽAVNI UPRAVI

Z vstopom Slovenije v EU so bili vsi zaposleni soočeni z novimi zahtevami, s prilagoditvami in spremembami v načinu delovanja in ravnanja. To velja tudi za državno upravo, v kateri se zahteva učinkovito in strokovno odločanje v upravnih zadevah; kar pomeni, da morajo biti uslužbenci strokovni in visoko motivirani. Z vključitvijo Slovenije v EU, smo si pridobili tudi pravico do šestmesečnega predsedovanja Svetu EU, ki se za Slovenijo prične s 1. 1. 2008. S tem kot prva država izmed desetih novink v EU, prevzemamo krmilo EU. Z organizacijskimi in vsebinskimi pripravami na predsedovanje Slovenije v EU je Vlada Republike Slovenije začela že zelo zgodaj, že v začetku januarja 2005.

Na tej točki se nam odpira še en problem, ki se tiče zmanjševanja zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije. S predsedovanjem Republike Slovenije Svetu EU, se v Sloveniji število zaposlenih v državni upravi ne bo zmanjšalo, temveč se bo število (vsaj začasno) še povečalo, saj bo potrebnih večje število delovnih skupin, kjer bodo v ospredju preizkušeni kadri, po vsej verjetnosti pa bo potrebno tudi več sto novih zaposlitev za določen čas. Nove zaposlitve so nujne, saj bodo novo zaposleni nadomeščali javne uslužbence (oziroma jih že nadomeščajo), ki so neposredno vključeni v priprave na priprave na predsedovanje. Hkrati pa so novi zaposleni potrebni za opravljanje vsebinskih nalog v Bruslju in Ljubljani, za pomoč pri logistiki in skrbi za komuniciranje, prevajanje oziroma tolmačenje ter promocijo Slovenije (iz uvodnega govora ministra za javno upravo dr. Gregorja Viranta, na 13. Dnevh slovenske javne uprave, Portorož, 22. september 2006).

3.4 PRIMERJAVA ZAPOSLOVANJA V REPUBLIKI SLOVENIJI Z NEKATERIMI DRŽAVAMI EVROPSKE UNIJE

V tem poglavju bomo primerjali temeljne značilnosti uslužbenskih sistemov 7-ih držav in sicer:

- Francije,
- Italije,
- Nemčije,
- Poljske,
- Madžarske,
- Litve in
- Slovenije.

Če primerjamo samo zaposlovanje v državni upravi Republike Slovenije z drugimi evropskimi državami, lahko ugotovimo več stvari. Zavedati pa se moramo, da opredelitev, kaj v neki državi spada pod javni in kaj pod zasebni sektor, ni enaka v vsaki državi. Opredelitev javnega in zasebnega sektorja je posledica pravnega razlikovanja in nedorečenih skupnih značilnosti oziroma zakonitosti.

V večini držav pa se zasebni in javni sektor razlikujeta po dveh temeljnih dejavnikih:

- zaposleni v državni upravi so plačani iz javnih sredstev,

- država pa je za te osebe delodajalec in zakonodajalec (ki lahko ureja pravne odnose) hkrati.

V večini evropskih držav upravne in pravne ureditve ne veljajo le za sisteme javnih uslužbencev, temveč tudi za zaposlene zunaj organov državne uprave. Izjema je le Poljska, kjer velja Zakon o javnih uslužbencih le za državne uradnike, zaposlene v državni upravi. V vseh evropskih državah je kategorija političnih funkcionarjev izvzeta iz sistema javnih uslužbencev, saj zanje velja posebna ureditev.²²

Sistem javnih uslužbencev v Republiki Sloveniji temelji na javnopravnem modelu urejanja uslužbenskih razmerij in tudi v mnogih drugih evropskih državah so uslužbenska razmerja urejena z javnim pravom oziroma posebno zakonodajo o javnih uslužbencih.

Delo v slovenski državni upravi je zelo varno, odpuščanja so zelo omejena (so v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih). Kar je po eni strani dobro, po drugi pa slabo; dobro zato, ker zaposleni, ki se v organizaciji čutijo varne in organizaciji oziroma delodajalcu zaupajo, delajo bolj sproščeno in zato naredijo več. Če pa si pogledamo slabo plat tega, pa lahko rečemo, da vsak, ki je bil zaposlen na določeno delovno mesto, ki se potem s časom ukine, ne more biti odpuščen takoj, ampak ga mora delodajalec premestiti, če je le to možno. Poleg tega ima slovenska državna uprava decentraliziran nabor novih zaposlitev z javnimi razpisi, zaposlovanje štipendistov in interne prerazporeditve.

V Veliki Britaniji in Avstriji imajo tudi decentraliziran nabor novih zaposlitev, delo je varno, uporabljajo pa več pogodbenega dela. V Franciji poleg naštetega uporabljajo še t.i. konkurenčni izpit pred nastopom dela. V Švici pa imajo centraliziran sistem dela.

Pri vseh primerjanih državah je mogoče najti skupne točke pri pogojih za vzpostavitev delovnega razmerja, te so:

- državljanstvo,
- poslovne sposobnosti,
- nekaznovanost,
- ustrezna izobrazba,
- delovne izkušnje ter
- zdravstvene sposobnosti za opravljanje nalog.

Seveda pa naštetih pogoji niso edini, ki jih zahteva posamezna država. Ostali pogoji se od države do države razlikujejo.

Da bi v državni upravi zaposlili prave ljudi, imajo države različno razdelan postopek izbire kandidata. Na primer v Nemčiji sprejem uslužbenskega razmerja nadzoruje in/ali opravlja neodvisno telo – Zvezni kadrovski odbor, hkrati pa ta odbor vzpostavlja obveznost javnega ali internega natečaja. Na Madžarskem lahko delodajalec odloča o zaposlitvi, vendar postopek izvajanja javnega natečaja nadzoruje Splošni svet za upravo in državne uradnike. V Franciji je na podlagi

²² Haček, M. (2001). *Sistem javnih uslužbencev*, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

zakona, ki zelo natančno določa postopke sprejema na posamezno delovno mesto, dorečeno, da se uradniki izberejo na podlagi natečaja (razen če zakon določa drugače). Latvija pa vzpostavlja Upravo za splošno državno upravo, kot osrednji in neodvisni organ, ki nadzoruje spoštovanje določil zakona, hkrati pa ta uprava sodeluje pri postopku izbire državnih uradnikov.²³ V Sloveniji pa je kot prvo treba omeniti, da so že sami pogoji za imenovanje v naziv zelo visoki (npr. stopnja izobrazbe, delovne izkušnje...), zaradi tega je treba poudariti, da je zaposlovanje v državni upravi zelo omejeno. Hkrati pa je v Sloveniji pri javnem natečaju oseba, ki vodi postopek imenuje natečajno komisijo, ki sodeluje pri postopku izbire ustreznega kandidata, postopek pa mora biti v skladu z zakonom. Če pa gre za interni natečaj, le tega vodi vodja organizacijske enote ali predstojnik organa, lahko ga vodi druga oseba, ki jo pooblasti predstojnik organa ali pa natečajna komisija, ki jo imenuje predstojnik organa. Na ta način ima Slovenija omejeno še dodatno zaposlovanje v državni upravi, saj se najprej poslužuje premeščanj znotraj posameznega organa, nato internega natečaja, ki poteka znotraj državne uprave in šele nato, če je potrebno, išče novega sodelavca za prosto delovno mesto.

Večina evropskih držav, z izjemo Italije in Slovenije, razmerja med javnim uslužbencem in državo kot delodajalcem, ne sklepajo s pogodbo o zaposlitvi, temveč to storijo na podlagi akta o imenovanju javnega uslužbenca. Zato se v Sloveniji v zvezi z zaposlovanjem javnih uslužbencev postavlja vprašanje sklepanja pogodb o zaposlitvi v javni upravi, zaradi neenotne prakse pri sklepanju le-teh v posameznih državnih organih (Haček, 2001).

Večina obravnavanih držav si v državni upravi pomaga s premestitvami, saj na ta način izkoristijo obstoječe kapacitete kadrov. Tudi sistem premeščanja imajo države različno urejen. Na Madžarskem je za premestitev potrebno soglasje uradnika ter sporazum med organi, med katerimi naj bi bila ta oseba premeščena (Urbanija, 2001). Nemčija pa pozna dve obliki premestitev, in sicer: premestitev, ki pomeni pridobitev novega delovnega mesta pri drugem organu in premestitev, ki pomeni obveznost, da uradnik ohrani svoje delovno mesto, opravlja pa naloge v drugem organu. Italija ureja postopke in splošne pogoje premestitev s kolektivnimi pogodbami. Latvija pa ima z zakonom določeno, da se lahko uradnika premesti znotraj posameznega organa (iste institucije in kraja), vendar mora biti položaj iste kvalifikacijske kategorije. Če gre za premestitev v drugo institucijo ali kraj, pa morajo pridobiti soglasje uradnika. Na Poljskem o premestitvi odloča generalni direktor, pri premestitvi mora upoštevati le drug položaj, ki mora biti ustrezen kategoriji državnega uradnika. Francija pa pozna več vrst premestitev, ki služijo različnim potrebam organov ali posameznikovim željam. V Sloveniji je za premestitev le en pogoj, in sicer: da ima uslužbenec, ki bo premeščen, naziv višje ali iste stopnje kot je naziv, v katerem se opravlja delo na delovnem mestu, ali za eno ali dve stopnji nižji naziv.

²³ Urbanija, J. (2001). *Poročevalec državnega zbora Republike Slovenije, Državni zbor Republike Slovenije, Ljubljana, 31(XXVII)*.

4 PRIMERJAVA ŠTEVILA ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE Z NEKATERIMI DRŽAVAMI EVROPSKE UNIJE IN KANADO

4.1 PRIMERJAVA ZAPOSLENIH V DRŽAVNI UPRAVI REPUBLIKE SLOVENIJE Z DRŽAVAMI EVROPSKE UNIJE IN KANADO

Med seboj bomo primerjali število aktivnega prebivalstva, število delovno aktivnega prebivalstva, število brezposelnih oseb in število zaposlenih v državni upravi, za naslednje države:

- Avstrijo,
- Češko,
- Grčijo,
- Kanado,
- Malto,
- Poljsko,
- Slovaško in
- Slovenijo.

Najprej pa bomo opredelili nekaj pojmov, s katerimi se bomo srečevali predvsem v tem poglavju:

- Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivno prebivalstvo (zaposlene in samozaposlene osebe) ter brezposelne osebe.²⁴
- K delovno aktivnemu prebivalstvu sodijo: zaposlene osebe, ki so v delovnem razmerju. K zaposlenim osebam ne štejemo oseb, ki delajo po pogodbi o delu ali po avtorski pogodbi, in državljanov Republike Slovenije s stalno zaposlitvijo v tujini.²⁵
- Za brezposelno osebo se po zakonu šteje: oseba, ki ni v delovnem razmerju, samozaposlena oseba, ali oseba, ki ni upokojenec, študent, dijak, vajenec ali udeleženec izobraževanja.²⁶

Za lažje razumevanje in boljšo demografsko predstavo o državah je tabela 3, v kateri so podatki o številu prebivalcev v posamezni državi.

Če analiziramo podatke iz tabelo 3, lahko rečemo, da največ prebivalcev živi na Poljskem – kar 38.536.869 prebivalce, njej sledi Kanada s 33.098.932, v Grčiji živi 10.688.058 prebivalcev, na Češkem 10.235.455, v Avstriji 8.192.880, na Slovaškem živi 5.439.448 prebivalcev, v Sloveniji 2.010.347, na zadnjem mestu po številu prebivalcev pa je Malta s 400.214 prebivalcev.

²⁴ Povzeto po spletni strani: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=348&PodrocjeID=7

²⁵ Povzeto po spletni strani: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=243&PodrocjeID=7

²⁶ Iz spletne strani: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/VprasanjaOdgovori/skup1.htm#1>

DRŽAVA	ŠTEVILO PREBIVALCEV
<i>Poljska</i>	38.536.869
<i>Kanada</i>	33.098.932
<i>Grčija</i>	10.688.058
<i>Češka</i>	10.235.455
<i>Avstrija</i>	8.192.880
<i>Slovaška</i>	5.439.448
<i>Slovenija</i>	2.010.347
<i>Malta</i>	400.214

Tabela 3: Število prebivalcev v posamezni državi za leto 2006²⁷

Sedaj pa se bomo lotili analize podatkov o številu aktivnega prebivalstva, delovno aktivnega prebivalstva, številu zaposlenih v državni upravi in številu brezposelnih. Izvedli bomo sekundarno analizo podatkov in uporabili primerjalno metodo dela.

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	812.486	89,51%
Brezposelne osebe	95.204	10,49%
Aktivno prebivalstvo	907.690	100,00%
Zaposleni v državni upravi Republike Slovenije v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	34.793	3,83%
Zaposleni v državni upravi Republike Slovenije v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	34.793	4,28%

Tabela 4: Aktivno prebivalstvo Republike Slovenije – januar 2006²⁸

V Republiki Sloveniji je bilo januarja 2006 na Statističnem uradu Republike Slovenije vpisanih pod status aktivnega prebivalstva 907.690 ljudi, od tega jih je 812.486 prebivalcev delovno aktivnih, to znaša 89,51 % vseh aktivnih prebivalcev. Od vseh aktivnih prebivalcev pa je v državni upravi Republike Slovenije zaposlenih 3,83 % ljudi. Če pa primerjamo število zaposlenih v slovenski državni upravi samo z delovno aktivnim prebivalstvom, ugotovimo, da delež zaposlenih v državni upravi nekoliko naraste, in sicer na 4,28 %. O tem pričajo tudi podatki v tabeli 4.

Število aktivnega prebivalstva, delovno aktivnega prebivalstva ter zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije, pa se je že v nekaj mesecih spremenilo, saj je

²⁷ *The World Factbook, Statistični podatki o številu prebivalcev v posameznih državah, dosegljivo na: <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/index.html>*

²⁸ *Statistični urad Republike Slovenije, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=999*

Statistični urad Republike Slovenije beležil januarja 2007 nove podatke, ki jih vidimo v tabeli 5.

JANUAR 2007		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	838.005	91,29%
Brezposelne osebe	79.969	8,71%
Aktivno prebivalstvo	917.974	100,00%
Zaposleni v državni upravi Republike Slovenije v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	33.866	3,69%
Zaposleni v državni upravi Republike Slovenije v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	33.866	4,04%

Tabela 5: Aktivno prebivalstvo Republike Slovenije – januar 2007²⁹

Na Statističnem uradu Republike Slovenije je bilo januarja 2007 vpisanih 917.974 ljudi pod skupino aktivnih prebivalcev, pod skupino delovno aktivnih prebivalcev pa 838.005. Delež zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije je bil januarja 2007 v primerjavi z aktivnim prebivalstvom 3,69 %, v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom pa 4,04 %. To dokazuje, da se je delež zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije iz leta 2006 v leto 2007 nekoliko zmanjšal.

Za prvo primerjavo smo vzeli Kanado, ki sicer ni evropska država, je pa zato zelo dobro gospodarsko razvita, saj po gospodarski razvitosti držav sodi v sam vrh.

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	16.321.000	93,40%
Brezposelne osebe	1.152.500	6,60%
Aktivno prebivalstvo	17.473.500	100,00%
Zaposleni v državni upravi Kanade v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	850.000	4,86%
Zaposleni v državni upravi Kanade v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	850.000	5,21%

Tabela 6: Aktivno prebivalstvo Kanade – januar 2006³⁰

²⁹ Statistični urad Republike Slovenije, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2007, dosegljivo na: www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=771

³⁰ Canada's national statistical agency, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: <http://www.statcan.ca/Daily/English/060210/d060210a.htm>

Podatki za Kanado se nahajajo v tabeli 6. V Kanadi so imeli januarja 2006 registrirano 17.473.500 ljudi med aktivnim prebivalstvom. Poleg tega lahko iz tabele 6 razberemo, da so imeli v Kanadi prijavljenih 16.321.000 delovno aktivnih ljudi, od tega je v državni upravi Kanade zaposlenih 850.000 ljudi, kar znaša 4,86 % od celotnega aktivnega prebivalstva in 5,21 % od delovno aktivnega prebivalstva.

Če Kanado primerjamo s Slovenijo, ugotovimo, da imajo v Kanadi delež brezposelnih oseb le 6,6 %, Slovenija pa kar 10,49 %, na drugi strani pa imajo večji delež delovno aktivnega prebivalstva (93,40 %) in tudi večji delež zaposlenih v državni upravi (5,21 %).

V tabeli 7 so podatki o sosednji državi Avstriji. Če si podrobneje ogledamo podatke iz tabele 7, opazimo, da ima Avstrija registriranih 3.503.700 ljudi s statusom aktivnega prebivalstva, od tega sodi 3.177.000 ljudi v skupino delovno aktivnega prebivalstva.

Avstrija se tako kot Slovenija srečuje z visoko stopnjo brezposelnosti (9,32 %, kar je le dobro odstotno točko manj kot v Sloveniji).

Hkrati lahko iz tabele 7 razberemo, da je v avstrijski državni upravi zaposlenih kar 533.400 ljudi, kar v primerjavi z aktivnim prebivalstvom znaša 15,22 %, v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom pa 16,79 %. Iz tega sledi, da je v avstrijski državni upravi delež zaposlenih precej višji kot v Sloveniji.

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	3.177.000	90,68%
Brezposelne osebe	326.700	9,32%
Aktivno prebivalstvo	3.503.700	100,00%
Zaposleni v državni upravi Avstrije v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	533.400	15,22%
Zaposleni v državni upravi Avstrije v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	533.400	16,79%

Tabela 7: Aktivno prebivalstvo Avstrije – januar 2006³¹

V nadaljevanju si bomo pogledali statistične podatke Češke (tabela 8). Češka ima zabeleženih 5.199.300 ljudi, ki imajo status aktivnega prebivalstva. Od tega je delovno aktivnih 4.785.200. V državni upravi Republike Češke je zaposlenih 296.600 ljudi, kar v primerjavi z aktivnim prebivalstvom znaša 5,70 % in v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom 6,20 %.

³¹ Statistik Austria – Die Informationsmanager, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na spletni strani:
http://www.statistik.at/statistische_uebersichten/englisch/k15.shtml

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	4.785.200	92,04%
Brezposelne osebe	414.100	7,96%
Aktivno prebivalstvo	5.199.300	100,00%
Zaposleni v državni upravi Češke v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	296.600	5,70%
Zaposleni v državni upravi Češke v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	296.600	6,20%

Tabela 8: Aktivno prebivalstvo Češke – januar 2006³²

Češka ima tako za 1,92 odstotne točke več zaposlenih v državni upravi kot Republika Slovenija, hkrati se Češka srečuje z manjšim odstotkom brezposelnih kot Slovenija (Češka 7,69 %, Slovenija pa 10,49 %).

Podatki o delovni sili za Grčijo se nahajajo v tabeli 9.

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	4.400.000	90,29%
Brezposelne osebe	473.100	9,71%
Aktivno prebivalstvo	4.873.100	100,00%
Zaposleni v državni upravi Grčije v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	373.000	7,65%
Zaposleni v državni upravi Grčije v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	373.000	8,48%

Tabela 9: Aktivno prebivalstvo Grčije – januar 2006³³

V Grčiji se prav tako kot v Sloveniji srečujejo z visoko stopnjo brezposelnosti, saj ta znaša kar 9,71 %, kar je le 0,78 odstotne točke manj kot v Sloveniji. Grčija ima, kot je tudi razvidno v tabeli 8, 4.873.100 zabeleženega aktivnega prebivalstva in 4.400.000 delovno aktivnega prebivalstva (to znaša 90,29 %). V grški državni upravi je zaposlenih 373.000 ljudi, kar znaša 7,65 %, če le te primerjamo z aktivnimi prebivalstvom in 8,48 %, če jih primerjamo le z delovno aktivnim prebivalstvom. To

³² Český statistický úřad, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na spletni strani: http://www.czso.cz/eng/edicniplan.nsf/publ/3101-06-1st_quarter_2006

³³ General secretariat of national statistical service of Greece, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.statistics.gr/eng_tables/S301_SJO_1_TS_Q1_98_Q1_06_1_Y_EN.pdf

pa pomeni, da imajo za 4,2 odstotne točke več zaposlenih v državni upravi kot v Sloveniji.

Tudi na Malti se srečujejo s precej visoko stopnjo brezposelnosti, saj znaša 7,96 %. V status aktivnega prebivalstva je vključenih 163.755 ljudi, v status delovno aktivnega prebivalstva pa je vključenih 151.018 ljudi, to je 92,22 %. Podatke o Malti najdemo v tabeli 10.

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	151.018	92,22%
Brezposelne osebe	12.737	7,78%
Aktivno prebivalstvo	163.755	100,00%
Zaposleni v državni upravi Malte v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	13.040	7,96%
Zaposleni v državni upravi Malte v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	13.040	8,63%

Tabela 10: Aktivno prebivalstvo Malte – januar 2006³⁴

V primerjavi Malte s Slovenijo, bi lahko rekli, da se obe državi srečujeta z visoko stopnjo brezposelnosti. Kot je razvidno iz tabele 10, ima Malta v državni upravi zaposlenih 13.040 ljudi, kar je precej višji delež kot v Sloveniji (v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom ta na Malti znaša 8,63 %, v Sloveniji pa 4,28 %).

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	7.755.600	73,32%
Brezposelne osebe	2.822.000	26,68%
Aktivno prebivalstvo	10.577.600	100,00%
Zaposleni v državni upravi Poljske v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	557.800	5,27%
Zaposleni v državni upravi Poljske v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	557.800	7,19%

Tabela 11: Aktivno prebivalstvo Poljske – januar 2006³⁵

³⁴ National Statistics Office - Malta, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.nso.gov.mt/statdoc/document_file.aspx?id=1712

³⁵ Central Statistical Office - Poland, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.stat.gov.pl/english/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/zatr_wyn/2006/1q/index.htm

Če si ogledamo situacijo, na Poljskem, podatki se nahajajo v tabeli 11, ugotovimo, da je na Poljskem s statusom aktivnega prebivalstva označenih 10.577.600 ljudi, s statusom delovno aktivnih pa 7.755.600. Razlika med omenjenima podatkomoma so brezposelne osebe. Na Poljskem se torej srečujejo z zelo visoko stopnjo brezposelnosti, ta znaša kar 26,68 %.

Na Poljskem je v državni upravi zaposlenih 557.800 ljudi, kar znaša 5,27 % od vsega aktivnega prebivalstva in 7,19 % od le delovno aktivnega prebivalstva. Če Poljsko primerjamo s Slovenijo, ugotovimo, da se Poljska srečuje s še večjo brezposelnostjo kot Slovenija, hkrati pa ima v državni upravi zaposlenih skoraj 3 odstotne točke več delovno aktivnih ljudi kot Slovenija.

Tudi na Slovaškem se srečujejo s precejšno brezposelnostjo, saj je stopnja le te 14,92 %. Na sploh imajo na Slovaškem zabeleženih 2.653.300 aktivnih ljudi, od tega pa 2.257.500 delovno aktivnih. Podatke najdemo tudi v tabeli 12. V državni upravi Slovaške je zaposlenih 162.100 ljudi, kar znaša 6,11 % od vseh aktivnih prebivalcev oziroma 7,18 % od samo delavno aktivnih ljudi.

JANUAR 2006		
	Število zabeleženih	Odstotek
Delovno aktivno prebivalstvo	2.257.500	85,08%
Brezposelne osebe	395.800	14,92%
Aktivno prebivalstvo	2.653.300	100,00%
Zaposleni v državni upravi Slovaške v primerjavi z aktivnim prebivalstvom	162.100	6,11%
Zaposleni v državni upravi Slovaške v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom	162.100	7,18%

Tabela 12: Aktivno prebivalstvo Slovaške – januar 2006³⁶

Če Slovaško primerjamo s Slovenijo, ugotovimo, da ima tudi ta država bistveno večji delež zaposlenih v državni upravi (kar 7,18 %) kot Slovenija (4,28 %). Hkrati se tudi Slovaška srečuje z visoko brezposelnostjo (14,92 %), ki je celo večja kot pri nas (10,49 %).

4.2 PRIMERJAVA EVRPSKIH DRŽAV IN KANADE PO BDP

Če si pogledamo spodnjo tabelo 13, vidimo, kako si primerjane države sledijo po gospodarski moči, in sicer od najmočnejše do najšibkejše:

- Kanada (ki sicer ni evropska država, je pa gospodarsko zelo močna),
- Avstrija,
- Grčija,

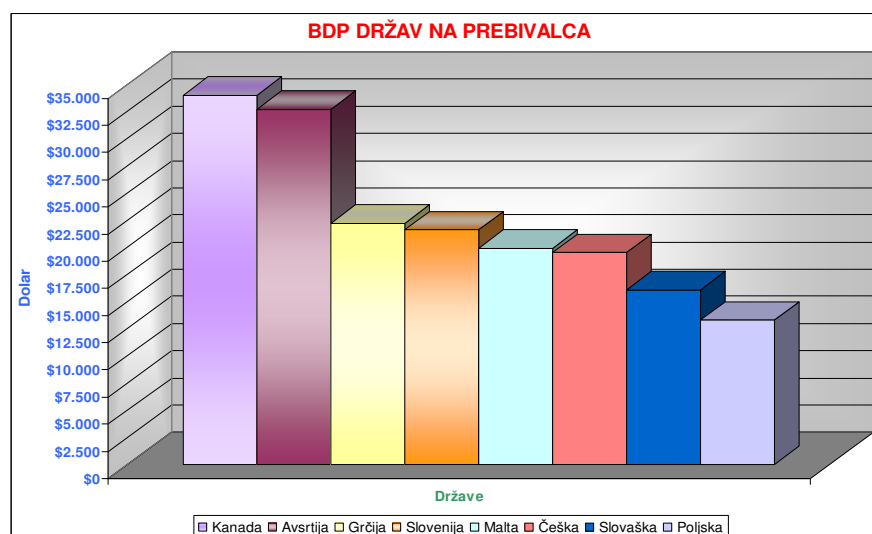
³⁶ Štatistický úrad Slovenskej Republiky, *Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006*, dosegljivo na spletni strani: <http://www.statistics.sk/webdata/english/tab/emp/emp06.htm>

- Malta,
- Slovenija,
- Češka,
- Slovaška,
- Poljska.

Države razvrščene po BDP, od najmočnejše do najšibkeje	BDP na prebivalca v dolarjih [D]	Število zaposlenih v državni upravi v primerjavi z aktivnim prebivalstvom v odstotkih	Število zaposlenih v državni upravi v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom v odstotkih	Število brezposelnih v primerjavi z aktivnim prebivalstvom v odstotkih
Kanada	\$34.000	4,86%	5,21%	6,60%
Avstrija	\$32.700	15,22%	16,79%	9,32%
Grčija	\$22.200	7,65%	8,48%	9,71%
Slovenija	\$21.600	3,83%	4,28%	10,49%
Malta	\$19.900	7,96%	8,63%	7,78%
Češka	\$19.500	5,70%	6,20%	7,96%
Slovaška	\$16.100	6,11%	7,18%	14,92%
Poljska	\$13.300	5,27%	7,19%	26,68%

Tabela 13: Razvrstitev držav po gospodarski moči za leto 2006³⁷

Če analiziramo tabelo 13, ugotovimo, da je gospodarsko najmočnejša država Kanada, saj njen BDP na prebivalca znaša kar \$34.000, sledi ji Avstrija s \$32.700, nato Grčija s \$22.200, Slovenija \$21.600, Malta s \$19.900, nato Češka s \$19.500, Slovaška \$16.100 in na koncu Poljska s \$13.300.

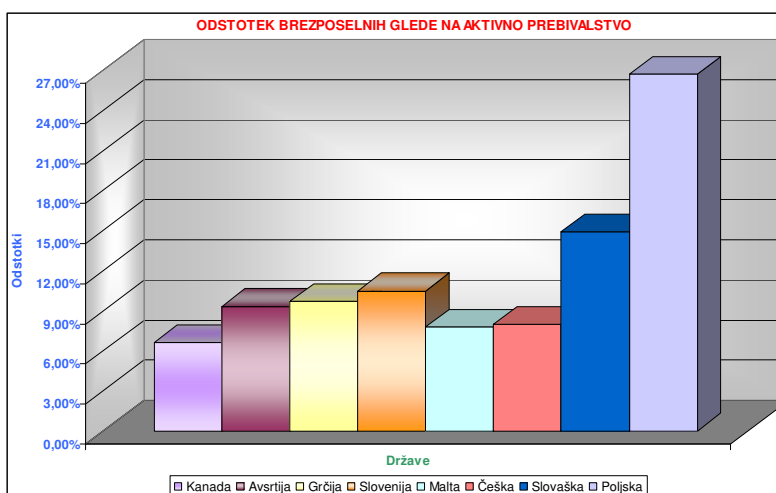


Graf 3: Razvrstitev držav po BDP na prebivalca (povzeto po tabeli 13)

Sedaj pa si pogledjmo še odstotek števila brezposelnih v primerjavi z aktivnim prebivalstvom, pomagamo si lahko tudi z grafom 4. Torej po odstotku brezposelnih

³⁷ The World Factbook, Statistični podatki o številu prebivalcev v posameznih državah, dosegljivo na: <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/index.html> (26. 09.2006)

si države sledijo takole: najvišjo stopnjo brezposelnosti beleži Slovaška (14,92%), nato Slovenija (10,49%), njej sledita Grčija (9,71%) in Avstrija (9,32%), ki sta si zelo blizu, nato pa sledijo še Češka (7,96%) in Malta (7,78%), z najmanjšo brezposelnostjo pa se srečuje Kanada (6,60%).



Graf 4: Odstotek brezposelnih glede na aktivno prebivalstvo (povzeto po tabeli 13)

Iz tega lahko sklepamo, da samo število zaposlenih v državni upravi ne vpliva na gospodarsko moč države. Vendar število zaposlenih v državni upravi in število brezposelnih skupaj, s še nekaterimi drugimi faktorji, vplivata na gospodarsko moč držav. Za Slovenijo bi bilo zato pomembno, da bi zmanjšala predvsem število brezposelnih, vendar teh nikakor ne bi smela zaposliti v državni upravi, ampak bi si morala prizadevati, da bi brezposelne usmerjala v dodatna izobraževanja, samoiniciativnosti, samozaposlovanju itd. S tem bi se lahko povečala ponudba novih delovnih mest, saj bi tisti, ki bi se odločali za samozaposlitev, po vsej verjetnosti potrebovali dodatno pomoč pri delu, s tem pa bi odprli prosta delovna mesta. Vse skupaj bi vplivalo na večjo produktivnost in gospodarsko rast ter povečevanje prihodkov države.

5 STALIŠČA IN PREDSTAVITEV HIPOTEZ

Pojasnilo k predpostavkam, ki smo jih zapisali v uvodu, pod točko predpostavke in omejitve ter ocena njihove pravilnosti.

Prva hipoteza se je glasila: »**Število zaposlenih v slovenski državni upravi se iz leta v leto povečuje.**« **Hipotezo sprejmemo.**

Že v tretjem poglavju smo si pogledali kako se je število zaposlenih v državni upravi iz leta v leto povečevalo. Torej iz tabele 14 je razvidno, da je število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2006 krepko naraslo in sicer iz sprva 9.773 na 34.793. Torej število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije se je povečalo za 256 %.

Največji preskok se je zgodil v prvih letih po osamosvojitvi 25. junija 1991, in sicer iz leta 1991 v leto 1993, saj se je število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije povečalo za 8.515 novih uslužbencev. Naslednji večji preskok, pa se je zgodil iz leta 1994 v leto 1995, saj se je število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije povečalo za 6.029 novih uslužbencev.

Število zaposlenih na dan 1. januar leta...	1991 [x ₁]	1992 [x ₂]	1993 [x ₃]	1994 [x ₄]	1995 [x ₅]	1996 [x ₆]	1997 [x ₇]	1998 [x ₈]	1999 [x ₉]	2000 [x ₁₀]	2001 [x ₁₁]	2002 [x ₁₂]	2003 [x ₁₃]	2004 [x ₁₄]	2005 [x ₁₅]	2006 [x ₁₆]
MINISTRSTVA	9.055	13.700	17.460	19.150	22.153	22.538	23.996	24.421	24.058	25.025	26.316	27.210	28.335	29.207	30.350	30.437
VLADNE SLUŽBE	718	866	828	850	894	932	962	1.033	1.082	1.133	1.171	1.044	1.101	1.140	1.282	1.377
UPRAVNE ENOTE					2.982	2.991	3.143	3.184	3.164	3.170	3.184	3.197	3.185	3.125	3.008	2.979
SKUPAJ	9.773	14.566	18.288	20.000	26.029	26.461	28.101	28.638	28.304	29.328	30.671	31.451	32.621	33.472	34.640	34.793

Tabela 14: Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2006³⁸

Z analizo smo dokazali, da je trditev pravilna, zato jo bomo sprejeli. Pri tem smo uporabili kvantitativno metodo dela, saj smo s sekundarno analizo podatkov in primerjalno metodo dela ugotavljali, kako se je število zaposlenih v slovenski državni upravi skozi leta povečevalo. Ugotovili smo, da se je število zaposlenih bistveno povečalo predvsem v ministrstvih in da se je bistveni preskok zgodil v prvih letih po osamosvojitvi.

Druga hipoteza se je glasila: »**Število zaposlenih se iz leta v leto povečuje predvsem na strani vojske in policije.**« **Hipotezo sprejmemo.**

Če si pogledamo tabelo 15, lahko iz nje razberemo, da je precejšen delež zaposlenih iz državne uprave Republike Slovenije zaposlenih ravno v Ministrstvu za

³⁸ Vsi statistični podatki o zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije so črpani iz internetne strani: www.gov.si/ksv/statpod.htm

obrambo (v preteklem letu – 2006 je ta znašal 26,48 %) in Ministrstvu za notranje zadeve (v preteklem letu – 2006 je ta znašal 27,82 %), torej obe ministrstvi skupaj tvorita glavnino zaposlenih v državni upravi, to je 68,30 %. Iz tabele 15 je razvidno, da sta omenjeni ministrstvi predstavljala glavnino zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije tudi v prejšnjih letih, in sicer od leta 1991 do leta 1998 je njun delež znašal nad 60 %, nato se je spustil pod 50 %, po letu 2002 pa je delež zaposlenih v ponovno narasel nad 60 %.

Sicer se je število zaposlenih v Ministrstvu za obrambo in Ministrstvu za notranje zadeve v letu 2007 nekoliko zmanjšalo, vendar delež, ki ga predstavljata omenjena ministrstva, še vedno predstavlja glavnino (53,60 %) vseh zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije.

Število zaposlenih na dan 1. januar leta...	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO	134	2.752	4.362	4.729	5.638	5.693	5.940	6.081	6.049	6.084	6.476	6.621	7.169	7.938	8.521	8.864	8.825
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE	7.071	7.384	7.328	7.564	8.031	8.225	8.447	8.459	8.069	8.336	8.825	9.339	9.391	9.510	10.124	9.680	9.327
SKUPAJ MINISTRSTVO ZA OBRAMBO IN MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE	7.205	10.136	11.690	12.293	13.669	13.918	14.387	14.540	14.118	14.420	15.301	15.960	16.560	17.448	18.645	18.544	18.152
SKUPAJ MINISTRSTVA, VLADNE SLUŽBE IN UPRAVNE ENOTE	9.773	14.566	18.288	20.000	26.029	26.461	28.101	28.638	28.304	29.328	30.671	31.451	32.621	33.472	34.640	34.793	33.866
Delež zaposlenih v Ministrstvu za obrambo v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi	1,37%	18,89%	23,85%	23,65%	21,66%	21,51%	21,14%	21,23%	21,37%	20,74%	21,11%	21,05%	21,98%	23,72%	24,60%	25,48%	26,06%
Delež zaposlenih v Ministrstvu za notranje zadeve v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi	72,35%	50,69%	40,07%	37,82%	30,85%	31,08%	30,06%	29,54%	28,51%	28,42%	28,77%	29,69%	28,79%	28,41%	29,23%	27,82%	27,54%
Delež zaposlenih v Ministrstvu za obrambo in Ministrstvu za notranje zadeve v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi	73,72%	69,59%	63,92%	61,47%	52,51%	52,60%	51,20%	50,77%	49,88%	49,17%	49,89%	50,75%	50,76%	52,13%	53,83%	53,30%	53,60%

Tabela 15: Delež zaposlenih v Ministrstvu za obrambo in Ministrstvu za notranje zadeve v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi (Ministrstva, Vladne službe in Upravne enote)

Iz tabele 16 lahko razberemo primerjavo deleža zaposlenih v policiji in slovenski vojski med leti 2002 in 2007 (podatki iz prejšnjih let pa nam niso dosegljivi). Zaposleni v policiji predstavljajo 26,33 % vseh zaposlenih v slovenski državni upravi (podatek velja za leto 2007). Zaposleni v slovenski vojski pa predstavljajo 21,76 % od vseh zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije (podatek velja za leto 2007). Torej policija in slovenska vojska dejansko predstavljata večino zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije.

Hkrati pa lahko iz tabele 16 razberemo, da se je število zaposlenih v policiji in slovenski vojski iz leta v leto povečevalo. V letu 2002 je bilo v policiji in slovenski vojski zaposlenih le 13.916 uslužbencev (kar je 44,25 % od vseh zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije), leta 2006 pa jih je tam zaposlenih že 16.728

uslužbencev (to je 48,08 % v primerjavi z vsemi zaposlenimi v slovenski državni upravi). V petih letih se je število zaposlenih v slovenski državni upravi povečalo na 2.812 novih uslužbencev.

število zaposlenih na dan 1. januar leta...	2002	2003	2004	2005	2006	2007
POLICIJA	8.874	8.927	9.070	9.631	9.416	8.917
SLOVENSKA VOJSKA	5.042	5.582	6.366	6.938	7.312	7.368
SKUPAJ	13.916	14.509	15.436	16.569	16.728	16.285
SKUPAJ MINISTRSTVA, VLADNE SLUŽBE IN UPRAVNE ENOTE	31.451	32.621	33.472	34.640	34.793	33.866
Delež zaposlenih v policiji v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi	28,22%	27,37%	27,10%	27,80%	27,06%	26,33%
Delež zaposlenih v slovenski vojski v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi	16,03%	17,11%	19,02%	20,03%	21,02%	21,76%
Delež zaposlenih v slovenski vojski in policiji v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi	44,25%	44,48%	46,12%	47,83%	48,08%	48,09%

Tabela 16: Delež zaposlenih v policiji in slovenski vojski v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi (ministrstva, vladne službe in upravne enote)

Z analizo smo dokazali, da je trditev pravilna, zato jo bomo sprejeli. Pri tem smo uporabili kvantitativno metodo dela, saj smo s sekundarno analizo podatkov in primerjalno metodo dela ugotavljali, kako se je število zaposlenih v policiji in slovenski vojski skozi leta povečevalo. Ugotovili smo, da se je število zaposlenih bistveno povečalo v Ministrstvu za obrambo zaradi uvedbe profesionalne vojske, v Ministrstvu za notranje zadeve pa se je število povečalo zaradi povečanja števila policistov (hkrati pa se je veliko carinikov zaradi odprave notranjih meja med državami EU prekvalificiralo v policiste). V policiji in vojski se je število zaposlenih v petih letih povečalo kar za 20,21 %.

V tretji hipotezi smo trdili naslednje: »Zaradi bodočega predsedovanja Slovenije EU se bo število zaposlenih v državni upravi še povečalo.« Hipotezo sprejememo.

Iz uvodnega govora ministra dr. Gregorja Viranta, na 13. dnevih slovenske uprave in iz projektnega načrta za predsedovanje EU (»Kadrovanje za naloge

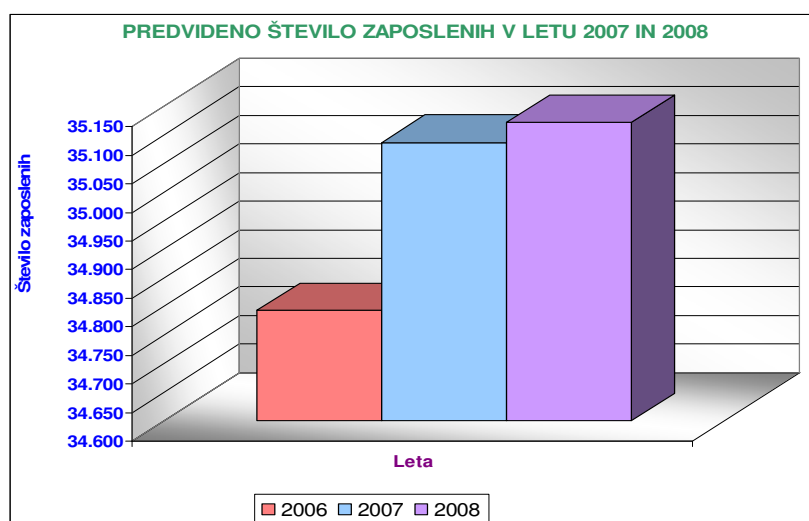
predsedovanja³⁹⁾, lahko ugotovimo, da bo potrebno zaposliti okoli 310 uslužbencev za določen čas. Ti se bodo angažirali na nalogah predsedovanja ali pa bodo začasno prevzeli najbolj nujne naloge tistih javnih uslužbencev, ki se bodo povsem posvetili predsedovanju. To predvideva tudi kadrovski načrt državne uprave za leto 2007 in 2008. Za lažjo predstavbo glej tabelo 17 in graf 5, iz nje je razvidno, da kadrovski načrt predvideva, da se bo število zaposlenih povečalo za 329 novih uslužbencev.

število zaposlenih za leto...	2006	2007	2008
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE	336	321	317
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE	342	336	333
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO	549	532	527
MINISTRSTVO ZA KMETIJSTVO GOZDARSTVO IN PREHRANO	1.000	943	934
MINISTRSTVO ZA FINANCE	5.321	5.200	5.109
MINISTRSTVO ZA KULTURO	222	213	210
MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PROSTOR	1.536	1.520	1.491
MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE	941	961	946
MINISTRSTVO ZA PROMET	384	365	357
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT	237	243	241
MINISTRSTVO ZA VISOKO ŠOLSTVO, ZNANOST IN TEHNOLOGIJO	172	175	175
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO	289	295	292
MINISTRSTVO ZA ZUNANJE ZADEVE	564	543	565
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE	9.680	10.054	10.046
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO	8.864	9.149	9.369
VLADNE SLUŽBE	1.377	1.314	1.307
UPRVNE ENOTE	2.979	2.903	2.883
REZERVA ZA POSEBNE NAMENE		20	20
SKUPAJ	34.793	35.087	35.122
RAZLIKA V ŠTEVILU ZAPOSLENIH:	PREDVIDENO ŠTEVILO ZAPOSLENIH V LETU 2008 MINUS ŠTEVILO ZAPOSLENIH JANUARJA 2006		329

Tabela 17: Predvideno povečanje števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije do leta 2008

³⁹⁾ Povzeto po spletni stani:

http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/predsedovanje/kadrovanje_predsedovanje.pdf



Graf 5: Predvideno število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije letu 2007 in 2008 (povzeto po tabeli 16)

Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije v letu 2007 se je zmanjšalo za 774 zaposlenih. Ker pa kadrovski načrt za leto 2007 in 2008 predvideva več kot 1000 zaposlitev več, kot jih je bilo zabeleženih v januarju 2007, hkrati pa je predsedovanje EU zelo pomemben projekt, lahko sklepamo, da je zmanjšanje zaposlenih v slovenski državni upravi le začasno in se bo v naslednjih obdobjih bistveno povečalo.

Torej tudi to trditev lahko sprejmemo. Za potrditev druge hipoteze smo uporabljali opisne podatke, kar pomeni, da smo se posluževali kvalitativnih metod dela. Namreč na 13. dnevih slovenske uprave je minister dr. Gregor Virant povedal, da bomo morali v državni upravi, zaradi predsedovanja Republike Slovenije EU, zaposliti še nekaj sto novih uslužbencev⁴⁰.

Četrta hipoteza glasi: »**Splošna želja in zahteva je, da bi se število zaposlenih v slovenski državni upravi omejilo.**« Hipotezo sprejmemo.

Da je splošna želja in zahteva zmanjšanje ali vsaj omejevanje števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije, smo dokazali s kvalitativno metodo dela. Uporabljali smo opisne podatke in na podlagi njih sklepali. Dejstvo je, da se s posameznimi predpisi število zaposlenih v državni upravi omejuje. Ti predpisi so razni zakoni in podzakonski akti, ki natančno opredeljujejo zaposlovanje v slovenski državni upravi. Predpise pa sprejemajo poslanci v Državnem zboru, ki so predstavniki posameznih političnih strank, te pa naj bi predstavljale in izvrševale interese širše družbene javnosti. Hkrati se je v začetku leta 2007 število zaposlenih v slovenski državni upravi že zmanjšalo, kar je dokaz, da slovenska državna uprava lahko funkcionira z manjšim številom zaposlenih. Iz napisnega lahko sklepamo, da je trditev pravilna, zato jo bomo sprejeli.

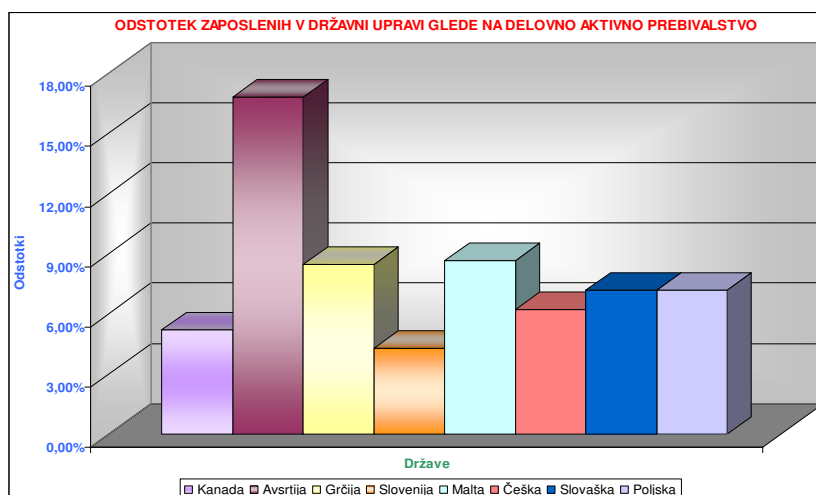
⁴⁰ *Uvodni govor ministra za javno upravo dr. Gregorja Viranta, na 13. Dnevih slovenske uprave, Portorož, 20. september 2006*

V peti hipotezi smo trdili: **»Ukrepe za omejevanje zaposlitev v slovenski državni upravi izvajajo vlada in ministrstva v okviru svojih pooblastil.« Hipotezo sprejmemo.**

Za ugotovitev pravilnosti druge hipoteze smo uporabili kvalitativne metode dela. Preverjali smo sistem zaposlovanja v državni upravi Republike Slovenije in na podlagi sistema zaposlovanja ocenili pravilnost te predpostavke. Ugotovili smo, da je sistem zaposlovanja v slovenski državni upravi omejen s številnimi predpisi, ki jih sprejema Vlada Republike Slovenije, npr. Uredba o spremembi, Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS št. 10/2006) in pravilniki, ki jih sprejmejo posamezna ministrstva. Določeno je, da je potrebno v primeru prostega delovnega mesta pred novo zaposlitvijo, preveriti, če je možno to delovno mesto zapolniti s premeštvijo drugega uslužbenca istega državnega organa, če pa se to ne da, je potrebno izpeljati najprej interni natečaj, s katerim se spet premešča uslužbenca, razlika je le v tem, da so lahko ti iz drugih državnih organov ali upravnih lokalnih skupnosti. Torej, preden sploh pride do nove zaposlitve, se trudijo najti primerne kandidata znotraj državne uprave, tako da s tem dejansko zmanjšujejo oziroma omejujejo zaposlovanje v državni upravi, zato lahko rečemo, da trditev drži in jo bomo sprejeli.

V zadnji, šesti hipotezi smo trdili naslednje: **»V drugih evropskih državah imajo, glede na število delovno aktivnega prebivalstva, manjši delež zaposlenih v državni upravi.« Hipoteze ne sprejmemo.**

Če si ogledamo delež zaposlenih v državni upravi v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom posameznih držav (Avstriji, Češki, Grčiji, Kanadi, Malti, Poljski Slovaški in Sloveniji) (razvidno iz grafa 6), ugotovimo, da ima Avstrija največji delež ljudi zaposlenih v državni upravi (16,79 %), njej sledi Malta (8,63%) in Grčija (8,48 %), ki sta si zelo blizu, njima sledi Poljska (7,19 %) in Slovaška (7,18 %), nato Češka (6,20 %), Kanada (5,21 %) in na koncu Slovenija (4,28 %).



Graf 6: Odstotek zaposlenih v državni upravi glede na delovno aktivno prebivalstvo (povzeto po tabeli 13)

Iz analize lahko sklepamo, da je trditev napačna, zato jo moramo ovreči. Za zgornjo analizo smo se posluževali kvantitativnih metod dela, kjer smo s sekundarno analizo podatkov o deležu zaposlenih v državni upravi glede na delovno aktivno prebivalstvo posameznih držav med seboj primerjali. Dokazali smo, da imajo države (Kanada, Avstrija, Češka, Grčija, Malta, Poljska in Slovaška), ki smo jih primerjali s Slovenijo, v državni upravi zaposlen večji delež delovno aktivnega prebivalstva kot pa Slovenija. Vsekakor pa moramo te trditve omejiti zgolj na podatke, s katerimi razpolagamo. Problem primerjave teh podatkov je predvsem v zajemanju državne uprave, saj opredelitev tega pojma ni skupna vsem državam (ni jasne meje med državno upravo v najožjem pomenu in javno upravo v širšem pomenu). Predpostavka za primerjave je bila, da je zajemanje v vseh državah podobno oziroma enako.

6 UGOTOVITVE IN PREDLOGI

6.1 NAČINI ZA ZMANJŠANJE ŠTEVILA ZAPOSLENIH

Kot smo že omenili, se v Republiki Sloveniji srečujemo z velikim problemom visoke porabe javnih sredstev. Dejstvo je, da naše gospodarstvo in naši državljani niso več zmožni pokrivati takšne javne porabe, zaradi česar v Republiki Sloveniji prihaja do velikih proračunskih primanjkljajev. Potrebna je splošna družbena podpora, da bi se število zaposlenih omejilo, če že ne zmanjšalo. Iz teh razlogov si slovenska država in sploh širša javnost v državi želi, da bi se javni proračun omejil.

Visok del sredstev javne porabe gre namreč za plače javnim uslužbencem, za socialne in druge javne potrebe. V državni upravi Republike Slovenije je zaposlen velik delež ljudi (4,28 % v primerjavi z delovno aktivnim prebivalstvom) v primerjavi z zmožnostjo državnega proračuna. Kljub temu da stroški zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije niso edino breme državnega proračuna, so pa njegov bistveni del, pomeni, da bi se moralo v skladu z omenjeno izjavo v prejšnjem odstavku o omejitvi javnega proračuna število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije zmanjšati.

Predlagamo, da bi, če bi želeli zmanjšati zaposlene v državni upravi, to morali narediti tam, kjer se je do sedaj število zaposlenih najbolj povečevalo (tudi zaradi premeščanja carinikov) in je tudi največ zaposlenih. Torej v naslednjih ministrstvih:

- na prvem mestu je Ministrstvo za obrambo, saj se je tam zaposlilo največ novih uslužbencev (zaposlilo se je 8.730 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006),
- Ministrstvo za finance (zaposlilo se je 5.260 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006),
- Ministrstvo za notranje zadeve (tu so zaposlili 2.609 novih uslužbencev od leta 1991 do leta 2006).

število zaposlenih na dan 1. januar leta...	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO	134	2.752	4.362	4.729	5.638	5.693	5.940	6.081	6.049	6.084	6.476	6.621	7.169	7.938	8.521	8.864	8.825
MINISTRSTVO ZA FINANCE	61	1.593	3.545	3.670	3.943	4.101	4.833	5.036	5.067	5.198	5.234	5.299	5.641	5.611	5.301	5.321	5.169
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE	7.071	7.384	7.328	7.564	8.031	8.225	8.447	8.459	8.069	8.336	8.825	9.339	9.391	9.510	10.124	9.680	9.327

Tabela 18: Število zaposlenih po ministrstvih, kjer se je število zaposlenih najbolj povečalo⁴¹

V letu 2007 se je sicer število zaposlenih v omenjenih ministrstvih nekoliko zmanjšalo, vendar ne bistveno.

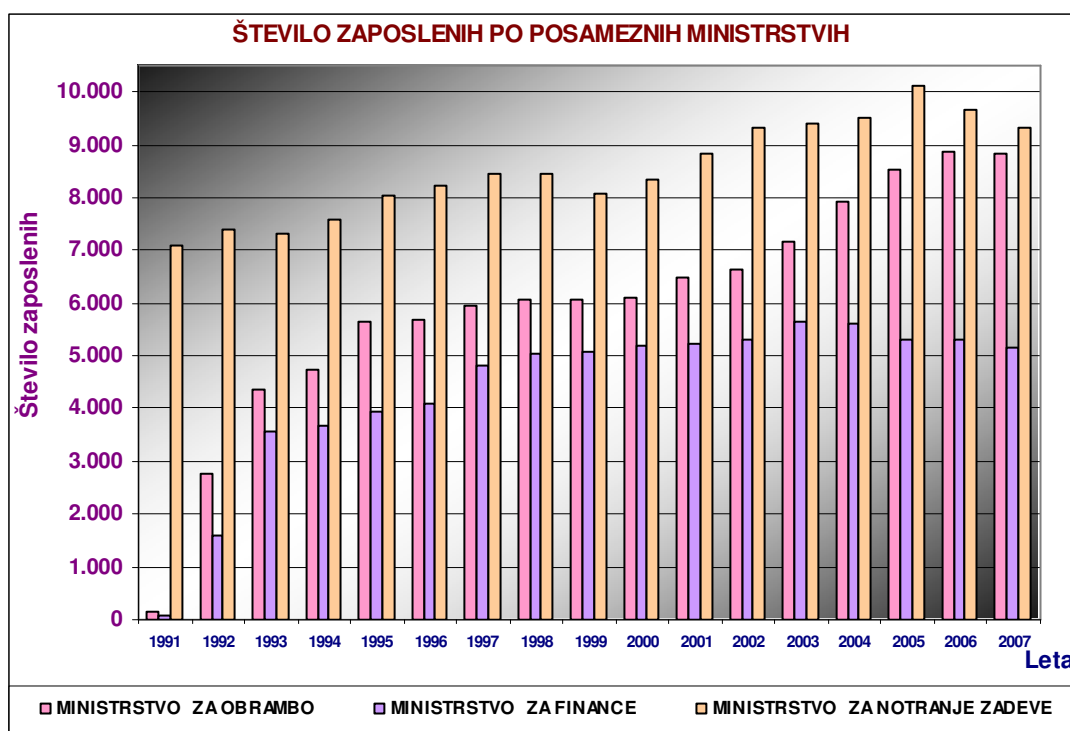
⁴¹ Statistični podatki o zaposlenih v posameznih ministrstvih Republike Slovenije so črpani z internetne strani: www.gov.si/ksv/statpod.htm

Če si pogledamo tabelo 18 in graf 7, lahko iz njiju odčitamo podatke, s katerimi bomo lahko ocenili, kje je potrebno zmanjšanje števila zaposlenih.

Najprej bomo to storili za Ministrstvo za obrambo. Opazimo, da se je število zaposlenih najbolj povečalo v letih 1992 in 1993, nato pa zopet v letih 2004 in 2005. To se je zgodilo zaradi ukinitve služenja obveznega vojaškega roka ter uvedbe profesionalne vojske.

Na Ministrstvu za finance pa se je število povečevalo predvsem v letih 1992 in 1993, nato pa še v letu 2004. To se je zgodilo predvsem zato, ker sta znotraj ministrstva dva večja organa v sestavi ministrstva – DURS (Davčna uprava Republike Slovenije) in CURS (Carinska uprava Republike Slovenije).

V Ministrstvu za notranje zadeve pa se je število najbolj korenito dvignilo v letu 2005, po vsej verjetnosti zaradi vstopa Slovenije v EU in pa prehoda dela carinikov v Ministrstvo za notranje zadeve. Zaradi vstopa Slovenije v EU, 1. maja 2004 se je potreba po številu carinikov zmanjšala, predvsem na mejah z Italijo, Avstrijo in Madžarsko.



Graf 7: Število zaposlenih po ministrstvih, kjer se je število zaposlenih najbolj povečalo (povzeto po tabeli 15)

Predlagamo, da bi, če bi želeli zmanjšati število zaposlenih v zgoraj omenjenih organih, morali pri Ministrstvu za obrambo ponovno ukiniti poklicno vojsko in uvesti obvezno služenje vojaškega roka (na ta način vojaki ne bi bili več zaposleni – plačani iz državnega proračuna). Vendar zaradi članstva Slovenije v NATO

Slovenija ne sme ukiniti profesionalne vojske. Na Ministrstvu za finance pa je zaradi dveh večjih organov v sestavi ministrstva, ki sta za državo bistvenega pomembna, zmanjšanje števila praktično nemogoče, razen če bi se zmanjšal obseg dela. Edina možnost za zmanjšanje zaposlovanja, in jo predlagamo, je torej odpuščanje uslužbencev, ki niso nujno potrebni za dobro delovanje državne uprave.

Po drugi strani pa bi lahko rekli, da zmanjšanje zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije z odpuščanjem ne bi prineslo javne koristi, saj bi na ta način dobili še več brezposelnih ljudi, katere se ponovno plačuje iz državnega proračuna (to krije Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve). Poleg tega, da se brezposelnim ljudem plačuje iz državnega proračuna, je potrebno poudariti, da tisti, ki prejemajo le socialno podporo (ta se izplačuje v višini 80 % zjamčene plače), niso obdavčeni, kar pomeni, da na koncu leta nobenih sredstev ne vračajo državi. Izjema so le tisti, ki prejemajo nadomestilo za brezposelne, ki pa so obdavčeni konec leta. To pomeni, da ima država na račun brezposelnih tako rečeno dvojni minus, saj daje denar brezposelnim, oni pa ga ne vračajo, saj niso obdavčeni.

Na drugi strani pa se pojavljajo teze, da povečana ponudba s strani brezposelnih na trgu dela le-te (brezposelne osebe) sili k povečanemu izobraževanju, samoiniciativnosti, samozaposlovanju itd. Druga, temna možnost, pa so povečani socialni problemi, ki pripeljejo do tako imenovane socialne bombe, demonstracij, nemirov, iskanje nelegalnih možnosti zaslužka (kriminal, siva ekonomija itd.) ter vse večje razslojevanje družbe (socialne razlike), kar zopet povzroča (pogosto) neaktivnost brezposelnih pri iskanju zaposlitvenih možnosti. Če prevlada svetla stran (iskanje zaposlitve, samozaposlitev, izobraževanje itd.) nam povečanje ponudbe delovne sile zagotavlja enega od vzvodov za večjo produktivnost in gospodarsko rast ter povečevanje prihodkov države. Če prevlada temna plat (siva ekonomija, kriminal, socialni nemiri itd.) pa brez dodatnega zaposlovanja na strani države (policija, vojska, represivni organi itd.) zopet ni možno zagotavljati normalnega funkcioniranja države.

Torej, kaj bi v naši državi res lahko naredili, da bi zmanjšali porabo državnega proračuna? Predlagamo lahko, da bi zmanjšali plače državnim uslužbencem, vendar kolikor vemo, se do sedaj to ni obneslo. Če je bil uporabljen, je prišlo do prerekanj, stavk ali celo demonstracij, hkrati pa bi se zmanjšala motiviranost zaposlenih za nadaljnje delo. Vendar se nismo nikoli vprašali, če smo za rešitev problema uporabili pravi pristop. Dejstvo je, da če bi se plače v državni upravi zmanjšale, bi bil državni proračun manj obremenjen. Vendar, kot smo že omenili, se s tem javni uslužbenci in sindikat definitivno ne bi strinjali.

Poleg navedenega pa predlagamo, da bi na zmanjšanje zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije, kljub vsemu lahko oziroma bi mogli vplivali z zakonodajo, in sicer z zmanjšanjem obsega dela oziroma delovnih nalog na posameznih področjih, za zmanjšanjem papirne dokumentacije. Natančneje z zmanjšanjem obsega upravnega poslovanja, kjer se bi to pač dalo kjer se le-ta podvaja. S tem bi bistveno razbremenili posameznega uslužbenca in hkrati omejili dodatno zaposlovanje v državni upravi. Na ta način bi lahko ostajajoče delo zapolnili s premestitvami, saj bi tudi ob zmanjšanjem številu zaposlenih, lahko ostali zaposleni opravili vse zadane jim naloge. Poleg vsega pa bi bili zaposleni bolj motivirani za delo, saj bi bilo njihovo delo manj stresno. Seveda pa je to dolgotrajni proces, ki bi trajal lahko več let ali

mogoče celo desetletje. Obseg dela bi se lahko zmanjšal, če bi se zakonodaja spremenila tako, da bi se zmanjšalo nepotrebno administriranje.

6.2 OCENA UČINKOV

Oglejmo si naše možnosti za zmanjšanje števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije. Najprej smo predlagali, da bi zmanjšali število zaposlenih tam, kjer se je število najbolj povečalo, torej v ministrstvih – Ministrstvu za obrambo, Ministrstvu za finance in Ministrstvu za notranje zadeve. Kot smo ugotovili, je ta način za zmanjšanje zaposlenih v državni upravi neprimeren.

Druga možnost se nanaša na odpuščanje uslužbencev, s tem bi povečali brezposelnost, zato tudi ta možnost ni primerna. Ta možnost lahko postane zelo negativna, če se v družbi zaradi povečane brezposelnosti povečajo socialni problemi (siva ekonomija, kriminal, socialni nemiri itd.) in s tem še dodatno zaposlovanje v državni upravi (na strani vojske in policije). Brezposelnost bi lahko ocenili za pozitivno le, če bi se zaradi nje povečala samoiniciativa ljudi (iskanje zaposlitve, samozaposlitev, izobraževanje...), saj bi se na ta način povečali tudi produktivnost, gospodarska rast države in prihodki države.

Zaradi članstva Slovenije v EU se bo število zaposlenih v državni upravi še povečalo. Zaradi tega bi lahko rekli, da je članstvo v EU negativno. Vendar članstvo v EU ni nujno negativno. Namreč EU želi, da njene članice sledijo trendom oziroma okvirjem, ki jih le ta postavlja – slediti smernicam tako imenovane sodobne državne uprave. Sodobna javna uprava bi morala biti usmerjena k uporabniku, mora biti učinkovita, strokovna in politično nevtralna, hkrati pa tudi ekonomična – zagotavljati bi morala čim večjo kvantiteto in kvaliteto ob točno določeni oziroma čim manjši porabi javnih sredstev. Potem bi lahko rekli, da je članstvo v EU pozitivna izbira za Republiko Slovenijo.

Četrto možno rešitev problema, da bi skozi zakonodajo zmanjšali obseg dela oziroma delovnih nalog na posameznih področjih državne uprave in s tem zmanjšali ali vsaj omejili število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije, bi ocenili za pozitivno. Ta predlog bi pripomogel tudi k boljšemu počutju zaposlenih kot tudi strank v državni upravi. Tu mislimo predvsem na odpravo birokratskih ovir ter poenostavitev postopkov pred državnimi organi.

Peti predlog, ki je v zvezi z zmanjšanjem brezposelnih in usmerjanjem brezposelnih oseb v izobraževanje, samoiniciativnost, samozaposlovanje itd., je brez dvoma pozitiven predlog, saj iskanje zaposlitve, samozaposlitev, izobraževanje itd. za državo pomeni povečanje ponudbe delovne sile, kar pomeni manjšo brezposelnost in s tem manjše stroške za državni proračun. Hkrati pa ponudba delovne sile zagotavlja enega od vzvodov za večjo produktivnost in gospodarsko rast ter povečevanje prihodkov države, kar pa bi na drugi strani pomenilo, da sedanje število zaposlenih v slovenski državni upravi, ne bi bilo več tako veliko breme državnega proračuna.

6.3 POGOJI ZA UVEDBO

Prvo možnost za zmanjšanje števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije (zmanjšanje števila zaposlenih po posameznih ministrstvih) smo zgoraj ocenili kot neprimerno zaradi več vzrokov, ki so podrobneje opredeljeni v petem poglavju tega diplomskega dela. Ukinitev profesionalne vojske ni mogoča zaradi članstva Slovenije v NATO, prav tako ni mogoča ukinitev DURS-a in CURS-a zaradi njune pomembnosti.

Uvedba druge možnosti, ki se nanaša na odpuščanje uslužbencev, s tem pa se poveča brezposelnost, ne bi prinesla javnega dobrega, saj bi se zaradi neobdavčenosti socialne pomoči državni proračun še dodatno obremenil. Hkrati ne moremo vedeti, katera stran brezposelnosti bo v družbi prevladala.

Dejstvo je, da je Republika Slovenija z vstopom v EU že sprejela njena načela in trende, ki jih postavlja EU. Torej lahko rečemo, da bo morala Slovenija s časom (zaradi članstva v EU) zmanjšati število zaposlenih v državni upravi, ga omejiti ali poskrbeti, da to ne bo več povzročalo velikih izgub v državnem proračunu, saj to narekujejo trendi sodobne javne uprave.

Pogoji za uvedbo četrtega predloga sicer so, vendar omejeni. Zavedati se moramo, da je z vsakim zakonom, ki se ga sprejme ali spremeni, naloži zaposlenim v državni upravi dodatno breme. Kako pa se zakoni spreminjajo ali dodajajo, pa je v veliki meri odvisno od politike.

Pogoji za uvedbo petega predloga rešitve problema (zmanjšanje brezposelnosti z usmerjanjem brezposelnih oseb v izobraževanje, samoiniciativnost, samozaposlovanje itd.) obstajajo, vendar bi uvedba tega predloga v prakso pomenila dolgoteren postopek, ki bi na začetku po vsej verjetnosti še dodatno obremenil državni proračun.

6.4 MOŽNOSTI NADALJNJEGA RAZVOJA

Če povzamemo zgornji dve točki, ugotovimo, da prva možnost za zmanjšanje števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije nima možnosti za izvedbo v bližnji prihodnosti, enako lahko povemo tudi za drugo možnost – odpuščanje uslužbencev.

Nadaljnji razvoj pa je zagotovo na strani sledenja smernicam oziroma okvirjem, ki jih postavlja EU, torej sledenju smernicam tako imenovane sodobne državne uprave.

Uvedba in možnost nadaljnjega razvoja četrtega predloga rešitve, da bi zmanjšali obseg dela oziroma delovnih nalog na posameznih področjih državne uprave, je odvisna predvsem od politikov in dogodkov, ki se v družbi dogajajo.

Lahko bi rekli, da četrti predlog nima možnosti nadaljnjega razvoja, saj bi za uvedbo tega predloga potrebovali sodelovanje tako vlade kot tudi drugih organov državne uprave. Hkrati pa bi pri takšnem projektu morali sodelovati še druge kategorije prebivalcev Republike Slovenije, in ne le javni uslužbenci, kar pa praktično ni

mogoče, saj država ne bi mogla motivirati celotnega prebivalstva, da bi sodeloval v takšnem projektu.

7 ZAKLJUČEK

Zaposlovanje v državni upravi Republike Slovenije naj bi bilo omejeno zaradi pričakovanja širše družbene javnosti, ki ne zmore več bremena vse večje javne porabe. Pričakovanja javnosti se realizirajo preko političnih strank, ki skozi poslance v Državnem zboru Republike Slovenije sprejemajo zakonske predpise, ki omejujejo število zaposlenih v državni upravi. Zaposlovanje v slovenski državni upravi je tako regulirano z Zakonom o javnih uslužbencih, delno tudi z Zakonom o državni upravi in več podzakonskimi predpisi (npr. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih), ki predpisujejo organizacijo državne uprave – število ministrstev in njihova delovna področja, število notranjih organizacijskih enot, njihovo organiziranost, predvideno število zaposlenih, delovna razmerja, ki veljajo za zaposlene v državni upravi, npr. pogoje za zasedbo delovnih mest, način zaposlovanja, napredovanja, premeščanja.

Pri proučevanju državne uprave je potrebno poudariti, da je le-ta del javne uprave, ki jo sestavljajo državni organi, uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, javne agencije in skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava. Zaposleni v državni upravi so torej le del vseh javnih uslužbencev, ki so plačani iz različnih proračunov oziroma javnih sredstev.

Zaposlovanje v državni upravi se je po osamosvojitvi povečevalo in le v enem letu je bilo opazno zmanjšanje zaposlenih v tem sektorju. Splošen trend povečanja zaposlenosti v državni upravi gre predvsem na račun povečanja obsega dela oziroma zahtev, ki jo uslužbencem v tem sektorju nalaga zakonodaja.

Primerjava števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije z drugimi državami EU in Kanado, je bila le delno uspešna, saj je zajemanje podatkov o zaposlenih v tem sektorju različno. S primerjalno metodo smo ugotovili, da ima Slovenija v primerjavi z Kanado in drugimi državami EU (Avstrijo, Češko, Grčijo, Malto, Poljsko in Slovaško) najmanjši delež zaposlenih v državni upravi v primerjavi z (delovno) aktivnim prebivalstvom. Hkrati pa ima Slovenija zelo velik delež brezposelnih v primerjavi z aktivnim prebivalstvom, saj je na 3. mestu (tako za Poljsko in Slovaško) oziroma pred ostalimi državami, s katerimi smo jo še primerjali (Avstrija, Češka, Grčija, Kanada in Malta).

Zmanjševanje števila zaposlenih v državni upravi je težka naloga za vse, tako za vlado in ministrstva kot tudi državne organe. Rešitev tega problema je moč le nakazati, brez sodelovanja vseh prizadetih jo je pa praktično nemogoče izpeljati.

LITERATURA IN VIRI

- Biščak, J. (2004). Premožni državni zbor, Mladina, 51, dosegljivo na: http://www.mladina.si/tehdnik/200451/clanek/slo--poslanske_place-joze_biscak/index.print.html-l2
- Canada's national statistical agency, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: <http://www.statcan.ca/Daily/English/060210/d060210a.htm> (16. 09. 2006).
- Central Statistical Office - Poland, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.stat.gov.pl/english/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/zatr_wyn/2006/1q/index.htm (16. 09. 2006).
- Český statistický úřad, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na spletni strani: http://www.czso.cz/eng/edicniplan.nsf/publ/3101-06-1st_quarter_2006 (16. 09. 2006).
- Državni portal Republike Slovenije, Statistika zaposlenih v organih državne uprave – januar 2007, dosegljivo na: http://e-uprava.gov.si/ispo/zaposleni/osnovna.ispo?pageToModul=/podatki_index.jsp (20.04.2007).
- General secretariat of national statistical service of Greece, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.statistics.gr/eng_tables/S301_SJO_1_TS_Q1_98_Q1_06_1_Y_EN.pdf (16. 09. 2006).
- Grad, F. in Pogorelec, J. (2004). Državna ureditev: dopolnjeno učno gradivo za udeležence seminarja, Ministrstvo za notranje zadeve, Direktorat za javno upravo, Upravna akademija, Ljubljana
- Haček, M. (2001). Sistem javnih uslužbencev, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
- Jesenko, J. (2001). Statistika v organizaciji in managementu, Moderna organizacija, Kranj
- Kadrovska služba vlade, Statistični podatki o zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije, dostopni na spletni strani: <http://www.gov.si/ksv/statpod.htm> (10. 09. 2006).
- Miglič, G. (2006). Zapiski predavanj o zaposlovanju v državni upravi: v okviru predmeta Zaposlovanje kadrovskih virov
- Miglič, G. (2006): Vloga usposabljanja pri prenovi javne uprave. Neobjavljeno gradivo
- Ministrstvo za javno upravo, Kadrovanje za naloge predsedovanja, dosegljivo na: http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/predsedovanje/kadrovanje_predsedovanje.pdf (11.10.2006)
- National Statistics Office - Malta, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.nso.gov.mt/statdoc/document_file.aspx?id=1712 (16. 09. 2006).
- Republika Slovenija – Predsednik vlade Republike Slovenije, Premier Janez Janša na dnevih slovenske javne uprave, dosegljivo na: [http://www.kpv.gov.si/index.php?id=230&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=1256&tx_ttnews\[backPid\]=225&cHash=65dcb70738](http://www.kpv.gov.si/index.php?id=230&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=1256&tx_ttnews[backPid]=225&cHash=65dcb70738) (21. 09. 2006).
- Seljak, J. (1998). Statistične metode, Visoka upravna šola, Ljubljana
- Statistični urad Republike Slovenije, Opredelitev aktivnega prebivalstva, dosegljivo na: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=348&PodrocjeID=7 (20. 09. 2006).

- Statistični urad Republike Slovenije, Opredelitev delovno aktivnega prebivalstva, dosegljivo na: http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID=243&PodrocjeID=7 (20. 09. 2006).
- Statistični urad Republike Slovenije, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na: http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=999 (16. 09. 2006).
- Statistični urad Republike Slovenije, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2007, dosegljivo na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=771 (20. 04. 2007).
- Statistik Austria – Die Informationsmanager, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na spletni strani: http://www.statistik.at/statistische_uebersichten/englisch/k15.shtml (16. 09. 2006).
- Štatistický úrad Slovenskej Republiky, Statistika aktivnega prebivalstva – januar 2006, dosegljivo na spletni strani: <http://www.statistics.sk/webdata/english/tab/emp/emp06.htm> (16. 09. 2006).
- The World Factbook, Statistični podatki o številu prebivalcev v posameznih državah, dosegljivo na: <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/index.html> (26. 09. 2006)
- Trstenjak, V. (2005). Državna uprava: učno gradivo pripravo na strokovni izpit za imenovanje v naziv, Ministrstvo za javno upravo, Upravna akademija, Ljubljana
- Urbanija, J. (2001). Poročevalec državnega zbora Republike Slovenije, Državni zbor Republike Slovenije, Ljubljana, 31(XXVII).
- Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, Uradni list RS št. 58/2003 in spremembe
- Uredba o spremembi Uredbe o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih, Uradni list RS št. 10/2006
- Uredba o teritorialnem obsegu upravnih enot v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 75/1994
- Vlada Republike Slovenije – Ministrstvo za javno upravo, 13. Dnevi slovenske uprave, dosegljivo na spletni strani: [http://www.mju.gov.si/index.php?id=621&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=5352&tx_ttnews\[backPid\]=14&cHash=4d1c582e97](http://www.mju.gov.si/index.php?id=621&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=5352&tx_ttnews[backPid]=14&cHash=4d1c582e97) (21.09.2006).
- Vlada Republike Slovenije – Ministrstvo za javno upravo, Janez Lenarčič na konferenci »13. Dnevi slovenske uprave«, dosegljivo na spletni strani: [http://www.svez.gov.si/index.php?id=396&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=1219&tx_ttnews\[backPid\]=391&cHash=d5c9e32091](http://www.svez.gov.si/index.php?id=396&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=1219&tx_ttnews[backPid]=391&cHash=d5c9e32091) (21.09.2006).
- Vlada Republike Slovenije – Služba vlade Republike Slovenije za evropske zadeve, Predsedovanje EU – izzivi in priložnost za slovensko upravo, dosegljivo na: <http://www.svez.gov.si/index.php?id=1916> (21.09.2006).
- Vlada Republike Slovenije (2003). Strategija nadaljnega razvoja slovenskega javnega sektorja: 2003 – 2005, Ministrstvo za notranje zadeve, Ljubljana
- Vukovič, G. in Miglič, G. (2006). Zagotavljanje kadrovskih virov, Moderna organizacija, Kranj
- Vukovič, G. (2006). Zapiski predavanj: Predmet Zagotavljanje kadrovski virov
- Zakon o funkcionarjih v državnih organih – ZFDO, Uradni list RS, št. 30/1990, 18/1991, 22/1991, 2/1991-I, 4/1993, 18/1994-ZRPJZ
- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002
- Zakon o državni upravi – ZDU, Uradni list RS, št. 113/2005
- Zakon o javnih uslužbencih – ZJU, Uradni list RS, št. 56/2006 in spremembe
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS, Uradni list RS št. 24/2005, 17. člena

Zakon o Vladi Republike Slovenije – ZVRS, Uradni List RS, št. 123/2004
 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Opredelitev brezposelne osebe,
 dostopni na spletni strani:
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/VprasanjaOdgovori/skup1.htm#1>. (20. 09.
 2006).
 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Socialna pomoč, dosegljivo na:
<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/KnjigeInZlozenke/Zlozenke/denpom.htm>
 (20. 09. 2006).

KAZALO SLIK

Slika 1: Stavba Ministrstva za javno upravo Republike Slovenije.....	4
Slika 2: Organizacijska shema javne uprave	6
Slika 3: Organizacijska struktura in vodenje organov državne uprave	7
Slika 4: Potek izbire kandidata na internem natečaju (povzeto po zgornjem besedilu – strani 12, 13, 14)	15
Slika 5: Skrajšani potek izbire kandidata na javnem natečaju (povzeto po zgornjem besedilu – strani 16, 17).....	18

KAZALO TABEL

Tabela 1: Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2007	19
Tabela 2: Število zaposlenih po ministrstvih Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2007	23
Tabela 3: Število prebivalcev v posamezni državi za leto 2006	29
Tabela 4: Aktivno prebivalstvo Republike Slovenije – januar 2006	29
Tabela 5: Aktivno prebivalstvo Republike Slovenije – januar 2007	30
Tabela 6: Aktivno prebivalstvo Kanade – januar 2006	30
Tabela 7: Aktivno prebivalstvo Avstrije – januar 2006.....	31
Tabela 8: Aktivno prebivalstvo Češke – januar 2006	32
Tabela 9: Aktivno prebivalstvo Grčije – januar 2006	32
Tabela 10: Aktivno prebivalstvo Malte – januar 2006.....	33
Tabela 11: Aktivno prebivalstvo Poljske – januar 2006.....	33
Tabela 12: Aktivno prebivalstvo Slovaške – januar 2006.....	34
Tabela 13: Razvrstitev držav po gospodarski moči za leto 2006.....	35
Tabela 14: Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2006	37
Tabela 15: Delež zaposlenih v Ministrstvu za obrambo in Ministrstvu za notranje zadeve v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi (Ministrstva, Vladne službe in Upravne enote).....	38
Tabela 16: Delež zaposlenih v policiji in slovenski vojski v primerjavi z vsemi zaposlenimi v državni upravi (ministrstva, vladne službe in upravne enote).....	39
Tabela 17: Predvideno povečanje števila zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije do leta 2008	40
Tabela 18: Število zaposlenih po ministrstvih, kjer se je število zaposlenih najbolj povečalo.....	44

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije od leta 1991 do leta 2007 (povzeto po tabeli 1)	20
Graf 2: Rast števila zaposlenih po ministrstvih Republike Slovenije, ki so od leta 1991 do leta 2007 zaposlila največ novih uslužbencev (povzeto po tabeli 2).....	24
Graf 3: Razvrstitev držav po BDP na prebivalca (povzeto po tabeli 13)	35
Graf 4: Odstotek brezposelnih glede na aktivno prebivalstvo (povzeto po tabeli 13).....	36
Graf 5: Predvideno število zaposlenih v državni upravi Republike Slovenije letu 2007 in 2008 (povzeto po tabeli 16).....	41
Graf 6: Odstotek zaposlenih v državni upravi glede na delovno aktivno prebivalstvo (povzeto po tabeli 13)	42
Graf 7: Število zaposlenih po ministrstvih, kjer se je število zaposlenih najbolj povečalo (povzeto po tabeli 15).....	45

KRATICE IN AKRONIMI

BDP: Bruto družbeni proizvod na prebivalca
CURS: Carinska uprava Republike Slovenije
DURS: Davčna uprava Republike Slovenije
EU: Evropska unija
NATO: North Atlantic Treaty Organization (Organizacija severnoatlantske pogodbe)
RS: Republika Slovenija
SNS: Slovenska nacionalna stranka
ZFDO: Zakon o funkcionarjih v državnih organih
ZJU: Zakon o javnih uslužbencih
ZDR: Zakon o delovnih razmerjih
ZDU: Zakon o državni upravi
ZSPJS: Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
ZVRS: Zakon o Vladi Republike Slovenije