

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JASMINA GOLOB

**ZAPOSLOVANJE SLOVENSКИH JAVNIH USLUŽBENCEV V INSTITUCIJAH
EVROPSKE UNIJE**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2004

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JASMINA GOLOB

MENTORICA: doc. dr. GORDANA ŽURGA

**ZAPOSLOVANJE SLOVENSКИH JAVNIH USLUŽBENCEV V INSTITUCIJAH
EVROPSKE UNIJE**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2004

Stokrat na dan opominjam samega sebe, da sta moje notranje in zunanje življenje odvisna od dela drugih ljudi, živih in mrtvih, in da moram vložiti napor, da bi jim vrnil enako, kot sem to prejel od drugih, in kar še prejemam.

A. Einstein

Najprej bi se rada zahvalila moji družini ter prijateljicama Nini in Minki, ki so mi ves čas študija in seveda ob pisanju te diplomske naloge stali ob strani.

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Gordani Žurga za pomoč in podporo pri diplomskem delu.

Zahvala gre prav tako vsem udeležencem programa Fast stream, ki so mi posredovali ključne podatke za empirični del diplomske naloge, ter Sandri Seketin-Lestan in Katarini Magister iz Upravne akademije, ki sta mi podali veliko pomembnih informacij.

KAZALO

1. UVOD	3
2. METODOLOŠKI OKVIR	5
2.1. OPREDELITEV PROBLEMA DIPLOMSKEGA DELA.....	5
2.2. HIPOTEZA	5
2.3. CILJ DIPLOMSKEGA DELA.....	6
2.4. METODOLOGIJA.....	6
2.5. STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA.....	7
3. JAVNI USLUŽBENCI IN ZAPOSLOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV	8
3.1. UVOD	8
3.2. PROST PRETOK OSEB.....	9
3.3. PRAVNA UREDITEV SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI.....	12
3.3.1. Uvod	12
3.3.2. Proces zaposlovanja v javni upravi	13
3.3.3. Načela sistema javnih uslužbencev	14
3.3.4. Načrtovanje človeških zmožnosti v javni upravi	14
3.3.5. Pridobivanje in zaposlovanje kandidatov za zaposlitev ter izbirni postopek.....	15
3.3.6. Delovna mesta, položaji in nazivi v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.....	16
3.3.7. Izobraževanje in razvoj zaposlenih	17
3.3.8. Prenehanje delovnega razmerja.....	17
3.4. JAVNI USLUŽBENCI V INSTITUCIJAH EU	18
4. EVROPSKA UNIJA IN NJENE INSTITUCIJE	20
4.1. UVOD	20
4.2. INSTITUCIJE EVROPSKE UNIJE.....	23
4.2.1. Evropski parlament (EP)	24
4.2.2. Evropska komisija (EK).....	26
4.2.3. Svet EU	26
4.2.4. Evropski svet.....	28
4.2.5. Sodišče Evropskih skupnosti.....	28
4.2.6. Evropsko računsko sodišče	29
4.2.7. Evropski varuh človekovih pravic.....	29
4.2.8. Evropska centralna banka.....	29
4.2.9. Evropska investicijska banka	30
4.2.10. Evropski ekonomsko-socialni odbor.....	30
4.2.11. Odbor regij	31
5. EVROPSKI URAD ZA IZBOR OSEBJA – EPSO (THE EUROPEAN PERSONNEL SELECTION OFFICE)	32
5.1. UVOD	32
5.1.1. Razredi v EU	34
5.1.2. Pripravništvo	34
5.1.3. Drugo osebje (začasno, pomožno in agencijsko osebje).....	35
5.1.4. Raziskovalno osebje.....	35
5.2. REFORMA OSEBJA	35

5.3. NATEČAJI ZA ZAPOSLOVANJE V INSTITUCIJAH EU IN USPEŠNOST SLOVENCEV	39
6. REPUBLIKA SLOVENIJA IN ZAPOSLOVANJE V INSTITUCIJAH EU	46
6.1. UVOD	46
6.2. DEJAVNOSTI DRŽAVE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA V INSTITUCIJAH EU.....	47
6.2.1. Strategija usposabljanja in izpopolnjevanja za povečanje administrativne sposobnosti pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo	49
6.2.2. Program "FAST STREAM"	52
6.3. EMPIRIČNI DEL - RAZISKAVA	55
6.3.1. Uvod.....	55
6.3.2. Omejitve.....	56
6.3.3. Analiza	56
7. ZAKLJUČEK	66
8. LITERATURA IN VIRI	69
Internetni viri.....	72
9. PRILOGA	74
PRILOGA A.....	74
PRILOGA B.....	77

1. UVOD

Evropska unija (EU) je nedokončan projekt, ki je še zmeraj v procesu razvijanja, in njene končne oblike ni mogoče napovedati. Je namreč svojevrstna oblika združevanja posameznih držav, zato se zanjo večkrat uporablja termin nadvladna organizacija (Borchardt, 2000: 25). Za članstvo v EU mora v državi kandidatki vladati demokracija, v okviru katere se mora zagotoviti pravna država, varstvo človekovih pravic in zaščita manjšin. Poleg tega mora v državi delovati tržno gospodarstvo in javna uprava mora biti zmožna prevzeti in izvajati zakonodajo EU. EU je vseskozi širila krog držav članic Unije in tako je 1. maja 2004 izvedla največjo širitev v zgodovini EU, z desetimi novimi članicami, med katerimi je bila tudi Slovenija. Pot priključitve Slovenije k EU je bil zelo zahteven in včasih tudi zelo boleč proces, kajti na posameznih področjih se je bilo potrebno odreči delu svoje suverenosti. Toda sedaj, ko je cilj dosežen, se lahko nadejamo znatne podpore EU za nadaljnji napredek slovenske države.

V okviru vstopa v EU je morala Slovenija urediti številna področja. Med njimi je bilo tudi področje javne uprave, kjer so zaposleni slovenski javni uslužbenci. Ti so v tem procesu zaradi relativne omejenosti razpoložljivih človeških virov nosili glavno breme teh procesov, saj so se morali poleg svojih rednih tekočih nalog še usposabljeni za izvajanje dodatnih nalog v zvezi z vstopanjem Slovenije v EU in tudi sodelovali pri izvrševanju teh sprememb (Mravljak, 2000: 8).

EU ima svojo zastavo, himno, enotno evropsko valuto (evro) ter uradne jezike in lastne institucije. Med dvajsetimi uradnimi jeziki EU je po vstopu Slovenije v EU tudi slovenščina. Le-ta se bo uporabljala v vseh institucijah in organih EU ter njihovih uradnih objavah za tisk. Oblikovanje politik in zakonov EU poteka v "institucionalnem trikotniku", ki ga sestavljajo Evropska komisija (EK), Evropski parlament (EP) in Svet EU. Druge pomembne institucije in organi so še Evropsko sodišče, Računsko sodišče, Evropski varuh človekovih pravic, Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij, Evropska centralna banka in Evropska investicijska banka. Nenazadnje bodo tudi institucije EU tiste, ki bodo ponudile možnost zaposlitve slovenskim državljanom.

Za EU bi zato lahko rekla, da je "magnet" za zaposlovanje v njenih institucijah. Dober pokazatelj omenjenega dejstva so bile številne prijave Slovencev, med katerimi se je prijavilo največ kandidatov ravno na področju javne uprave. Vzroke bi lahko iskali v ugodnejših razmerah za delo, višjem plačilu v institucijah, novem izzivu ter v ostalih osebnih motivih. Toda na drugi strani obstajajo razlogi, zaradi katerih se marsikateri posameznik ne bi odločil

za zaposlovanje v institucijah EU, med katerimi bi izpostavila družino in domotožje. Na katero stran bi se prevesila tehtnica za končno odločitev glede zaposlitve v institucije EU, pa je nedvomno odvisno od vsakega posameznika posebej.

Za preučevanje tematike zaposlovanja slovenskih javnih uslužbencev v EU sem se odločila zaradi aktualnosti in lastnega zanimanja za to tematiko. Omenjeno področje je zelo specifično, a kljub temu ponuja veliko različnih in zanimivih priložnosti.

2. METODOLOŠKI OKVIR

2.1. OPREDELITEV PROBLEMA DIPLOMSKEGA DELA

Že Monnet je dejal: »Nič ni mogoče brez človeka in nič ne traja brez institucij!« (Ješovnik, 2000: 16). Kar pomeni, da je vsaka uspešna organizacija sestavljena iz ljudi, ki s svojim znanjem in izkušnjami ustvarjajo neko zaključeno celoto. Takšno organizacijo predstavlja tudi EU, ki zaposluje veliko število "evrobirokratov".

EU je zagotovo privlačen potencialni delodajalec za številne posameznike, ki želijo delati v mednarodnem okolju. Toda EU in njene institucije niso nekakšen zaključen projekt, saj se močno zavedajo družbenih in preostalih sprememb v svetu ter delovanju same EU (proces širitve). Nanje se pripravljajo s korenitimi notranjimi reformami, ker je njihovo poslanstvo služiti državljanom EU. Z notranjimi reformami naj bi izboljšali svojo učinkovitost, odprtost in odgovornost uprave (Evropska komisija, 2003: 46-47).

Do reform zaradi vključitve v EU je prišlo tudi v slovenski javni upravi. Poleg reorganizacije državne uprave so se slovenskim javnim uslužbencem ponudile tudi možnosti za zaposlitev v institucijah EU. V ta proces se je med drugim vključila tudi država z dejavnostmi na področju evropskih zadev. Za slovenske javne uslužbence je država organizirala poseben program Fast stream, program specializiranega intenzivnega usposabljanja na področju evropskih zadev.

Podana opredelitev problema mi bo služila kot okvir za nadaljnje raziskovanje in preverjanje hipoteze.

2.2. HIPOTEZA

Hipoteza 1: Država je s svojimi dejavnostmi omogočila dobro pripravo slovenskih javnih uslužbencev za delo v institucijah EU.

V okviru empiričnega dela diplomske naloge bi rada raziskala, kako so uslužbenci programa Fast stream zadovoljni s samim programom ter s pomočjo države. V pomoč mi bodo tudi ostale dejavnosti države na področju zaposlovanja v institucijah EU. Na podlagi vseh zbranih

podatkov bom nato poskušala podati realno stanje na tem področju in preverila, ali se bo dana hipoteza potrdila.

2.3. CILJ DIPLOMSKEGA DELA

Cilj diplomskega dela je predstavitev dejavnosti glede na potrebe države na področju zaposlovanja v institucijah EU. Poleg tega želim predstaviti Evropski urad za izbor osebja (EPSO) in možnosti zaposlovanja v institucijah EU. S tem želim bralcem približati EU in njene institucije ter številne možnosti za delo, ki jih le-te ponujajo. V sklopu diplomske naloge bom izvedla tudi raziskavo glede programa Fast stream, ki predstavlja najpomembnejšo dejavnost države za slovenske javne uslužbence pri zaposlovanju v institucijah EU.

2.4. METODOLOGIJA

Pri diplomskem delu bom uporabila naslednje metode:

- 1.) analiza vsebin primarnih virov: pregled celotne zakonodaje, ki se nanaša na javne uslužbence. Še posebej se bom osredotočila na Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Prav tako bom obravnavala uradne dokumente države na tem področju, ki so relevantni za mojo diplomsko nalogo;
- 2.) analiza vsebin sekundarnih virov: obravnavala bom strokovno literaturo z izbranega področja (članki, publikacije, revije ...);
- 3.) analiza vsebin internetnih virov: uporabila jo bom za pridobitev podatkov, saj je zaradi nove in hitro spreminjajoče se tematike, veliko novosti predstavljenih in podanih ravno na internetu. V pomoč mi bodo vse uradne strani EU in njenih institucij, še posebej EPSO, ter naših ministrstev in organov v njihovi sestavi, ki se ukvarjajo s področjem evropskih zadev;
- 4.) analiza raziskav na tem področju: služila mi bo pri pridobitvi dodatnih podatkov. Pregledala bom raziskave, ki so bile narejene v Sloveniji na obravnavano tematiko;
- 5.) deskriptivna metoda: posluževala se je bom pri razlagi in opisu ključnih pojmov o javnih uslužbencih in zaposlovanju le-teh;
- 6.) empirično raziskovanje: empirični del naloge se nanaša na program Fast stream, natančneje na evalvacijo omenjenega programa s strani udeležencev programa. Izbrani

ciljni skupini, v mojem primeru bodo to udeleženci programa Fast stream, sem posredovala spremni dopis in vprašalnik (glej prilogo B). Vsem udeležencem omenjenega programa je bil poslan enak vprašalnik s petnajstimi vprašanji. S pomočjo pridobljenih odgovorov sem nato analizirala program Fast stream kot obliko državne dejavnosti za slovenske javne uslužbence glede zaposlovanja v institucijah EU in preverila zastavljeno hipotezo.

2.5. STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo je sestavljeno iz osmih poglavij. Prvo poglavje je namenjeno kratkemu uvodu v diplomsko delo. Drugo poglavje predstavlja metodološki del naloge, v katerem so opredeljeni raziskovalni problem, hipoteza, cilj diplomske naloge, metodologija in struktura diplomskega dela. Naslednje, tretje poglavje vsebuje osnovne opredelitve javne uprave, prostega pretoka oseb, zakonodajo s področja javnih uslužbencev, osnovne opredelitve javnih uslužbencev in njihovo zaposlovanje v slovenski javni upravi ter položaj javnih uslužbencev v institucijah EU. V četrtem poglavju sem predstavila EU in njene institucije. Naslednje, peto poglavje je v celoti namenjeno EPSO, postopkom izbire kandidatov ter tekmovanj z rezultati za določene tipe zaposlitev v EU. V to poglavje bodo vključene tudi nove reforme s področja človeških virov v institucijah EU. Predstavila bom le glavne spremembe, ki so pomembne za mojo diplomsko nalogo. Šesto poglavje predstavlja dejavnosti države na področju zaposlovanja slovenskih javnih uslužbencev v EU. Glavni poudarek v tem poglavju je na programu Fast stream in rezultatih empiričnega raziskovanja. V empiričnem delu bom poskušala pridobiti oceno programa Fast stream in oceno pomoči države pri zaposlovanju javnih uslužbencev v institucijah EU s strani udeležencev programa. S pomočjo analize odgovorov iz vprašalnika in analize sekundarnih virov bom nato preverila zastavljeno hipotezo. V sedmem poglavju bom podala sklep in zaključek diplomske naloge. V sklepu bom povzela pridobljene podatke, preverila hipotezo na podlagi ugotovitev, podala zaključne ugotovitve in sklepne misli. Zadnje, osmo poglavje bo predstavilo uporabljeno literaturo in vire.

3. JAVNI USLUŽBENCI IN ZAPOSLOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV

3.1. UVOD

Za pojem javne uprave lahko rečemo, da ni enotno definiran, a je širši od pojma državne uprave. Tako javna uprava v ožjem pomenu obsega poleg organov državne uprave še uprave lokalnih skupnosti ter pravne osebe javnega prava, ki so nosilci javnih pooblastil, in druge nosilce javnih pooblastil. Širši pomen pojma javna uprava pa zajema še organe, povezane z zakonodajno in sodno vejo oblasti, ter vse pravne osebe javnega pomena (Trstenjak, 2003: 14). Medtem pa Vlaj uvršča v javno upravo organe državne uprave in lokalne samouprave, nosilce javnih pooblastil in izvajalce javnih služb. Poda tudi funkcionalno in organizacijsko definicijo uprave. Pri čemer naj bi funkcionalna javna uprava pomenila dejavnost upravljanja v javnih zadevah na instrumentalni/izvršilni ravni, organizacijska pa skupek subjektov (organov in organizacij), ki opravljajo to dejavnost (Vlaj, 2001: 38). Javna uprava je torej strokovni izvršilni mehanizem, s pomočjo katerega deluje država, ter je tudi aparat, s katerim država izvršuje svoje cilje in dosega svoje koristi (Vlaj, 2001: 40).

Državna uprava je ena izmed funkcij države, ki jo štejemo kot del izvršilne funkcije, katere zgornji del predstavlja vlada, spodnji, strokovni del pa uprava, ki neposredno izvršuje zakone. Vsebina upravne funkcije je predvsem vzdrževanje javnega reda in pospeševanje družbenega razvoja. Zakonsko določena funkcija uprave je tudi izvrševanje zakonov, drugih predpisov in aktov državnega zbora ter predpisov in aktov vlade na podlagi in v mejah ustave, zakonov ter drugih predpisov, aktov. Uprava je pri svojem delu samostojna in izdaja upravne predpise, upravne in druge akte ter opravlja materialna dejanja (Grad, 1999: 167-169).

V okviru procesa približevanja EU je bila Slovenija zavezana spoštovati določene standarde, ki so se razvili v evropskih upravnih ureditvah in ki se med drugim nanašajo tudi na področje javnih uslužbencev. Pri tem je treba opozoriti, da razen nekaterih obveznosti držav članic, ki so se razvile v evropski zakonodaji, predvsem s področja prostega pretoka delovne sile, ni nekih splošno zavezujočih določb, ki bi urejale sistem javnih uslužbencev (Haček, 2001: 140).

3.2. PROST PRETOK OSEB

Prost pretok oseb je poleg prostega pretoka blaga, kapitala in storitev ena od temeljnih svoboščin notranjega trga EU, ki vključuje: prosto gibanje delavcev; priznavanje poklicnih kvalifikacij; koordinacijo sistemov socialne varnosti in državljske pravice (http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/prost_pretok_splosno.htm, 2. 7. 2004). Kadar govorimo o prostem pretoku oseb znotraj EU, govorimo o izvajanju pravice do vstopa, bivanja in dela v drugi državi članici (Kezunovič, 2003:18). Pravica do prostega gibanja znotraj EU pa se nanaša le na specifične kategorije oseb (delavce, študente, upokojene in nasploh na vse državljane EU ter njihove družinske člane ne glede na državljanstvo) (http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/prost_pretok_splosno.htm, 2. 7. 2004). Uvedba pravice do prostega pretoka delavcev pomeni, da ima vsak državljan države članice EU (ne glede na njegovo stalno prebivališče) pravico, da v drugi državi članici sprejme in opravlja delo v skladu z zakonskimi in podzakonskimi predpisi, ki veljajo za zaposlovanje državljanov te države (Čebular, 2003: 90). Poglavje prostega pretoka oseb obsega osrednje problemske sklope (kot npr. pravica do vstopa, bivanja, dela, nediskriminatorno obravnavanje pri iskanju zaposlitve, pri delu in v primeru brezposelnosti ipd.) ter področja, ki so posredno vezana na prosto gibanje oseb (priznavanje poklicnih kvalifikacij, državljske pravice in koordinacije socialnih sistemov) (Kezunovič, 2003:18).

Na področju prostega gibanja delavcev med Slovenijo in 15 državami članicami EU velja sedemletno prehodno obdobje, ki je razdeljeno na 2 leti + 3 leta + 2 leti. V prvih dveh letih po vstopu Slovenije v EU (1. 5. 2004 do 1. 5. 2006) lahko 15 držav članic EU ohrani nacionalne ukrepe zaposlovanja slovenskih državljanov. Pri čemer sme vsaka izmed teh držav članic z notranjimi pravnimi ukrepi te pravice povečati, vključno s polnim dostopom do trga dela. Pred začetkom naslednjega, 3-letnega prehodnega obdobja, mora vsaka država članica EU sporočiti Evropski komisiji, ali bo glede na stanje na trgu dela še naprej uporabljala nacionalno zakonodajo ali ne. Če je posamezna država članica glede na stanje na svojem trgu dela ugotovila, da ni več potrebe po prehodnem obdobju, potem bo veljalo prosto gibanje delavcev. V nasprotnem primeru, ob pojavu resnih motenj na trgu dela posamezne države članice, lahko država članica EU še naslednji dve leti uporablja nacionalno zakonodajo.

Slovenija bo na tem področju uveljavljala načelo vzajemnosti, kar pomeni, da lahko tudi Slovenija v času 7-letnega prehodnega obdobja do vsake izmed 15 držav članic EU, ki bo

uveljavljala nacionalne ukrepe glede prostega gibanja delavcev, uveljavlja enakovredne ukrepe.

Med novimi državami članicami EU bo takoj po 1. maju 2004 veljalo prosto gibanje oseb, z možnostjo, da lahko takoj po vstopu v EU (v času 7-letnega obdobja) uvedejo varnostno klavzulo do katerekoli nove države članice pod pogojem, da katerakoli izmed 15 držav članic uveljavlja nacionalno zakonodajo zoper katerokoli novo državo članico. Varnostna klavzula predstavlja ukrep oziroma ponovno uvedbo omejitev dostopa do trga dela posamezne države EU. Kajti če katera izmed 15 držav članic EU preneha izvajati nacionalne ukrepe in uveljavi prosto gibanje delavcev, lahko zaprosi Evropsko komisijo za dovoljenje, da v primeru resnih težav na svojem trgu dela ali grožnje le-teh, ponovno uvede omejitve. Nato komisija odloči, katere omejitve lahko posamezna država uvede in za koliko časa.

Državljeni RS se bodo tako v prvih dveh letih prehodnega obdobja lahko zaposlili v petnajstih državah članicah EU po nacionalni zakonodaji posamezne države članice ali pod pogoji, določenimi z morebitnimi sporazumi med temi državami članicami in Slovenijo. Kar pomeni, da si bodo morali v teh državah članicah Slovenci pridobiti delovno dovoljenje. Če bodo posamezne izmed 15 držav članice EU liberalizirale svoj trg dela v prvih dveh letih prehodnega obdobja, bodo lahko slovenski državljani pridobili delovna dovoljenja pod ugodnejšimi pogoji oziroma brez kakršnihkoli pogojev. Tako so Irska, Združeno kraljestvo Velike Britanije in Švedska popolnoma odprli svoj trg dela za državljane novih držav članic EU, ki za zaposlovanje v teh državah ne potrebujejo delovnega dovoljenja. Preostalih dvanajst držav članic EU (Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Grčija, Italija, Luksemburg, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija) pa se je odločilo za uvedbo prehodnega obdobja. To pomeni, da potrebujejo slovenski državljani za zaposlovanje v teh državah delovno dovoljenje.

Med Slovenijo in novimi državami članicami EU (Češko, Estonijo, Latvijo, Litvo, Madžarsko, Poljsko in Slovaško) velja prosto gibanje delavcev z možnostjo uvedbe varnostne klavzule do katerekoli nove države članice EU. Tudi med Slovenijo ter Ciprom in Malto velja prosto gibanje delavcev. Vendar sta državi med novimi državami članicami izjemi, saj med Ciprom in ostalimi 15 članicami EU velja prosto gibanje oseb, Malta pa ima tudi možnost uporabe varnostne klavzule.

Pogoji za zaposlovanje državljanov tretjih držav v Sloveniji po vstopu Slovenije v EU bodo ostali nespremenjeni (povzeto po straneh Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve¹).

Ob tem je potrebno poudariti, da iz načela nediskriminatornosti izhaja, da mora državljan druge države članice izpolnjevati iste pogoje za opravljanje razpisanega delovnega mesta kakor državljan matične države. Slednje pri določenih vrstah delovnih mest povzroči posredno omejitev za tujega državljana, še posebej zaradi jezikovne ovire in specifičnega znanja ciljne države. Ta omejitev in ponudba delovnih mest bosta narekovali politiko zaposlovanja državljanov drugih držav članic, kljub sicer svobodnemu pretoku delovne sile (Čebular, 2003: 90).

Tako naj bi imelo vključevanje novih držav v EU določene neposredne učinke na sisteme javnih uslužbencev v teh državah. Le-ti se bodo morali pripraviti na vse vidike prostega pretoka oseb ter njihovega zaposlovanja v javnem sektorju (uveljavitev načela nediskriminacije pri zaposlovanju v javnem sektorju idr.) (Haček, 2001: 126).

Znotraj EU ima na področju zaposlovanja pomembno mesto tudi EURES (European Employment Services), ki predstavlja omrežje javnih služb za zaposlovanje in njihovih nacionalnih partnerjev iz držav članic EU, ki deluje zaradi uresničevanja prostega pretoka delavcev. V omrežje EURES-a so vključene države članice EU ter Norveška, Islandija in Lichtenstein, torej države pristopnice Skupnega evropskega gospodarskega prostora – EEA (http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/prost_pretok_eures.htm, 2. 7. 2004). V tej mreži sodelujejo javni zavodi za zaposlovanje, sindikati in delodajalske organizacije, koordinator omenjene mreže je EK. Ker so članice EURES-a javne službe za zaposlovanje, je v Sloveniji za sodelovanje v tej mreži zadolžen Zavod RS za zaposlovanje, ki bo uresničeval navedene cilje v okviru EURES-a le s tistimi državami, ki bodo imele vzpostavljen s Slovenijo prost pretok delavcev. Usklajevanje iskalcev zaposlitve in delodajalcev, ki iščejo delavce, poteka s pomočjo računalniškega omrežja. Kajti na spletnih straneh EURES-a (<http://europa.eu.int/eures/>) so objavljena prosta delovna mesta delodajalcev, ki iščejo kandidate iz območja ene ali več držav EU, ter življenjepisi iskalcev zaposlitve, ki se želijo zaposlovati v določenih državah EU (<http://europa.int/eures/main.jsp?acro=eures&langsl&catId=1&parentId=0>, 7. 5. 2004).

¹ <http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/prost-pretok.htm>, 2. 7. 2004.

3.3. PRAVNA UREDITEV SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI

3.3.1. Uvod

Vsako področje je urejeno z zakoni. Tako je tudi področje javne uprave, konkretnije delovanja javnih uslužbencev, zakonsko urejeno. Dani zakoni so se skozi določeno časovno obdobje spreminjali, a vseeno je v Sloveniji ostal uveljavljen javnopravni model urejanja uslužbenskih razmerij, kar pomeni, da ureja položaj javnih uslužbencev poseben zakon (Virant, 1998: 190).

Približevanje sodobni javni upravi je bil zagotovo ključni cilj reforme slovenske javne uprave in njene preobrazbe v evropsko primerljiv sistem. Ocena stanja na področju javne uprave je pokazala, da v RS ni enotnega sistema upravljanja delovnih razmerij in plač ter drugih prejemkov, ki se izplačujejo iz javnih sredstev, ter da so zadeve, ki so v primerljivih sistemih vsebina zakonodaje o javni upravi, urejene različno in v različnih zakonih. Toda slovenska javna uprava je imela do neke mere zgrajen sistem javnih uslužbencev z Zakonom o delavcih v državnih organih (Uradni list SRS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91; Uradni list RS, št. 2/91 - I, 4/93, 18/94, 41/94, 70/97, 87/97, 38/99, 56/2002; v nadaljevanju ZDDO), zato je bilo potrebno v procesu reforme uslužbenški sistem le dograditi in primerno posodobiti (Haček, 2001: 141-142).

Tako so se v letih od 1997 do 2002 v Sloveniji pripravljali temeljni sistemski zakoni, ki so bili sprejeti leta 2002 in s katerimi je bila izpeljana reforma javnega sektorja. Med le-te sodijo: Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 10/2004; v nadaljevanju ZJU), Zakon o državni upravi (Uradni list RS, št. 52/2002, 56/2003), Zakon o javnih agencijah (Uradni list RS, št. 52/2002, 51/2004), Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 56/2002, 72/2003, 126/2003, 70/2004) in Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 56/2002) (Čater, 2004: 7).

ZJU je sodoben zakon, ki ureja uslužbenska razmerja znotraj sistema javne uprave, sprejet 28. 6. 2002 in ki se je začel uporabljati šele leto kasneje, torej 28. 6. 2003. Namen ZJU je bila ureditev delovnih razmerij znotraj javne uprave, kajti že sama velikost sistema javnih uslužbencev je pokazala nujnost po ureditvi delovnih razmerij za javne uslužbence (Čater, 2004: 8-10). ZJU ureja delovna razmerja posameznikov v javnem sektorju, želi poenotiti sistem zaposlovanja, pogojev in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev za

celoten javni sektor ter ureja strokovni izpit na področju javne uprave (Trstenjak, 2003: 57-58).

Podrobnejšo predstavitev in obravnavo ZJU ter njegovih posameznih členov bom podala v nadaljevanju.

3.3.2. Proces zaposlovanja v javni upravi

Področje zaposlovanja v javni upravi je urejeno z zakoni in podzakonskimi akti, pri čemer je treba izpostaviti, da je v nekaterih državah javna uprava opredeljena zelo široko, medtem ko je v drugih državah opredeljena na ozkem področju (Brejc, 2002: 33).

Osebe, ki opravljajo službo v javni upravi, imenuje teorija "javni uslužbenci". S tem izrazom običajno označujemo osebe, ki trajno in profesionalno opravljajo službo v državnih organih in organih lokalne skupnosti. Omeniti je potrebno, da k javnim uslužbencem ne prištevamo oseb, ki v teh organih opravljajo politične funkcije, saj so to politični funkcionarji (Virant, 1998: 187). Toda položaj javnih uslužbencev je zelo specifičen, in sicer zato, ker njihovo delo nima vpliva le na organizacijo, v kateri dela, temveč na celotno delovanje države in lokalne skupnosti ter zato, ker se sredstva za njihove plače zagotavljajo iz proračuna in učinka njihovega dela skorajda ni mogoče izmeriti (Majhenc, 2002: 16).

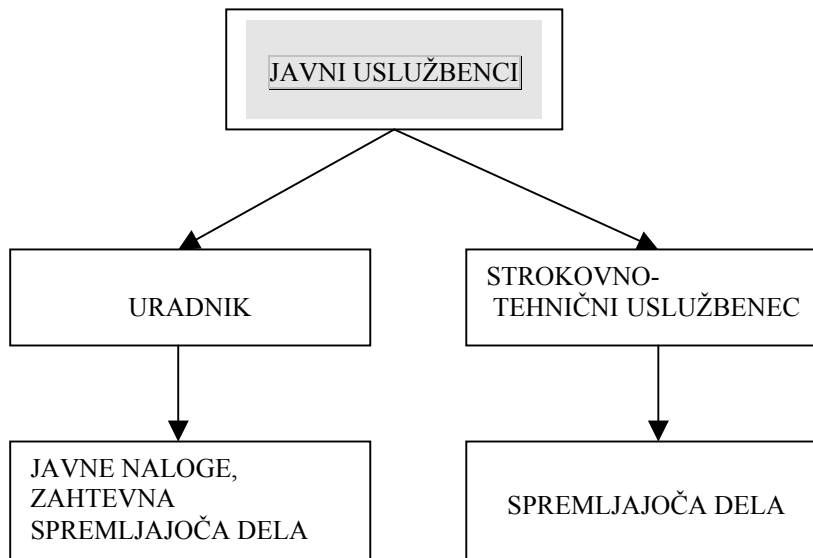
V Sloveniji je z ZJU določeno, da je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. Le-tega sestavljajo:

- državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti;
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
- druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti (Brejc, 2002: 34).

Zakon pri opredelitvi javnega sektorja zajema širšo opredelitev javnega sektorja, in sicer izključuje iz javnega sektorja le javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost (Čater, 2004: 14).

ZJU tako razlikuje med naslednjimi javnimi uslužbenci (23. člen): uradniki, ki v organih opravljajo javne naloge; uradniki, ki v organih opravljajo zahtevnejša spremljajoča dela, in strokovno-tehnične javne uslužbence. Javne naloge in zahtevnejša spremljajoča dela (visoka strokovna izobrazba) so uradniške naloge (Brus, 2002: 19). Zaradi boljše preglednosti, koga prištevamo med javne uslužbence v Sloveniji in kateri izmed teh so uradniki, podajam ustrezno predstavitev pojmov v naslednji sliki:

Slika 3.3.2.1: Javni uslužbenci



Vir: (2002) Ljudje in organizacija v javni upravi, Miha Brejc, Ljubljana.

3.3.3. Načela sistema javnih uslužbencev

ZJU v prvem delu, ki obsega 21. členov, ureja skupna načela in druga skupna vprašanja vseh javnih uslužbencev za celotni javni sektor, v drugem delu pa sistem javnih uslužbencev ter posebnosti delovnih razmerij zgolj za državne organe in uprave lokalnih skupnosti (skupaj približno 37.000 zaposlenih) (Brus, 2002: 17).

ZJU navaja tudi skupna načela sistema javnih uslužbencev od 7. do 15. člena, in sicer: načelo enakopravne dostopnosti, načelo zakonitosti, načelo strokovnosti, načelo častnega ravnanja, načelo omejitve in dolžnosti v zvezi s sprejemanjem daril, načelo zaupnosti, načelo odgovornosti za rezultate, načelo dobrega gospodarjenja in načelo varovanja poklicnih interesov (Čater, 2004: 28). Za javne uslužbence v upravi so dodatno pomembna še naslednja načela, ki so zapisana v ZJU od 27. do 32. člena: načelo javnega natečaja, načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti, načelo kariere, načelo prehodnosti, načelo varovanja poklicnih interesov in načelo odprtosti do javnosti (Brus, 2002: 27-28).

3.3.4. Načrtovanje človeških zmožnosti v javni upravi

Temeljni akt za načrtovanje človeških zmožnosti v javni upravi je sistematizacija delovnih mest, v državni upravi pa se z njo določijo delovna mesta, ki so potrebna za izvajanje nalog državnega organa (Brejc, 2002: 38).

Vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava mora imeti akt o sistematizaciji delovnih mest, poleg tega se lahko za posamezna področja javnega sektorja vzpostavijo kadrovske evidence (Brus, 2002: 25-26).

Načrtovanje človeških zmožnosti v javni upravi je namreč neprekinjen proces, ki poteka sočasno s sprejemanjem proračuna. S kadrovskim načrtom se prikaže dejansko stanje zaposlenosti po delovnih mestih ter v skladu z delovnim področjem in delovnim programom organa za obdobje dveh let določi tudi predvideno ciljno stanje zaposlenosti po delovnih mestih glede zaposlitev za nedoločen in določen čas. Prikaže se lahko še predvideno zmanjšanje števila delovnih mest ali prestrukturiranje delovnih mest (Brejc, 2002: 38-39). Na tem mestu bi še omenila 42. člen ZJU, v katerem je med drugim določeno, da je načrtovanje novih zaposlitev za nedoločen čas in načrtovanje novih zaposlitev za določen čas mogoče, če se trajno ali začasno poveča obseg dela, ki ga ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev (Brus, 2002: 34).

3.3.5. Pridobivanje in zaposlovanje kandidatov za zaposlitev ter izbirni postopek

V slovenski javni upravi se razpisujejo delovna mesta z javnim razpisom, ki se navadno objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, poleg tega lahko tudi v dnevnem časopisu ali v uradnih prostorih. Ob očitnem zavedanju težav, ki jih prinaša togost sistemizacije in zapletenost njenega spreminjanja, je v 95. členu ZJU zapisano, da lahko javni uslužbenec opravlja tudi dela, ki ne sodijo v opis njegovega delovnega mesta, vendar ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti (Brejc, 2002: 42-43). Ne smemo namreč pozabiti, da je pridobivanje novih ljudi vsaj toliko pomembno kot osnovna dejavnost organizacije (Brejc, 2002: 49).

Pri zaposlovanju javnih uslužbencev v sodobnih upravnih sistemih obstajata dva temeljna sistema izbire, in sicer sistem zaslug (merit sistem) in sistem plena (spoil sistem). Prvi temelji na zaposlovanju v skladu s strokovnimi merili, drugi na zaposlovanju v skladu s političnimi merili. V slovenskem sistemu javnih uslužbencev se je uveljavil kriterij strokovnosti, saj ne poznamo tako imenovanih političnih uradnikov (Haček, 2001: 77-78).

ZJU določa, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in delovne pogodbe, če ZJU ali katerikoli drug poseben zakon ne določa drugače. Delovno razmerje javnega uslužbenca ter njegove pravice in obveznosti iz delovnega razmerja se namreč določijo s pogodbo o zaposlitvi – 53. člen ZJU (Brus, 2002: 24). Razen v primerih, določenih z ZJU ali drugim

zakonom, ki ureja razmerja javnih uslužbencev v organih na določenem področju, velja, da sklene javni uslužbenec delovno razmerje za nedoločen čas – 54. člen. O plači, dopustu, drugih pravicah in o obveznostih javnega uslužbenca organ izda sklep v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo. 55. člen ZJU pa pravi, da se delovno razmerje sklene za delovno mesto, ki je vključeno v sistematizacijo, kajti zunaj sistematizacije se lahko sklene delovno razmerje za določen čas in za opravljanje pripravništva ali za druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja (Brus, 2002: 37). Izpostaviti je potrebno, da ZJU ne ureja sistema plač v javnem sektorju, saj le-tega ureja poseben Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Brus, 2002: 25).

O zaposlitvah odloča predstojnik in preden odloči o novi zaposlitvi, mora preveriti, ali je mogoče prosto delovno mesto zasesti s premestitvijo javnega uslužbenca iz istega ali drugih organov. Če prostega delovnega mesta ni mogoče zasesti na omenjeni način, se objavi javni natečaj. S kandidati, ki na podlagi predloženih dokazil izpolnjujejo natečajne pogoje, se opravi izbirni postopek (Brejc, 2002: 50). V izbirnem postopku se nato izbere kandidat, ki se je izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto. O izbiri uradnika se izda upravna odločba, ki se vroči izbranemu kandidatu, preostalim kandidatom se vročijo sklepi, da niso bili izbrani (Brus, 2002: 38-39).

3.3.6. Delovna mesta, položaji in nazivi v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti

ZJU v 78. členu uradniška delovna mesta in strokovno-tehnična delovna mesta razvršča glede na zahtevnost delovnega mesta, ki se ravna po zahtevnosti dela in zahtevnosti pogojev za opravljanje dela, ter drugih okoliščinah delovnih razmer. V nadaljevanju 79. člen ZJU določa, da je položaj uradniško delovno mesto, na katerem se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu.

84. člen ZJU pa določa, da izvršuje uradnik javne naloge v nazivu, ki se pridobi z imenovanjem po izbiri uradnika na javnem natečaju v skladu s tem zakonom ali z napredovanjem v višji naziv. Uradnik se imenuje v naziv z odločbo (Brejc, 2002: 53). Ti uradniški nazivi, ki jih določa 85. člen ZJU, so predstavljeni v tabeli 1 v prilogi diplomske naloge.

3.3.7. Izobraževanje in razvoj zaposlenih

Javna uprava se srečuje z vedno večjimi zahtevami javnosti, politike, hkrati pa je izpostavljena nenehnim pritiskom za zmanjšanje proračuna. Dodatna znanja in sposobnosti zahteva od javne uprave tudi vključitev Slovenije v EU. Tako se javna uprava sooča s številnimi spremembami in eno od temeljnih orodij za obvladovanje sprememb je prav izobraževanje. Kajti sodobna javna uprava je učeča uprava, ki temelji na sposobnih posameznikih z zavedanjem o pomenu nenehnega učenja, razvijanja sposobnosti in lastnosti (Brejc, 2002: 65).

Za izobraževanje bi lahko rekli, da je proces pridobivanja in razvijanja posameznikovih znanj in sposobnosti. V ožjem pomenu besede pomeni pridobivanje formalne šolske izobrazbe, v širšem pa vključuje še usposabljanje in izpopolnjevanje. Pri čemer z usposabljanjem označujemo proces razvijanja posameznikovih sposobnosti, izpopolnjevanje pa je predvsem dopolnjevanje znanja.

Sam proces izobraževanja zaposlenih v javni upravi vsebuje šest faz, in sicer: opredelitev potreb izobraževanja, določitev ciljne skupine, cilji izobraževanja, izdelava programa izobraževanja, izvajanje izobraževanja in vrednotenje izobraževanja (Brejc, 2002: 66).

Tako je v ZJU dana precejšnja pozornost strokovnosti javnih uslužbencev. To je razvidno že pri skupnih načelih sistema (načelo strokovnosti) in v določilih trinajstega poglavja, ki je v celoti posvečeno izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju. Javni uslužbenec torej mora razvijati svojo strokovnost, delodajalec pa mora prav tako v skladu s potrebami in finančnimi možnostmi zagotoviti strokovno rast uslužbencev.

Naj omenim le še kariero, ki je delovna življenjska pot na določenem področju. V javni upravi pomeni kariera napredovanje javnega uslužbenca od manj zahtevnejših delovnih mest proti vrhu hierarhične lestvice. ZJU določa pet kariernih razredov in šestnajst nazivov (glej tabelo 1 v prilogi A), določen pa je tudi sistem napredovanja javnih uslužbencev (Brejc, 2002: 69-71).

3.3.8. Prenehanje delovnega razmerja

ZJU ureja med drugim tudi področje o prenehanju delovnega razmerja za javne uslužbence. Tako 153. člen ZJU navaja razloge in načine prenehanja delovnega razmerja. ZJU namreč pozna več načinov prenehanja delovnega razmerja glede na voljo pogodbenih strank, in sicer sporazum in odpoved s strani javnega uslužbenca ter odpoved s strani predstojnika. Z dnem

prenehanja delovnega razmerja sta uradniku odvzeta tudi položaj in naziv (Brus, 2002: 58-59). Do odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko pride tudi iz poslovnega razloga, in sicer če se ukine organ (Čater, 2004: 223).

3.4. JAVNI USLUŽBENCI V INSTITUCIJAH EU

Tudi javni uslužbenci v institucijah EU imajo napisana določila, v okviru katerih morajo delovati. Ta določila se nanašajo na vse uradnike Evropskih skupnosti, ki so zaposleni v institucijah EU, pri čemer so zaradi veljavnosti predpisov Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij, ombudsman in nadzornik nad evropskim varstvom podatkov obravnavani kot institucije EU. Vsa določila se nanašajo na pripadnike obeh spolov, razen če je določeno drugače.

Prepovedana je vsakršna oblika diskriminacije na podlagi spola, rase, barve polti, etničnega ali družbenega izvora, jezika, religije, političnega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti idr. Glede prostih delovnih mest določila zahtevajo, da se morajo najprej zasesti s premestitvijo znotraj institucije, v primeru, da to ni mogoče, pa z internim tekmovanjem med osebjem drugih institucij. Delovna mesta za osebje bodo razdeljena v dve funkcijski skupini:

- uradniki (AD – administrator), ki opravljajo uradniška, svetovalna, jezikovna in znanstvena dela;
- pomočniki (AST – assistants), ki opravljajo izvršna, tehnična in pisarniška/tajniška dela.

Opredeljeni so tudi posamezni pogoji za imenovanje v določeno kategorijo osebja ter določilo, da bo k proračunu institucije dodan tudi načrt osebja, ki bo prikazoval število delovnih mest v posameznem razredu določene funkcijske skupine. Navedene so dolžnosti ter obveznosti osebja.

Rekrutiranje naj bi institucijam zagotovilo osebje z najvišjimi sposobnostmi, učinkovitostjo in integriteto na najširši geografski osnovi med narodi držav članic Evropskih skupnosti. Med pogoji za imenovanje v uradnika mora kandidat izpolnjevati naslednje pogoje: državljanstvo EU, opravljen obvezen vojaški rok, ustrezne reference glede primernosti opravljanja dolžnosti, opravljeno tekmovanje na podlagi kvalifikacij oz. testa, fizična sposobnost za opravljanje dolžnosti ter temeljito znanje enega izmed uradnih jezikov Evropskih skupnosti in zadovoljivo znanje drugega jezika Evropskih skupnosti. Določila navajajo tudi šest oblik administrativnega statusa, določbe v zvezi s poročili in napredovanji. Navedeni so vzroki za prenehanje delovnega razmerja, in sicer zaradi odpovedi, obvezne odpovedi, upokojitve v prid

službe, odpusta zaradi nesposobnosti, odstranitve iz delovnega mesta, upokojitve in v primeru smrti. Posebej so zapisana tudi določila za osebje tehničnih in raziskovalnih služb Evropskih skupnosti.

Izpostavila bi še člen iz aneksa določil za osebje Evropskih Skupnosti, ki govori o tekmovanjih in EPSO. Na tem mestu je zapisano, da bodo institucije zaupale EPSO odgovornost za prevzem ustreznih ukrepov za zagotovitev enotnih standardov v procedurah izbora za osebje Evropskih skupnosti. V nadaljevanju so nato naštet tudi posamezne naloge EPSO.

Znotraj navedenega dokumenta pa obstajajo tudi določila za zaposlitev drugega osebja. Le-ta se nanašajo na uslužbence, ki so z Evropsko skupnostjo sklenili pogodbe. Med drugo osebje so uvrščeni naslednji uslužbenci: začasno osebje, pomožno osebje (do 31. 12. 2007, kajti po 31. 12. 2006 se ne bodo več zaposlovali), pogodbeno osebje, lokalno osebje in posebni svetovalci. Nadaljnja določila nato določajo točne opredelitve posamezne vrste osebja (povzeto po Staff regulations²).

² http://europa.eu.int/comm/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf, 2. 7. 2004.

4. EVROPSKA UNIJA IN NJENE INSTITUCIJE

4.1. UVOD

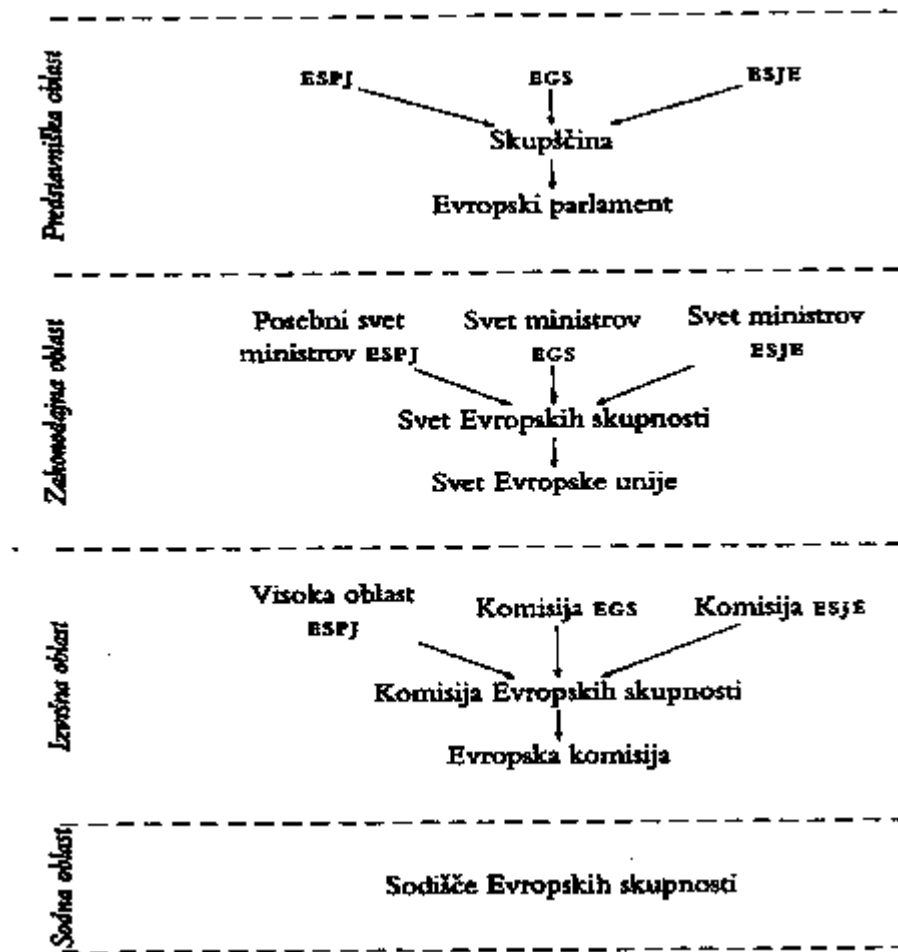
Ideja o politični in gospodarski združitvi Evrope je bila aktualna skozi mnoga stoletja, a je dobila svojo pravo priložnost šele po II. svetovni vojni. Tako so se evropski integracijski procesi začeli z ustanovitvijo Evropske skupnosti za premog in jeklo - ESPJ (Ješovnik, 2000: 11-14). S podpisom pogodbe o ustanovitvi ESPJ v Parizu leta 1951 je bila vzpostavljena prva nadnacionalna integracija. Primarni namen te pobude, katerega tvorca sta bila Jean Monnet in Robert Schuman, pa je bil zagotoviti mir v Evropi in postaviti temelje za širše in bolj poglobljene skupnosti (Janež, 2000: 1).

Pogodbo o oblikovanju skupnega trga na področju premoga in jekla je podpisalo šest držav članic – Belgija, Francija, Italija, Luksemburg, Nizozemska in Nemčija. Omenjeno skupnost so vodile naslednje državne institucije: Visoka oblast kot izvršilno telo; Posebni svet ministrov kot zakonodajno telo; Skupna skupščina ESPJ kot nadzorni organ Visoke oblasti in Sodišče ESPJ. Le-te so samostojno sprejemale odločitve in urejale vse potrebno za vodenje omenjenih dveh gospodarskih panog na skupnem evropskem trgu (Ješovnik, 2000: 14-15).

Po propadu načrtov v letu 1954, da bi nadaljevali proces integracije z ustanovitvijo Evropske obrambne skupnosti in Evropske politične skupnosti, so države podpisnice prve ustanovitvene pogodbe leta 1957 v Rimu podpisale dve novi pogodbi (t.i. Rimski pogodbi) o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (EGS) in Evropske skupnosti za jedrsko energijo (EURATOM) (Janež, 2000: 1).

Toda kmalu po ustanovitvi Evropskih skupnosti se v petdesetih letih rodi spoznanje, da je delovanje evropskih institucij potrebno temeljite racionalizacije. In namesto da bi vsaka izmed treh skupnosti imela še naprej svoje institucije, kot določata Pariška in Rimski pogodba, so se države članice leta 1965 z Združitveno pogodbo dogovorile o združitvi ustanov Evropskih skupnosti (glej sliko 4.1.2). Od leta 1967 imamo tako enoten Svet ministrov ter enotno Komisijo. Združitev ustanov Evropskih skupnosti pa je imela poleg racionalizacije delovanja tudi širši pomen, saj je veljala za prvi korak k združevanju treh skupnosti v enotno Evropsko skupnost (ES) (Ješovnik, 2000: 20-21).

Slika 4.1.2: Združitev organov treh Evropskih skupnosti



Vir: (1998) Pravo Evropske skupnosti, Mirko Ilešič, Maribor.

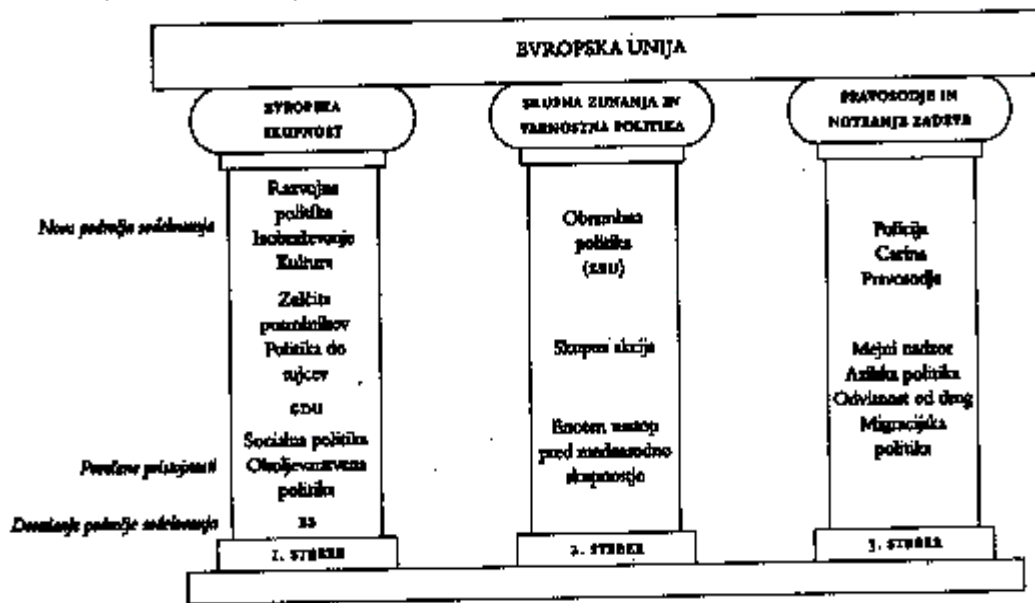
Uspešno delovanje EGS je vzpodbudilo Združeno kraljestvo, Irsko in Dansko, da so se ji pridružile leta 1973 in tako se je število članic povečalo na devet (http://www.evropska-unija.si/pages/evropska_unija/vodic/zgodovina_eu.html, 25. 3. 2004).

S proračunskimi pogodbami v sedemdesetih letih je bilo leta 1977 ustanovljena še nova ustanova – Računsko sodišče (Moussis, 1999: 35).

Leta 1981 je Grčija uradno postala deseta članica EGS, leta 1986 pa je Evropska skupnost v svojih vrstah pozdravila še dve novi članici – Španijo in Portugalsko (http://www.evropska-unija.si/pages/evropska_unija/vodic/zgodovina_eu.html, 25. 3. 2004).

Do pomembne dopolnitve pogodb o ustanovitvi Evropskih skupnosti je prišlo tudi leta 1987, ko je v veljavo stopila Enotna evropska listina. Le-ta je predvidela uvedbo skupnega trga do konca leta 1992, zagotovila sodelovanje držav članic pri postopkih sprejemanja odločitev na določenih področjih, okrepila vlogo EP in formalno opredelila Evropski svet (Moussis, 1999: 36).

Slika 4.1.3: Trije stebri Evropske unije (EU)



Vir: (1998) Pravo Evropske skupnosti, Mirko Ilešič, Maribor.

Naslednja je bila pogodba o EU, ki je bila podpisana v Maastrichtu leta 1992. Cilj te pogodbe je bil ustvariti notranji trg, ga nato nadgraditi s popolno gospodarsko in politično unijo ter skupno zunanjo in notranjo politiko. Maastrichtska pogodba pokriva, vsebuje in dopolnjuje predhodne Evropske pogodbe (Janež, 2000: 2-3). Pogodba o EU določa tudi zgradbo Evrope. Ta je razdeljena na tri stebre, ki se v glavnem ločijo na osnovi procesa sprejemanja odločitev, in le-ti so: glavni oziroma prvi steber je Evropska skupnost, sledi drugi steber skupne zunanje in varnostne politike ter tretji steber skupno pravosodje in notranje zadeve (glej sliko 4.1.3) (Moussis, 1999:36). Po pogodbi o EU, leta 1995, je sledilo novo povečanje članstva Unije s tremi novimi članicami: Avstrijo, Finsko in Švedsko. EU je tako štela že petnajst držav članic (http://www.evropska-unija.si/pages/evropska_unija/vodic/zgodovina_eu.html, 25. 3. 2004).

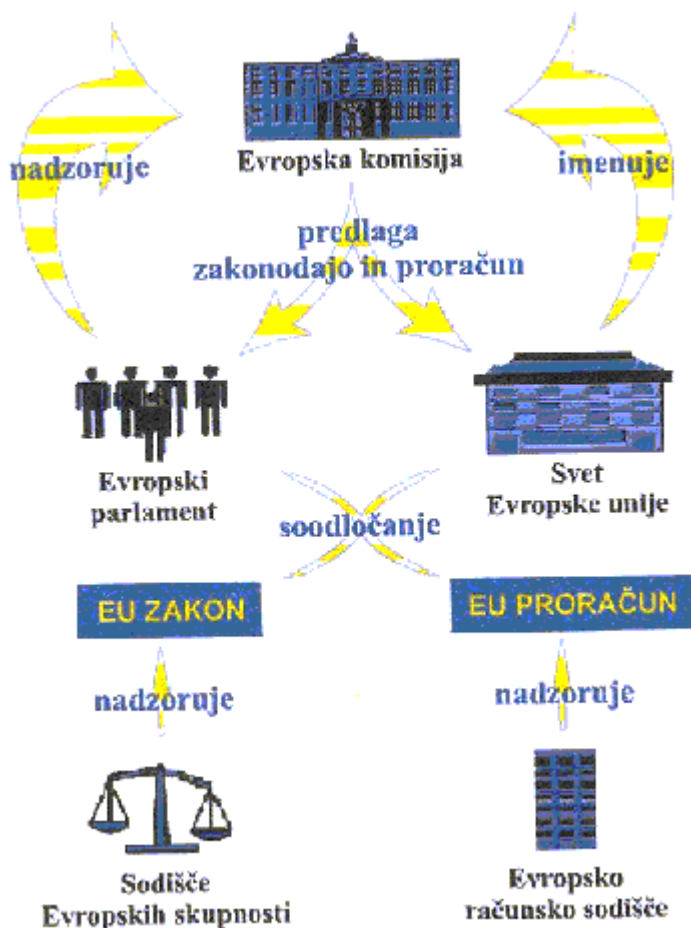
Leta 1997 je pogodba o EU dopolnjena z Amsterdamsko pogodbo, ki predvsem poudarja spoštovanje človekovih pravic in demokratična načela v državah članicah. Določila je večjo svobodo gibanja državljanov, se opredelila do problematike zaposlovanja, dosegla večjo učinkovitost institucionalnih struktur v luči širitve EU z razširitvijo postopka soodločanja in uvedbo večinskega glasovanja v Svetu EU (Janež, 2000: 3).

V okviru priprav EU na največjo širitev v zgodovini evropskih integracij so države članice EU leta 2001 podpisale pogodbo iz Nice, ki z institucionalnimi spremembami omogoča delovanje institucij v razširjeni EU (Čebular, 2003: 8). Le-ta omejuje število poslanskih mest v Evropskem parlamentu (732), spremenilo se bo število komisarjev v Evropski komisiji (le en komisar iz vsake države izmed 25 držav članic, ob vstopu 27. države članice v EU pa bo

uveden sistem rotacije članov komisije po nacionalni pripadnosti) ob okrepljeni vlogi predsednika komisije ter prerazporeditev glasov v Svetu EU (321 glasov) (Čebular, 2003: 16-17). V zadnjem, največjem valu širitve, leta 2004, se je EU pridružilo deset novih članic (Slovenija, Malta, Ciper, Češka republika, Slovaška, Latvija, Litva, Estonija, Poljska in Madžarska) in tako šteje sedaj EU 25 članic.

4.2. INSTITUCIJE EVROPSKE UNIJE

Slika 4.2.4: Institucije Evropske unije



Vir: http://www.siol.net/Novice/EU/default.asp?page_id=103, 25. 6. 2004.

EU se od preostalih tradicionalnih mednarodnih organizacij razlikuje po svoji enkratni zgradbi upravnih institucij. S članstvom v EU namreč prenese država del svojih suverenih pravic na neodvisne institucije, ki zastopajo tako nacionalne kot skupne evropske interese. Toda določene suverene pravice ostanejo v rokah nacionalnih vlad in parlamentov. Institucije

(oziroma ustanove, kot jih imenujejo pogodbe skupnosti) EU dopolnjujejo druga drugo, medtem ko vsaka izmed njih igra tudi pomembno vlogo pri sprejemanju odločitev (glej sliko 4.2.4) (http://www.intraco-asset.com/fi/dept_60.html, 25. 3. 2004).

V sklopu skupnosti je termin institucije definiran v vsakem sporazumu. Tako so v 4. členu sporazuma o Evropski (gospodarski) skupnosti naloge, ki so zaupane skupnosti, določene, da jih izvedejo naslednje institucije: Evropski parlament, Svet EU, Evropska komisija, Sodišče evropskih skupnosti in Računsko sodišče. Od vsake izmed navedenih institucij se zahteva, da deluje v sklopu pooblastil, ki so ji podeljene s sporazumom, četudi so nekatere pristojnosti institucij zelo velike (Usher, 1998: 12).

Bistveno za razumevanje delovanja institucij Evropskih skupnosti je tudi svojevrstna delitev nalog na področju zakonodajnih in izvršilnih funkcij, ki sta na nek način razdeljeni med Svetom EU in EK, EP pa nastopa bolj v vlogi posvetovalnega in nadzornega organa (izjema je postopek soodločanja).

Poleg petih, že navedenih institucij sestavljajo EU še naslednji organi: Odbor za gospodarske in socialne zadeve, Odbor regij, Evropska investicijska banka in Evropska centralna banka. Le-ti delujejo praviloma na ozko opredeljenih področjih in opravljajo zgolj svetovalno funkcijo (Ješovnik, 2000: 57).

Ob prebiranju literature o institucijah EU sem naletela tudi na zanimivost. V marsikateri literaturi o institucijah in organih EU ni bil omenjen evropski varuh človekovih pravic (ombudsman). Vendarle je na uradni spletni strani EU uvrščen celo med institucije EU, zopet pa lahko ob pozornem pregledu spletnih strani naletimo na nesoglasja, ko ob prebiranju nadaljnjih besedil na istih spletnih straneh opazimo ombudsmana uvrščenega med pomembna telesa EU.

4.2.1. Evropski parlament (EP)

EP predstavlja narode držav, kajti njegova legitimnost izhaja iz splošnih in neposrednih volitev, ki potekajo vsakih pet let. Sistem, po katerem potekajo volitve evropskih poslancev, določi vsaka država članica sama

(http://www.evropska-unija.si/pages/evr.../evropski_parlament_in_evropska_komisija.htm, 25. 3. 2004). EP je edini neposredno izvoljeni večnacionalni parlament na svetu, kot tudi edina neposredno izvoljena institucija EU (Peterson and Shackleton, 2002: 94).

Prve neposredne volitve v EP so potekale leta 1979 in od takrat dalje je EP z vrsto sporazumov postopno pridobival na vplivu in moči.

EP izraža demokratično voljo državljanov EU in zastopa njihove interese v razpravah z drugimi institucijami EU. Je namreč edina institucija skupnosti, ki zaseda in razpravlja javno, kar posledično pomeni, da so njegove odločitve, stališča in razprave objavljene v Uradnem listu Evropskih skupnosti. Čeprav je njegov sedež v Strasbourgu, deluje tudi v Bruslju in Luksemburgu. V EP poslanci ne sedijo po nacionalnih blokih, temveč po vseevropskih političnih skupinah, ki združujejo vse glavne politične stranke, ki delujejo v državah članicah EU. Število poslancev, članov EP, iz vsake države članice pa določajo pogodbe (glej tabelo št. 2 v prilogi A). EP ima predsednika, predsedstvo (predsednik, 14 podpredsednikov in pet kvestorjev), konferenco predsednikov (predsednik in vodje političnih skupin), sekretariat in 17 stalnih parlamentarnih odborov. Poleg stalnih odborov lahko EP ustanavlja tudičasne ali preiskovalne odbore, skupni parlamentarni odbori so v stiku s parlamenti držav kandidatk, medparlamentarne delegacije pa s parlamenti drugih držav članic.

EP ima tri pomembne funkcije: zakonodajno, nadzorno in je pristojen za proračun EU. Pri sprejemanju zakonodaje EU je najbolj običajen postopek soodločanja, pri katerem sta si Svet EU in EP enakopravna, in zakoni, ki se sprejemajo na podlagi tega postopka, so skupni akti Sveta EU in EP. Postopek soodločanja je namreč ena od najpomembnejših moči Parlamenta, ki mu omogoča še večji vpliv na evropsko zakonodajo

(http://www.europarl.eu.int/presentation/default_sl.htm, 7. 5. 2004).

Pri postopku posvetovanja se Svet EU posvetuje z EP in drugimi organi, katerih mnenja so sestavni del odločanja v EU, pri čemer je v nekaterih primerih posvetovanje obvezno in v drugih primerih neobvezno. Pri postopku privolitve mora Svet EU pred sprejetjem nekaterih zelo pomembnih odločitev pridobiti soglasje EP, katerega lahko le-ta sprejme ali zavrne, ne more pa ga spremeniti (http://europa.eu.int/institutions/decision-making/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

EP izvaja demokratični nadzor nad drugimi institucijami EU. Tako ima EP vlogo imenovanja EK, ki je politično odgovorna parlamentu (nezaupnica) in pregleduje poročila, ki mu jih mora le-ta predložiti. Parlament tesno sodeluje s Svetom EU na določenih področjih (skupna zunanja in varnostna politika ter pravosodno sodelovanje) ter glede nekaterih vprašanj skupnega interesa (npr. azilna politika idr.). EP spremlja delo Sveta EU, predsednik Sveta EU pa se udeležuje njegovih sej. Nadzor izvaja EP tudi s preučevanjem peticij državljanov in ustanavljanjemčasnih preiskovalnih odborov

(http://europa.eu.int/institutions/parliament/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

EP in Svet EU skupaj odločata o letnem proračunu EU, ki je sprejet šele, ko ga podpiše predsednik parlamenta. Poleg sprejemanja letnega proračuna nadzoruje EP tudi njegovo

porabo in s tem nadzoruje učinkovitost ter način upravljanja s sredstvi EU (http://www.europarl.eu.int/presentation/default_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.2. Evropska komisija (EK)

EK je politično neodvisna institucija, ki zastopa in podpira interese EU kot celote s sedežem v Bruslju. Je gonilna sila v institucionalnem sistemu EU. Trenutno je komisija sestavljena iz 20 komisarjev (predsednik in 19 komisarjev), pri čemer ima vsaka izmed držav članic EU enega predstavnika, le velike države (Nemčija, Velika Britanija, Francija, Italija in Španija) po dva. Toda zaradi širitve EU je prišlo do sprememb in za obdobje 2004-2009 (1. november 2004) bo komisijo sestavljala samo po en komisar na vsako državo, torej 25 komisarjev. Mandat komisije traja pet let.

Osebnosti EK je razdeljeno v 36 oddelkov – generalnih direktorats (DG) in službe. Vsak generalni direktorat je odgovoren za določeno področje, za katerega načrtujejo in pripravljajo osnutke zakonodajnih predlogov EK. Posamezne generalne direktorate vodi generalni direktor, ki je odgovoren enemu izmed komisarjev.

Komisija ima pravico pobude, kar pomeni, da je odgovorna za oblikovanje predlogov za novo evropsko zakonodajo, ki jih predstavi EP in Svetu EU. Pri oblikovanju zakonodaje je komisija v stalnem stiku z interesnimi skupinami, Ekonomsko-socialnim odborom, Odborom regij ter nacionalnimi parlamenti in vladami. Pri svojem delu upošteva načelo subsidiarnosti, ki določa, da se zadeve obravnavajo na najnižji možni ravni. Kar pomeni, da EK predlaga ukrepanje na ravni EU le, če je mnenja, da problema ni mogoče učinkoviteje rešiti na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni.

Kot izvršilno telo EU je odgovorna za upravljanje in izvrševanje proračuna EU ter politik in programov sprejetih v Svetu EU in EP. Prav tako ima EK vlogo "varuha pogodb", saj je odgovorna za zagotavljanje pravilne uporabe zakonodaje EU v vseh državah članicah. V primeru neizpolnjevanja zakonodaje EU v posamezni državi članici lahko komisija sproži pravni postopek. Je tudi glasnik EU na mednarodnem prizorišču, saj je odgovorna za pogajanja o mednarodnih sporazumih v imenu EU

(http://europa.eu.int/institutions/comm/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.3. Svet EU

Svet EU zastopa vlade držav članic in je glavni organ za sprejemanje odločitev v EU. Sestavljen je iz ministrov držav članic EU za določeno področje, katera so razdeljena v devet

različnih skupin, in te so: splošne zadeve in zunanji odnosi, ekonomske in finančne zadeve (ECOFIN), pravosodje in notranje zadeve, zaposlovanje, socialna politika, zdravje in potrošniške zadeve, konkurenčnost (notranji trg, industrija in raziskave), promet, telekomunikacije in energija, kmetijstvo in ribištvo, okolje ter izobraževanje, mladi in kultura (http://europa.eu.int/institutions/council/index_sl.htm, 7. 5. 2004). Svojo sestavo spreminja glede na področje dela, kar pomeni, da se glede na tematiko sestanejo resorni ministri. Najpomembnejši svet sestavljajo zunanji ministri in ta svet se imenuje Svet za splošne zadeve in zunanje odnose, kajti poleg dela na svojem področju ta svet usklajuje tudi delo vseh drugih ministrskih srečanj

(http://www.evropska-unija.si/pages/evropska_unija/vodic/svet_eu_in_evropski_svet.htm, 25. 3. 2004).

Kot je že bilo omenjeno, sprejemata veliko zakonodaje EU Svet EU in EP skupaj. Svet EU usklajuje širšo ekonomsko politiko držav članic. Odgovoren je tudi za sklepanje mednarodnih sporazumov med EU in eno ali več držav oziroma z mednarodnimi organizacijami. Skupaj s parlamentom Svet EU prav tako potrjuje proračun EU. S svojimi smernicami skrbi za razvoj skupne zunanje in varnostne politike EU (drugi steber) ter za usklajevanje sodelovanja med nacionalnimi sodišči in policijami v kazenskih zadevah (tretji steber).

Svet EU opravlja svoje delo v okviru Odbora stalnih predstavnikov (COREPER), ki ga sestavljajo vodje stalnih skupin oziroma predstavništev vsake države članice EU. Kajti vodja vsakega predstavništva je v bistvu ambasador svoje države v EU. Ambasadorji v COREPER-ju uskladijo vse potrebno delo in stališča pred ministrskim zasedanjem.

Predsedstvo Sveta EU se menja vsakih šest mesecev po vnaprej znanem vrstnem redu po sistemu rotacije (npr. leta 2004 Irska in Nizozemska) in predsedujoča članica usmerja delo Sveta EU. Odločitve v Svetu EU se enako kot drugod sprejemajo z glasovanjem, pri čemer je število glasov odvisno od števila prebivalcev posamezne države članice. Zaradi širitve EU je prišlo do sprememb tudi pri številu glasov in načinu glasovanja v Svetu EU (Pogodba iz Nice). Do 1. maja je bilo vseh glasov v Svetu 87 (glej tabelo 3 v prilogi A), od 1. maja do 1. oktobra 2004 bodo veljale prehodne ureditve za spreminjanje ponderiranja glasov, od 1. novembra 2004 pa se bo skupno število glasov v Svetu povečalo na 321 (glej tabelo 4 v prilogi A). Večina odločitev v Svetu je sprejeta s kvalificirano večino, čeprav so na zelo pomembnih področjih (npr. skupna zunanja in varnostna politika) sprejete odločitve s soglasjem, kar pomeni, da ima na teh področjih vsaka država članica pravico do veta. Do 1. maja je kvalificirano večino predstavljalo 62 od 87 glasov (torej 71,3 %), v šestmesečnem obdobju od prvega maja se bodo uporabljale prehodne ureditve, od 1. novembra pa bo

kvalificirana večina dosežena, če se bo strinjala večina (v nekaterih primerih dvotretjinska večina) držav članic oziroma bo za 232 glasov (torej 72,3 %). Poleg tega bo država članica lahko zahtevala potrditev, da glasovi za predstavljajo vsaj 62 odstotkov celotnega prebivalstva EU (http://europa.eu.int/institutions/council/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.4. Evropski svet

Je najvišje politično telo Evropske unije, ki ga sestavljajo predsedniki držav ali vlad članic EU ter predsednik EK. Na sestankih voditelji sprejemajo najpomembnejše politične odločitve in določajo politične smernice za prihodnost. Evropski svet je namreč tista institucija, ki ima najpomembnejšo vlogo pri določanju skupne zunanje in varnostne politike (http://www.evropska-unija.si/pages/evropska_unija/vodic/svet_eu_in_evropski_svet.htm, 25. 3. 2004).

Formalno gledano, je edina institucija EU, kajti ostale institucije so le organi Evropskih skupnosti, ki pomenijo enega izmed treh stebrov EU. Ker je torej nad Evropsko skupnostjo, ni podrejen ustavnim kontrolam in ravnovesju (Janež, 2000: 7).

4.2.5. Sodišče Evropskih skupnosti

Sodišče Evropskih skupnosti je bilo ustanovljeno leta 1952 v sklopu Pariške pogodbe. Njegova naloga je zagotoviti pravilno razlago in izvajanje evropske zakonodaje. Sestavlja ga po en sodnik iz vsake države članice, torej 25 sodnikov, tako da so zastopani vsi državni pravni sistemi EU. Vendar bo zaradi učinkovitosti po širitvenem procesu Sodišče zasedalo kot »veliki senat«, ki bo imel le enajst sodnikov, namesto da bi se moralo sestajati na plenarnih sejah, ki se jih udeležujejo vsi sodniki. Sodišču pomaga osem »generalnih pravobranilcev«, katerih vloga je podati utemeljena mnenja o primerih, predloženih Sodišču. Njihovo delo pa mora biti javno in nepristransko. Sodniki in generalni pravobranilci so bodisi nekdanji člani najvišjih državnih sodišč, bodisi odlični odvetniki in so imenovani na podlagi skupnega dogovora vlad držav članic. Njihov mandat traja šest let z možnostjo reelekcije (http://europa.eu.int/institutions/court/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

Evropsko sodišče zagotavlja spoštovanje prava Evropskih skupnosti in je pristojno za reševanje sporov med članicami, med evropskimi institucijami in članicami ter med institucijami in fizičnimi osebami (Informacijski center EK, 2002: 16).

V pomoč Sodišču Evropskih skupnosti in zaradi boljše pravne zaščite državljanov je bilo leta 1989 ustanovljeno Sodišče prve stopnje. To sodišče je odgovorno za odločanje o nekaterih

vrstah primerov. Sodišče Evropskih skupnosti in Sodišče prve stopnje imata vsak svojega predsednika z mandatom treh let

(http://europa.eu.int/institutions/court/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.6. Evropsko računsko sodišče

Ustanovljeno je bilo leta 1977 in ima po enega člana iz vsake države EU, ki ga Svet EU imenuje za mandat šestih let z možnostjo ponovne izvolitve. Vsi člani računskega sodišča so v svojih državah delali za revizijsko institucijo ali pa so posebej usposobljeni za to delo. Med seboj člani izvolijo predsednika za dobo treh let (http://europa.eu.int/institutions/court-auditors/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

Računsko sodišče nadzira porabo denarja iz evropskega proračuna in finančno poslovanje vseh teles, ki jih je ustanovila EU

(http://www.evropska-unija.si/pages/evrop.../evropsko_sodisce_in_racunsko_sodisce.htm, 25. 3. 2004).

Za izvajanje svojih nalog preišče sodišče dokumentacijo vsake organizacije, ki upravlja s prihodki ali odhodki EU, ob potrebi izvede preglede na kraju samem ter predstavi svoje ugotovitve v poročilih. Vsako leto predloži poročilo o predhodnem finančnem letu ter poda mnenje, preden se sprejmejo finančni predpisi EU. Zaradi širitve lahko sodišče zaradi učinkovitosti ustanovi senate za sprejemanje določenih vrst poročil ali mnenj (http://europa.eu.int/institutions/court-auditors/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.7. Evropski varuh človekovih pravic

Varuh človekovih pravic deluje kot posrednik med državljani držav članic EU in organi EU. Njegova naloga je sprejemanje in preiskovanje pritožb državljanov EU, podjetij in institucij ter vsakogar, ki prebiva ali ima stalno bivališče v eni od držav EU. Izvoli ga EP za dobo petih let z možnostjo ponovne izvolitve (http://europa.eu.int/institutons/ombudsman/indeks_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.8. Evropska centralna banka

Evropska centralna banka je bila ustanovljena leta 1998, da bi uvedla in upravljala novo enotno valuto – evro. Predstavlja središče gospodarske in denarne unije EU. Odgovorna je za vodenje denarne politike EU, vodenje deviznotečajne politike, upravljanje z deviznimi rezervami in skrbi za stabilnost evra

(http://www.evropska.../evropska_centralna_banka_in_evropska_investicijska_banka.htm, 25. 3. 2004).

Pri opravljanju svojih nalog sodeluje z Evropskim sistemom centralnih bank (ESCB), ki zajema vseh 25 držav EU. Toda le dvanajst od teh držav je sprejelo evro in te države skupaj tvorijo območje evra, njihove centralne banke pa skupaj z Evropsko centralno banko tvorijo Evrosistem. Ena izmed glavnih nalog Evropske centralne banke je vzdrževanje stabilnosti cen na območju evra. Njeno delo je organizirano preko naslednjih organov odločanja: svet guvernerjev (najvišji organ odločanja), izvršilni odbor in razširjeni svet (http://europa.eu.int/institutions/ecb/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.9. Evropska investicijska banka

Je neprofitna organizacija, ki se financira s posojanjem denarja na finančnih trgih in z delničarji banke – državami članicami EU. Njeno poslanstvo je vlagati v projekte, ki uresničujejo cilje EU. To so predvsem projekti, ki pospešujejo evropsko povezovanje, uravnotežen razvoj, ekonomsko in socialno kohezijo ter inovativno gospodarstvo, ki temelji na znanju. Odločitve Evropske investicijske banke se sprejemajo v naslednjih organih: svet guvernerjev, svet direktorjev in upravni odbor (http://europa.eu.int/institutions/eib/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

Evropska investicijska banka je bila ustanovljena z Rimskim sporazumom in ima posebno funkcijo dodeljevanja investicijskih kreditov za namene financiranja regionalnega promoviranja in regionalnega razvoja (Shaw, 1996: 133).

4.2.10. Evropski ekonomsko-socialni odbor

Je svetovalno telo, ki zastopa tri skupine: delodajalce, delavce ter sindikate, kmete, potrošnike in druge interesne skupine, ki skupaj tvorijo organizirano civilno družbo. Glavne naloge odbora so: svetovanje Svetu EU, EK in EP, spodbujanje civilne družbe za intenzivnejše vključevanje v oblikovanje politik EU in krepitev vloge civilne družbe v državah, ki niso članice EU. Z ekonomsko-socialnim odborom se je treba posvetovati, preden se sprejmejo odločitve o gospodarski ali socialni politiki. Vendar lahko odbor poda tudi lastno mnenje o drugih zadevah, za katere meni, da so pomembne. Število članov odbora se je po širitvi na 25 držav članic povečalo z 222 na 344 članov (glej tabelo 5 v prilogi A), pri čemer število članov iz posamične države EU v grobem odraža številčnost njenega prebivalstva (http://europa.eu.int/institutions/eesc/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

Člane imenujejo vlade EU za obdobje štirih let z možnostjo ponovne izvolitve. Odbor ima šest pododborov oziroma sekcij, od katerih je vsaka zadolžena za določena politična področja (http://europa.eu.int/institutions/eesc/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

4.2.11. Odbor regij

Je svetovalno telo, ki ga sestavljajo predstavniki evropskih regionalnih in lokalnih organov. Vloga Odbora regij je uveljavljanje lokalnih in regionalnih pogledov na zakonodajo EU, in sicer z izdajanjem mnenj o predlogih EK. EK in Svet EU se morata namreč posvetovati z Odborom regij o zadevah, ki so neposredno pomembne za lokalne in regionalne organe in kadar želita, pri čemer lahko odbor na lastno pobudo sprejema mnenja o zanj pomembnih zadevah. Število članov odbora se je po širitvi na 25 držav članic povečalo z 222 na 344 članov (glej tabelo 5 v prilogi A), pri čemer število članov iz posamične države EU v grobem odraža številčnost njenega prebivalstva.

Člani odbora so izvoljeni mestni ali regionalni politiki, ki zastopajo vrsto dejavnosti lokalne in regionalne uprave v EU. Imenujejo jih vlade EU za obdobje štirih let z možnostjo ponovne izvolitve. Odbor ima šest strokovnih komisij, od katerih vsaka izmed njih pokriva določeno področje (http://europa.eu.int/institutions/cor/index_sl.htm, 7. 5. 2004).

5. EVROPSKI URAD ZA IZBOR OSEBJA – EPSO (THE EUROPEAN PERSONNEL SELECTION OFFICE)

5.1. UVOD

Koncept medinstitucionalnega Urada za izbor osebja je bil vključen že v beli knjigi o »Reformiranju komisije« marca leta 2000. Delovne skupine so takrat zaključile, da bo predviden urad prinesel varčnost, pospešil profesionalizem in harmonizacijo. Le-te je podprl vodja osebja in odločitev o ustanovitvi EPSO je bila sprejeta in objavljena v uradnem časopisu EU 26. 6. 2002. Njegovo poslanstvo je organizirati odprta tekmovanja za izbor visoko kvalificiranega osebja za rekrutiranje v naslednje institucije EU: Evropski parlament, Svet EU, Evropska komisija, Evropsko sodišče, Računsko sodišče, Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij in ombudsman. Popolnoma operativen je postal 1. januarja 2003.

Združuje vire različnih evropskih institucij, da bi zagotovil izboljšano načrtovanje in organizacijo izbora uradnikov EU. Kandidati za kariero v EU bodo tako imeli eno osrednjo točko, ki bo pospešila jasno načrtovanje tekmovanj in zagotovila splošne standarde ter principe izbora. Rezultat tega bodo boljše storitve za državljane, nižji administrativni stroški za davkoplačevalce in izboljšana podoba institucij EU (EPSO press release, 30. 1. 2003).

EPSO opravlja naslednje naloge: organiziranje odprtih tekmovanj na zahtevo posameznih institucij, tesno sodelovanje z institucijami, razviti metode in tehnike izbora na osnovi najboljših izkušenj, voditi in preverjati rezervne sezname ter podajanje letnih poročil o svojih aktivnostih institucijam EU.

EPSO je torej medinstitucionalno telo, katerega upravni odbor sestavlja po en član, imenovan od vsake institucije EU (EP, Svet EU, EK, Evropsko sodišče, Računsko sodišče, Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij in ombudsman), skupaj s tremi predstavniki osebja s statusom opazovalca. Upravni odbor odloča o operativnih zadevah z enostavnim večinskim glasovanjem. "Policy" zadeve so urejene s kvalificiranim večinskim glasovanjem, število glasov vsake institucije pa odraža njihovo relativno velikost. Število glasov v EPSO je naslednje: EK 18 glasov, EP in Svet EU 7, Evropsko sodišče 3, Računsko sodišče, Ekonomsko-socialni odbor in Odbor regij 2 glasova ter ombudsman en glas (Official Journal L197 26/07/2002).

Direktor EPSO je imenovan za obdobje petih let, z možnostjo ponovne izvolitve.

V januarju 2003 je bilo v EPSO zaposlenih 93 oseb in število bi se naj predvidoma povečalo na 124. Sestavljen je iz štirih enot. Dve največji enoti sta zadolženi za tekmovanja in procedure izbora, medtem ko preostali dve pokrivata tematiko "policy" izbora in podporo virov oziroma operativno podporo. Dodatno je bila ustanovljena še manjša skupina pomožnega osebja, ki pomaga pri procesu širitve. Osebe EPSO pripada EK in zanj veljajo enaka določila in pogoji delovanja kot za preostalo osebje (EPSO press release 30. 1. 2003).

Uvodnik v spletno stran EPSO (<http://europa.eu.int/epso>) pravi, da boste na teh straneh našli informacije o možnostih kariere v institucijah EU. Tako boste ob obisku strani spoznali proces prijave, dobili odgovore na najpogosteje zastavljena vprašanja in našli pomoč pri iskanju dodatnih informacij.

Poglavje o zaposlitvi v institucijah EU najprej omenja, da odražajo zaposleni v teh institucijah kulturno raznolikost držav članic EU. Zaposlitev je dostopna vsem moškim in ženskam, ki so državljani EU. Za uspeh na katerikoli stopnji mora kandidat pokazati sposobnost, iniciativo in motivacijo, kajti uspejo le najboljši (povzeto po spletnih straneh EPSO³). To se mi zdi zelo dobro povedano, saj se izpostavi, da iščejo ambiciozne in sposobne posameznike, a po drugi strani se prav tako jasno izpostavi, da je selekcija ostra, saj uspejo le najboljši.

EPSO je nadalje zavezan načelu, da mora biti organizacija odsev družbe, ki ji služi. Zato je zaposlitev v institucijah EU odprta vsem državljanom držav članic, ki ustrezajo kvalifikacijskim kriterijem, ne glede na spol, starost, narodnost, raso, religijo ali spolno usmeritev. Kar z drugimi besedami pomeni, da v institucijah EU diskriminacija ni tolerirana. EPSO skrbi za ohranjanje principa izbora, ki temelji na sistemu zaslug (merit sistem), teži k ureditvi ustreznega nacionalnega ravnotežja znotraj delovne sile in ima posebne politike za spodbujanje boljše zastopanosti žensk na višjih položajih. Posebni ukrepi se uporabijo tudi za kandidate s posebnimi potrebami, da lahko le-ti tekmujejo pod istimi pogoji z drugimi kandidati in da se olajša učinkovita integracija uspešnih kandidatov v delovno okolje.

Načrtovana odprta tekmovanja so prikazana v začasnih razporedih in objavljena v tisku. Razpisi tekmovanj so objavljeni v Uradnem glasilu EU, ki podaja posebne pogoje in zahteve za omenjeno tekmovanje, skupaj z določilom o številu prostih delovnih mest ter informacij o tekmovanju. Na večino tekmovanj naj bi se kandidati prijavili preko spleta. Izjeme veljajo le za osebe s posebnimi potrebami, ki jim prijave ni potrebno oddati na omenjeni način (povzeto po spletnih straneh EPSO).

³ <http://europa.eu.int/epso>

5.1.1. Razredi v EU

V EU obstajajo štiri osnovni razredi zaposlitev, izmed katerih je vsak razdeljen v različne stopnje, le-te pa v različne vrste korakov, ki so osnova za plačilo. Vsak posameznik se lahko prijavi za vstop v katerikoli razred, če izpolnjuje zanj zahtevane kvalifikacije, ki morajo biti tudi ustrezno dokazane z dokazili. Pomemben podatek je tudi, da je v EU prišlo do ukinitve zgornje starostne meje za kandidate, ki je bila v preteklosti 45 let. Omenjeno odpravo omejitve starosti kandidatov na tekmovanjih za zaposlovanje v institucije EU je uveljavila reforma osebja v letu 2002.

Štiri osnovni razredi zaposlitev v EU so naslednji:

- *A razred: višje osebje – načrtovalci, pogajalci in menedžerji*; kvalifikacija, ki je potrebna za vstop v ta razred, je univerzitetna izobrazba. Najnižja stopnja je A8, najvišja A1. Vključuje tudi tolmače in prevajalce (razred LA). Profesionalne izkušnje so potrebne za razred A7 in višje razrede, za razred A8 le-te niso potrebne.
- *B razred: nadzorniki*; kvalifikacija, ki je potrebna za vstop v ta razred, je uspešno zaključena višja srednješolska izobrazba. Najnižja stopnja je B5, najvišja B1. Kandidati morajo imeti tudi poklicne izkušnje na delovnem področju, za katerega se prijavljajo.
- *C razred: pisarniško osebje, tajništvo*; kvalifikacija, ki je potrebna za vstop v ta razred, je uspešno zaključena nižja srednješolska izobrazba oziroma podobno. Najnižja stopnja je C5, najvišja C1.
- *D razred: kurirji, arhivarji*; kvalifikacija, ki je potrebna za vstop v ta razred, je uspešno zaključena osnovna šola. Najnižja stopnja je D4, najvišja D1. Veliko od teh del je bilo privatiziranih (povzeto po <http://www.eu-careers.com>).

5.1.2. Pripravništvo

V okvirju institucij EU lahko mladi diplomanti z univerzitetno izobrazbo opravljajo tudi pripravništva. Le-ta ponujajo v EP, EK, Svetu EU, Evropskem sodišču, Računskem sodišču Ekonomsko-socialnemu odboru, Odboru regij in pri ombudsmanu od 3-5 mesecev. Kandidati potrebujejo univerzitetno izobrazbo in državljanstvo EU ali pridružene članice, iz držav tretjega sveta se lahko prijavi le omejeno število kandidatov.

Pripravnik lahko dobi za delo skromno plačilo, a obstajajo tudi neplačana pripravništva. Delo, ki ga opravljajo pripravniki, je podobno delu mladih uradnikov razreda A.

5.1.3. Drugo osebje (začasno, pomožno in agencijsko osebje)

Institucije EU poleg stalnega osebja, ki se izbira na odprtih tekmovanjih, zaposlujejo tudi omejeno število začasnega in pomožnega osebja kot tudi agencijskega osebja s pogodbami za določen čas. Te pogodbe sklenejo institucije, službe ali agencije za vsak posamičen primer in so neodvisne od dejavnosti EPSO.

Tako dela za začasno osebje niso objavljena v medijih, ampak le na javnih straneh institucij oziroma agencij. Najboljši kandidati so izbrani na podlagi kvalifikacij in izkušenj. Izbranim se ponudi začasna pogodba za obdobje 3 let, ki se lahko podaljša še za 1 leto. Za zapolnitev posebnih potreb nekaterih institucij je ponujeno tudi omejeno število pogodb za pomožno osebje A, B, C in D razreda. Te pogodbe največkrat trajajo maksimalno 12 mesecev in lahko s podaljšanjem dosežejo največ 3 leta.

Številne možnosti na različnih področjih obstajajo za jezikovne službe, v katere spadajo prevajalci in tolmači.

5.1.4. Raziskovalno osebje

Osebje na področju raziskovanja dela v večini za generalni direktorat EK za raziskovanje in razvoj, skupni raziskovalni center in informacijsko družbo ter v generalnih direktoratih za podjetništvo, ribištvo, energijo, transport ali okolje (povzeto po spletnih straneh EPSO).

Na tem mestu moram opozoriti na reforme, ki so se zgodile na področju administracije zaradi procesa širitve EU. Zato bom v nadaljevanju povzela nekaj ključnih sprememb, ki jih bo prinesla ta administrativna reforma in ki so ključne za mojo diplomsko nalogo.

5.2. REFORMA OSEBJA

Ob prihajajoči širitvi EU je EK predlagala najbolj obširno administrativno reformo, odkar so bili sprejeti ukrepi za osebje leta 1968. Ta reforma predstavlja končni produkt procesa, ki se je začel že v začetku leta 2000, ko je EK objavila Belo knjigo o administrativni reformi. Cilj te reforme je usposobiti javno upravo za nalogo, da bo služila pol milijarde evropskim državljanom. Torej javna uprava, ki se bo odzvala javnosti in ki je učinkovita, stalna, transparenta in neodvisna.

Jedro reforme politike osebja predstavlja ostrejši in transparentnejši sistem napredovanja na osnovi delovnih dosežkov, modernizacijo in izboljšanje delovnih pogojev (povečanje izobraževanja), okrepitev vloge menedžmenta, sodobna določila za fleksibilne delavske in starševske dopuste ter korektne postopke glede neizpolnjevanja delovnih obveznosti.

Zaradi hitrega spreminjanja profilov služb v zadnjih desetletjih osebje EU na veliko področjih ni dosegalo standardov za dinamično, transparentno in učinkovito administracijo. Zato se je EU odločila, da bodo od 1. januarja 2003 dalje imele institucije EU na voljo medinstitucionalni urad za rekrutacijo (ERO – the European Recruitment Office), ki bo zagotavljal uporabo modernih in standardiziranih postopkov v procesu rekrutiranja (povzeto po Staff reform⁴). Na tem mestu sem izpostavila določilo EK o ustanovitvi posebnega Urada za izbor osebja, za katerega je bilo takrat predvideno drugačno poimenovanje (ERO namesto EPSO).

Sodobna administracija, ki je odprta v svet, mora biti fleksibilna in odgovorna. Zato so cilji reforme na področju karierne strukture: večja odgovornost, povečana motivacija in obveznosti, jasne vzpodbude za dobro opravljanje dela v doživljenjski karieri ter zmanjšanje osnovnih kategorij osebja iz 4 kategorij na 2 funkcijski skupini in nova karierna struktura s 16 razredi. Osnovni dve funkcijski skupini bosta tako:

- Pomočniki (assistants – ast.), ki bodo zamenjali osebje razredov B in C in bodo zaposleni v razredu od 1 do 4 ter se bodo lahko povzpeli do razreda 11.
- Uradniki (administrators – ad.), osebje razreda A, ki bodo zaposleni od razreda 5 do 16 (glej tabelo 5.2.5).

⁴ [http:// europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf), 10. 6. 2004.

Tabela 5.2.5: Primerjava med staro in novo karierno strukturo

Razredi v novem sistemu: pomočniki	Razredi v novem sistemu: uradniki	Razredi v dosedanjem sistemu	Stopnje v novem sistemu	Pričakovan letni plačni količnik za uspešnost
1 ⁵			5	33 %
2		C5 + D3	5	33 %
3		C4 + D2 +	5	33 %
4		C3 + D1	5	33 %
5	5 ⁶	B5 + C2	5	25 % in 33 % ⁷
6	6	C1 + B4	5	25 % in 33 %
7	7	A8 + B3	5	25% in 33 %
8	8	A7 + B2	5	25 % in 33 %
9	9		5	20 % in 25 %
10	10	A6 + B1	5	20 % in 25 %
11	11	A5	5	25 %
	12	A4	5	25 %
	13		5	20 %
	14	A3	3	
	15	A2		
	16	A1		

Vir: [http:// europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf), 10. 6. 2004.

Nova struktura dopušča veliko bolj dolgotrajno, nepretrgano obliko razvoja kariere, v smislu odgovornosti in plačila ter lažje napredovanje pomočnikov na višje položaje.

Vsako napredovanje od razreda 1 do 16 bo, za razliko od prejšnjega sistema, vključevalo enak odstotek povečanja pri plači. Vsak razred bo imel 5 stopenj (prej 8) in v vsakem razredu se lahko plača poviša štirikrat (za povišanje iz najvišjega razreda v naslednji razred namreč ni plačnega dodatka).

⁵ Pomočniki – razredi od 1 do 11

⁶ Uradniki – razredi od 5 do 16

⁷ Razlikovanje plačnega količnika za uspešnost – na levi strani so navedeni količniki za pomočnike, na desni pa za uradnike.

Povečale se bodo tudi vstopne zahteve za novo osebje – najmanj višja srednješolska izobrazba in triletno delovne izkušnje za službeno mesto stalnega osebja.

Prehodne določbe reforme vsebujejo pristop dveh faz, ki ne bo zahteval ponovne klasifikacije osebja, ampak preimenovanje že obstoječih razredov. V prvi fazi bodo obstoječe strukture trenutnih štirih razredov (A, B, C, D) umetno ohranjene za prehodno obdobje dveh let z dodajanjem nadaljnjih razredov. V drugi fazi pa bo temu dveletnemu prehodnemu obdobju sledila združitev štirih podskupin v dve funkcionalni skupini, uradnike in pomočnike (glej tabelo 5.2.6).

Tabela 5.2.6: Razredi v prehodnem obdobju

Prejšnji razred	Novi (vmesni) razred	Prejšnji razred	Novi (vmesni) razred	Prejšnji razred	Novi (vmesni) razred	Prejšnji razred	Novi (vmesni) razred
A1	A*16						
A2	A*15						
A3/LA3	A*14						
A4/LA4	A*12						
A5/LA5	A*11						
A6/LA6	A*10	B1	B*10				
A7/LA7	A*8	B2	B*8				
A8/LA8	A*7	B3	B*7	C1	C*6		
		B4	B*6	C2	C*5		
		B5	B*5	C3	C*4	D1	D*4
				C4	C*3	D2	D*3
				C5	C*2	D3	D*2

Vir: [http:// europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf), 10. 6. 2004.

Reforma prinaša spremembe tudi v določilih o pogojih za zaposlitev drugih uslužbencev (začasno, pogodbeno in pomožno osebje ter neodvisni nacionalni strokovnjaki), kjer bo prišlo do poenostavitve, v nekaterih primerih celo do ukinitve določenih oblik zaposlitev.

Določena področja, ki jih zajema reforma, so že bila urejena leta 2002 (ustanovitev EPSO), določena ne potrebujejo sprememb (izobraževanje), druga pa naj bi bila popolnoma izvršena do leta 2004 (karierna struktura, pogodbeno osebje).

Sama reforma upravljanja s človeškimi viri bo sicer povišala administrativne stroške, a bo dolgoročno prinesla prihranek. Stroški se bodo povišali zaradi prehoda na novo karierno strukturo in uvajanja novih ukrepov (izobraževanje, itd.). To povečanje stroškov v prehodnem obdobju se bo nato odrazilo v prihrankih zaradi manjše porabe na novo rekrutiranega osebja in spremenjenih kategorij (povzeto po Staff reform).

Spletna stran EPSO ponuja med drugim tudi uporabne informacije, naslove in napotke glede bivanja (o državi, nastanitvah itd.), kajti večina zaposlenih bo delala v Luksemburgu ali Bruslju, veliko nadaljnjih povezav glede načrtovanih tekmovanj, tekmovanj, ki trenutno potekajo, ter tekmovanj, ki so se že iztekla, primere testov ter naslove pomembnih organizacij v državah članicah, ki organizirajo tečaje za concours (predizbirni postopek) v svojih matičnih državah. Na tem mestu ne smem prezreti dejstva, da je pod Slovenijo vpisana Upravna akademija, kar se mi zdi zelo pozitivno.

Podani so tudi podatki o informacijski pisarni (delovni čas, naslov, e-mail) ter nekaj najpogostejših vprašanj z odgovori (povzeto po spletnih straneh EPSO).

5.3. NATEČAJI ZA ZAPOSILITEV V INSTITUCIJE EU IN USPEŠNOST SLOVENCEV

S članstvom Slovenije v EU so se slovenskim državljanom odprle možnosti za zaposlitev v institucijah EU, ki jih v njihovem imenu objavlja in izvaja EPSO na spletni strani <http://europa.eu.int/epso>. Prav tako lahko veliko informacij o zaposlitvah v Bruslju najdete na spletni strani <http://www.eurobrussels.com>. Ta stran že od leta 2001 predstavlja "vodič" glede možnosti zaposlitve v Bruslju. Stran poleg lastne nadvse zanimive predstavitve in objave konkretnih ponudb po delovnih mestih ponuja koristne, splošne informacije o iskanju zaposlitve.

Zaradi širitve EU je tako predvidenih okrog 4.700 novih delovnih mest za deset novih držav članic EU v institucijah EU. Evropska komisija, kot največja delodajalka med institucijami EU, je že v začetku leta 2003 objavila predviden načrt zaposlovanja, v katerem namerava v naslednjem sedemletnem obdobju, do leta 2010, zaposliti 3.441 novih uradnikov, od tega 134

Slovencev. V okviru 134 mest za Slovenijo je 7 mest na srednji uradniški ravni (A3-A5), 2 mesti na visoki uradniški ravni (A2, direktor) ter eno mesto generalnega direktorja (A1). EK je pri izračunu za zaposlitev osebja iz posameznih držav pristopnic upoštevala naslednje kriterije: število prebivalcev, število glasov v Svetu EU in sedežev v EP. Za Slovenijo je izračun ugoden, saj ji pripada 3,9 odstotkov novih delovnih mest, medtem ko populacija Slovenije predstavlja 2,7 odstotkov prebivalcev novih držav članic EU (http://www.gov.si/mzz/slovenija_in_eu/zaposlovanje_v_EU.html/, 26. 5. 2004).

Javni razpisi bodo potekali praktično za vsa mesta uradnikov, razen za komisarje ali generalne direktorje. Določene izjeme oziroma posebni pogoji pri zaposlovanju bodo le za dve kategoriji: visoki uradniki in lingvisti. Zaradi posebnih pogojev bo v sedemletnem obdobju organiziranih več razpisov (concours), katerih glavni kriterij bo ustrezna kvalifikacija (http://www.sigov.si/mzz/slovenija_in_eu/zaposlovanje_25_05_2003.html, 18. 4. 2004).

In čeprav so institucije EU za mnoge privlačen delodajalec, pot do službe v njih ni niti lahka niti kratka. Kajti izpolnjevanje razpisanih pogojev še zdaleč ni dovolj za zaposlitev v le-teh. Sam postopek izbiranja kandidatov, ki se želijo zaposliti v institucijah EU za nedoločen čas, traja povprečno eno leto, zainteresirani kandidati pa morajo uspešno opraviti tudi preizkus znanja - concours. Le-ta poteka v treh delih. Prvi del predstavlja predizbirni test, ki preverja poznavanje EU in posameznih strokovnih področij, na katere se nanaša razpis, ter numerične in verbalne sposobnosti kandidata. Če kandidat uspešno opravi ta predizbirni test, se upošteva njegov rezultat, ki ga je dosegel na drugem delu oziroma pisnem preizkusu. Ta obsega esej in analizo določenega konkretnega problema. Kandidati za prevajalska mesta se v tem delu soočijo s prevodom tekstov iz dveh tujih jezikov v slovenščino. Gre namreč za uradne jezike, razširjene EU, obvezno pa je odlično znanje vsaj enega od treh glavnih jezikov: angleščine, francoščine ali nemščine. Najuspešnejši kandidati se nato uvrstijo v tretji krog, kjer jih čaka ustni del oziroma intervju s člani natečajne komisije v Bruslju (<http://www.mnz.si/si/1990.php?ID=142>, 18. 5. 2004).

Toda zaposlovanje oseb, ki bodo uspešno opravile concours, bo predvidoma potekalo postopoma, kar pomeni, da oseba z uspešno opravljenim concoursom ne bo takoj dobila službe v EU. Po uspešno opravljenem concoursu bodo kandidati le uvrščeni na t.i. rezervne sezname, kjer bodo morali počakati, da se pojavi potreba po njihovem zaposlovanju s strani institucij, ki jih bodo nato zaposlile (<http://www.mladina.si/dnevnik/39738/>, 18. 4. 2004).

V procesu izbiranja kandidatov EPSO tako opravi le del naloge, in sicer izbere le najbolj primerne kandidate, torej tiste, ki so zadostili pogojem razpisa. Drugi del naloge – sam vpoklic ljudi, ki jim določena institucija ponudi službo, opravi ta služba sama. EPSO torej ne izbira delavcev v imenu drugih institucij, ampak opravi le prvi postopek preverjanja primernosti kandidatov (Štor, 2003: 41).

Opozoriti je potrebno le še na dejstvo, da lahko na razpisih vsakič, ko se pridružijo nove članice, med seboj tekmujejo le državljani iste države ali drugače povedano: Slovenci bodo tekmeci samo Slovencem. Razpisi namreč upoštevajo zaposlitvene kvote za posamezno državo, ker sledijo evropske institucije pri zaposlovanju načelu enakomerne in proporcionalne zastopanosti predstavnikov držav članic EU (Čebular, 2003: 88). V prihodnje, torej ob uspešni zasedbi delovnih mest po nacionalnih zaposlitvenih kvotah, pa bodo na natečajih lahko sodelovali vsi državljani držav članic EU, kar bo vplivalo na ostrejšo konkurenco za prosta delovna mesta v EU (<http://www.mnz.si/si/1990.php?ID=142>, 18. 5. 2004).

EPSO je pripravil tudi okvirne številke o tem, koliko posameznikov naj bi zaposlili iz vsake države pristopnice. Iz Slovenije naj bi bilo predvidoma: v razredu A8 skupaj 65 kandidatov (25 iz področja javne uprave, 20 iz prava, 10 iz ekonomije in 10 iz finančne revizije), 135 prevajalcev v razredu LA8, 95 kandidatov za administrativno osebje razreda C5/C4 in 40 pravnikov lingvistov razreda A7/A6. Torej skupaj je za Slovenijo predvidenih 335 kandidatov, vendar bo dokončno število sprejetih odvisno od uspešnosti na testiranju (http://www.sigov.si/mzz/slovenija_in_eu/zaposlovanje_25_05_2003.html, 18. 4. 2004).

Izven javnih razpisov bo Slovenija dobila še mesto evropskega komisarja, ki ga bo predlagala slovenska vlada. Na neposrednih volitvah v EP bomo Slovenci izvolili sedem slovenskih poslancev. Slovenija bo imenovala tudi sodnika za Evropsko sodišče in revizorja za Računsko sodišče ter svoje predstavnike v Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij, Evropsko investicijsko banko in Evropsko centralno banko (Čebular, 2003: 89).

Postopek izbora kandidatov se razlikuje glede na funkcionarsko ali uradniško delovno mesto: Slovenija je z vstopom v Evropsko unijo dobila enega evropskega komisarja. Kandidata za evropskega komisarja na predlog vlade države članice potrdi Svet EU, kandidat pa opravi tudi t.i. "hearing"(zaslišanje) v EP. Vsaka od držav pristopnic naj bi v naslednjih petih letih predlagala tudi enega generalnega direktorja (razred A1) in direktorja (razred A2). Testiranje strokovne usposobljenosti visokih uradnikov je doslej potekalo prek posebnega organa v sestavi Komisije - CCA (Consultative Committee on Appointments) na podlagi pisnih in ustnih

testov, nato pa je strokovno usposobljenost preveril še evropski komisar, pristojen za področje določenega generalnega direktorata. Končno odločitev o imenovanju visokega uradnika je sprejel kolegij evropskih komisarjev. Evropska komisija še ni sprejela odločitve o načinu in času rekrutiranja upravnih menedžerjev srednjega ranga (razred A3 - A5). Izbor teh kandidatov bo opravil EPSO. Le-ta na svoji spletni strani (europa.eu.int/epso) redno objavlja razpise in nato izvaja testiranje (concours) za nižje uradnike (rang A7/A8), prevajalce pomočnike (razred LA), pomočnike administratorjev (razred B) in sekretarje-tajnice (razred C) (<http://www2.gov.si/svez/svez-web.NSF/0/f2edb8d015a0915dc1256e7e00390396?Ope...>, 7. 5. 2004).

Doslej je EPSO objavil že številne razpise (27. november 2002 - 10. januar 2003, razpis za začasne zaposlitve pravnikov in prevajalcev v času priprav na širitev Evropske unije z desetimi novimi državami članicami; 3. april - 16. maj 2003, razpis za konferenčne tolmače za jezike držav pristopnic, med njimi tudi za slovenski jezik; 22. maj - 24. junija 2003, razpis za redne zaposlitve A8 - upravni delavci s področja evropske javne uprave, prava, ekonomije ali finančne revizije, prevajalci pomočniki, sekretarji (tajniško-administrativna dela); 1. do 11. julij 2003, razpis za pravnike lingviste; 15. april do 23. maj 2003 razpis za vodje oddelka v prevajalski službi (splošna in pravna kategorija) za jezike držav pristopnic, med njimi tudi za slovenski jezik in še nekateri drugi (<http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/844-127/>, 18. 5. 2004).

V prvem razpisu, namenjenem predvsem državljanom držav pristopnic za začasne zaposlitve v času širitve EU, je bilo razpisanih 1100 delovnih mest. Iz Slovenije se je na ta razpis prijavilo 710 oseb, pogoje razpisa je izpolnjevalo 674 oseb (Štor, 2003: 43). Za razpisana prosta delovna mesta je izpolnjevalo pogoje kar 22.075 kandidatov iz 25 držav EU. Institucije EU so nato rekrutirale 708 kandidatov, od tega 57 Slovencev (http://europa.eu.int/epso/auxiliary/figures-procedure_en.htm, 18. 6. 2004). Tako so Slovenci že v letu 2002 pokazali veliko zanimanja za zaposlovanje v institucijah EU in tudi njihova uspešnost je bila velika (8,1 % rekrutiranega osebja).

Prvi val organiziranih tekmovanj je EPSO objavil v aprilu za tolmače (LA8), vodje jezikovnih enot (LA3), pravnike prevajalce (LA7/LA6), maja pa so sledila tekmovanja za upravne delavce s področja evropske javne uprave, prava, ekonomije in finančne revizije (A8), prevajalce pomočnike (LA8) ter sekretarje - tajnice (C5/C4). Cilj EPSO za ta tekmovanja je

bil narediti prvi seznam uspešnih kandidatov, ki bodo na razpolago institucijam EU že od datuma razširjene EU (EPSO press release, 22. 5. 2003).

V novembru 2003 so nato v Bruslju in desetih pridruženih državah članicah potekala prva tekmovanja za prevajalce (LA8), tajnice (C5/C4), na katere se je prijavilo približno 12300 kandidatov, od tega 681 Slovencev (EPSO press release, 21. 11. 2003).

V decembru so sledila tekmovanja za razred A8. Na testiranja za delovno mesto A8 je prijave poslalo 1.081 Slovencev, le 31 pa jih razpisnim pogojem ni zadostilo. Tako se je za delo na področju evropske javne uprave prijavilo 517 Slovencev - službo jih bo dobilo 25, na testiranje jih je povabljenih 501. Za področje prava je zanimanje pokazalo 207 Slovencev, povabljeni so 204 ljudje, EU pa jih namerava zaposliti 20. Zanimanja za področje ekonomije je bilo večje, saj se je za 10 delovnih mest prijavilo 314 Slovencev, le sedem manj pa jih je povabljenih na testiranje. Najmanj slovenskih državljanov, 43, pa se je prijavilo za revizorja - zaposlitev jih bo, tako kot ekonomistov, našlo 10, testiranja pa se jih lahko udeleži 38 (<http://www.mladina.si/dnevnik/39738/>, 18. 4. 2004). Na delovno mesto prevajalca pomočnika LA8 se je prijavilo 318 kandidatov iz Slovenije, od katerih jih je 305 bilo povabljenih na testiranje in za delovno mesto tajnic C4/C5 441 kandidatov, od katerih jih lahko pristopi k testom 420. EU bo iz Slovenije zaposlila 135 prevajalcev pomočnikov in 90 kandidatov za tajniško osebje (EPSO press release, 5. 12. 2003).

V februarju 2004 je EPSO objavil prve rezultate natečajev za delovna mesta, ki so potekala v novembru in decembru 2003. Od približno 17.000 kandidatov, ki so se prijavili na razpisana delovna mesta, je bilo na predizbirnih testih uspešnih približno 6.000 kandidatov. Težave so se pojavile le na določenih področjih (finančna revizija), kjer se je v veliko državah prijavilo manjše število kandidatov, kot je bilo razpisanih delovnih mest. EPSO bo navedeno upošteval pri nadaljnjih tekmovanjih v prihodnosti.

Slovenci so na omenjenih tekmovanjih dosegli naslednje rezultate. Predizbirni postopek za razred A8 je opravljalo 397 Slovencev, od katerih je bilo uspešnih 114. Le-ti so se potegovali za 65 prostih delovnih mest. Največja konkurenca je bila na področju evropske javne uprave, kjer je od 229 kandidatov bilo uspešnih 61, na področju prava jih je bilo od 80 kandidatov na testih bilo uspešnih 35, na področju ekonomije je bilo od 79 kandidatov uspešnih 15 in na področju revizije so od 9 sodelujočih bili uspešni le trije kandidati. Slovenija ima presežke kandidatov na treh področjih, le na področju finančne revizije je opazen viden primanjkljaj, saj je od desetih razpisanih delovnih mest bilo na predizbirnih testih uspešnih le troje kandidatov. Izpostavila bi uspešnost slovenskih kandidatov na področju evropske javne uprave, ki je bila 26,6 %, v primerjavi s celotno uspešnostjo na tem področju v vseh desetih

državah, ki je bila 22,7 %. V povprečju so bili Slovenci uspešnejši od povprečja v desetih državah članicah.

Splošna uspešnost Slovencev za razred A8 je bila 28,7 %, povprečje skupne uspešnosti v vseh desetih državah članicah pa je bilo 22,8 %. Dan podatek zopet jasno prikazuje višjo uspešnost Slovencev od povprečja v novih državah članicah EU.

Za razred tajnic (C5/C4) je od 158 Slovencev bilo na predizbirnih testih uspešnih 87 kandidatov, ki se potegujejo za 90 mest, kar pomeni zopet primanjkljaj glede na razpisana delovna mesta. Na tem mestu je treba poudariti, da je za ta razred prišlo pisat teste zelo malo število prijavljenih kandidatov. Za pomočnika prevajalca je bilo od 184 Slovencev na omenjenih testih uspešnih 155 oseb (EPSO press release, 6. 2. 2004-1).

V začetku leta 2004 so potekali ustni izpiti za vodje jezikovnih oddelkov (A3), za katera je bilo zahtevano minimalno deset let izkušenj. EPSO je razpisal malce več kot 100 prostih delovnih mest (63 za splošno specializacijo in 45 za pravno specializacijo). Za Slovenijo je predvidenih 12 mest (7 za splošno in 5 za pravno specializacijo). Od tega se je za splošno specializacijo prijavilo 25 Slovencev, od katerih jih je 7 povabljenih k pisnim preizkusom. Za pravno specializacijo sta se prijavila le dva Slovenca, od katerih je pogoje za natečaj izpolnjeval le eden kandidat.

Za pravnike lingviste je bilo prijavljenih 45 Slovencev, 33 jih je smelo opravljati natečaj, katerega se je dejansko udeležilo le 28 kandidatov. Pri pomočnikih prevajalcih pa je predvidenih 500 prostih delovnih mest za vseh deset držav članic EU. Iz Slovenije se je prijavilo 48 kandidatov, od katerih jih je bilo 14 povabljenih na intervjuje (EPSO press release, 6. 2. 2004-2).

Prvi rezervni sezname za razred A8 (pomočniki uradnikov) in tajnice bodo znani do konca septembra 2004. Kot je bilo pričakovati, bodo določena prosta delovna mesta ostala nezasedena, ker zanje ni bilo ustreznih kandidatov. To je predvsem opazno pri manjših državah in jezikih kot tudi na specializiranih področjih. Toda ti primanjkljaji bodo upoštevani v nadaljnjih tekmovanjih. Ne glede na omenjeno, so rezultati v celoti gledano pozitivni in odražajo dobro kvaliteto kandidatov.

Iz Slovenije jih je bilo iz razreda A8 na intervju povabljenih 41 kandidatov s področja evropske javne uprave, 13 iz prava, 10 iz ekonomije ter le eden s področja finančne revizije. Tako imamo po teh podatkih premalo število kandidatov na področju prava (7 manj) ter revizije (9 manj) glede na predvidena prosta delovna mesta. Skupaj je bilo na ustne teste povabljenih 65 Slovencev za 65 prostih delovnih mest. Še slabše je na področju razreda C (tajnice), kjer je bilo na intervju povabljenih le 58 kandidatov, ki se potegujejo za 90 mest

(EPSO press release, 18. 5. 2004). Ob predpostavki, da bi bilo na intervjuju uspešnih vseh 58 kandidatov iz Slovenije, bi še zmeraj ostalo neizpolnjenih 32 delovnih mest (več kot tretjina). Navedeno bi lahko ocenila kot dejstvo, da kljub izrednemu zanimanju in velikemu številu sodelujočih na concoursu, uspejo res le najboljši oziroma da so kriteriji izbora za zaposlovanje v institucije EU visoki.

EK je 20. aprila 2004 objavila javni razpis za 10 delovnih mest razreda A2. Kajti leta 2004 namerava EK zaposliti 5 od 10 predvidenih generalnih direktorjev (A1) in 25 od predvidenih 42 direktorjev (A2), ostale pa do leta 2008. EPSO je 30. aprila 2004 objavil razpis za zaposlitev upravnih menedžerjev srednjega ranga (A3 do A5), ki je trajal do 1. junija 2004

(<http://www2.gov.si/svez/svez-web.NSF/0/f2edb8d015a0915dc1256e7e00390396?Ope...>, 7. 5. 2004). Gre za tekmovanja za delovno mesto vodja enote institucije EU in v okviru teh tekmovanj je predvidenih 160 prostih delovnih mest. To so tudi prva tekmovanja v okviru širitve na ravni srednjega menedžmenta, za katera potrebujejo kandidati desetletne profesionalne izkušnje. Omenjena tekmovanja pokrivajo pet specializiranih področij: pravo, ekonomija/statistika, revizija/finance, evropska javna uprava in informacijska tehnologija/PR (EPSO press release, 30. 4. 2004).

6. REPUBLIKA SLOVENIJA IN ZAPOSLOVANJE V INSTITUCIJAH EU

6.1. UVOD

S polnopravnim članstvom Slovenije v EU se odpirajo številne možnosti na področju zaposlovanja v institucijah EU. Večnacionalna EU namreč temelji na uravnoteženi zastopanosti vseh narodov v upravi EU. Tako se bo po prvih ocenah zaradi zgodovinske širitve na deset novih držav bruseljska administracija okrepila za 14 odstotkov. Toda Evropska komisija se je odločila, da bo v naslednjih letih dala prednost pri zaposlovanju državljanom iz novih držav članic (<http://www.mnz.si/si/1990.php?ID=142>, 18. 5. 2004). To je razmeroma malo, če imamo v mislih, da se bo članstvo EU povečalo za 66 odstotkov, število uradnih jezikov pa kar za 82 odstotkov (Tušar, 2003: 18).

Omenjena dejstva o širitvi EU in priložnostih za zaposlitev v institucijah EU so zanimive tudi za veliko število Slovencev. Na žalost pa sem ugotovila, da o izbrani tematiki v Sloveniji ni bilo veliko govora. Še najbolj so v medijih in na različnih spletnih straneh objavljene informacije o razpisih za določena delovna mesta v institucijah EU. Največ informacij o izbrani tematiki sem našla na spletnih straneh Ministrstva za notranje zadeve (MNZ) in znotraj MNZ na straneh Upravne akademije, Ministrstva za zunanje zadeve ter Službe vlade za evropske zadeve. Na splošno bi na tem mestu dodala, da sem imela kar nekaj težav pri iskanju primerne literature, ki je ni ravno veliko.

Veliko zanimivih in koristnih informacij o možnostih zaposlovanja v institucijah EU sem našla na internetni strani, katere namen je bil lastna promocija prodaje paketov za uspešno pripravo na concours in predstaviti možnost kariere v institucijah EU. Stran je ponujala tudi koristne nasvete za pripravo na natečaje za izbor v institucije EU, opisala dela v EU, podala opis kategorij in tipe zaposlitev v EU ter še veliko drugega (povzeto po <http://www.eu-careers.com>). Z eno besedo zelo uporabna stran, ki jo je ob zanimanju za tovrstno tematiko vredno obiskati.

Nadalje je nekaj informacij mogoče najti tudi na spletni strani Inštituta za evropske študije. To je zasebni zavod, ustanovljen leta 2001 in kot tak prvi v Sloveniji specializiran za evropske študije. Med cilji inštituta bi izpostavila pomoč, poučevanje mladih ter izdajanje strokovnih publikacij s področja evropskih študij (<http://www.evropski-institut.si/index.htm>, 17. 5. 2004).

Na strani Ministrstva za notranje zadeve v EU kotičku pa lahko najdete tudi zelo zanimivo povezavo za brošuro Poklicne poti v institucijah EU v slovenščini.

»Pričujoča brošura, ki jo izdaja Evropski urad za izbor osebja, predstavlja uvod v možnosti za poklicne poti v institucijah Evropske unije. Vodila vas bo skozi prijavni postopek, odgovorila na vaša najpogostejša vprašanja in povedala, kje dobiti več informacij.« (Evropski urad za izbor osebja, 2003: 2)

Brošura je zelo koristna, saj vsebuje veliko uporabnih informacij in naslovov, kjer lahko dobite dodatne oziroma podrobnejše informacije o navedenih stvareh.

V začetku brošura oriše EPSO, ki sem ga podrobneje predstavila že v predhodnem poglavju. Preden nadaljuje z opisi institucij EU, nam publikacija izpostavi ugotovitev, da obstajajo možnosti za zaposlitev v vseh institucijah EU. V nadaljevanju opiše zaposlitev v EU kot izziv, kajti le-ta je brez primere. Prav tako obstaja veliko različnih možnosti za predstavnike različnih ved za poklicno pot v institucijah EU. Opisane so tudi posamezne kategorije delovnih mest (A, B, C, D), ki sem jih opisala v drugem poglavju te diplomske naloge.

Na kratko so opisani še postopek izbora, usposabljanje zaposlenih, možnosti pripravnštva ter podatki o plačah zaposlenih. Na koncu so podana še pogosta vprašanja z odgovori ter naslovi pomembnih spletnih strani (Evropski urad za izbor osebja, 2003: 4).

Če povzamem, brošura je napisana tako, da poskuša pritegniti zanimanje čim večjega števila bralcev le-te, in v strnjeni obliki predstavi pogloblitve informacije o možnosti zaposlovanja v institucijah EU. Zagotovo se mi zdi primerna za vsakogar, ki ga na kakršenkoli način zanima delo v institucijah EU.

6.2. DEJAVNOSTI DRŽAVE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA V INSTITUCIJAH EU

Težave pri pridobivanju informacij so se pojavile tudi na tem mestu. Predvidevam, da je to najverjetneje zaradi specifičnosti tematike in ker je tematika novejšega izvora.

V začetku bi omenila besede ministra za notranje zadeve, dr. Rada Bohinca, ki je ob obisku gospoda Neila Kinnocka, podpredsednika Evropske komisije, v Sloveniji dejal, da ne dvomi o usposobljenosti slovenskih uradnikov. Izrazil je namreč prepričanje, da je Slovenija na poti, da bo njena uprava tudi znotraj evropskega delovanja predvsem visoko kakovostna in profesionalna, politično neodvisna, se približala uporabnikom ter bila racionalna in učinkovita. Tako bodo ob številnih usposabljanjih po ministrovem mnenju slovenski kandidati brez večjih težav ustrezali strogim razpisnim pogojem

(<http://www.mnz.si/si/194.php?ID=174>, 7. 5. 2004). Podano mnenje ministra Bohinca je zagotovo zelo vzpodbudno za slovenske javne uslužbence.

Prva izmed takšnih dejavnosti so seminarji s področja evropskih zadev, ki jih izvaja Upravna akademija (v letu 2004 jih je kar dvajset), ter priprave na natečaj za zaposlitev v institucijah EU (concours). Tudi te priprave izvaja Upravna akademija že drugo leto v sodelovanju s francoskim centrom za evropske študije iz Strasbourga. Do sedaj so bile sicer priprave na sodelovanje na natečaju prednostno namenjene le udeležencem programa Fast stream, toda skladno z odločitvijo vlade je bilo usposabljanje v jeseni leta 2003 organizirano za vse državljane, ne glede na njihovo zaposlitev v javnem ali zasebnem sektorju. Tako je bil izveden niz pripravljalnih seminarjev o tehnikah in metodah opravljanja natečaja za zaposlitev v institucijah EU, katerega stroške so pokrili udeleženci s kotizacijo (Miglič, 2003: 38).

Nadalje naj omenim podelitev petih kadrovskih štipendij za podiplomski študij v tujini, za delo na področju evropskih zadev za študijsko leto 2003/2004, ki jih je podelila vlada RS. Poleg le-teh so pomembne še štipendije za podiplomski študij na College of Europe (Uradni list RS št. 117/2003, dne 28. novembra 2003), ki jih je razpisala Ad futura. Ad futura je znanstveno-izobraževalna fundacija RS, ki jo je ustanovila vlada RS leta 2001 z namenom, da se zagotovi pogoje za mednarodno mobilnost študentov in raziskovalcev in s tem pospeši razvoj intelektualnega kapitala.

Javne razpise za podiplomski študij na College of Europe je od leta 1997 izvajala Služba vlade za evropske zadeve, a je leta 2003 s sklepom vlade to vlogo prevzela fundacija Ad futura. V letu 2004 bo tako Ad futura za omenjen College of Europe podelila osem štipendij. Število štipendij bo odvisno od števila kandidatov, ki bodo uspešno opravili preizkus in bili sprejeti na College of Europe. Omenjeni razpis je bil objavljen v decembru 2003, zaključen 31. januarja 2004, trenutno pa potekajo postopki odločanja o dodelitvi štipendij. Predviden je tudi že razpis za leto 2005/2006, ki bo v decembru 2004 (povzeto po strani <http://www.ad-futura.si> 10. 6. 2004).

Slovenija je bila tudi edina kandidatka, ki je s pomočjo uporabe evropskega predpristopnega denarja (sredstva iz programa Phare), zaposlila strokovnjake za potrebe vstopa Slovenije v EU. Ti ljudje so bili večinoma zaposleni izven državne uprave in so se nato po dveh letih in pol redno zaposlili kot javni uslužbenci v ključnih resornih organih, v katerih so delali. Prav tako se je iz tega denarja zagotovila pomoč za štipendiranje podiplomskega študija na že omenjenem College of Europe. Dr. Rado Genorio, namestnik direktorja Službe vlade za evropske zadeve je še povedal, da je velik delež Slovencev, ki že dela v Bruslju (misija,

začasna zaposlitev v evropskih institucijah) prav tistih, ki so se zaposlili ali šolali z denarjem Phare (Klasinc, 2003: 10-12).

Že v času približevanja Slovenije EU pa je vlada RS sprejela zelo pomemben dokument – Strategijo usposabljanja in izpopolnjevanja za povečanje administrativne sposobnosti pred vstopom v EU.

6.2.1. Strategija usposabljanja in izpopolnjevanja za povečanje administrativne sposobnosti pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo

Ključnega pomena za nastanek strategije države je bilo poročilo Evropske komisije za leto 1999 o napredku Slovenije pri vključevanju v EU. Kajti Slovenija bo morala biti ob pristopu v EU sposobna zanesljivo in trajno izvajati ter uveljavljati pravni red EU. Iz vsega navedenega naj bi po ocenah kar okoli 60 delavcev v državni upravi ali preko 10.000 zaposlenih (tukaj niso upoštevani zaposleni v vojski in policiji) bilo tesno povezanih z nalogami, ki izhajajo iz članstva v EU. Ta program usposabljanja in izpopolnjevanja je zato potrebno izvajati tudi po vključitvi Slovenije v EU (glej Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 3-5).

Cilj te strategije je omogočiti in pospešiti proces usposabljanja ključnih slovenskih upravnih delavcev za izvajanje nalog, ki jih prinaša članstvo v EU. V ta namen se morajo zagotoviti ustrezni pogoji in materialna sredstva, ki so potrebna za ta program. Program se primarno nanaša na obdobje 2000 do 2002, čeprav so nekatere komponente tega programa stalnega značaja (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 6-7).

Pomembno se mi zdi izpostaviti naslednjo trditev v strategiji: »Program usposabljanja in izpopolnjevanja upravnih delavcev in funkcionarjev za delovanje v okviru Evropske unije je ena izmed ključnih nalog, ki jih mora Republika Slovenija izvajati že pred vključitvijo v Evropsko unijo, saj bo le tako v polni meri sposobna zagotavljati pozitivne učinke članstva v tej integraciji.« (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 8). Takšna naravnost v tako pomembnem državnem dokumentu, se mi zdi zelo pozitivna, saj jasno kaže na zavedanje o pomembnosti tega programa, za uspešnejše delovanje Slovenije v EU.

Pomembni sta tudi dve opravljeni analizi potreb po usposabljanju in izpopolnjevanju na področju evropskih zadev v dveh Phare projektih. Analiza prvega projekta Usposabljanje in izpopolnjevanje v javni upravi je namreč pokazala, da imajo različne kategorije upravnih delavcev precej različne potrebe po usposabljanju na področju evropskih zadev, a hkrati potrebujejo določena dodatna znanja. Analiza projekta Podpora usposabljanju zaposlenih v oddelkih za evropske zadeve pa je pokazala, da je potrebno zagotoviti usposabljanje in

izpopolnjevanje s področja evropskih zadev ter oblikovati tudi posebno informacijsko podporo in podporo za lastno samostojno usposabljanje in izpopolnjevanje delavcev (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 9).

Strategija je predvidoma do konca leta 2002 zajela celo vrsto opredeljenih ciljnih skupin upravnih delavcev in funkcionarjev, dodatnemu številu upravnih delavcev naj bi se omogočilo še usposabljanje oziroma samoizobraževanje s pomočjo interneta, intraneta in drugih elektronskih omrežnih tehnologij (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 10).

Program zajema usposabljanje in izpopolnjevanje petih prioritarnih ciljnih skupin, katerih predvideno število oseb v omenjenem obdobju je prikazano v tabeli 6.2.1.7.

Tabela 6.2.1.7: Načrt usposabljanja po številu oseb v okviru posamezne ciljne skupine, ki jih je treba usposobiti v letih 2000, 2001 in 2002

	2000 (A)	2001 (B)	2002 (C)	skupaj: A+B+C
CILJNA SKUPINA 1 – "Fast stream" skupina		50	50	100
CILJNA SKUPINA 2 – visoki upravni delavci ⁸	50	400	600	1.050
CILJNA SKUPINA 3 – funkcionarji v upravi		100	100	200
CILJNA SKUPINA 4 – pripravniki		100	100	200
CILJNA SKUPINA 5 – ostali ⁹	300	2.000	2.000	4.300
SKUPAJ	350	2.650	2.850	5.850

Vir: (2000) Strategija usposabljanja in izpopolnjevanja za povečanje administrativne sposobnosti pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo, Ministrstvo za notranje zadeve, Ljubljana.

⁸ Najvišje kategorije visokih upravnih delavcev: državni podsekretarji, svetovalci vlade, podsekretarji ter specialisti za evropske zadeve iz ministrstev in drugih upravnih organov.

⁹ Ostali višji upravni in upravni delavci

Kot je razvidno iz tabele 8, je najpomembnejša prva ciljna skupina, skupina mlajših oseb z univerzitetno izobrazbo (v upravi ali izven nje), ki imajo do pet let delovnih izkušenj v upravi in v starosti do 33 let, ter delajo ali bodo delali na področju evropskih zadev, t.i. Fast stream skupina (program Fast stream bo podrobneje predstavljen v nadaljevanju diplomske naloge). Dodala bi le še to, da naj bi bil ta program najbolj kompleksen del te strategije in da je že v strategiji deležen velike pozornosti. Strategija namreč izpostavlja uspeh programa, ki bo v celoti odvisen od ustrezne politične in finančne podpore. Prav tako so v prilogi strategije podana osnovna izhodišča programa Fast stream (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 12). Na tem mestu je dobro viden poudarek, ki je dan temu programu, saj je program izpostavljen v prilogi strategije, nenazadnje pa se omenja tudi uspešnost programa, ki je tako kot preostale stvari vezana na določene dejavnike.

V drugo ciljno skupino spadajo tri kategorije višjih upravnih delavcev, in sicer: državni podsekretarji, svetovalci vlade in podsekretarji; ter specialisti na področju evropskih zadev, ki bodo najbolj obremenjeni z delom v okviru obstoječih institucij EU (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 13).

Tretjo ciljno skupino predstavljajo funkcionarji v vladi, torej državni sekretarji na ministrstvih ter predstojniki in namestniki predstojnikov vladnih služb in organov v sestavi.

Četrto ciljno skupino predstavljajo pripravniki, ki naj bi bili vključeni v intenzivnejše usposabljanje na področju evropskih zadev, t.i. "evropripravniki".

V zadnjo, številčno najširšo, peto ciljno skupino prištevamo vse višje upravne delavce in upravne delavce, ki se bodo pri svojem delu ukvarjali oziroma srečevali z evropskimi zadevami in bi morali poznati vsaj osnove delovanja EU in njenih institucij.

Strategija nenazadnje predvideva tudi vzpostavitev visoke kakovostne izvajalske strukture za izgradnjo in izvajanje sistema usposabljanja in izpopolnjevanja na področju evropskih zadev, za katero naj bi skrbela Upravna akademija (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 14-16).

Glede financiranja usposabljanja in izpopolnjevanja navedenih ciljnih skupin pa strategija navaja, da ga je potrebno zagotoviti iz domačih (proračunskih) sredstev ter iz sredstev tuje tehnične pomoči (Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: 18).

Omenila bi le še Strategijo nadaljnega razvoja slovenskega javnega sektorja 2003 – 2005, ki navaja, da je bil razvoj javne uprave v letih 1997-2002 povezan s procesom vključevanja Slovenije v EU. Le-ta med izvedenimi ukrepi omenja tudi ukrepe za boljšo usposobljenost uslužbencev (posebej na področju evropskih zadev).

V nadaljevanju strategija med izvedenimi aktivnostmi do junija 2003 navede ciljno usposabljanje oziroma izvajanje programov usposabljanja na področju evropskih zadev (v skladu z leta 2000 sprejeto strategijo) s poudarkom na programu Fast stream (Vlada RS, 2003: 16).

6.2.2. Program "FAST STREAM"

"Fast stream" je program intenzivnega specializiranega usposabljanja na področju evropskih zadev za tiste mlajše uslužbence v upravi, ki želijo svojo poklicno pot nadaljevati v okviru institucij EU oziroma nameravajo svojo kariero graditi na enem izmed številnih področij, povezanih z EU.

Temeljni cilj tega programa je torej pomagati udeležencem programa pri pripravi na natečaje za zaposlitev v eni izmed institucij EU oziroma povečati njihove možnosti za uspeh na teh natečajih, kajti tudi interes Vlade RS je, da se v Bruslju zaposlijo najsposobnejši mlajši kadri iz uprave (glej Ministrstvo za notranje zadeve, 2002: 4).

Program so pripravili in ga skupaj organizirajo Ministrstvo za notranje zadeve (Urad za organizacijo in razvoj uprave, sedaj Direktorat za javno upravo, ter Upravna akademija), Služba vlade RS za evropske zadeve in Kadrovska služba vlade RS. Zasnovan je na britanskem "European Fast stream Programme" (EFS), ki je bil predstavljen in se je začel izvajati leta 1991, slovenski "Fast stream" program pa je bil prvič predstavljen jeseni leta 2000.

V okviru triletnega programa se udeleženci podrobno seznanijo s političnim in ekonomskim ozadjem evropskih integracij, pravnimi temelji in razvojnimi procesi EU ter z institucionalno strukturo in kompleksnostjo procesa sprejemanja odločitev v okviru EU. Tako je program "Fast stream" razdeljen na usposabljanje zunaj in znotraj organa, v katerem udeleženec dela.

Usposabljanje v okviru organa pomeni, da so udeleženci programa ves čas trajanja programa zaposleni v svojem matičnem organu, kjer večino časa posvetijo usposabljanju znotraj resorja in se usposabljujejo po programu.

Program usposabljanja izven programa zajema seminarski del, izpopolnjevanje znanja tujih jezikov, individualni študij literature ter usposabljanje v tujini oziroma "stažiranje" v kateri izmed institucij EU, misiji RS pri EU v Bruslju ali diplomatsko-konzularnih predstavništvih Slovenije v državah članicah EU (Ministrstvo za notranje zadeve, 2002: 4-6).

Organizator programa usposabljanja - Ministrstvo za notranje zadeve, matični organ udeleženca programa ter udeleženec sklenejo posebno pogodbo o usposabljanju, v kateri so

določene vse medsebojne pravice in obveznosti, ki so jih le-ti prevzeli. Uspešnost programa je bistveno odvisna od sodelovanja med Upravo akademijo, upravnimi organi, iz katerih prihajajo udeleženci programa, ter motiviranosti in resnosti udeležencev programa.

Finančna sredstva za izvajanje usposabljanja so zagotovljena v okviru posebnih namenskih sredstev državnega proračuna, ki so dodeljene organizatorju programa (Ministrstvo za notranje zadeve, 2002: 6-7). S tem usposabljanje udeležencev finančno ne obremenjuje, kar prav tako predstavlja pomemben segment programa.

Kot sem omenila že prej, zahteva program od organa in udeleženca določene obveznosti, ki so zapisane v pogodbi. Organ se zaveže, da bo udeležencu programa zagotovil najboljše pogoje za pripravo na natečaj za zaposlitev v eni izmed institucij EU oz. da udeležencem programa, ki jim ne bo uspelo na natečaju za zaposlitev v eni izmed institucij EU, ne bo prekinil delovnega razmerja za nedoločen čas. Nadalje bo organ v skladu s predpisi in možnostmi omogočil tem udeležencem programa hitrejše napredovanje in ustrezno delovno mesto glede na pridobljena dodatna znanja in izkušnje oziroma izkazane sposobnosti. Udeleženec se zaveže, da bo tudi sam storil vse, da bo čim bolj pripravljen za natečaj za zaposlitev v eni izmed institucij EU (redna udeležba na vseh oblikah usposabljanja in individualno usposabljanje) ter da bo po končanem programu ostal v delovnem razmerju v matičnem organu vsaj toliko časa, kolikor je trajal program usposabljanja. Te obveznosti je udeleženec prost v primeru uspešnosti na concoursu (Ministrstvo za notranje zadeve, 2002: 6-8).

Vključitev v program poteka tako, da organizator programa upravne organe vsako leto povabi, da prijavijo določeno število zaposlenih, ki izpolnjujejo razpisne pogoje. Le-ti so naslednji: univerzitetna izobrazba, opravljen strokovni izpit, znanje najmanj dveh tujih jezikov ter izkazan interes na področju evropskih zadev (Ministrstvo za notranje zadeve, 2002: 8). Na tem mestu moram dodati, da je bil v prvi generaciji postavljen še dodaten pogoj oziroma starostna omejitev, in sicer starost do 33 let. Vendar ta kriterij pri ostalih generacijah ni bil upoštevan.

Nato organi sami izvedejo interni izbor ter posredujejo organizatorju programa prijave izbranih kandidatov za vključitev v program. Ti kandidati so po poteku roka za prijavo povabljeni k izbirnemu postopku, ki poteka v dveh delih. Najprej v pisnem delu, ki poteka v tujem jeziku, ugotovi organizator poznavanje osnovnih dejstev o EU. V ustnem delu, ki poteka v obliki intervjuja, se kandidati osebno predstavijo izbirni komisiji. Na koncu komisija objavi končni izbor, obvesti o njem vse kandidate ter pozove izbrane in njihove organe k podpisu tristranske pogodbe o usposabljanju. S podpisom te pogodbe je udeleženec tudi formalno vključen v program (Ministrstvo za notranje zadeve, 2002: 8).

V programu se mi zdijo zanimiva določila glede možnosti odločitve udeležencev po zaključku programa. Kajti ta predvidevajo, da se lahko udeleženci ob neuspehu na natečaju ali celo po uspehu na natečaju in odločitvi, da se kljub temu ne bodo zaposlili v Bruslju, po koncu programa posvetijo delovnim nalogam v slovenski javni upravi (Ministrstvo za notranje zadeve, 2002: 8). Povedano nakazuje na precej velikodušno ravnanje države, ki v bistvu udeležencem samim prepušča končno izbiro o nadaljevanju lastne poklicne poti.

Generacije programa Fast stream

Na koncu bi le še predstavila rezultate vseh štirih generacij programa »Fast stream«. Podala bom le število udeležencev za posamezno generacijo, preostali podatki o udeležencih so zbrani v publikacijah o tem programu. Naj le dodam, da je večina udeležencev iz državne uprave (ministrstva in organi v njihovi sestavi kot npr. agencija, urad, služba idr.) ter manjše število udeležencev predstavnikov lokalne samouprave (npr. mestne občine v Sloveniji).

Prva generacija programa "Fast stream" je začela s programom že leta 2001 in ga lani, v letu 2003, tudi že zaključila. Sam program se je sicer začel že leta 2000, ko so upravni organi za vključitev v ta program prijaviili 65 kandidatov. Po izbirnem postopku se jih je v program uvrstilo samo 20, dejansko se je vključilo v program le 11 udeležencev oz. podpisalo pogodbo le 10 kandidatov. Druga generacija leta 2002 je bila podobna prvi. Od 64 prijavljenih kandidatov je bilo na izbirnem postopku uspešnih le 20, pogodbe o usposabljanju je podpisalo 18 kandidatov, torej več kot prejšnje leto. Tretja generacija leta 2003 je pokazala manjše zanimanje za ta program, saj je k izbirnemu postopku pristopilo le 36 kandidatov, v sam program se jih je lahko vključilo 13. Pogodbo je nato podpisalo 11 kandidatov, od katerih so 3 kandidati od pogodbe odstopili in tako je v generacijo 2003 vključenih le 8 kandidatov (Ministrstvo za notranje zadeve, 2004: 6-7).

Tudi letos, v letu 2004, je potekal izbor za četrto generacijo omenjenega programa. Rok za oddajo prijav v letu 2004 je bil 10. februar 2004. Po podatkih, ki sem jih prejela iz Upravne akademije, se je za četrto generacijo prijavilo najmanjše število kandidatov v vseh dosedanjih generacijah. V izbirni postopek se je vključilo 28 kandidatov, od tega je bilo uspešnih 11 kandidatov. Ena kandidatka je nato odstopila od podpisa pogodbe in tako se bo najverjetneje v četrto generacijo vključilo deset novih udeležencev. Vendar na Upravni akademiji še čakajo na dve podpisani pogodbi, medtem ko imajo osem pogodb že vrnjenih in podpisanih (podatek posredovan od Upravne akademije po elektronski pošti dne 18. 6. 2004).

6.3. EMPIRIČNI DEL - RAZISKAVA

6.3.1. Uvod

Pri preučevanju literature sem ugotovila, da bo osrednji del moje diplomske naloge predstavljal ravno program Fast stream, ki je, kot sem že povedala, namenjen najbolj ambicioznim in mladim sposobnim javnim uslužbencem RS. Tako sem se odločila, da bom udeležencem omenjenega programa posredovala vprašalnik s 15 vprašanji (glej prilogo B). Analiza, ki bo sledila v nadaljevanju, temelji na podlagi pridobljenih odgovorov iz vprašalnika. S pomočjo analize zbranih podatkov bom dodatno poskušala preveriti hipotezo, ki sem si jo zastavila že v uvodu.

Hipoteza 1: Država je s svojimi dejavnostmi omogočila dobro pripravo slovenskih javnih uslužbencev za delo v institucijah Evropske unije.

V raziskavo so bili vključeni udeleženci treh generacij programa Fast stream. Program se je začel že leta 2001 in se nadaljeval vsako naslednje leto. V času pisanja te diplomske naloge se je medtem končal tudi izbor za leto 2004 oziroma za četrto generacijo, ki se bo pridružila prejšnjim generacijam. Vprašalnik z uvodnim dopisom sem poslala navedenim udeležencem s pomočjo elektronske pošte, saj so bili njihovi elektronski naslovi edini podatek, ki sem ga imela na voljo. Vprašalnik je bil poslan 36 kandidatom programa Fast stream (10 iz prve generacije, 18 iz druge generacije in 8 iz tretje generacije).

Prve težave so nastopile že pri pošiljanju vprašalnika, saj nekateri izmed elektronskih naslovov niso bili pravilni in tako tem udeležencem nisem mogla posredovati vprašalnika. Napačni so bili štirje naslovi in pri teh sem nato poskušala ugotoviti, kaj je narobe. Kot v preteklosti, sem se obrnila na Sandro Seketin-Lestan, iz Upravne akademije, s prošnjo, kako navezati stike s temi udeleženci, katerih elektronski naslovi so očitno bili nepravilni. Sandra Seketin-Lestan mi je v odgovoru posredovala tri nove naslove, za eno udeleženko so pa tudi na Upravni akademiji imeli le znan naslov, ki pa ni bil pravilen. Tako moram povedati, da je bilo skupno število uspešno poslanih vprašalnikov 35. V spremnem dopisu sem med drugim napisala, da prosim za odgovor v roku desetih dni. Ker pa je bil odziv precej slab, sem se po preteku prvega roka odločila, da ga podaljšam še za nadaljnjih sedem dni, skupaj torej sedemnajst dni. Na mojo prošnjo se je od 35 vključenih udeležencev programa odzvalo 11 udeležencev (31,4 %) oziroma skoraj tretjina treh generacij udeležencev programa Fast

stream. Od teh enajstih udeležencev mi jih je deset vrnilo vprašalnike po elektronski pošti in eden po navadni pošti. Na koncu naj le še pripomnim, da se navedeni odstotki v analizi vprašalnikov nanašajo na enajst udeležencev programa Fast stream, ki so vrnilo izpolnjen vprašalnik in tako sodelovali v raziskavi.

6.3.2. Omejitve

Preden začnem z analizo, bi rada opozorila na omejitve, ki so se pojavile pri zbiranju relevantnih podatkov. V glavnem sem bila omejena že s tem, da sem imela od izbrane ciljne skupine (udeleženci programa Fast stream) omejene podatke, ki so bili podani v publikaciji o programu Fast stream. Tako je bilo mogoče stopiti v stik z njimi le preko elektronskih naslovov, kar je zame precej neoseben pristop. Nato sem se zaradi slabe odzivnosti na prvo prošnjo o sodelovanju odločila, da podaljšam čas za pridobivanje podatkov. To se je na koncu obrestovalo, a še zmeraj je bila odzivnost omenjene ciljne skupine slabša od pričakovane. Vzrokov za slab odziv je najverjetneje več. Sama mislim, da zaradi prevelike zaposlenosti, nezainteresiranosti, mogoče tudi zaradi obdobja dopustov ... Na koncu je torej sodelovala približno tretjina udeležencev programa Fast stream, kar se mi zdi vseeno dovolj za preverjanje hipoteze. Čeprav bi na tem mestu dejala, da sem pričakovala in si tudi želela večjo odzivnost.

6.3.3. Analiza

Program Fast stream je že bil podrobno predstavljen, tako me je v vprašalniku predvsem zanimalo subjektivno mnenje udeležencev o programu. Naj le dodam, da s strani izvajalcev programa – Upravne akademije, v času pisanja te diplomske naloge še ni bila izvedena nikakršna evalvacija programa. Zato me je zanimalo, zakaj oziroma iz kakšnih razlogov so se ti posamezniki odločili, da se vključijo v program Fast stream. Pri podajanju razlogov za vključitev v program je bilo pretežno navedenih več vzrokov. Največ udeležencev oziroma osem (72,7 % respondentov) se je za program odločilo zaradi zanimanja in pridobivanja dodatnih znanj na področju evropskih zadev, več kot polovica oziroma šest udeležencev (54,5 % respondentov) zaradi zaposlitve v eni izmed institucij EU. Nekateri so navedli tudi specifične zadeve glede EU (npr. znanje o načinu delovanja, odločanje, strukturi EU itd.). Po dva udeleženca (18,2 % respondentov) sta se odločila za vključitev v program zaradi možnosti (kariernega) napredovanja in možnosti izobraževanja ter zaradi učenja tujih jezikov,

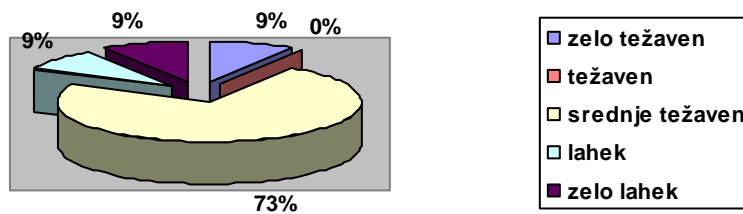
pri čemer je bila izpostavljena francoščina. Ostali udeleženci so omenili še naslednje vzroke: zaradi potreb na delovnem mestu, možnosti zaposlitve v RS, navezovanja novih stikov z udeleženci programa, seminarjev doma in v tujini, usposabljanja v tujini ter nenazadnje tudi zaradi olajšanja priprav za concours. Osebnostno se mi zdijo odgovori pričakovani, saj se je glavna udeležencev za program odločila predvsem zaradi zaposlitve v institucijah EU in znanja na področju evropskih zadev. Pozitivno se mi zdi tudi, da je velikokrat omenjena tujina, ker bodo bodoči "evrobirokrati" gotovo veliko časa preživel doma.

Pogoji vključitve v program

Naslednje vprašanje se je nanašalo na pogoje vključitve v program Fast stream. Na tem mestu moram pripomniti, da se je nekaj obrazložitvev odgovorov nanašalo tudi na sam izbirni postopek programa, ki je bil vključen v naslednje vprašanje. Toda ker sta vprašanja in tematiki medsebojno močno povezani, sem se odločila, da bom podala odgovore takšne, kot so bili podani, četudi so bili izven okvirja samega vprašanja. Tako glede pogojev za vključitev v program večina udeležencev (7 od 11 oziroma 63,6 % respondentov) meni, da niso zahtevni. V obrazložitvi so zapisali, da so pogoji realni in pravi, da je potrebno pokazati le interes za delo v institucijah EU in da je zahtevano osnovno znanje, ki si ga lahko pridobi vsak. Nekateri so bili celo mnenja, da je selekcija nejasna in da dopušča vstop v program tudi neambicioznim uslužbencem ter da bi lahko bili tudi bolj zahtevni, da bi prišli skozi "sito" oziroma selekcijski postopek zares najbolj motivirani posamezniki. Eden izmed udeležencev ni podal odgovora na vprašanje, trije pa menijo, da so pogoji zahtevni. Kajti za vstop v program moraš študirati literaturo ter razmišljati po "evropsko" in da postopki zahtevajo določeno predznanje, kar je sicer pozitivno. V splošnem bi se priključila mnenju večine, ki meni, da pogoji za vključitev v program niso zahtevni. Sem namreč mnenja, da meje morajo biti in da je potrebno za takšne programe izbrati res najboljše in najbolj ambiciozne posameznike. Zato se mi zdi potrebno, da imajo kandidati že določeno znanje iz evropskih zadev, ki naj bi ga s pomočjo tega programa le še utrdili in poglobili.

Predizbirni postopek

Graf 6.3.3.1.: Ocena predizbirnega postopka za program Fast stream



Vir: Izpolnjeni vprašalniki.

Kar osem oziroma večina udeležencev je menila, da je bil predizbirni postopek za program Fast stream srednje težaven. Eden udeleženec meni, da je bil postopek zelo težaven, eden, da je bil lahek, in eden celo, da je bil zelo lahek (glej graf 6.3.3.1). Dan rezultat se ujema s prejšnjimi odgovori, da pogoji za vključitev v program Fast stream niso zahtevni. Lahko bi torej rekla, da odraža izbirni postopek programa Fast stream ustrezno težavnost za večino udeležencev.

Pozitivne/negativne strani programa

Pri vprašanju, kaj je bilo udeležencem všeč/ni bilo všeč v programu je bilo podanih veliko različnih odgovorov, med katerimi so se nekateri tudi ponovili. Petim udeležencem (45,5 % respondentov) so bili najbolj všeč seminarji, štirim (36,4 % respondentov) dobri in ugledni predavatelji, trem (27,3 % respondentov) sistem izobraževanja in možnost izobraževanja v tujini ter literatura in dvema (18,2 % respondentov) srečanje in spoznavanje udeležencev programa, možnost stažiranja ter učenje francoščine. Posamezen udeleženec je navedel še intenzivne priprave, brezplačno prejemanje časopisa European Voice, dobro podajanje snovi s praktičnimi primeri, tehnike reševanja problemov, pokrivanje številnih tem in pridobitev širokega znanja iz seminarjev. Izpostaviti moram tudi pohvale na račun organizatorja – Upravne akademije, saj je bil program Fast stream zelo dobro organiziran in organizatorji so po mnenju ene izmed udeleženk tudi zelo razumevajoče sprejemali predloge in pobude udeležencev programa. Zagotovo je zelo vzpodbudno, da udeleženci izpostavijo organizatorja in so zadovoljni z njegovim delom in angažiranostjo. Tako lahko na tem mestu delo države oziroma Upravne akademije kot izvajalke programa ocenim kot pozitivno.

Najmanj vseh jim je bilo nesistematično podajanje snovi na začetku seminarja in nepovezanost posameznih modulov znotraj samega seminarja, kjer naj bi se določena tematika "drobila" na več modulov. Preostale omenjene stvari se po moji presoji nanašajo bolj na osebno raven, saj so omenjene težave s koordiniranjem službe s študijem, obvezna vključitev v seminarje za celotno državno upravo, ki so za udeležence programa presplošne narave ter nejasna prihodnost udeležencev Fast stream. V celoti gledano prevladujejo pozitivne stvari, kajti iz odgovorov je očitno, da je bilo udeležencem programa vseh veliko stvari v programu. Morda bi se dalo kaj postoriti glede podajanja snovi, za preostalo delo pa menim, da je bilo izredno dobro opravljeno, kar so potrdili tudi udeleženci programa.

Težave v okviru programa

Udeleženci programa Fast stream večinoma niso imeli težav z upravnim organom v okviru programa. Takšno je bilo mnenje sedmih udeležencev (63,6 % respondentov). Ti so navedli, da se je organ strinjal z njihovo vključitvijo v program in tako jim je bilo omogočeno sodelovanje na vseh seminarjih doma in v tujini. Toda tudi na tem mestu je bila izpostavljena potreba po usklajevanju aktivnosti glede programa in delovnih obveznosti, kajti biti udeleženec programa Fast stream zahteva veliko odsotnosti. Na žalost so štirje udeleženci programa (36,4 % respondentov) imeli težave z upravnim organom. Težave so se nanašale na nepripravljenost in nezainteresiranost nadrejenih glede izpolnjevanja obveznosti po programu. Udeleženci so zato včasih morali izostati od seminarjev zaradi dela na delovnem mestu ter morali pojasnjevati in opravičevati vlogo, cilje ter pomembnost programa Fast stream. Navedeno bi lahko ocenila kot premajhno poznavanje in tudi premajhno pripisovanje pomembnosti programa pri nadrejenih teh udeležencev. Presenečena sem predvsem nad dejstvom, da so kot upravni organi prevzeli odgovornost in se s pogodbo obvezali za določene dolžnosti iz programa Fast stream, med katerimi je predvideno omogočanje odsotnosti iz delovnega mesta zaradi obveznosti programa. Najverjetneje ob podpisu pogodbe niso bili preveč pozorni nad tem določilom oziroma je v realnosti to določilo preseglo njihova pričakovanja. Upam le, da se bo tem udeležencem položaj izboljšal, saj zagotovo ni enostavno poleg delovnih obveznosti, obveznosti iz programa Fast stream ter vsakdanjih življenjskih obveznosti vložiti trud in energijo še za pojasnjevanje in opravičevanje obveznosti iz programa njihovim nadrejenim, ki bi morali imeti navedene stvari za samoumevne.

Individualne priprave na concours

Poleg pogodbenih obveznosti iz programa so se razen enega udeleženca programa vsi tudi sami individualno pripravljali na concours. Ta podatek gotovo nakazuje na resnost in discipliniranost kandidatov, četudi je znotraj programa predviden individualen študij. Kot samostojne priprave je največ anketirancev navedlo študij literature, spremljanje aktualnih dogodkov iz časopisa, iskanje podatkov po internetu, spremljanje dnevnih novic preko televizije, utrjevanje tujih jezikov, študijske poti v tujino. Opozorila bi le na izjavo enega izmed udeležencev programa, ki je napisal, da bi bile skupne priprave absolutno premalo. Ta izjava dodatno potrjuje dejstvo, da je kljub intenzivnemu programu Fast stream potrebno vložiti tudi veliko lastnega truda in dela za uspeh na concoursu.

Pogodbene obveznosti

S strani organizatorja programa Fast stream so bile izvedene vse pogodbene obveznosti, ki so bile predvidene v programu. Takšno mnenje je podprlo deset udeležencev, torej vsi, razen enega, ki je bil nasprotnega mnenja. Tukaj je ponovno vidno zadovoljstvo udeležencev z organizatorjem (Upravno akademijo), kar zopet potrjuje dobro delovanje s strani organizatorja. Dano zadovoljstvo z organizatorjem pa je prav tako že bilo podano s pohvalami udeležencev za organizatorja pri prejšnjih vprašanjih.

Druge težave

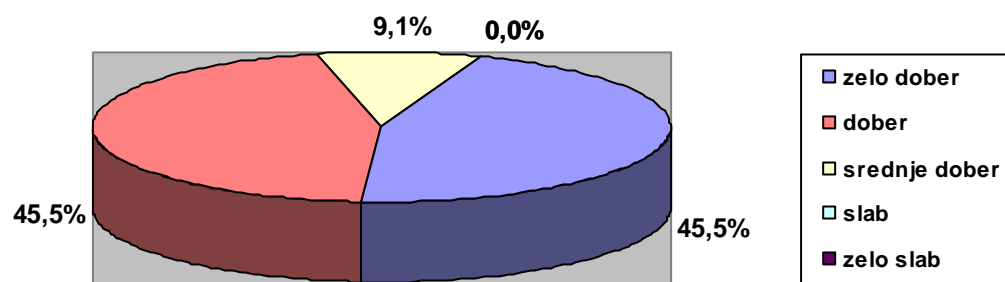
Večina udeležencev ni imela nikakršnih drugih težav znotraj programa. Težave sta imela le dva udeleženca, pri čemer je eden navedel, da prisotnost na seminarjih zaradi delovnih obveznosti ni bila mogoča. Druga udeleženka pa je opozorila na problem stažiranja pri Evropski komisiji v tujini. Udeleženka je bila namreč razočarana, da vlada udeležencev programa Fast stream ni obravnavala prioritarno in je ta mesta zasedla z drugimi kandidati. S tega vidika je dejanje države malce nerazumljivo, saj po eni strani financira program Fast stream in njene udeležence, po drugi strani pa so udeleženci omenjenega programa obravnavani enako kot ostali udeleženci v državni upravi. S podano izjavo bi se strinjala, saj bi država enostavno morala poskrbeti, da dobijo možnost stažiranja pri Komisiji udeleženci programa Fast stream, katerih cilj je zaposlitev v institucijah EU. Nerazumljivo in neracionalno je namreč, da pri takšnih izborih ti udeleženci nimajo nobenih prednosti.

Možnosti za zaposlitev v institucijah EU

Udeležencem programa Fast stream so se možnosti za zaposlitev v institucijah EU zaradi vključitve v program Fast stream povečale. S tem se je strinjala večina udeležencev, in sicer kar devet oziroma 81,8 % respondentov. Udeleženci so s programom pridobili veliko novega znanja in se tudi psihično pripravili na concours; pridobili so veliko praktičnih informacij za opravljanje concoursa; se intenzivno in resno pripravljali na concours z različnimi izvajalnimi tehnikami; imeli možnost izobraževanja pod strokovnim vodstvom; pridobili veliko znanja s področja angleške terminologije zaradi predavanj, ki so večinoma potekala v tujem jeziku, ter so jim bila omogočena potovanja v tujino. Navedeni razlogi jasno prikažejo pridobljene prednosti udeležencev programa Fast stream, ki so se jim po besedah enega izmed udeležencev preprosto zaradi same vključitve v program povečale možnosti za uspešno izvedbo natečaja, kar je pogoj za iskanje zaposlitve v institucijah EU. Toda dvema izmed udeležencev programa se zdi, da se jim možnosti za zaposlitev v institucijah EU niso povečale, ker program omogoča le ciljno izobraževanje za opravljanje concoursa (kar bi sicer lahko izkoristila država pri zasedbi delovnih mest v misiji RS v Bruslju) in četudi si uspešen na concoursu, si moraš službo poiskati sam. Čeprav se s povedanim strinjam, ne morem zanemariti dejstva, ki sem ga navedla že prej, da je uspešnost na concoursu pogoj za zaposlitev v institucijah EU. Zato vseeno menim, da so se z vključitvijo v program Fast stream udeležencem programa zagotovo povečale možnosti za zaposlitev v institucijah EU.

Ocena programa

Graf 6.3.3.2: Ocena programa Fast stream



Vir: Izpolnjeni vprašalniki.

Udeleženci programa Fast stream so le-tega ocenili kot zelo dobrega oziroma dobrega (glej graf 6.3.3.2). Pet udeležencev je program ocenilo kot zelo dober, enako število kot dober in eden udeleženec kot srednje dober. Pridobljen podatek me ni presenetil, saj so udeleženci

programa že v predhodnih odgovorih podali pozitivne ocene in nakazali prednosti programa. Nihče izmed udeležencev se ni odločil za odgovora, da je program slab oziroma zelo slab. Program kot tak je po mojem mnenju zagotovo pravilno zastavljen, kar samo še potrjuje ocena anketirancev, ki so bili neposredni udeleženci le-tega.

Vloga države

S trditvijo, da država s programom Fast stream ni naredila dovolj glede pomoči slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucijah EU se strinja sedem udeležencev (63,6 % respondentov). Zopet je bil izpostavljen problem z nadrejenimi ter težko koordinacijo med programom in delovnimi nalogami, prav tako država ni jasno predstavila koristi programa in v program je bilo vključenih premalo število ljudi, domnevno zaradi omejenih finančnih sredstev. Omenjeno je bilo tudi dejstvo, da je bil prvič v zgodovini za vse države pristopnice concours organiziran v tujem jeziku. Štirje udeleženci (36,4 % respondentov), so mnenja, da je država s programom Fast stream naredila dovolj. Le-ti so dejali, da je bil program primeren za usposabljanje posameznikov, ki so se prijavili na concours, in da je država za udeležence programa naredila veliko. V končni fazi pa je dejansko odvisno od vsakega posameznika, ali bo izkoristil vse možnosti in potencialne, pridobljene v programu. Programa se je imel možnost udeležiti tudi vsak javni uslužbenec, ki je uspešno opravil predizbirni postopek, in takšno izobraževanje je pomembno ne le za uspeh na concoursu, ampak tudi za delo v državni upravi. Le da se na tem mestu pojavlja vprašanje, kaj bo z veliko večino udeležencev programa Fast stream, ki niso bili uspešni na concoursu. Gre torej za problem, da država nima načrta, kako izkoristiti izobražen kader, ki bo ostal v Sloveniji, po koncu programa. In kljub temu, da je Fast stream zelo dober in kvaliteten program, bi država morala poskrbeti za večjo informiranost o programu v državni upravi, še posebej pri nadrejenih. Nadalje bi bilo potrebno razširiti cilje in vizije programa glede umestitve udeležencev programa na primerna delovna mesta, ki so povezana s področjem evropskih zadev. Tukaj bi lahko izkoristili izkušnje udeležencev programa iz tujine, saj bi morda lahko naredili kakšne povezave med institucijami EU in domačimi institucijami. Izboljšati bi morali pretok informacij znotraj državne uprave o zaposlovanju v institucijah EU in nenazadnje bi morali povečati tudi finančna sredstva za tovrstne programe, saj bi na ta način omogočili še večjo dostopnost programa širšemu krogu ljudi. Pri tem vprašanju je zelo lepo vidna kritična ocena vloge države, da je naredila premalo na področju zaposlovanja javnih uslužbencev v institucije EU. Opazi se tudi zaskrbljenost udeležencev glede pomanjkljivo zastavljenih ciljev programa, kaj se bo zgodilo s tistimi ljudmi, ki bodo neuspešni na concoursu in bodo ostali doma. Sam

program med drugim za te udeležence res predvideva izboljšanje položaja s pridobljenim znanjem ter ohranitev delovnega razmerja v upravnem organu, a nikjer ni dejansko navedeno, kako bo to v resnici izvedeno. Postavi se vprašanje, ali sploh imajo v vseh teh upravnih organih delovno mesto oziroma naloge, kjer bodo lahko udeleženci programa s pridom in veseljem uporabili ter pokazali pridobljeno znanje, seveda ob predpostavki, da bodo za novo delo tudi ustrezno finančno nagrajani. Kajti bila bi velika škoda, da bi ostal ta potencial (znanje udeležencev programa) neizkoriščen.

Preostale dejavnosti države

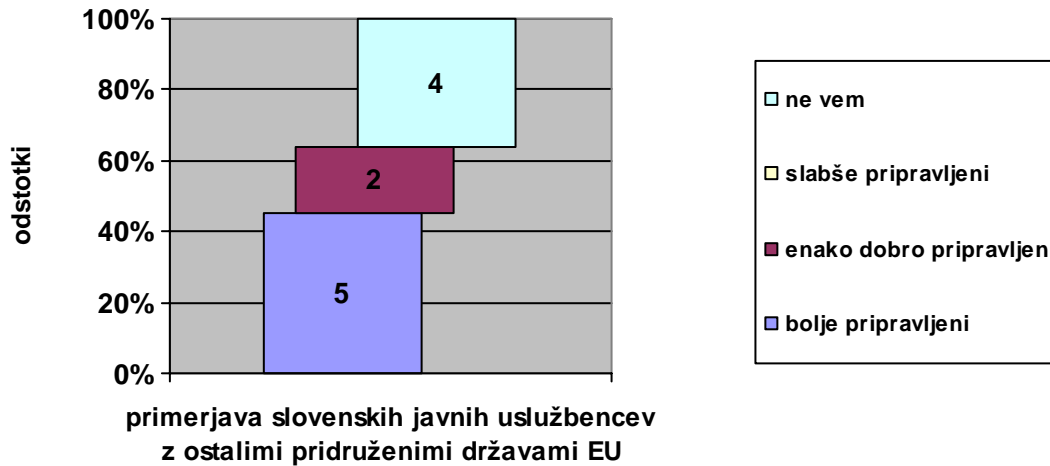
Ugotovitev, da država ni ravno posvetila veliko dejavnosti, da bi pripomogla slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucijah EU, so potrdili tudi udeleženci programa Fast stream. Kar devet (81,8 %) jih namreč ne pozna nobenega drugega programa oziroma načina države za pomoč slovenskim javnim uslužbencem glede zaposlitve v evropske institucije. Dva udeleženca sta navedla obliki pomoči države, in sicer kratka izobraževanja o poteku concoursa tudi za tiste, ki niso del programa Fast stream ter štipendije RS za podiplomski študij s področja evropskega prava. Glede prve oblike pomoči države je najverjetneje mišljen seminar Upravne akademije o pripravah na opravljanje natečaja za zaposlitev v institucijah EU. Ta seminar je res bil organiziran od Upravne akademije v sodelovanju s Službo vlade RS za evropske zadeve in je bil namenjen vsem slovenskim državljanom, prijavljenim na concours. Glede državne politike štipendiranja na žalost ne morem podati konkretne ocene, saj z njo nisem seznanjena. Sem pa mnenja, da država zagotovo premalo spodbuja iskanje ustreznih kadrov s politiko štipendiranja.

Sodelovanje in uspešnost na concoursu

Vseh enajst udeležencev je, kot je bilo tudi pričakovati, sodelovalo na concoursu. Od tega jih je pet (45,5 % respondentov) bilo uspešnih in šest (54,5 % respondentov) neuspešnih na concoursu. Pri tem moram povedati, da sem iz Upravne akademije pridobila podatek o uspešnosti udeležencev programa Fast stream na concoursu. Predizbirne teste je izmed 36 udeležencev uspešno opravilo 13 udeležencev programa Fast stream, torej malce več kot tretjina oziroma 36,1 %. Ta podatek je zelo vzpodbuden, saj je bilo v predstavitvi programa Fast stream iz izkušenj v Veliki Britaniji omenjena 25 % uspešnost udeležencev. Od teh trinajst uspešnih kandidatov jih je nato deset bilo povabljenih v Bruselj na razgovor, kar pomeni, da trije niso pridobili zadostnega števila točk na eseju. Dan rezultat kaže na kvaliteto programa Fast stream, seveda poleg velike lastne angažiranosti sodelujočih na concoursu.

Pripravljenost slovenskih javnih uslužbencev

Graf 6.3.3.3: Pripravljenost slovenskih javnih uslužbencev v primerjavi z ostalimi pridruženimi članicami EU na delo v institucijah EU



Vir: Izpolnjeni vprašalniki.

Slovenski javni uslužbenci so boljše pripravljene na delo v institucijah EU od preostalih novih pridruženih članic EU. Takšnega mnenja je šest (54,5 %) udeležencev programa Fast stream (glej graf 6.3.3.3). Slovenski javni uslužbenci so boljše pripravljene zaradi programa Fast stream, kar je razvidno iz rezultatov concoursa, kajti povprečen uspeh na concoursu za razred A8 (ki vključuje tudi javno upravo) v državah pristopnicah je bil 22,7-odstoten, medtem ko je bil odstotek uspešnosti Slovencev 28,7-odstoten (EPSO press release, 6. 2. 2004-1). Boljša pripravljeneost je bila razvidna tudi na udeležb na različnih sestankih v EU, kjer je udeleženka programa Fast stream opazila, da smo v primerjavi z drugimi kandidati iz držav pristopnic kar dobro pripravljene. Slovenija je bila namreč med drugim tudi ena izmed redkih pridruženih držav članic EU, ki je organizirala pripravljalne seminarje. Dva udeležencev menita, da smo enako dobro pripravljene, preostali štirje pa so se odločili za odgovor ne vem, kajti ne poznajo primerljivih študij, podatkov oziroma priprav na concours ter tudi znanja javnih uslužbencev iz drugih držav pristopnic. Na koncu bi le še izpostavila mnenje enega izmed udeležencev, da je slovenska vlada resnično prepozno začela z intenzivnim izobraževanjem, kot je program Fast stream, ter navedeno prednost Slovencev (znanje tujih jezikov) in slabost (nefleksibilnost v smislu menjave delovnega okolja).

Iz vsega povedanega bi lahko hipotezo, ki se glasi: država je s svojimi dejavnostmi omogočila dobro pripravo slovenskih javnih uslužbencev za delo v institucijah EU, le delno potrdila.

To je razvidno iz odgovorov na vprašanja devet (vprašanje o povečanju/zmanjšanju možnosti za zaposlitev v institucijah EU zaradi vključitve v program Fast stream), deset (ocena programa Fast stream), enajst (ali je država s programom Fast stream naredila dovolj glede pomoči slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucije EU) in vprašanju dvanajst (poznavanju kateregakoli drugega programa za pomoč slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucijah EU).

Iz odgovorov na dana vprašanja sem namreč ugotovila, da program Fast stream predstavlja osrednjo dejavnost države na področju evropskih zadev, ki naj bi pripomogla slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucijah EU. Program je bil s strani udeležencev ocenjen za zelo kvalitetnega in jim je prinesel veliko znanja s področja evropskih zadev. Zaradi vključitve v program so se po mnenju večine anketirancev tudi povečale možnosti udeležencev programa pri zaposlovanju v institucijah EU, kar prav tako dokazujejo rezultati udeležencev programa na concoursu. Udeleženci programa so tudi izrekli pohvale na račun organizatorja programa, Upravno akademijo, in izpostavili le težave pri nadrejenih v svojih upravnih organih glede usklajevanja delovnih nalog z obveznostmi programa. Kljub pozitivni oceni za ustrezen državni program na področju evropskih zadev za slovenske javne uslužbence, je bila večina anketirancev mnenja, da je država naredila premalo za slovenske javne uslužbence pri zaposlovanju v institucije EU. Država bi namreč morala poskrbeti za večjo informiranost o programu Fast stream (še posebej pri nadrejenih v upravnih organih), jasno opredeliti cilje glede prihodnosti neuspešnih udeležencev programa na concoursu in povečati finančna sredstva za tovrstne programe, da bi se vanj lahko vključil širši krog ljudi. Večina udeležencev programa tudi ne pozna nobenih drugih dejavnosti države glede pomoči slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucije EU.

Na osnovi povedanega sem mnenja, da je država naredila veliko za udeležence programa Fast stream, ki je zares dober, in jih tako dobro pripravila na delo v institucijah EU. Toda to je bila le ena izmed dejavnosti države na področju evropskih zadev za slovenske javne uslužbence, kar se mi zdi brez dvoma premalo za uspešno pripravo na delo v institucijah EU in tudi udeleženci programa so bili mnenja, da bi država lahko storila veliko več. Nenazadnje se je država tudi precej pozno in v premajhnem obsegu odločila za priprave slovenskih javnih uslužbencev na delo v institucijah EU.

7. ZAKLJUČEK

Slovenija si je dolgo in močno prizadevala za vstop v EU in zastavljen cilj je bil dosežen 1. maja 2004. Zaradi tega je morala podrediti svojo zakonodajo pravu EU (uvedba "acquis comunitair"), kar je sočasno prineslo spremembe na številnih področjih, vključno s področjem javne uprave. Toda poleg sprememb številnih področij znotraj države, je morala uprava poskrbeti tudi za ureditev lastnega področja delovanja. V okviru tega je zagotovo najpomembnejše sprejetje novih zakonov, še posebej ZJU, ki ureja sistem javnih uslužbencev v RS. Z ZJU in preostalimi zakoni se je uredilo področje javne uprave v RS, na katerega je opozarjala že Evropska komisija v svojih poročilih o Sloveniji.

A proces približevanja in v končni fazi priključitve Slovenije v EU ni prinesel samo veliko sprememb in reform v državi, temveč tudi veliko novih možnosti za zaposlovanje na notranjem trgu EU v okviru prostega pretoka oseb ter na področju evropskih zadev. Eden izmed privlačnih delodajalcev so zagotovo institucije EU, ki ponujajo pestro in raznovrstno delo znotraj le-teh. Vendar so za določena delovna mesta potrebna poleg izpolnjevanja pogojev (ustrezna izobrazba) tudi delovne izkušnje. Ne smemo pozabiti tudi na manjše število delovnih mest, ki so rezervirana za predstavnike določenih držav članic EU, za katera je potrebno imenovanje s strani države oziroma državljanov te države (evropski komisar, poslanci v EP itd.). Toda za večino delovnih mest v institucijah EU se objavijo tekmovanja (concours), v katerem EPSO kot pooblaščen medinstitucionalni organ v imenu institucij EU izvede omenjene natečaje.

Z ustanovitvijo EPSO je bil narejen ogromen korak v smeri enotnosti glede zaposlovanja v institucije EU. Ta organizacija je namreč odgovorna za vsa odprta tekmovanja za zaposlovanje v institucije EU. Ena izmed prioritete EPSO je bila tudi uspešna priprava številnih natečajev za zaposlitve v institucijah EU v procesu širitve in s tem povečanja EU na 25 držav članic. Širitev EU je med drugim vplivala tudi na reforme osebja v institucijah EU. Evropska komisija je namreč ugotovila, da je sistem uslužbencev institucij EU neustrezen in zastarel ter da je vanj potrebno vnesti določene spremembe, ki naj bi pripomogle k večji učinkovitosti, transparentnosti in odzivnosti na potrebe javnosti. Na ta način bi se povečalo zadovoljstvo državljanov EU z njeno upravo in hkrati doprineslo velik delež glede racionalnejše porabe sredstev.

Na vstop Slovenije v EU in spremembe, ki so se zgodile, so se pripravljali tudi v upravi RS. Vlada RS je izpostavila pomembnost evropskih zadev z lastno Strategijo usposabljanja in izpopolnjevanja za povečanje administrativne sposobnosti pri vključevanju v EU. Strategija je predvidela dodatno usposabljanje na področju evropskih zadev za določene ciljne skupine javnih uslužbencev. Prav posebej je bila izpostavljena skupina Fast stream, namenjena mladim ambicioznim javnim uslužbencem, ki bodo delali ali so že delali na področju evropskih zadev.

Program Fast stream je bil torej odgovor države na potrebe po usposabljanju javnih uslužbencev za evropske zadeve. Cilj programa je bil pomagati oziroma povečati možnosti slovenskim javnim uslužbencem pri natečajih za zaposlitev v institucije EU. Po podrobnejšem pregledu tematike diplomskega dela se je izkazalo, da je ravno ta program osrednja dejavnost države pri zaposlovanju slovenskih javnih uslužbencev v institucije EU.

Iz odgovorov na vprašalnik, namenjen udeležencem programa Fast stream, ki so vsebovani v empiričnem delu diplomske naloge, bi podala naslednje ugotovitve. Program Fast stream je zelo kvaliteten in dobro zastavljen. Udeleženci le-tega so bili zelo zadovoljni z njim kot tudi z organizatorji programa – Upravno akademijo. Prav tako jih je večina menila, da so se jim zaradi vključitve v program povečale možnosti glede zaposlovanja v institucije EU. Toda kljub pohvalam in zelo vzpodbudni oceni programa, so vendarle pričakovali večjo angažiranost države na tem področju. To so nakazovali odgovori, da je država naredila premalo za slovenske javne uslužbence pri zaposlovanju v institucije EU. Ravno tako je nekaj udeležencev programa imelo resne težave s svojimi nadrejenimi, ob izpolnjevanju in usklajevanju obveznosti iz programa ter delovnega mesta.

Država je ob programu Fast stream za javne uslužbence in preostale posameznike omogočila tudi priprave na concours in razpisala štipendije s področja evropskih zadev na College of Europe. Lahko bi torej rekla, da je država storila veliko za udeležence programa Fast stream glede zaposlovanja slovenskih javnih uslužbencev v institucije EU, a premalo za vse preostale uslužbence v slovenski javni upravi, ki niso sodelovali v tem programu. S tem bi začetno delovno hipotezo, ki se glasi: država je s svojimi dejavnostmi omogočila dobro pripravo slovenskih javnih uslužbencev za delo v institucijah EU, le delno potrdila. Menim namreč, da bi lahko država naredila veliko več, kajti tudi v njenem interesu je, da odidejo na delovna mesta v institucije EU najboljši in najsposobnejši uslužbenci iz slovenske javne uprave. Le-ti

s svojim odhodom v upravo institucij EU vnesejo del nacionalne identitete v tem večkulturnem in večjezičnem okolju.

O uspešnosti Slovencev na concoursu dokazujejo tudi rezultati le-tega. Med desetimi novimi državami članicami EU so bili Slovenci med najuspešnejšimi. Uresničila so se tudi pričakovanja, da bodo udeleženci programa Fast stream dosegli boljše rezultate od preostalih kandidatov, ki niso sodelovali v omenjenem programu. Uspešnost udeležencev programa Fast stream na concoursu je bila precej visoka, konkretnije malce več kot tretjina (od 36 udeležencev jih je bilo na concoursu uspešnih kar 13). Naveden podatek dodatno potrjuje visoko kvaliteto programa Fast stream, kajti na zahtevnih natečajih za delo v institucijah EU uspejo le najboljši kandidati.

8. LITERATURA IN VIRI

- Borchardt, Klaus Dieter (2000): The ABC of Community law. Urad za uradne objave Evropskih skupnosti, Luksemburg.
- Brejc, Miha (2002): Ljudje in organizacija v javni upravi. Visoka upravna šola, Ljubljana.
- Brus, Petra (2002): Zakon o javnih uslužbencih (uvodna pojasnila). GV Založba, Ljubljana.
- Čater, Natalija (2004): Zakon o javnih uslužbencih v praksi s komentarjem in vzorci. Ma-tisk, Maribor.
- Čebular, Alenka (2003): Slovenija v Evropski uniji (178 odgovorov o vključevanju Slovenije v EU). Urad vlade RS za informiranje, Ljubljana.
- Elektronska pošta iz Upravne akademije (Katarina Magister in Sandra Seketin-Lestan) ter s strani oddelka za informacije pri instituciji EPSO.
- EPSO press release 30. 1. 2003, IP/03/148, dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/pdf/press_release_en.pdf
- EPSO press release 22. 5. 2003, EPSO/EH/dm D(2003), dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/pdf/press_release-22-5-03_en.pdf
- EPSO press release 21. 11. 2003, EPSO/03/14, dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/pdf/press_release-01-07-2003_en.pdf
- EPSO press release 5. 12. 2003; EPSO/03/15, dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/documents/press_release-05-12-2003_en.pdf
- EPSO press release 6. 2. 2004-1, EPSO/04/01, dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/documents/press_release-1-06-02-04_en.pdf
- EPSO press release 6. 2. 2004-2, EPSO/04/02, dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/documents/press_release-2-06-02-04_en.pdf
- EPSO press release 30. 4. 2004, EPSO/04/03, dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/documents/press_release-30-04-2004_en.pdf
- EPSO press release 18. 5. 2004, EPSO/04/04, dosegljivo na:
http://europa.eu.int/epso/press_release1_en.htm
- Evropska komisija (2003): Wie funktioniert die Europäische Union? (Ein Wegweiser für die Bürger zu den Organen und Einrichtungen der EU). Urad za uradne objave Evropskih skupnosti, Luksemburg.

- Evropski urad za izbor osebja, (2003): Poklicne poti v institucijah EU (informacije za prijavitelce). Urad za uradne objave Evropskih skupnosti, Luksemburg, dosegljivo na: http://europa.eu.int/epso/brochures/cee_sl.pdf.
- Grad, Franc, Kaučič, Igor, Ribičič, Ciril, Kristan, Ivan (1999): Državna ureditev Slovenije. Hren grafika, Ljubljana.
- Haček, Miro (2001): Sistem javnih uslužbencev. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Ilešič, Mirko (1998): Pravo evropske skupnosti (študijsko gradivo in sodna praksa). Pravna fakulteta, Maribor.
- Informacijski center Evropske komisije v Sloveniji (2002): Kdo je kdo v Evropski uniji: Kaj bo spremenila pogodba iz Nice? Institucije in organi Evropske unije. Ljubljana.
- Izpolnjeni vprašalniki 11 udeležencev programa Fast stream.
- Janež, Jože (2000): Slovenija in Evropska unija. Ministrstvo za notranje zadeve, Urad za organizacijo in razvoj uprave, Upravna akademija, Ljubljana.
- Ješovnik, Peter (2000): Evropska unija (Zgodovina, ustanove, politike in evropski model družbe). Visoka šola za management, Koper.
- Kezunovič, Maja (2003): Slovenija in Evropska unija – o pogajanjih in njihovih posledicah. Urad vlade RS za informiranje, Ljubljana.
- Klasinc, Janja (2003): Najpomembnejše so bile naložbe v znanje in ljudi. Slovenska uprava 4/2003, str. 10-12.
- Majhenc, Nuša (2002): Zaposlovanje v javni upravi (diplomsko delo), Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Miglič, Gozdana (2003): Jesenske novosti v programih Upravne akademije. Kadrovske informacije št. 11, julij 2003, str. 31-38.
- Ministrstvo za notranje zadeve, 2000: Strategija usposabljanja in izpopolnjevanja za povečanje administrativne sposobnosti pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo, Ljubljana, dosegljivo na: <http://www.mnz.si/si/upl/uoru/strat.doc>.
- Ministrstvo za notranje zadeve, Urad za organizacijo in razvoj uprave, Upravna akademija (2002): Program intenzivnega usposabljanja na področju evropskih zadev (Program "Fast stream"). Ljubljana.

- Ministrstvo za notranje zadeve, Urad za organizacijo in razvoj uprave, Upravna akademija (2004): Program intenzivnega usposabljanja na področju evropskih zadev (Program "Fast stream"). Ljubljana, dosegljivo na:
http://www.mnz.si/si/upl/upr_akad/FS_Brosura_nova_2004.doc.
- Moussis, Nicolas (1999): Evropska unija (pravo, ekonomija, politike). Littera picta, Ljubljana.
- Mravljak, Gvido (2000): Preoblikovanje slovenske javne uprave v luči približevanja polnopravnemu članstvu v Evropski uniji (magistrsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Official Journal L197 26/07/2002, P.0056-0059), dosegljivo na:
http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&I g=E..., 18.6.2004.
- Peterson, John and Shackleton, Michael (2002): The institutions of the European Union. T.J. International Ltd., Padstow, Cornwall.
- Shaw, Jo. (1996): Law of the European Union. Macmillan press Ltd., London.
- Štor, Nataša (2003): Izpostavljenost Slovenije begu možganov ob vstopu v Evropsko unijo (diplomsko delo). Ekonomsko poslovna fakulteta, Maribor.
- Trstenjak, Verica (2003): Predpisi s področja javne uprave. GV založba, Ljubljana.
- Tušar, Anita (2003): Ne bo šlo brez dobrega znanja jezikov in poznavanja EU. Slovenska uprava 4/2003, str. 18-20.
- Usher, John A. (1998): EC Institutions and Legislation. Addison Wesley Longman Limited, Harow, Essex.
- Virant, Grega (1998): Pravna ureditev javne uprave. Visoka upravna šola, Ljubljana.
- Vlada RS, 2003: Strategija nadaljnje razvoja slovenskega javnega sektorja 2003-2005, Ljubljana, dosegljivo na:
<http://www.mnz.si/si/upl/uoru/strategija-slo.doc>.
- Vlaj, Stane (2001): Uvod v javno upravo. Visoka upravna šola, Ljubljana.
- Zakon o javnih uslužbencih – ZJU (Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 10/2004).
- Zakon o delavcih v državnih organih - ZDDO (Uradni list SRS, št. 15/90, 5/91, 18/91, 22/91; Uradni list RS, št. 2/91 - I, 4/93, 18/94, 41/94, 70/97, 87/97, 38/99, 56/2002).

Internetni viri:

- Spletne strani EPSO: <http://europa.eu.int/epso>.
- Spletne strani EURES: <http://europa.eu.int/eures/>.
- Spletne strani EVROBRUSSELS: <http://www.eurobrussels.com>.
- Spletne strani EU-CAREERS: <http://www.eu-careers.com>.
- Spletne strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (prost pretok oseb): <http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/prost-pretok.htm>, 2. 7. 2004.
- Prost pretok oseb: http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/prost_pretok_splosno.htm, 2. 7. 2004.
- EURES: http://www.sigov.si/mddsz/zaposlovanje/prost_pretok_eures.htm, 2. 7. 2004.
- EURES: <http://europa.int/eures/main.jsp?acro=eures&langsl&catId=1&parentId=0>, 7. 5. 2004
- Staff regulations:
http://europa.eu.int/comm/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf, 2. 7. 2004.
- Zgodovina EU:
http://www.evropska-unija.si/pages/evropska_unija/vodic/zgodovina_eu.html, 25. 3. 2004.
- Institucije in politike EU: http://www.intraco-asset.com/fi/dept_60.html, 25. 3. 2004.
- EP in EK: http://www.evropska-unija.si/pages/evr.../evropski_parlament_in_evropska_komisija.htm, 25. 3. 2004.
- EP: http://www.euoparl.eu.int/presentation/default_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Odločanje v EU: http://europa.eu.int/institutions/decision-making/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- EP: http://europa.eu.int/institutions/parliament/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- EK: http://europa.eu.int/institutions/comm/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Svet EU: http://europa.eu.int/institutions/council/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Svet EU in Evropski svet: http://www.evropska-unija.si/pages/evropska_unija/vodic/svet_eu_in_evropski_svet.htm, 25. 3. 2004.
- Sodišče Evropskih skupnosti: http://europa.eu.int/institutions/court/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Evropsko računsko sodišče: http://europa.eu.int/institutions/court-auditors/index_sl.htm, 7. 5. 2004.

- Sodišče Evropskih skupnosti in Evropsko računsko sodišče: http://www.evropska-unija.si/pages/evrop.../evropsko_sodisce_in_racunsko_sodisce.htm, 25. 3. 2004).
- Ombudsman: http://europa.eu.int/institutions/ombudsman/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Evropska centralna banka in Evropska investicijska banka: http://www.evropska.../evropska_centralna_bank_a_in_evropska_investicijska_bank_a.htm, 25. 3. 2004.
- Evropska centralna banka: http://europa.eu.int/institutions/ecb/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Evropska investicijska banka: http://europa.eu.int/institutions/eib/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Ekonomsko-socialni odbor: http://europa.eu.int/institutions/eesc/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Odbor regij: http://europa.eu.int/institutions/cor/index_sl.htm, 7. 5. 2004.
- Staff reform: [http:// europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/reform/2002/staff_reform_2002_en.pdf), 10. 6. 2004.
- Informacija o zaposlovanju v institucijah EU: http://www.gov.si/mzz/slovenija_in_eu/zaposlovanje_v_EU.html/, 26. 5. 2004.
- Informacija o zaposlovanju v institucijah EU: http://www.sigov.si/mzz/slovenija_in_eu/zaposlovanje_25_05_2003.html, 18. 4. 2004.
- Zaposlitvene možnosti v institucijah EU: <http://www.mnz.si/si/1990.php?ID=142>, 18. 5. 2004.
- Množično preverjanje: <http://www.mladina.si/dnevnik/39738/>, 18. 4. 2004.
- Zaposlovanje v EU: <http://www2.gov.si/svez/svez-web.NSF/0/f2edb8d015a0915dc1256e7e00390396?Ope...>, 7. 5. 2004.
- Zaposlovanje v EU: <http://evropa.gov.si/evropomocnik/question/844-127/>, 18. 5. 2004.
- EPSO: http://europa.eu.int/epso/auxiliary/figures-procedure_en.htm, 18. 6. 2004.
- Evropski institut: <http://www.evropski-institut.si/index.htm>, 17. 5. 2004.
- Podpredsednik EK Kinnock v Sloveniji: <http://www.mnz.si/si/194.php?ID=174>, 7. 5. 2004.
- AD-Futura: <http://www.ad-futura.si>, 10. 6. 2004.
- Institucije EU: http://www.siol.net/Novice/EU/default.asp?page_id=103, 25. 6. 2004.

9. PRILOGA

PRILOGA A

Tabela 1: Uradniški nazivi (85. člen ZJU)

Karierni razred	Stopnja	Naziv	Izobrazba
	1	višji sekretar	univerzitetna ali visoka
1	2	sekretar	strokovna s specializacijo
	3	podsekretar	ali magisterijem
	4	višji svetovalec I.	
2	5	višji svetovalec II.	visoka strokovna
	6	višji svetovalec III.	
	7	svetovalec I.	
3	8	svetovalec II.	visoka strokovna
	9	svetovalec III.	
	10	višji referent I.	
4	11	višji referent II.	višja strokovna
	12	višji referent III.	
	13	referent I.	
	14	referent II.	
5	15	referent III.	srednja
	16	referent IV.	

Vir: (2002) Ljudje in organizacija v javni upravi, Miha Brejc, Ljubljana.

Tabela 2: Število sedežev na državo v Evropskem parlamentu

Država	1999 - 2004	2004 - 2007	2007 - 2009
Belgija	25	24	24
Bolgarija	-	-	18
Ciper	-	6	6
Češka	-	24	24
Danska	16	14	14
Nemčija	99	99	99
Grčija	25	24	24
Španija	64	54	54
Estonija	-	6	6
Francija	87	78	78
Madžarska	-	24	24
Irska	15	13	13
Italija	87	78	78
Latvija	-	9	9
Litva	-	13	13
Luksemburg	6	6	6
Malta	-	5	5
Nizozemska	31	27	27
Avstrija	21	18	18
Poljska	-	54	54
Portugalska	25	24	24
Romunija	-	-	36
Slovaška	-	14	14
Slovenija	-	7	7
Finska	16	14	14
Švedska	22	19	19
Združeno kraljestvo	87	78	78
SKUPAJ (NAJVEČ)	626	732	786

Vir: http://europa.eu.int/institutions/parliament/index_sl.htm, 7. 5. 2004.

Tabela 3: Število glasov v Svetu EU pred širitvijo

Država	Število glasov
Nemčija, Francija, Italija, Združeno kraljestvo	10
Španija	8
Belgija, Grčija, Nizozemska, Portugalska	5
Avstrija, Švedska	4
Danska, Irska, Finska	3
Luksemburg	2
SKUPAJ	87

Vir: http://europa.eu.int/institutions/council/index_sl.htm, 7. 5. 2004.

Tabela 4: Število glasov v Svetu EU po širitvi

Država	Število glasov
Nemčija, Francija, Italija, Združeno kraljestvo	29
Španija, Poljska	27
Nizozemska	13
Belgija, Češka republika, Grčija, Madžarska, Portugalska	12
Avstrija, Švedska	10
Danska, Irska, Litva, Slovaška, Finska	7
Ciper, Estonija, Latvija, Luksemburg, Slovenija	4
Malta	3
SKUPAJ	321

Vir: http://europa.eu.int/institutions/council/index_sl.htm, 7. 5. 2004.

Tabela 5: Število glasov v Ekonomsko-socialnem odboru in Odboru regij pred in po širitvi EU

Država	Do širitve v letu 2004	Po širitvi leta 2004
Nemčija, Francija, Italija, Združeno kraljestvo	24	24
Španija	21	21
Belgija, Grčija, Nizozemska, Avstrija, Portugalska, Švedska	12	12
Danska, Irska, Finska	9	9
Luksemburg	6	6
Poljska	-	21
Romunija	-	15
Bolgarija, Češka republika, Madžarska	-	12
Litva, Slovaška	-	9
Estonija, Latvija, Slovenija	-	7
Ciper	-	6
Malta	-	5
SKUPAJ	222	344

Vir: http://europa.eu.int/institutions/eesc/index_sl.htm, 7. 5. 2004.

PRILOGA B

- ❖ dopis za vprašalnik
- ❖ vprašalnik

Ljubljana, 20. 5. 2004

Spoštovani!

Sem Jasmina Golob, študentka Fakultete za družbene vede na smeri Politologija – analiza politik in javna uprava. V študijskem letu 2003/2004 pišem diplomsko nalogo z naslovom Zaposlovanje slovenskih javnih uslužbencev v institucijah Evropske unije pri mentorici dr. Gordani Žurga. Na Vas se obračam s prošnjo, da bi mi kot udeleženec programa »Fast stream« omogočili pridobiti določene podatke. Dane podatke bi rada pridobila v roku 10 dni, torej do 30. 5. 2004, zato Vam k temu dopisu prilagam tudi vprašalnik. Pridobljeni podatki iz vprašalnika mi bodo služili izključno za diplomsko nalogo in bodo veliko doprinesli h kakovosti diplomske naloge. Po opravljeni analizi podatkov iz vprašalnika Vam bom posredovala sklepne ugotovitve.

Zelo bi me veselilo, če bi se odzvali moji prošnji in mi posredovali podatke ali po elektronski pošti na naslov: jasmina.golob@kiss.si ali po navadni pošti na naslov: Jasmina Golob, Črešnjevec 11, 2310 Slovenska Bistrica. V primeru nejasnosti oz. kakršnihkoli vprašanj v zvezi z vprašalnikom Vas prosim, da se obrnete na navedeni naslov.

Za sodelovanje se Vam že vnaprej zahvaljujem in Vas lepo pozdravljam.

Mentorica
dr. Gordana Žurga

Študentka
Jasmina Golob

VPRAŠALNIK

1. Zakaj ste se odločili, da se boste vključili v program »Fast stream«?

2. Se vam zdijo pogoji za vključitev v program »Fast stream« zahtevni oz. visoki? Prosim za obrazložitev.

<p style="text-align: center;">▪ DA, zdijo se mi zahtevni</p> <p>Obrazložitev: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p style="text-align: center;">▪ NE, ne zdijo se mi zahtevni</p> <p>Obrazložitev: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	---

3. Kako bi opisali predizbirni postopek za program »Fast stream«?

a) zelo težaven	b) težaven	c) srednje težaven	d) lahek	e) zelo lahek
-----------------	------------	--------------------	----------	---------------

4. Kaj vam je bilo v programu »Fast stream« najbolj všeč in kaj najmanj?

Najbolj: _____

Najmanj: _____

5. Ste imeli kakršnekoli težave z upravnim organom zaradi obveznosti v okviru programa »Fast stream«? Zakaj menite tako?

▪ DA	▪ NE
------	------

6. Ste se poleg pogodbenih obveznosti iz programa »Fast stream« tudi sami individualno pripravljali za »concours«?

▪ DA	▪ NE
------	------

6.1. Če ste na dano vprašanje odgovorili z **da**, na kakšen način ste se individualno pripravljali za »concours«?

7. So bile s strani organizatorja programa »Fast stream« izvedene vse pogodbene obveznosti (tečajji, seminarji ...), ki so bile predvidene v programu?

▪ DA	▪ NE
------	------

8. Ste naleteli na kakršnekoli druge težave znotraj programa »Fast stream«? Prosim za obrazložitev.

9. Menite, da so se vaše možnosti za zaposlitev v institucijah Evropske unije zaradi vključitve v program »Fast stream« povečale ali ne? Zakaj menite tako?

▪ DA Obrazložitev: _____ _____ _____	▪ NE Obrazložitev: _____ _____ _____
---	---

10. Kako bi kot udeleženec programa ocenili program »Fast stream«?

a) zelo dober	b) dober	c) srednje dober	d) slab	e) zelo slab
---------------	----------	------------------	---------	--------------

11. Menite, da je država (RS) s programom »Fast stream« naredila dovolj glede pomoči slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucijah Evropske unije? Zakaj menite tako?

▪ DA, naredila je dovolj	▪ NE, ni naredila dovolj
--------------------------	--------------------------

11.1. Če menite, da država ni naredila dovolj oz. ste na predhodno vprašanje odgovorili z ne, prosim povejte, kaj bi po vašem mnenju država še morala storiti glede pomoči slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucijah Evropske unije!

12. Poznate še kakšen drug program ali način, s katerim država (RS) pomaga slovenskim javnim uslužbencem pri zaposlovanju v institucijah Evropske unije?

13. Ste sodelovali na »concoursu«?

▪ DA	▪ NE
------	------

14. Ste bili uspešni na »concoursu«?

▪ DA	▪ NE
------	------

15. Menite, da so slovenski javni uslužbenci bolje/slabše pripravljene na delo v institucijah Evropske unije od preostalih novih pridruženih članic Evropske unije? Zakaj menite tako?

a) bolje pripravljene	b) enako dobro pripravljene	c) slabše pripravljene	d) ne vem
-----------------------	-----------------------------	------------------------	-----------

Hvala za sodelovanje!