

М-р Дејан Виџански

СЕЛЕКЦИЈА НА ДРЖАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ

РЕЗИМЕ

Постапката за селекција е од круцијално значење за функционирањето на системот на државната служба.

Во овој труд се анализираат двата система за регрутација на државните службеници - spoils систем (систем на политички заслуги) и merit систем (систем на професионални способности), со акцент на актуелното законско решение во нашата држава и на заложбите за негово осовременување и надминување во правец на прифаќање на нов систем-системот на меритократија.

Меритократскиот систем претставува темел за создавање на стручна и професионална администрација, која е насušна потреба на граѓаните и на правните субјекти за ефикасно остварување на нивните права, правни интереси и обврски.

Dejan Vitanski, MA

SELECTION OF CIVIL SERVANTS

ABSTRACT

The procedure of selection is of crucial importance regarding the functioning of the civil service system.

This work analyzes the two systems of recruitment of the civil servants – a spoils system (a system of political merits) and a merit system (a system of professional abilities), with particular emphasis to the current legal decision in our state and the efforts made in terms of modernization and surpassing concerning the acceptance of a new system – the system of meritocracy.

The meritocratic system represents a foundation for creating an expert and professional administration, which represents an essential requirement of both the citizens and the legal entities in terms of efficient fulfillment of their rights, legal interests as well as duties and obligations.

Клучни зборови: селекција, паритет, професионална компетенција споилс, меритократија

Key words: selection, parity, professional competence, spoils, meritocracy

1. ПРИНЦИПИ НА ВРАБОТУВАЊЕ ВО ДРЖАВНИТЕ СЛУЖБИ

Кога се поставува некој за службеник, треба да се внимава човекот да биде соодветен за местото и да ги поседува потребните способности. Не може секоја должност да му се довери на секој човек. Работата треба да му се додели на оној кој знае да ја работи, бидејќи на тој начин може да се избегнат непријатностите. Така напишал, околу 1082 год. персискиот великодостојник Kai Kaus ibn Iskandar (Пусиќ, Е, 1993, Наука о управи, Шкољска књига, Загреб, стр. 193).

Изборот на луѓе, нивното распоредување на соодветни работни места и одредувањето на нивните должности и овластувања во процесот на работата, претставува водење на кадровска политика, чија суштина е сумирана во геслото „вистинскиот човек на вистинско место” (Димитриевиќ, П, 1959, Организација и методи рада јавне управе, Београд, стр.83-84).

Регрутацијата значи придобивање, привлекување на потенцијални кандидати за вработување во административниот апарат. Со оглед на фактот што човечките ресурси претставуваат моторна сила на развојот и функционирањето на административниот систем, основната задача на регрутациската политика треба да биде мобилизирање на високостручни кадри, преку нудење на следните бенефиции: солидна заработувачка, можност за градење на престижна кариера и добри услови за работа.

Селекцијата, пак, е одбирање од пријавените на оној кандидат, што согласно со сопствените лични перформанси ги исполнува пропишаните критериуми за пополнување на соодветното работно место.

Евалуацијата на една личност не треба да се врши врз основа на некој нејзин вроден или личен квалитет, како што се национална припадност, вероисповед, возраст, пол или статус, туку врз основа на професионалните достигнувања на таа личност. Во тој контекст, во повеќе држави законски се имплементирани и практично операционализирани принципите за забрана на верската, расната, половата и дискриминацијата како резултат на политички убедувања.

1.1. Принцип на еднаквост при вработувањето во јавната управа

На сите граѓани подеднакво, врз основа на законски пропишани услови им се достапни сите јавни служби, што значи и сите службенички места. Со тоа се изразува темелното уставно начело за еднаквост и рамноправност на граѓаните пред законот. Двете наведени уставни правила поврзани значат: 1. на ниеден граѓанин не може а priori да му се ограничи некое службеничко место поради извесни вонправни моменти, како на пр. народност, раса или вероисповест; и 2. стекнувањето на тие служби не може да биде врз основа на некакви привилегии според раѓање, имотна состојба и сл.- исклучено е наследувањето на службите. Начелото на еднаква достапност не значи дека личните квалификации не би имале значење при регрутирањето во јавните служби, и дека при тоа би морале да бидат рамноправни и изедначени лицата кои имаат и тие кои немаат такви квалификации. Од друга страна, начелото на еднаква достапност на службите се деградира, доколку испразнетите места се пополнуваат тајно, така што тоа може да го дознаат само привилегираните кандидати. Затоа, службеничките места треба да се пополнуваат врз основа на конкурс, со што во извесна мера ќе се оживотвори начелото на еднаква достапност, а и ќе му се овозможи на органот кој ги поставува службениците широка селекција т.е помеѓу повеќе кандидати да го избере најдобриот.

1.2. Принцип на паритет

Овој принцип значи вработување во јавната управа на разни општествени групи пропорционално на нивниот број во вкупната популација, односно стаблирање на т.н национални клучеви, пред се, во земјите со хетерогена национална структура. Притоа, во зависност од земјата, може да се работи за групи од национална, верска, расна, регионална, социјална или друга основа. Принципот на паритет претставува отстапување од « мерит » системот и од заложбите за граѓанска еднаквост и рамноправност, односно достапноста на секој граѓанин до било која управна позиција, врз основа на личната способност и професионална компетентност, а без оглед на неговата национална, верска, расна, или политичка припадност (Лабовиќ, М, 1999, Демократизација или департизација на државната управа во РМ, „Де Гама”- Скопје, стр. 45).

Принципот на паритет на голема врата се промовира и во Република Македонија. Така, при изборот на државните службеници, покрај почитувањето на критериумите на стручност и компетентност, мора да се води сметка и за примената на начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници. Ова начело, како критериум за селекција на државните службеници што се надоврзува на критериумите на стручност и компетентност, со Рамковниот договор и амандманите на Уставот од ноември 2001 година е промовирано како една од темелните вредности на уставниот поредок на РМ (Амандман 6 на Уставот на РМ, Службен весник на РМ, бр.

91/ 2001). Начелото е операционализирано во Законот за државни службеници не само од аспект на селекцијата на кандидатите за државна служба, туку и во одредбите што се однесуваат на составот на комисијата за спроведување на постапката за вработување на државен службеник, објавувањето на огласите за вработување и разработката на годишни планови за подобрување на соодветната и правична застапеност на припадниците на заедниците од страна на органите опфатени со Законот.

Ова начело треба да се разработи и имплементира на начин што ќе спречи дискриминација на граѓаните по етничка линија, односно да оневозможи фаворизирање на вработување на припадниците на албанската заедница за сметка на граѓаните од другите етникуми, што е спротивно на двата основни универзални уставни принципи: еднаков пристап до работните места во државниот сектор и селекција врз основа на способностите. Никој не негува илузии дека државната администрација треба да биде етнички монолитна. Напротив, во духот на новото општествено- политичко и демократско уредување, како и во останатите сфери од општественото живеење, така и во рамки на управата треба да се отсликува хетерогената национална структура, но единствено и исклучиво само врз база на конзистентно пропишани и етаблирани критериуми, како што се образовни квалификации, лични способности, професионални компетенции и сл., а не само врз база на тоа што имаат одредено етничко потекло или пак се членови и активисти на владејачката партија од албанскиот политички кампус.

1.3. Принцип на политичка селекција

Во зависност од тоа кои критериуми доминираат при вработувањето на државните службеници, системите се делат на споилс систем (систем на плен или грабеж) и мерит систем (систем на способности и заслуги). Овие системи доаѓаат до израз не само при регрутацијата на службениците, туку и при нивното унапредување во службата.

Споилс системот претставува најпознат систем на политичка патронажа и фаворитизам, кој во САД владеел од 1829 до 1883г. Овде за прв пат е забележан обид да се создаде идеолошка база за систем на патронажа, и тој да се прокламира како единствено можен во демократско- политичкото уредување.

Поимот споилс означува дека на победничката партија на изборите и припаѓа пленот на управни позиции, кои потоа им ги доделува на своите членови и приврзаници.

Еден од протагонистите на овој систем, америчкиот претседател Andrew Jackson (Ендру Џексон), ротирањето во јавната служба настојувал да го прикаже како базичен демократски принцип, кој ќе го спречи појавувањето на антидемократска професионална бирократија. Тој поаѓа од стојалиште, слично како она на Ленин 100 год. подоцна :

«Управната служба се смета за вид на сопственост, а владата како средство за унапредување на индивидуалните интереси, а не како инструмент создаден во служба на народот. Корупцијата не и дозволува на владата да ги оствари зацртаните цели, при што таа се претвора во машина за поддршка на желбите на малкумина, а на штета на мнозинството. Должностите на јавните службеници се, или може да се направат така едноставни, што интелегентни луѓе и без поголеми квалификации ќе можат успешно да ги извршуваат ; и јас не можам, а да не верувам дека повеќе се губи од долгиот престој на луѓето во службата, отколку што се добива со нивното искуство.

Во една земја каде што јавните служби се создадени исклучиво во корист на народот, нисен поединец нема поголемо право од кој и да е друг на официјална позиција. Овие служби не се воведени за да овозможат издржување на одредени лица на јавен трошок» (Simon, Smithburg, Thompson, 1950 , Public Administration, Knopf, стр. 321- 323, исто и Гелевски, С, Гризо, Н, Давитковски, Б, 1997, Управно право, Студентски збор, Скопје, стр. 178). Поради тоа, Џексон предлага траењето на службата да се ограничи на време од четири години, колку времетраењето на мандатот на Конгресот и на претседателот. Во случај на победа на другата партија, службеникот се отпушта, а на негово место се прима приврзаник на победничката партија. Џексон стои на ставот дека со таквите отпуштања не се прави никаква индивидуална неправда зашто, како што вели, ниту примањето во службата, ниту отпуштањето од неа не претставуваат предмет на права. Според него, « одредено лице станало службеник за јавно добро и не може тоа да се жртвува за неговите приватни интереси». Ваквиот систем « би ја уништил идејата за сопственост, која денес е толку многу поврзана со службеното место, и иако понекогаш би можеле да настанат непријатности за поединци, доведувајќи до ротација која претставува водечко начело на републиканското верување би вдахнал здрава активност во целиот службенички систем «(White, L.D. 1955, Introduction to the study of Public Administration, Macmilan стр. 309) .

Сепак, резултатите не ги исполниле Џексоновите очекувања. Аматерската управа во САД од тој период, не само што не создала услови за масовно учество на граѓаните во вршењето на управните функции, туку се претворила во корумпиран и некомпетентен приврзок на доминантните политички гарнитуре, во Ахилова петица на американскиот политички систем (Гризо, Н, Давитковски, Б, 1994, Наука за управата, Просвета - Куманово, стр. 14).

Ваквиот систем, генерално, има два значајни негативни ефекти. Прво, на јавни функции се поставуваат луѓе кои не се компетентни, или не се најкомпетентни. Овие лица се избираат по партиски клуч, без почитување на стандардно пропишаните критериуми, како што се професионалност и стручност. Второ, споилс системот ја ослабнува формалната организација која е заснована врз закон и ја зајакнува моќта (неформална) на политичките машинери, со што овозможува управата да ја контролираат политичките моќници,

надвор од стандардно предвидените облици на парламентарна контрола над управата, во земјите со парламентарна демократија.

1.4. Принципи на професионална компетенција

Потребата од стручен и професионален кадар во управата придонела за прифаќањето на системот на вредности (меритократијата), како најдемократски начин на избор на државните службеници.

Мерит системот значи регрутирање на управните службеници според нивните заслуги и способности, независно од нивната политичка ориентација.

Ваквиот систем е дизајниран за да ги обезбеди следниве квалитети на јавниот сервис:

- професионалност и компетентност, кои ќе се обезбедат доколку по пат на јавни конкурси и тестирања управните позиции ги заземат најспособните, најинтелигентните и најобучените кандидати;
- неутралност, што значи управниот службеник правилно и ефикасно да ја спроведува зацртаната политика од органите на власта, без да навлегува во вредносно оценување на нејзината исправност и фундираност;
- еднакви можности на секој кандидат кој што конкурира за управна служба, односно вработувањата да се достапни за сите квалификувани граѓани (Simon, Smithburg, Thompson, 1973, Public Administration, Knopf, стр. 315).

Тенденција во светски рамки е отстранување на споилс системот и воведување на се појаки формално- правни гаранции за примена на мерит системот. Во тој контекст, и сите поранешни социјалистички земји од Источна и Централна Европа, без исклучок, настојуваат да го обезбедат функционирањето на мерит системот во нивните државни служби. Меѓутоа, процесот на регрутирање управни службеници според нивните способности во овие земји се одвива отежнато и забавено, ако се има предвид фактот на постоење политички монизам, односно, тоа што претходниот режим се засноваше на еднопартискиот принцип. Членувањето во владејачката и истовремено единствена партија значеше приоритет при вработувањето во органите на управата и воопшто во сите државни органи и институции. Исто така, услов за кариера и напредок не беше стручната компетентност и креативност- туку припадноста на партијата, верноста и лојалноста на нејзината идеологија. На тој начин, управата беше целосно партиски обоена и структурирана, при што претставуваше силен лост во државно-партискиот механизам (Гелевски, С, 1996, Статусот на службениците во управата и нивната деполитизација, Зборник во чест на Александар Христов, Правен факултет, Скопје, стр. 40). Покрај ова, културата, традицијата, обичаите и менталитетот, како национални карактеристики, имаат големо влијание врз практичното имплементирање на мерит системот.

Чистиот теоретски модел на мерит системот е тешко да се пронајде било каде во светот. Во многу земји е присутна тенденцијата за политизација

на највисоките звања во државната служба, така што може да се каже дека меритократскиот систем во практиката функционира комбинирано со сполс системот во највисоките сегменти (Давитковски, Б, Павловска-Данева, А, 2001, Зборник трудови во чест на проф. Д-р Стефан Габер, Правен факултет, Скопје, стр. 204).

2. ВРАБОТУВАЊЕ НА ДРЖАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Согласно со Законот за државни службеници, секое лице кое претендира да се вработи во државна служба треба да ги исполнува следниве шест општи услови :

- да е државјанин на Република Македонија ;
- да е полнолетен ;
- да има соодветен степен на образование;
- да го има потребното работно искуство во структурата, освен за звањата помлад соработник и помлад референт ;
- да не му е изречена казна забрана на вршење професија, дејност или должност и
- да има општа здравствена способност (Закон за државни службеници, «Службен весник на РМ « бр. 10-4109/2).

Покрај општите услови, кои се обигаторни за сите лица кои се вработуваат во државните служби, органите во своите акти за систематизација на работните места може да утврдат и посебни услови, кои обично се сврзани со специфичните потреби за извршување на одредени работни задачи. Најчесто како посебни услови се пропишуваат барањата за поседување на одредена професионална спрема (средно или високо образование од конкретна област, специфична специјализација, познавање на странски јазик, компјутерски вештини итн).

Како основен начин за засновање на службенички однос е предвиден јавниот оглас и полагањето стручен испит за проверка на знаењата на кандидатите, како гаранција дека во администрацијата ќе се примаат стручни и компетентни кадри.

Отстапување од ова правило постои кај генералните секретари, државните секретари, секретарот на градот Скопје, секретарите на општините со седиште во град и секретарите на општините со седиште во село, кои се избираат без јавен оглас.

Барањето за потребата од нови вработувања органите и го доставуваат на Агенцијата за државни службеници, по што таа објавува јавен оглас во најмалку два дневни весника, од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и весниците што се издаваат на јазикот што го

зборуваат најмалку 20 % од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

По распишаниот јавен оглас од страна на Агенцијата, секретарот или пак функционерот кој раководи со органот опфатен со Законот во кој не се именува секретар, формира интерна Комисија за спроведување на постапката за вработување на државен службеник. Таа комисија ја сочинуваат три члена: еден раководен државен службеник, еден стручен државен службеник од органот и еден претставник од Агенцијата за државни службеници, при што составот на комисијата мора да ја отсликува соодветната и правичната застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници.

Кандидатите кои се пријавиле на јавниот оглас, освен за работните места во звањата помлад соработник и помлад референт, и ги исполнуваат општите и посебните услови пропишани за работното место, полагаат стручен испит во Агенцијата.

Врз основа на постигнатите резултати на испитот, Агенцијата подготвува листа од најмногу пет најуспешни кандидати кои го положиле испитот и ја доставува до Комисијата на органот. По исклучок, оваа листа може да се прошири со кандидатите кои имаат идентични резултати со последно рангираниот од листата. Предложените кандидати, до Агенцијата за државни службеници доставуваат докази за исполнување на општите услови. Доколку некој кандидат кој е на листата не може да докаже дека ги исполнува потребните услови, тогаш на негово место доаѓа наредниот кандидат од листата.

Врз основа на доставената листа од Агенцијата, Комисијата на органот спроведува интервју со кандидатите за секое работно место и изготвува ранг листа што ја доставува до секретарот или функционерот кој раководи со органот во кој не се именува секретар, кој го врши изборот на лицето кое ќе се вработи на соодветното работно место.

Кандидатот кој не е избран има право да поднесе жалба против одлуката во рок од осум дена од денот кога е писмено известен за извршениот избор до Агенцијата за државни службеници. При тоа, Агенцијата мора да донесе одлука по жалбата во рок од 15 дена од денот кога ја примила. Жалбата има суспензивно дејство, што значи го одлага извршувањето на одлуката за избор се до донесување на одлука по жалбата.

По завршувањето на постапката за избор, секретарот, односно функционерот кој раководи со органот, донесува решение за вработување на државниот службеник (Закон за државни службеници, „ Службен весник на РМ» бр. 10-4109/2).

3. СПОИЛС И МЕРИТ СИСТЕМОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА - РЕАЛНОСТ И ВИЗИЈА

Во Република Македонија, законската рамка предвидува всушност комбинирана примена на двата система. Под споилс системот потпаѓаат министрите, односно функционерите на државните органи, нивните заменици, генералните односно државните секретари, а под мерит системот спаѓаат професионалните управни службеници, или службениците од кариера.

Треба да се прави јасна дистинкција помеѓу управните функционери во кои спаѓаат министрите, односно функционерите на државните органи, кои се политички одговорни лица и за кои е предвиден споилс системот, и професионалните управни службеници или службениците од кариера, во кои се инкорпорираат државните секретари и кои треба да потпаѓаат под мерит системот. Со таквата нормативна и организациско-функционална поставеност на државните секретари во хиерархиската структура на органите се овозможува повлекување јасна линија меѓу политичкото и професионалното во државната служба, односно меѓу стручниот и професионалниот кадар и политички назначениот кадар. Значи, потребна е измена на Законот за државни службеници, со која државните секретари треба да бидат извлечени од пазувите на споилс системот и да потпаѓаат под режимот на меритократскиот систем.

Државниот секретар му помага на министерот во организирање и обезбедување законито и ефикасно вршење на работните задачи, врши контрола и надзор на работењето на организациските облици во министерството, учествува во работата на работните тела на Собранието на Република Македонија, кога за тоа е овластен, изготвува концепции за унапредување на внатрешната организација и функционирање на министерството, го обединува работењето и ја унапредува хоризонталната координација на сите сектори во министерството, дава предлози и иницијативи за решавање на состојби и проблеми од надлежност на министерството, предлага концепција за извршување на утвдената политика на Владата од надлежност на министерството, одржува контакти на соодветно ниво со домашни, странски и меѓународни организации, непосредно соработува со генералниот секретар на Владата во однос на подготвувањето на материјали за седниците на Владата, се грижи за спроведување на заклучоците на Владата кои се однесуваат на министерството, непосредно е одговорен за својата работа пред министерот, и врши други работи утврдени со актот за систематизација на работните места на министерството (Уредба за описот на звањата и соодветноста на работните места со групите и звањата утврдени со Законот за државните службеници, бр. 23-4847/1).

Државните секретари, со оглед на работните задачи и местото што го заземаат во организациската хиерархија, треба да бидат вистински професионалци, менаџери и столбови на административниот апарат. Како највисоки службенички звања, кои се наоѓаат на врвот на управната пирамида, тие треба да го обезбедат континуитетот во функционирањето на управата. Тие тре-

ба да бидат личности со професионален и морален интегритет, кои успешно поминале низ сите филтри на управната машинерија, постигнувајќи завидни резултати во текот на својот долгогодишен работен ангажман. Нивната позиција не треба да зависи од политичката констелација, и токму затоа треба да ја запазат неутралноста и професионалноста во вршењето на своите функции (Витански, Д, 2008, Статусот на државниот службеник во Република Македонија, ЛАБКМ, Скопје, стр. 146-147).

Државниот секретар треба да биде пандан на Перманентниот секретар во Велика Британија, кој се наоѓа на пиедесталот на управата. Тој е советник и непосреден соработник на министерот и се грижи за координацијата и ефикасното функционирање на службите во министерството. Го застапува министерот пред Долниот дом, разработува предлог закони и одговара на пратенички прашања. Перманентниот секретар е професионална личност и има цврста организациска позиција, која не зависи од политичките промени (Гелевски, С, Гризо, Н, Давитковски, Б, 1993, Управно право, Студентски збор, Скопје, стр. 92). Идентична позиција заема и државниот секретар во Ср Германија. Тој е кариерен државен службеник, кој се наоѓа на врвот на структурната и организациско-функционалната пирамида на министерството и е одговорен за професионалниот континуитет на управната служба (Лабовиќ, М, 1999, Демополитизација или департизација на државната управа во РМ, „ Де Гама» – Скопје, стр. 59).

За создавање на стручна и професионална администрација, која ќе претставува вистински сервис на граѓаните, потребно е бескомпромисно имплементирање на системот на заслуги (меритократијата). Тоа значи, партиската книшка да го загуби приматот пред професионалната компетенција која е *conditio sine qua non* за квалитетна и ефикасна државна служба.

Значајна улога во процесот на селекција има и Агенцијата за државни службеници, која треба да го зацврсти независниот статус и положба, со што ќе претставува мошне компетентен и респектабилен фактор во процената на перформансите на државните службеници, односно, во нивната селекција и вработување.

Во тој контекст, Агенцијата за државни службеници, во својот домен на надлежност околу постапката на избор, треба високопрофесионално да ја извршува својата работа и да подготвува листи на кои кандидатите ќе се рангираат објективно, непристрасно и во согласност со постигнатиот успех на испитот што го спроведува.

Сомневања се јавуваат и во поглед на објективноста и непристрасноста на Комисијата на органот, за чии потреби се спроведува постапката за вработување, која по спроведеното интервју составува ранг листа на кандидати. На интервјуто не треба да му се придава одлучувачко значање, од причини што тука најчесто можат да дојдат до израз арбитрарноста и субјективизмот на интервјуерот или на комисијата која го спроведува, и тие елементи да превагнат во постапката за избор. Интервју треба да се користи како последен филтер

за проверка на способноста и умешноста на кандидатите. Тоа не треба да се третира како формален чин, ниту смее да се претвори во забава, или пак во истрага, туку треба да се осмисли на начин што ќе овозможи внимателно да се опсервира личноста на кандидатот и да се слушнат неговите одговори и размислувања, при што потребно е во мислите на интервјуерот постојано да биде опишет на работните задачи за кои се избира кандидатот (Марковиќ, Б, 1989, Кадровска политика и друштвене противречности, Београд, стр. 47-48, исто и Витански, Д, 2008, Статусот на државниот службеник во Република Македонија, ЛАБКОМ, Скопје, стр. 49).

Во составот на Комисијата на органот која го спроведува интервјуто пожелно е да има и стручњаци, практичари, кои преку разговорот со потенцијалните кандидати ќе може да утврдат кој од нив ги поседува потребните квалитети за работа во државната служба. Комисијата, исто така треба добро да ги познава потребите на управниот орган, за да одреди кои лица меѓу пријавените кандидати имаат најдобри компетенции за извршување на работните задачи во органот.

Интервјуирањето на кандидатите не смее да добие школски вид. Преку него не треба да се настојува да се мобилизира меморијата на кандидатот, ниту пак да се бара демонстрирање квантум на податоци и на прецизни и релевантни знаења. Напротив, тоа треба да се фокусира на професионалните компетенции и вештини, интелектуалниот потенцијал, смислата за оригиналност и креативност, умешноста за доловување на суштината на работите, снаодливоста во неочекувани и комплицирани ситуации и сл (Димитриевиќ, П, 1959, Организација и методи рада јавне управе, Савремена администрација, Београд, стр. 101-102).

Најголем маневарски простор за злоупотреби и манипулации постои во делот на изборот од страна на секретарот ,односно функционерот кој раководи со органот, во смисла да не биде избрано лицето кое покажало најдобар резултат на испитот и кое согласно со степенот и успехот на образовните квалификации се наоѓа на врвот на ранг листата подготвена од Агенцијата. Таквиот паушален избор на функционерот, пред се, може да биде мотивиран од политички причини, или пак при изборот да претежнала одредена роднинска, пријателска, деловна врска со кандидатот и сл. Ова придонесува, политичките елити во управниот апарат да регрутираат свои активисти и приврзаници, надвор од стандардната процедура и пропишаните критериуми и стандарди. На ваков начин, со истиснување на најдобрите и најкомпетентните кандидати за местата во државната служба, при што доаѓаат до израз елементите на споиле системот, јавните интереси се ставаат во служба на теснопартиските комбинаторики, а тоа е еден од генераторите на незадоволството и на недовербата на јавноста во државната администрација. Со измените на Законот за државни службеници, треба да се намалат дискрециските права на раководителите на државните институции во поглед на вработувањето, со цел истите политички да не се злоупотребуваат.

4. ЗАКЛУЧОК

За да имаме стручна, компетентна и граѓанско-сервисно ориентирана администрација, која ќе се раководи по строгите европски стандарди и принципи на работење, мора декларативните заложби за воспоставување на меритократскиот- вредносен систем на вработување силно да ги имплантираме во сите пори на административното ткиво.

За да се почувствуваат позитивните консеквенци на мерит системот, мора да се почитува како „свето» нешто универзално етаблираното право на еднаквост при вработување во управата. Тоа значи, жесток фронт против дискриминацијата по било која основа и подеднаква достапност до граѓаните на сите звања и струки во државните и во јавните служби.

За секое службеничко место треба да постои вистинска конкуренција, во која ќе победат најобразованите, најспособните, најкомпетентните и најкреативните. Кога се зборува за способност, обично се мисли на психо-физичката, интелектуалната и моралната способност, кои се неопходни за стручно и ефикасно извршување на работите. Притоа, способноста не треба да се сфаќа како победа на најбескрупулозниот, најсервилниот, највештиот во мобилизирање на познанства и врски и најпреданиот измамник, особини кои согласно со моралната боја не се пожелни и не треба да бидат присутни во управата.

БИБЛИОГРАФИЈА:

- Пусиќ, Е, 1993, Наука о управу, Шкољска књига - Загреб, стр. 193
- Димитриевиќ, П, 1959, Организација и методи рада јавне управе, „ Нова администрација”, Београд,стр.83-84, 101-102
- Гелевски, С, Гризо, Н, Давитковски, Б, 1993, Управно право, Студентски збор, Скопје, стр. 92
- Гелевски, С, Гризо, Н, Давитковски, Б, 1997, Управно право, Студентски збор, Скопје, 177-178
- Гризо, Н, Давитковски, Б, 1994, Наука за управата, Просвета – Куманово, 13-14, 161, 163-164;
- Гелевски, С, 1996, Статусот на службениците во управата и нивната деполитизација, Зборник во чест на Александар Христов, Правен факултет, Скопје, стр. 40
- Давитковски, Б, Павловска-Данева, А, 2001, Зборник на трудови во чест на проф. Д-р Стефан Габер, Правен факултет, Скопје, стр. 204
- Витански, Д, 2008, Статусот на државниот службеник во Република Македонија, ЛАБКМ, Скопје, 49, 146-147
- Лабовиќ, М, 1999, Деполитизација или департизација на државната управа во РМ, „ Де Гама» – Скопје, 41-45, 59
- Simon, Smithburg, Thompson, 1950, Public Administration, Knopf , 321-323
- Simon, Smithburg, Thompson, 1973 , Public Administration, Knopf, стр. 315
- White, L.D, 1955, Introduction to the study of Public Administration, Macmilan, 309

Правни извори:

- Закон за државни службеници, «Службен весник на РМ « бр. 10-4109/2
- Уредба за описот на звањата и соодветноста на работните места со групите и звањата утврдени со Законот за државните службеници, бр. 23-4847/1,