

Формування умов прийому на роботу в органах влади субнаціонального рівня

Підтримка децентралізації в Україні:
Вдосконалення діяльності державної служби на місцях з метою ефективного надання публічних послуг.

Сесія 1: Формування умов прийому на роботу в органах влади субнаціонального рівня

2 березня, 2018 р

Філіп ВЕРМЕЙЛЕН, Старший радник, FPS, Політика й підтримка

BOSA.be

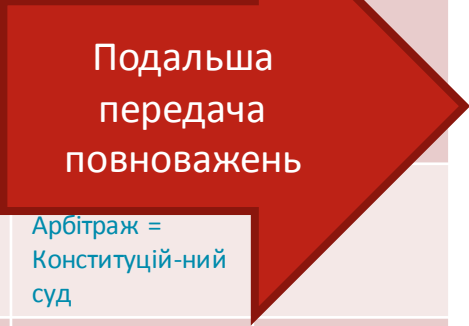
Проблеми

- Передача владних повноважень з центрального на місцевий рівень
- Перехід від централізовано контрольованої системи до реальної й сталої автономії на місцевому рівні
- Бачення, підтримка та спільні цінності й принципи
- Засоби та ресурси для виконання функцій, їх збереження та стабільності
- Чи може приклад Бельгії надихати?

Бельгія як складна інституційна структура

- На одному інституційному рівні 1 федеральний орган і 5 юридичних осіб (відсутня ієрархія правових норм)
- 7 виконавчих органів
- 7 законодавчих органів з виключною компетенцією у своїх сферах (*неоднорідний склад..*)
- 10 провінцій
- 589 муніципалітетів (-8 ° 01/2018)
- 11,5 млн мешканців
- 5 мовних регіонів
- 30,500km² (5% території України)

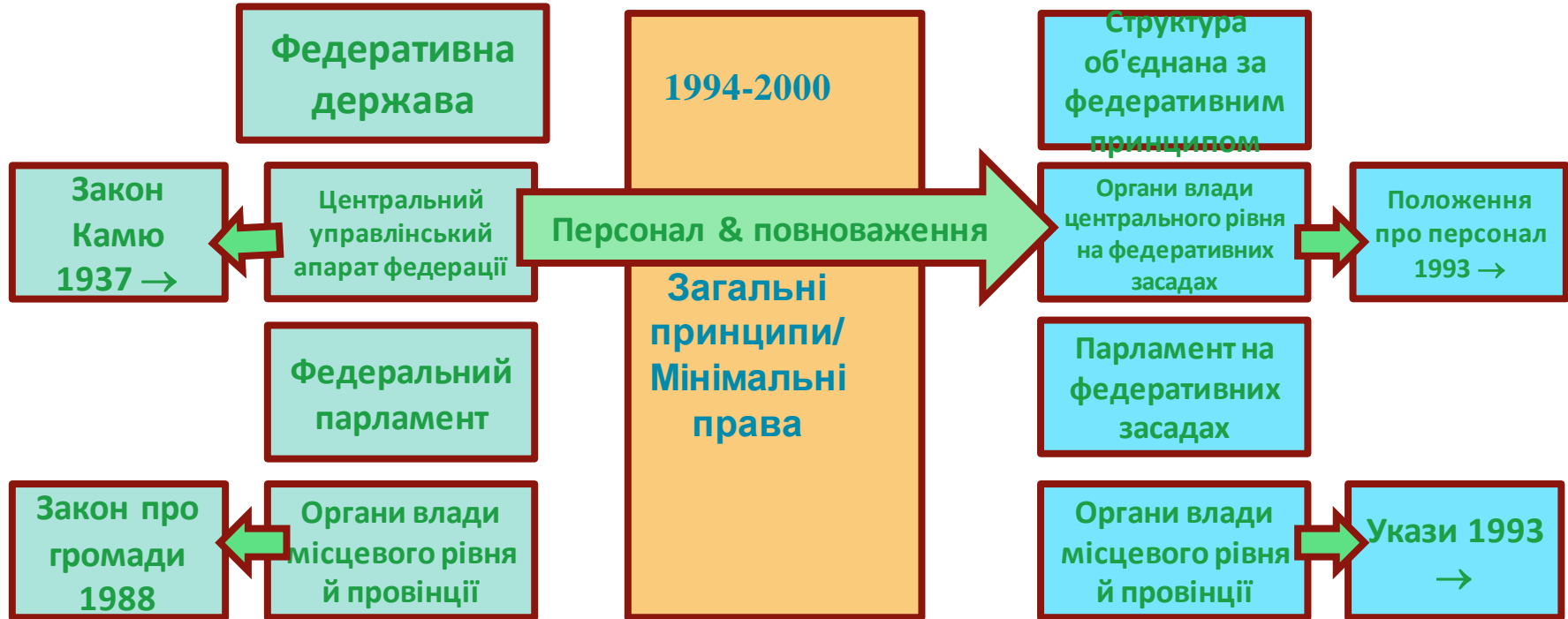
	1830 - 1970	1970	1980 -1988	1993	2001-2003	2011-2012
Центр державного управління	<ul style="list-style-type: none"> Унітарна держава Базові функції 	<ul style="list-style-type: none"> Унітарна держава Культурне самовизначення (громади на засадах культури) 	<ul style="list-style-type: none"> Унітарна держава Регіони Громади: з власними функціями, органами державного управління, управлінським апаратом 	<ul style="list-style-type: none"> Федеративна держава Без інституційної ієрархії 		
Законодавча влада	<ul style="list-style-type: none"> Двопалатна Рахункова палата 		<ul style="list-style-type: none"> Ради громади та регіону з власним правоустановчим повноваженням 	<ul style="list-style-type: none"> Незалежні: парламент, арбітраж, суд 	Арбітраж = Конституційний суд	
Судова влада	<ul style="list-style-type: none"> Касація Апеляція Перша інстанція 					
Спеціальні органи	<ul style="list-style-type: none"> Армія Державна рада Державні установи сфери комунального господарства 				Федеральна поліція на двох рівнях	
Децентралізовані центри владних повноважень	<ul style="list-style-type: none"> Провінції Муніципалітети Місцеві органи, що спільно виконують функції 			Частково нагляд і регулювання на рівні регіонів	Повний нагляд і регулювання на рівні регіонів	Зменшення повноважень провінцій



Передача повноважень

- Проаналізувати та, якщо можливо, спрогнозувати й сприйняти політично-адміністративні наслідки розподілення функцій між інституціями.
- Вплив розвитку економіки та напрямів політики на діяльність державних органів: економічне зростання запускає розбіжність пріоритетів і прагнення до децентралізації.
- Зміна в економіці спонукає регіональні політичні еліти до переміщення фокусу їх уваги.
- Якщо представити стисло, різниця доходної бази в межах країни (в термінах залежності від переважаючої торгівлі на внутрішньому чи міжнародному ринку), а також відмінності територій щодо загального рівня доходу, стають джерелом поширення серед відмінних регіонів тенденції до формування відмінних політичних пріоритетів, коли йдеться про користування новими отриманими повноваженнями.

Передача повноважень: розбудова окремих нормативно-правових засад



Проблеми розбудови окремих нормативно-правових засад

- 1993 :
 - Підвищення цінності державної служби, зафіксоване у *Положеннях про персонал* з метою мотивувати; об'єктивний стан & підзвітність як організації, так й її працівників
 - Формування стабільного фінансового стану
 - Збалансована система оплати праці та пільг
- Якими є базові прийнятні умови щодо розподілення обов'язків серед працівників, організації їх роботи & управління персоналом; щодо правового статусу & системи повноважень; щодо оцінки?
- Юридична процедура введення в дію & виконання таких заходів?
- Формування на необхідному рівні обов'язкових до виконання & ухвалених юридичних документів?
- Роль & важливість профспілок та соціальної координації?
- Правоздатність і практична спроможність компетентних органів дотримуватися усталених правил?
- Перехідний період для узгодження із загальними базовими умовами?

Загальні базові правила & принципи

Королівський указ від 22 грудня 2000р.

- Хто є державним службовцем у точному значенні термінології
- Обмежені винятки з правил
- Умови отримання встановленого державою статусу держслужбовця
- Права & обов'язки
- Процес підбору кадрів & випробувальний строк
- Кар'єра
- Оцінка
- Управлінські функції
- Дисциплінарні санкції
- Тимчасове усунення від посади
- Адміністративні обставини & правові наслідки
- Втрата якості державного службовця
- Регулювання матеріальної зацікавленості (свобода....// сталість економіки...)

Королівський указ від 3 липня 2005р.

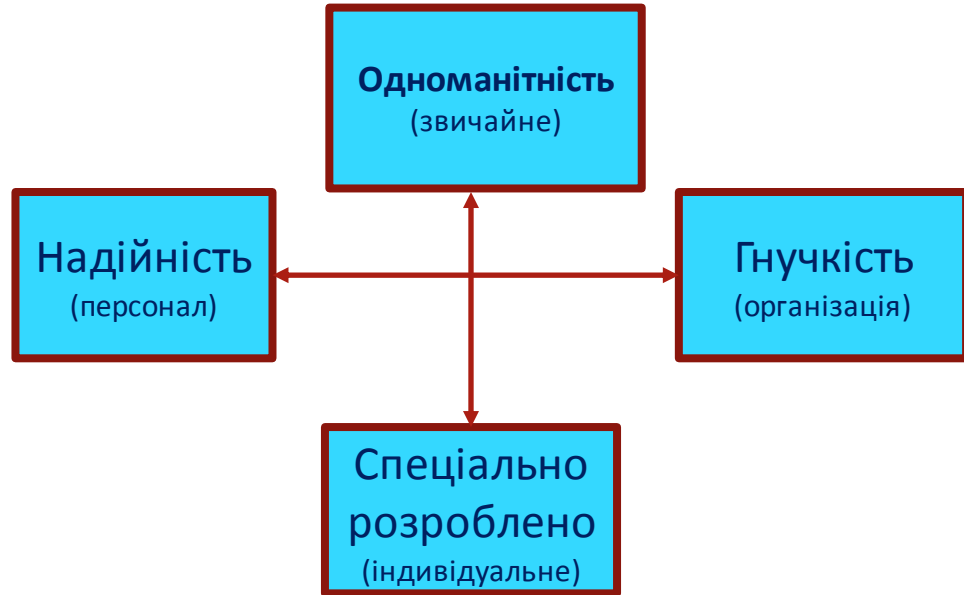
- Максимальна тривалість робочого тижня
- Мінімальні кількість днів щорічної відпустки в залежності від віку працівника
- Декретна відпустка = активний стан
- Розрахунок премії до свят
- Гарантована мінімальна місячна оплата праці

Переведення працівника

- ✓ Типовий приклад управління змінами та проектом
- ✓ Важливі фактори успіху:
 1. Залучити працівника
 2. Ґрунтовна підготовка технічних засад & формування рішення
 3. Чіткий політичний контекст: який є і який має бути
 4. Визначити цілі й завдання; зміст роботи та, якщо можливо, виконати оцінку й адаптувати вплив роботи на особистий стан працівника
 5. Перевести потрібні спроможність та ресурси
 6. Надати час збігу в часі
 7. Адміністративна культура...
 8. Працювати над помилками

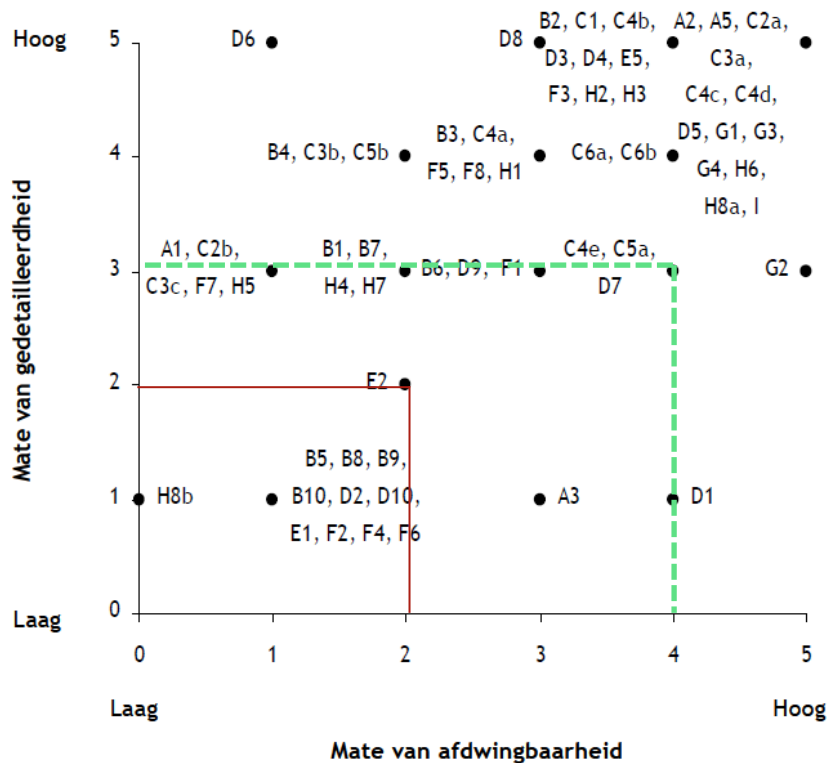
Формування окремих правил

- Децентралізація & (ре-)централізація = запуск процесу згори або знизу щодо його зрілості й спроможності
- Як з місцевою автономією?
- Гіпотеза: чим більш деталізовані правила, тим менша автономія органів місцевої влади стосовно виконання таких правил



Приклад еволюції 1: формування правил внутрішнього розпорядку в місцевих органах державного управління (Фландрія)

Figuur 5 - Algemeen (2008)



- Базовий принцип: місцева автономія
- Мета: прагнути досягнення максимальної рівноваги між адміністративною автономією та адміністративним контролем і наглядом.
- Найважливіший критерій: фінансова реалістичність: органи місцевої влади мають фінансово витримати переміщення повноважень.
- Плюс: гарантія виконання юридичних зобов'язань
- Постійна оцінка & коригування мірою необхідності (чи за наявної можливості)

Валлонія

- Валлонія також відійшла від виконання зазначених на слайді 6 загальних правил.
- Принцип місцевої автономії: органи місцевої влади мають залагоджувати непередбачені обставини та встановлюють правила для своїх суб'єктів права.
- Низка певних правил і зобов'язань зумовлюють статус держслужбовців на місцевому рівні: наприклад, це стосується пенсій, залучення профспілок, нещасних випадків на робочому місці, професійних захворювань, дисциплінарних заходів, системи оплати й пільг
- Певна автономія: тенденцію підтримує розподіл повноважень між державними службовцями федерального органу чи регіону Валлонія.
- Будь-які заходи, що мають значні негативні фінансові чи інші наслідки, і які були запроваджені без будь-якого зв'язку із діючими федеральними чи регіональними правилами, потребують обачності.

Форми зайнятості

- Згідно принципам: зазвичай законодавчо встановлена форма (безстрокова зайнятість) або, як виняток, на засадах контракту
- Реальність:
 - 35,2% законодавчо встановлена форма (**S**)/ 64,8% за контрактом (**C**) (з усієї кількості держслужбовців)
 - 77% **S** / 23% **C** (органи федерального рівня)
 - 56% **S**/ 44% **C** (столичний регіон Брюссель)
 - 32,2% **S**/ 66,8% **C** (громади регіону Фландрія)
 - 37,3% **S** / 62,7% **C** (регіон Фландрія)
 - 70,7% **S** / 29,3% **C** (працівники сфери освіти у Фландрії)
 - 30,9% **S** /69,1% **C** (регіон Валлонія)

Процес відбору кадрів: автоматизований & об'єктивізований

- SELOR & інші кадрові системи (AGO,...)
- Персонал з безстроковою зайнятістю та за контрактом
- Процедура:
 - Електронний підпис & завантаження потрібних підтверджуючих документів
 - Скринінг резюме (відбіркова стадія)
 - Загальні тести в електронному форматі (відбіркова стадія)
 - Інтерв'ю на базі реальних прикладів у присутності колегиї
 - Стадія розгляду
 - Класифікація (на засадах заслуг → пріоритизація/ранжування)
 - Інтерв'ю із відомством-майбутнім роботодавцем (придатність чи непридатність)
 - Направлення / укладання договору найму

Федеральна кадрова агенція (SELOR)

1. **Наявність базового набору засобів інформування про вакансії, що не є проблемними**
 - Оголошення вакансії на selog.be (в середньому 9000 щоденних окремих візитів на портал, 35% - з мобільного додатку)
 - Розміщення резюме у нашій базі даних CV (майже 270 000)
 - Через RSS в соціальних медіа
 - Facebook: 42 216 подобається
 - Twitter: : 3 315 підписаних
 - LinkedIn: 5 399 підписаних
2. **Коли йдеться про проблемну позицію, до базового набору засобів інформування додають наступні канали:**
 - Реклама в Google
 - Реклама у Facebook
 - Повідомленні про відкриті вакансії на комерційних сайтах пошуку роботи
 - Інші газети та/або часописи
 - Тематичні відеоролики
 - Ярмарки вакансій
 - “партизанські” дії рекрутерів
3. **Надаються тренувальні тести, що допомагають підготуватися до загального тестування**

Приклад еволюції 2: відбір кадрів – Фландрія

- Відбір і прийом на роботу кандидатів на посаду на законодавчих і на контрактних засадах: власне рішення
- Фокус:
 - компетентність & ефективність
 - гнучкість
 - більша мобільність між органами влади
 - краща якість & професіоналізм у сприйнятті громадянами
 - врахування останніх тенденцій & розвитку подій (зміни в економіці, недоліки, старіння..)
 - позитивний брендінг службовця
 - на засадах компетентності
 - конкретніше, ніж взагалі
 - субсидіарність

Приклад еволюції 2: відбір кадрів – процедура в органах місцевої влади (Фландрія)

1. Опис функціоналу
2. Рамки заробітної плати
3. Встановлення умов прийому на роботу & підвищення по службі & вибору принципів процесу відбору
4. Оголошення вакансії & формування резерву кадрів
5. Процес відбору кандидатів
6. Склад відбіркової комісії
7. Призначення на посаду
8. Випробувальний строк & присяга
9. Занесення до резерву (якщо прийнятно)
10. Повідомлення

Валлонія & столичний регіон Брюсселя

- Відбір згідно законодавства виконує агенція SELOR.
- Регіон Валлонія виконує відбір на контрактних засадах.
- Столичний регіон Брюсселя працює на базі самої установи.