

Kariérny systém v podmienkach štátnej správy SR

Anotácia: Zakotvenie inštitútu štátnej služby do právneho poriadku SR transformovalo štátnu službu do podoby zodpovedajúcej pomerom demokratického štátu, zásadným a podstatným spôsobom zmenilo právne postavenie štátnych zamestnancov, ale tiež vytvorilo dôležité a nevyhnutné predpoklady na kvalitný a bezporuchový proces uskutočňovania výkonnej moci v štáte. Aktuálnou otázkou súčasnosti, vyžadujúcou si riešenie, je hľadanie cesty ako prispôsobiť štátnu službu rýchlo sa meniacim celospoločenským podmienkam, ako zvyšovať prestíž a spoločenské uznanie štátnej služby, ako aj znižovať zaostávanie štátnej služby za súkromnou sférou.

Kľúčové slova: štátna správa, štátna služba, status štátneho zamestnanca, štátnozamestnanecký pomer, základné systémy štátnej služby.

Slovenská republika sa stala členom Európskej únie (ďalej len „EÚ“) dňa 1. mája 2004, čomu však predchádzalo splnenie stanovených podmienok vo viacerých oblastiach. V Bielej knihe pre prípravu krajín na vstup do EÚ z roku 1995 EÚ sa stanovuje, že okrem zosúladenia právnych predpisov jednotlivých krajín s právom Európskych spoločenstiev je nedeliteľnou podmienkou ich vstupu do EÚ aj existencia, ako aj efektívne fungovanie inštitúcií, ktoré zabezpečia aplikáciu komunitárneho práva, a tiež komunitárnej politiky.¹

1 Štátna správa

Štátna správa je predovšetkým činnosťou výkonnou a nariaďovacou. Do popredia vystupuje organizačný charakter štátnej správy, ktorý zahŕňa každodennú riadiacu, koordinujúcu a kontrolnú činnosť, vytvárajúcu potrebné podmienky na uspokojenie občanov. Štátna správa ako činnosť výkonná a nariaďovacia je činnosťou podzákonnou, je vykonávaná na základe zákona. Prostredníctvom štátnej správy štát realizuje štátnu politiku, ktorá je výrazom jeho záujmov a vôle a realizuje ju vo vzťahu k objektom, ktoré sú povinné sa tomuto pôsobeniu podriaďovať, a to bez ohľadu na to, či sú k štátu vo vzťahu subordinácie.

Štátna správa je z funkčného hľadiska jedna z foriem základných činností štátu (popri zákonodarnej, súdnej a prokurátorskej činnosti, vykonávajú ju a jej nositelia sú orgány nazývané orgány štátnej správy, z organizačného hľadiska je to súhrn orgánov štátnej správy, prípadne výkonných orgánov štátu. Výkonom štátnej správy sa zabezpečuje realizácia všetkých funkcií štátu – vnútorných a vonkajších a orgány štátnej správy plnia prevažnú časť úloh zabezpečovaných štátnymi orgánmi.

1.1 Orgán štátnej správy

Orgán štátnej správy je potrebné posudzovať z hľadiska jeho postavenia v spoločnosti, ako aj z pohľadu druhu činností štátu, a napokon aj ako organizačno-právnu jednotku. Orgánom štátnej správy teda rozumieme orgán štátu, ktorý vystupuje v jeho mene, uskutočňuje úlohy a funkcie štátu výkonnou a nariaďovacou činnosťou štátu a je zriaďovaný zákonom alebo iným právnym aktom ako organizačno-právna jednotka so samostatnou pôsobnosťou a právomocou a jej zodpovedajúcou organizačnou štruktúrou. Štátnu správu rozlišujeme podľa právneho základu vzniku orgánu, vecného s územného rozsahu jeho

¹ BRÁZDA, J. 2008. Zákon o státní službě důležitý princip demokratické společnosti. In *Aktuální otázky právních a bezpečnostních věd. Sborník dokumentů z vědeckého semináře konaného ve dnech 5. – 6. 12. 2007 v Praze za účasti vědeckých pracovníků Ústavu státu a práva Akademie věd, Fakulty právnické ZČU Plzeň, Akademie Policajného zboru SR a Policejní akademie ČR*. 7 s.

pôsobnosti a zloženia orgánov. Vznik a existencia jednotlivých orgánov štátnej správy vyplýva priamo z Ústavy SR a ústavných zákonov, resp. zo zákonov NR SR. Z pohľadu vecnej pôsobnosti orgánov štátnej správy rozlišujeme dva základné druhy orgánov, a to orgány so všeobecnou a osobitnou pôsobnosťou, ktorá sa ďalej člení na orgány s funkčnou a odvetovou pôsobnosťou.

1.2 Štát

V súčasnosti sa štát chápe ako hierarchicky usporiadaný suverénny mocensko-riadiaci systém spoločnosti, ktorý sa skladá z ľudí – úradníkov a inštitúcií – orgánov, ktoré riadia spoločnosť na určitom území, a to buď prostredníctvom práva, alebo politických príkazov. Štát je teda súčasťou spoločnosti, jednou z jej organizačných štruktúr, jednou z jej verejnoprávných korporácií.

Štát z hľadiska práva (ako právna kategória) je verejno-právna korporácia, ktorá pozostáva zo štátnych orgánov a organizácií (inštitúcií), ktorých vznik, vzájomné vzťahy medzi nimi, právomoci, kompetencie a ich vzťahy k obyvateľstvu sú upravované (regulované) vnútroštátnym a medzinárodným právom. V spoločnosti, teda aj v štáte, každá inštitúcia plní určitý cieľ, vykonáva špecifické funkcie. Súhrn štátnych inštitúcií, pomocou ktorých štát vykonáva svoju moc, sa označuje pojmom štátny aparát. Celá štátna moc a všetky jej inštitúcie sú ustanovené právom. Štát potom možno definovať ako právom ustanovenú formu organizácie spoločenského života, ktorá má na určitom území najvyššiu, suverénnu moc nad štátnym územím obyvateľstva.

2 Štátna služba

Štátna služba predstavuje plnenie úloh štátnej správy alebo vykonávanie štátnych záležitostí, ktoré zamestnanec vykonáva v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby. Poslaním štátnej služby je zabezpečenie efektívneho fungovania a spravovania štátu bez ohľadu na zmeny vo vláde a na politickej scéne.

V moderných demokraciách má preto štátna služba postavenie inštitúcie vybavenej výkonnými právomocami a ľuďmi na vysokej profesionálnej úrovni, ktorí sú zárukou efektívneho, čestného a nestranného plnenia svojich povinností štátneho zamestnanca.

Cieľom zákona o štátnej službe bolo upraviť právne vzťahy pri jej vykonávaní, aby bola budovaná na princípoch profesionality, politickej neutrality, efektivity, pružnosti, nestrannosti a etiky, stability štátnozamestnaneckého pomeru k štátu.

Z hľadiska právnej úpravy je súčasný stav štátnej služby usporiadaný v systematike niekoľkých zákonov, ktoré tvoria štátnozamestnanecké vzťahy na jednej strane rovnorodú skupinu právnych vzťahov (spoločne majú určité, pre nich charakteristické znaky), ale zároveň aj osobitnú skupinu právnych vzťahov (vyplývajúcich z osobitnej povahy činnosti pri realizácii štátnej služby, ktorá je diferencovaná), a to:

- zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v z. n. p.
- zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR a Železničnej polície v z. n. p.
- zákon č. 346/2005 o štátnej službe profesionálnych vojakov v z. n. p.
- zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov v z. n. p.
- zák. č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v z. n. p.
- zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v z. n. p.
- zákon č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Predmetom úpravy uvedených zákonov sú právne vzťahy pri výkone štátnej služby. Obsahom vykonávania štátnej služby sú práva a povinnosti štátu a štátneho zamestnanca, vyplývajúce z vykonávania štátnej služby alebo súvisiace s vykonávaním štátnej služby.

Štátnou službou sa na účely uvedených zákonov rozumie:

- plnenie úloh štátnej správy alebo vykonávanie štátnych záležitostí v zmysle zákonom stanovených podmienok
- plnenie úloh Policajného zboru policajtom v služobnom úrade
- plnenie úloh profesionálneho vojaka
- plnenie úloh Colnej správy SR, riadenie, organizácia, výkon profesionálnej prípravy colníkov, služba colníkov v služobnom úrade
- plnenie úloh Hasičského a záchranného zboru, jeho príslušníkov v služobnom úrade.

Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere alebo v služobnom pomere.

Právna úprava štátnej služby je vyjadrená zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe účinným od 1. 11. 2009 a vymedzená definíciou „**Štátna služba na účely tohto zákona je činnosť, ktorou štátny zamestnanec v rozsahu ustanovenom týmto zákonom alebo osobitným predpisom plní úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo plní úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby alebo bez určenia odboru štátnej služby**“.

Štátna služba predstavuje realizáciu určitej činnosti vykonávanej pre štát, resp. z jeho poverenia, zároveň naznačuje aj spojenie určitého subjektu so štátom, pričom môže ísť o záležitosť jednorazovú, príp. relatívne trvalú, ktorá je vykonávaná buď v zamestnaneckom vzťahu za mzdu, alebo z titulu funkcie.

Na základe aplikačnej praxe jednotlivých služobných úradov (zamestnávateľov) boli navrhnuté zmeny, ktoré sú zamerané na skvalitnenie a spružnenie funkčnosti služobných úradov, zamestnávateľov pri plnení úloh štátnej správy, úloh verejných inštitúcií a úloh územnej samosprávy.

V aplikačnej praxi nová právna úprava zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe priniesla okrem iných možností oprávnenie vedúceho služobného úradu odvolať každého vedúceho štátneho zamestnanca z funkcie bez uvedenia dôvodu, čím sa posilňujú mocenské nástroje politických strán po parlamentných voľbách.

2.1 Štátny zamestnanec

S pojmom „štátna služba“ bezprostredne korešponduje aj pojem „**štátny zamestnanec**“, ktorým sa rozumie **fyzická osoba, ktorá je v štátnozamestnaneckom vzťahu k štátu a ktorá vykonáva štátnu službu v služobnom úrade podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.**

2.2 Štátnozamestnanecký pomer

Podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa rozširujú možnosti vzniku štátnozamestnaneckého pomeru aj o vznik na základe služobnej zmluvy: „**Štátnozamestnanecký pomer sa zakladá: a) služobnou zmluvou b) zvolením alebo vymenovaním na štátnozamestnanecké miesto vo verejnej funkcii podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu, c) vymenovaním do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu, d) poverením výkonom funkcie veľvyslanca.**“²

² Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov, § 25 ods. 1.

2.3 Súčasný stav štátnej služby doma i v zahraničí

Trendy hodné rozvoja v slovenskej právnej úprave štátnej služby sú podľa zámerov MPSVR SR (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR) zhodné s európskymi trendmi, kde sa posilňuje princíp zmluvnosti v oblasti uzatvárania pracovných pomerov, podporuje sa profesionálny rast štátnych zamestnancov i celkové posilňovanie stability administratívy v štátnej správe.

Na základe rôznych prieskumov napr. prostredníctvom dotazníkov zo Sociologického ústavu SAV v Bratislave sa opýtaní anketári vyjadrili, že štátna správa je nudná a zle platená práca. Zamestnancom štátu vraj chýba aj niečo iné než vyššie platy, a to **možnosti kariérneho postupu a osobnostný rozvoj**.

Práca v komerčnej sfére láka viac než v štátnej, vysvetlil snahu ľudí hľadať si prácu v súkromnom sektore Miloslav Bahna zo Sociologického ústavu SAV v Bratislave. Z údajov portálu profesia.sk vyplýva, že pre štát chcú pracovať skôr ženy ako muži. Zamestnanci štátu majú tabuľkové platy, čiže sú rovnaké na celom Slovensku.

Ak chceme vysloviť určité zovšeobecnenie, potom také, že práca v štátnej službe má všade osobitný status, ktorý sa poväčšine premieta do zvýhodňovania v pracovných podmienkach, a do podpory profesionálneho rastu zamestnancov zo strany príslušného (obvykle) špecializovaného útvaru fungujúceho pri rezorte zodpovednom za zamestnanosť v štátnej službe. Vidieť však tendenciu približovať službu v štátnej administratíve a prácu vo verejnej administratíve (teda prácu mimo ústredných orgánov štátnej správy), najmä čo sa týka spôsobu prijímania a zazmluvňovania. Naopak, ukazuje sa potreba osobitného prístupu k zabezpečeniu špičkových pozícií v štátnej službe.³

Status štátneho zamestnanca vo viacerých krajinách Európskej únie je charakterizovaný takto: Zamestnávanie osôb v štátnej správe je právne vymedzené osobitnými právnymi normami, ktorých funkciou je presne identifikovať tie štátno-zamestnanecké pozície, ktoré sú hodné osobitného štatútu, najmä vo vzťahu k vykonávaniu štátnej služby, ale aj vo vzťahu k náboru a prijímaniu osôb do štátnej služby, vzdelávaniu, odmeňovaniu, sociálnej ochrane, zabezpečeniu v starobe, chorobe, a otázok ukončovania štátnej služby. Tieto predpisy majú za úlohu zaistiť potrebnú stabilitu personálneho vybavenia príslušných úradov štátnej služby, čo sa považuje za výhodu zamestnania v štátnej službe.⁴

V roku 2005 bol v Európskej únii vykonaný prieskum o aktuálnom postavení štátnych zamestnancov v krajinách Európskej únie (D. Bossaert, 2005). Vysoká úroveň istoty zamestnania je jedným z hlavných rozdielov medzi súkromným a verejným sektorom v Európe a táto istota kompenzuje relatívne nižšie mzdy vo verejnom sektore. Istota zamestnania napomáha tiež kontinuitu a stabilitu výkonu vo verejnom sektore. Na druhej strane však môže byť prekážkou inovácií verejného sektora. K týmto záverom prišla D. Bossaert, autorka správy EÚ o flexibilitate statusu štátnych zamestnancov. A pokračuje, že práve status štátneho zamestnanca je najmenej dotknutý prebiehajúcimi reformami štátnej správy.⁵

³ BEDNÁRIK, R. *Postavenie a pôsobnosť orgánov verejnej a štátnej služby vo vybraných krajinách EÚ, Záverečná správa VÚ č. 2143*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava (2009)

⁴ BEDNÁRIK, R. *Postavenie a pôsobnosť orgánov verejnej a štátnej služby vo vybraných krajinách EÚ, Záverečná správa VÚ č. 2143*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava (2009)

⁵ BEDNÁRIK, R. *Postavenie a pôsobnosť orgánov verejnej a štátnej služby vo vybraných krajinách EÚ, Záverečná správa VÚ č. 2143*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava (2009)

Podľa zverejnených materiálov v hospodárskych novinách sú základné požiadavky na štátnu a verejnú službu ako zásadné úpravy o štátnej službe, napr. o vymenovaní štátnych úradníkov, o prístupe k verejným úradom, o zodpovednosti za úradné správanie a konanie implikované v rade štátov Európskej únie v ústavách.

Rámcové zákony o verejnej službe upravujú predovšetkým výber, práva a povinnosti, obmedzenia a zodpovednosť štátnych zamestnancov, vznik a priebeh služobných vzťahov a organizovanie štátnej služby. Na ne potom nadväzujú špeciálne právne predpisy upravujúce napr. postavenie zamestnancov verejného školstva, dopravných služieb, ozbrojených zborov. Právne úpravy niektorých štátov vychádzajú tiež z poznania, že vhodné usporiadanie štátnej služby je jednou z podmienok efektívnosti a skutočnej zodpovednosti verejnej správy, poskytuje ochranu proti neoprávneným zásahom do verejnej správy zo strany nátlakových skupín a proti korupcii.

Mladí dynamickí ľudia v SR nevidia dlhodobú perspektívu zamestnania vo verejnej správe a preferujú súkromný sektor. Dôsledkom je vysoká fluktuácia zamestnancov, chýba budovanie tradícií, kontinuity.

Málo sa využívajú otvorené konkurzy. Motivácia zamestnancov je nízka vzhľadom na rigidný systém odmeňovania.

3 Základné systémy (verejnej) štátnej služby

Podľa podstatných znakov sa všeobecne vymedzujú dva základné systémy štátnej služby – **kariérny**, ktorého podstata spočíva v celoživotnej profesionálnej dráhe v štátnej službe, a **systém merít**, založený na odborných predpokladoch na zastávanie určitého funkčného miesta, pričom tieto miesta sú blokované len pre profesionálnych štátnych úradníkov.

Kariérny systém sa vyznačuje inštitútom definitívy, to znamená celoživotným zamestnaním, možnosťou služobného postupu podľa získanej kvalifikácie a dĺžky štátnej služby, nezrušiteľnosťou služobného pomeru a ak, len na základe kvalifikovaných dôvodov. Význam kariérneho systému spočíva v tom, že podporuje profesionalitu a kompetenciu a má výrazné stabilizačné pôsobenie na zamestnancov. Štátna služba je odpolitizovaná (nie je závislá od výsledkov volieb). Platí tu princíp seniority.

Princípy výkonu štátnej služby (v rámci kariérneho systému)

- služobný postup na základe vopred určených podmienok
- požiadavka mlčanlivosti
- lojalita
- nezlučiteľnosť výkonu služby s inými zamestnaniami, osobitne s podnikaním
- zákaz zamestnávania príbuzných
- zákaz členstva v politických stranách a účasti na politických akciách príp. štrajkoch.

Spoliálny systém – (koristný) – jeho podstata je v tom, že funkcie či miesta v štátnej správe sa obsadzujú po parlamentných alebo prezidentských voľbách jednotlivcami, ktorí sa buď zaslúžili o volebné víťazstvo, alebo sú priaznivcami volebných víťazov. **Spoliálny systém** (tzv. systém spoils) používaný len v USA, ktorý spočíval v tom, že po voľbách, v ktorých víťazná strana vystriedala pri moci druhú, prichádzalo k celkovej výmene personálneho zloženia štátneho aparátu zhora nadol. Tento systém bol neefektívny a vo vysokej miere nestabilný a nahradil ho systém merít.

Meritný systém (systém zásluh) – (na základe znalostí, kvalifikovanosti a praktických skúseností) obsadzovanie funkcií v štátnej správe sa uskutočňuje na základe kvalifikácie,

schopnosti a výkonu, nie podľa politickej príslušnosti alebo iných kritérií. Jeho základom je „merit“, t. j. funkčné miesto, na ktoré prijímú zamestnanca spôsobilého ho zastávať. Na tomto mieste zamestnanec zotrúva, nepočíta sa s jeho postupom a využitím v iných funkciách. Nejde teda o profesionalizáciu v systéme verejnej správy, ale o špecializáciu. Je preň charakteristický najmä nový spôsob prijímania odborníkov do štátnej služby, najmä konkurzy, dosiahnutie vzdelania v konkrétnom odbore, absolvovanie rôznych testov a pod. Tento systém sa približuje kariérnemu systému a v tomto systéme je bežná fluktuácia medzi verejným a súkromným sektorom. Samotný štátnozamestnanecký pomer trvá len v čase, v ktorom úradník zastáva niektoré funkčné miesto vo verejnej (štátnej) správe. Systém merít je viac dynamický, umožňuje pružnejší postup pri prijímaní zamestnancov a pri ich výbere na obsadzovanie jednotlivých funkčných miest. Systém merít je typický americkým systémom, používajú ho však i severné krajiny v Európe – napr. Dánsko a Holandsko.

Meritný systém je alternatívne označovaný ako **pozičný systém**, ktorý je tiež založený na prijímaní zamestnanca na konkrétnu prácu, viazanú na odmeňovanie, na obsah práce a na to, že úprava štátnej služby je filozoficky blízka štandardnému pracovnému vzťahu. Pre pozičný systém je príznačné prijímanie na určité miesto, a to i na vyššiu pozíciu, pokiaľ na ňu má právny predpis požadované predpoklady (vyžadovaná je predovšetkým kvalifikácia uchádzačov, a to bez ohľadu na to, či dosiaľ pôsobili vo verejnom alebo súkromnom sektore). Zamestnanec je povyšovaný podľa svojich zásluh, nie automaticky zo zákona. Princíp seniority tu neplatí.

V súčasnosti možno konštatovať, že v SR sa do popredia stále viac dostáva **spoliálny (koristný)** systém verejnej služby; to znamená, že úradnícke posty sa obsadzujú predstaviteľmi víťazných politických strán a do úradia sa dostáva **meritný systém**, kde sa miesta v úradníckej sfére obsadzujú na základe znalostí, kvalifikovanosti a praktických skúseností, teda sa vzdiaľujeme od princípov zakotvených v zákone o štátnej službe (konkrétne profesionality, politickej neutrality, efektivity, pružnosti etiky a stability štátnozamestnaneckého pomeru k štátu).

3.1 Systémy štátnej služby vo svete možno rozlíšiť v zásade na tzv. pozičné a kariérne.

Pri porovnávaní oboch systémov **kariérny systém** poskytuje väčšiu právnu istotu z hľadiska celoživotnej profesie a istotu služobného postupu, podporuje stabilitu služobných pomerov a profesionálne väzby k verejnej správe, ale naopak, nestimuluje k snahe o zvyšovanie kvalifikácie. Tento systém je predpokladom profesionálneho, lojálneho a skúseného úradníckeho aparátu. Nepriamo vzniká kastovníctvo, ktoré vyplýva z preceňovania stavovskej prestíže, menšia dynamika a rigidnosť, ako aj strnulosť v činnosti štátneho zamestnanca. Výhody pozičného systému sú predovšetkým v jeho väčšej dynamickosti oproti kariérnemu systému a v možnosti väčšieho výberu pri obsadzovaní voľných funkčných miest. Niektorými autormi býva kritizovaná menšia miera stability štátneho aparátu, kde je uplatňovaný pozičný systém.

Oba systémy sú v súčasnosti v mnohých európskych krajinách pod tlakom reforiem, a to predovšetkým systémy založené na kariére z dôvodu nedostatkov v adaptabilite a systémy založené na pozícii z dôvodu nedostatkov v kolektivitě.

V odbornej literatúre sa pozoruje snaha o kombináciu predností systémov merít a kariérneho systému, teda v krajinách, kde je využívaný systém merít, hľadajú možnosti, ako zaistiť väčšiu stabilitu, trvalosť služobného pomeru. V štátoch, kde sa uprednostňuje kariérny systém, do popredia vstupuje rýchlejší služobný postup pre schopných výkonných úradníkov

i na vedúcich miestach. Miesta sú často obsadzované verejnými, otvorenými konkurzmi, kde časť týchto miest môžu obsadiť osoby mimo stavu vlastných úradníkov. Konkurencia tak vytvára tlak na zvyšovanie kvalifikácie a výkonnosti

Súčasná filozofia slovenského systému štátnej služby je postavená predovšetkým na princípe prijímania zamestnancov na konkrétne štátnozamestnanecké miesta, obsahuje však aj množstvo kariérnych prvkov, ktoré často neorganicky zasahujú do jej fungovania.

Pri navrhovaní zmien v štátnej službe je potrebné si vyjasniť systém štátnej služby smerom k pozičnému a pružnému systému.

Záver

Aktuálnou témou sa v súčasnosti stávajú dve otázky – **zefektívňovanie a zdokonaľovanie právnej úpravy štátnej správy, súvisiace so stabilizáciou, profesionalizáciou a depolitizáciou štátnej služby**. Je potrebné hľadať optimálny model kariérneho systému štátnej služby i platový postup, na druhej strane príliš mnoho istoty pôsobí stagnujúco, nestimuluje kvalifikáciu a výkon. Ukázalo sa, že vysoký stupeň istoty zamestnania je istou ochranou proti politickým vplyvom na štátnu službu a zachovanie jej neutrality, čo však automaticky neznamená, že nižšia úroveň stability vedie hneď k väčšiemu politickému vplyvu a nižšej neutralite.

Z hľadiska legislatívnej úpravy štátnozamestnaneckého vzťahu by bolo vhodné uvažovať nad prijatím „rámcového zákona o štátnej službe“, na ktorý by nadväzovali osobitné zákony.

Vytváranie inštitucionálneho rámca, nových zákonov, regulácií je na rozdiel od fungujúcich trhových ekonomík zložitejší, pretože si vyžaduje tvorivosť, analýzu a tvorbu pravidiel. Je zložitá tieto úlohy zabezpečiť iba zamestnancami štátnej správy, ktorá v minulosti bola poznačená spolitizovaním a odchodom mnohých odborníkov. SR má prirodzene limitované kapacity špecialistov na jednotlivé oblasti, preto je nevyhnutné využívanie KNOW-HAW (súbor skúseností, znalostí a kľúčových informácií týkajúcich sa uplatňovania novších metód, postupov a techniky).

Cieľom bolo identifikovať objektívne vonkajšie faktory kariérneho systému v podmienkach štátnej správy, ktoré významne determinujú kariérny postup zamestnancov štátnej správy, a identifikovať možné odlišnosti kariérneho systému ako základného systému štátnej služby v súvislosti s aplikačnou praxou zákona o štátnej službe pri naplnení základných princípov pri výkone štátnej služby.

Literatúra

BEDNÁRIK, R. *Kvalita zamestnancov vo verejnej sfére a komerčnom sektore, Záverečná správa VÚ č. 2126*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava 2007

BEDNÁRIK, R. *Postavenie a pôsobnosť orgánov verejnej a štátnej služby vo vybraných krajinách EÚ, Záverečná správa VÚ č. 2143*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava 2009

CPHR-TRANSPARENCY INTERNATIONAL SLOVENSKO: *Transparentnosť v štátnej správe*, Bratislava 2001

EUSECO s.r.o, Gemerská 3, Košice: *Analýza súčasného stavu celoživotného vzdelávania a jeho využiteľnosti pre systém flexiistoty*, Záverečná správa

HENDRYCH, D. et. al. *Správne právo, obecná časť./5*. Rozšírené vydání, Praha : C. H. Beck 2003

KURIL, J., GOGO VÁ, M. *Právna úprava štátnej služby v podmienkach demokratickej spoločnosti*. Trenčín : Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2007, 180 s. ISBN978 – 80-875-225-5

KURIL, J. K niektorým aktuálnym otázkam štátnej služby. In *Aktuálne problémy súčasného sveta (Slovensko a Európska únia): Zborník*. Bratislava : Akadémia Policajného zboru, 2006

PRUSÁK, J. *Kapitoly z teórie štátu a práva*, vyd. odd. PF UK Bratislava 1993

ŠKULTÉTY, P. *Samospráva a štátna správa*, Pemacco Bratislava 1993

Key words: government, civil service status of civil servants, civil service, civil service systems essential.

Resumé

Anchoring institute civil service law in Slovakia transformed the civil service into a corresponding proportion of the democratic state, fundamentally and substantially changed the legal status of civil servants, but also made important and necessary conditions for quality and trouble-free process of implementation of the executive power of the state. Topical issue today, requiring the solution is to find ways to adapt to the civil service fast-changing society-wide conditions, such as increased prestige and social recognition of the civil service as well as reduce the backlog of civil service for the private sector.

JUDr. Eva Včelková

doktorandka

študijná skupina: 19-PhD-EX

Akadémia PZ v Bratislave

Recenzent: JUDr. Juraj Mezei, PhD.