

Technická pomoc pri modernizácii slovenskej štátnej služby a verejnej služby

Projekt bol realizovaný v období rokov 2005 - 2006 a jeho celkovým cieľom bolo napomáhať implementácii zákona o štátnej službe a stratégie reformy zamestnávania vo verejnom sektore a pokračovať v reforme verejnej správy a vývoji administratívnych kapacít pre efektívnu účasť v rozhodovacích procesoch Európskej únie. Projekt bol financovaný s prostriedkov Európskej únie v rámci programu PHARE.

Špecifickým cieľom projektu bola :

- úplná implementácia zákona o štátnej službe,
- realizácia stratégie reformy zamestnávania vo verejnom sektore,
- pokračovanie a konsolidovanie reforiem uskutočňovaných v súvislosti s organizáciou a riadením systému verejnej správy v Slovenskej republike,
- rozvoj administratívnych kapacít pre efektívnu účasť v rozhodovacích procesoch Európskej únie a účinná implementácia dohodnutých politik a legislatívy EÚ.

Záverečná správa projektu sa zamerala vo svojej prvej časti na analýzu stavu, platného v čase pred realizáciou projektu. Dokument analyzoval platný zákon o štátnej službe, ktorý bol Národnou radou Slovenskej republiky prijatý a vstúpil do účinnosti dňa 1. apríla 2002. V uvedenom časovom období sa Slovenská republika nachádzala v prechodnom období, muselo prijať mnoho zmien a reforiem, súvisiacich aj so skutočnosťou, že bola kandidátskou krajinou na vstup do Európskej únie. S týmto sa spájali mnohé povinnosti v oblasti legislatívy a v rade ďalších oblastí. Patria k nim aj stabilná, nestranná a efektívna štátna služba a preto bolo prirodzené, že najdôležitejšie boli práve pramene Európskej únie a jej skúsenosti. V tomto smere existovali len niektoré základné princípy alebo usmernenia, keďže na stanovenie štandardov horizontálnych systémov riadenia a správy štátu alebo národnej verejnej správy neexistuje žiadny *acquis communautaire* v rámci EÚ. Postupom času sa však v demokratických krajinách dosiahla všeobecná zhoda názorov na kľúčové prvky správneho riadenia a správy štátu. Patria k nim zásady právneho štátu, ako je spoľahlivosť, predvídavosť, zodpovednosť, a transparentnosť, ale aj technické a riadiace spôsobilosti, organizačná kapacita a účasť občanov. Napriek neexistencii *acquis communautaire* sa na základe tohto konsenzu vytvorili princípy verejnej správy, ktoré zdieľajú členské štáty EÚ s odlišnými právnymi tradíciami a s odlišnými systémami riadenia štátu. Záverečná správa konštatuje vo svojej analýze, že princípy, ktoré boli a sú zakotvené v slovenskej legislatíve upravujúcej verejnú správu obsahujú všetky spomínané princípy vrátane tých, ktoré sa vzťahujú na štátnu službu. Týmto princípmi sa riadia verejné orgány v ich vzťahoch s občanmi, ako aj v ich vzťahoch k vlastným zamestnancom.

Štát plní aj úlohu zamestnávateľa, a pri plnení tejto úlohy je zodpovedný za zabezpečenie účinného profesionálneho výkonu verejnej správy, pre ktorý je profesionálna a nestranná štátna služba nevyhnutná.

Štandardy uplatňované v štátnej službe v krajinách EÚ sa uplatňujú aj v legislatíve Slovenskej republiky v danej oblasti. Slovenský systém štátnej služby je založený na princípoch v uvedenom kontexte. Všetko však potrebuje čas na doľadenie ďalšieho vývoja a podmienok v štáte. Ani stabilné verejné správy (štátne služby) niektorých európskych krajín sa nebudovali jedno, či dve volebné obdobia, ale vyvíjali sa desiatky rokov. Nie je tiež možné vybrať si nejaký zahraničný vzor a začať ho uplatňovať na území Slovenskej republiky bez prepojenosti na históriu, tradície, politický, ústavnoprávny vývoj a atď. Záverečná správa sa ďalej venuje analýze implementácie Strategie reformy zamestnávania vo verejnom sektore, ktorá bola vypracovaná Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci s Úradom pre štátnu službu a Ministerstvom financií SR a schválená bola uznesením vlády č. 487/2003.

Pri vypracovaní tohto dokumentu projekt vychádzal z relevantných materiálov legislatívnych dokumentov a rozhovorov so zástupcami jednotlivých ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, miestnej a regionálnej samosprávy, ako aj odborových zväzov.

Projektový dokument analyzuje Stratégiu podľa jej hlavných zameraní, ktorými sú:

- riešenie ochrany verejného záujmu pri výkone práce vo verejnom záujme,
- oprava zákona o štátnej službe/Možnosť úpravy zamestnávania v štátnych službách silových zložiek,
- pridelovanie finančných prostriedkov v štátnej správe na odmeňovanie zamestnancov štátnej správy,
- investície do rozvoja ľudských zdrojov vo verejnom sektore.

Každá z vyššie uvedených častí je v záverečnej správe vyhodnotená podľa požiadaviek Strategie a ich implementácie. Každá oblasť v závere obsahuje komentár Projektu k aktuálnemu stavu realizácie Strategie.

Stratégia reformy zamestnávania vo verejnom sektore bola vypracovaná z dôvodu potreby reformy zamestnávania vo verejnom sektore v oblasti štátnej služby, verejnej služby a štátnych služieb silových zložiek v zmysle naplnenia programového vyhlásenia vlády SR.

Hlavným cieľom Strategie bolo prispieť zmenou pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore, ktorý má byť:

- konkurencieschopný a kvalitný,
- pružne reagujúci na meniace sa podmienky,
- nestranný a majúci dôveru občanov.

Stratégia bola založená na nasledovných princípoch:

- rozšíriť princíp apolitického, nestranného a kvalitného výkonu štátnej služby do viacerých oblastí výkonu práce vo verejnom záujme,
- zabezpečiť konkurencieschopnosť verejného sektora voči súkromnému sektoru v oblasti získavania a udržania kvalitných ľudských zdrojov,
- zosúladiť rôzne predpisy upravujúce zamestnanie vo verejnom sektore tak, aby sa minimalizovali osobitné privilégia, či výhody jednotlivých skupín zamestnancov,
- regulovať minimálne štandardy konania zamestnanca voči zamestnávateľovi tam, kde sú podmienkou pre zachovanie dôvery občanov vo verejný sektor,
- zabezpečiť jednotnosť a rôznorodosť podmienok podľa potreby situácie.

Stratégia si stanovila ambiciózne ciele, ktoré však pre krátkosť času nebolo možné naplniť. Naplniť ciele stratégie znamená pravidelne monitorovať a prehodnocovať čiastkové výsledky. Na vypracovanie analýz neboli k dispozícii potrebné údaje a štatisticky. Celá Stratégia bola založená na existencii moderných systémov riadenia organizácie a kvalitného riadenia ľudských zdrojov.

Tretia časť záverečnej správy obsahuje príručku pre manažérov vo verejnom sektore a poskytuje základ na vypracovanie programov školenia a prípravy manažérov - členov najvyššieho vedenia. Poskytuje určité návrhy a odkazy na iné materiály, ktoré môžu pomôcť členom najvyššieho vedenia vyriešiť určité otázky. Táto príručka je výstupom Komponentu 3 projektu modernizácie verejnej a štátnej služby SR, pokračovanie ak konsolidácia predchádzajúcich reforiem organizácie a riadenia verejnej správy v SR.

