

HLAS SLOVENSKA V BRUSELI

ako posilniť hlas a záujmy Slovenska v Bruseli

*Renáta Králiková
Ľubor Košťál
autori*



SLOVAK GOVERNANCE INSTITUTE
INŠTITÚT PRE DOBRE SPRÁVOVANÚ SPOLOČNOSŤ

Realizované s podporou Veľvyslanectva
Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska v Bratislave

Hlas Slovenska v Bruseli

ako posilniť hlas a záujmy Slovenska v Bruseli

Hlas Slovenska v Bruseli

ako posilniť hlas a záujmy Slovenska v Bruseli

Autori:

Renáta Králiková

Ctibor Košťál

Recenzent: Ing. Miroslav Beblavý PhD.

© SGI – Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť, 2007

SGI, Bajkalská 25, 827 18 Bratislava 212

tel.: 02/58 233 447, fax: 02/58 233 487

www.governance.sk, sgi@governance.sk



SLOVAK GOVERNANCE INSTITUTE
INŠTITÚT PRE DOBRE SPRAVOVANÚ SPOLOČNOSŤ

Pre SGI vydal: ADIN, s.r.o.

Vydané v júli 2007.

ISBN 978-80-89244-19-5

Hlas Slovenska v Bruseli

ako posilniť hlas a záujmy Slovenska v Bruseli

Renáta Králiková
Ctibor Košťál

autori



Realizované s podporou

Veľvyslanectva Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska v Bratislave



SLOVAK GOVERNANCE INSTITUTE
INŠTITÚT PRE DOBRE SPRAVOVANÚ SPOLOČNOSŤ

SGI – Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť je nezisková mimovládna organizácia, ktorá sa neviaže na žiadnu ideológiu ani politickú stranu. Cieľom SGI je hľadať riešenia pre skvalitnenie procesu alokácie verejných zdrojov na zabezpečenie kvalitných, prístupných, transparentných a efektívnych verejných služieb pre občanov Slovenska.

SGI vznikol v októbri 2001 s podporou INEKO – Stredoeurópskeho inštitútu pre ekonomické a sociálne reformy, aby na seba sústredil a rozšíril dovedajšie aktivity zamerané na reformy správy vecí verejných.

Správa k projektu *Hlas Slovenska v Bruseli* je vypracovaná expertmi Inštitútu pre dobre spravovanú spoločnosť. Impulzom na vypracovanie správy je snaha navrhnúť na jej základe zmeny, ktoré by viedli k zvýšeniu vplyvu SR na dianie a rozhodovanie v inštitúciách EÚ.

Správa je členená do troch častí. Prvá časť sa venuje definovaniu súčasného stavu v oblasti presadzovania Slovákov v EÚ. Druhá časť identifikuje základné problémy súvisiace s týmto procesom. V tretej časti správa ponúka opatrenia, prijatie ktorých by malo viesť k posilneniu Slovenska v EÚ a vytvoreniu strategického prístupu k riešeniu tejto problematiky.

OBSAH

Úvod	7
Slováci v Bruseli: súčasný stav	10
Slováci a EÚ inštitúcie	10
Vyslanie slovenskou organizáciou	11
Národní experti	11
Štrukturálne stáže	14
Iné stáže	15
Zamestnanie EÚ inštitúciou	15
Dočasný zamestnanec (Temporary agent)	15
Práca na dohodu (Contract agent)	16
Absolventská stáž (Blue Book Traineeship) a ostatné stáže v EÚ inštitúciách	16
Zamestnanec v inštitúciách Európskej únie na dobu neurčitú	17
Výberové konania	18
Nižšie pozície	18
Stredný manažment (AD 9 – AD 13)	19
Vyšší manažment	20
Práca v kabinete zástupcu SR	21
Politické nominácie	23
Prebiehajúce aktivity	23
Stále zastúpenie Slovenskej republiky pri EÚ v Bruseli	23
Kabinet komisára Jána Figela	25
Neformálne aktivity	25
Aktivity Ministerstva zahraničných vecí SR	25
Aktivity konkrétnych rezortov	27
Školiace organizácie	28
Aktivity slovenských regiónov, miest a obcí	29
Aktivity súkromného sektora	30
Základné problémy v súvislosti s personálnym zastúpením SR v inštitúciách EÚ	31
Stratégia „ako ďalej po vstupe do EÚ“	31
Nedostatok kvalitných ľudí - problémy vo vzdelávacom systéme	31
Manažment informácií	32
Sieťovanie Slovákov	33
Diverzita slovenského hlasu	33
Obsadzovanie manažérskych postov	34
Národní experti	34
Stážisti	35
Odporúčania	36
Politická rovina	36
Budovanie ľudských zdrojov a zvyšovanie povedomia o EÚ	38
Prijímanie do inštitúcií EÚ	38
Vzdelávací systém	38
Štátny a verejný sektor	40
Súkromný sektor	40
Povedomie o EÚ	41
Manažment informácií	41

Sieťovanie Slovákov	44
Národní experti	45
Akčné plány	45
Mechanizmus vysielania a podpory národných expertov	46
Preskúmanie a vyhodnotenie priorít SR pri vysielaní národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ	46
Vytvorenie jasných pravidiel viazanosti štátnych zamestnancov	46
Navrhnutie a spustenie informačnej kampane zacielenej na samosprávu a súkromný sektor	46
Reforma prechodného fondu pre národných expertov	47
Stážisti	47
Obsadzovanie manažérskych pozícií	47
Vytvorenie Slovenského domu	48
Evaluácia aktivít	49
Hlavné tézy, postrehy a názory panelistov	50
Použité zdroje	53
Prílohy	54

ÚVOD

Hlas Slovenska v Bruseli – ako posilniť hlas a záujmy Slovenska v Bruseli je projekt, ktorým sa Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť (ďalej len SGI) snaží uchopiť tému, ktorá málo rezonuje v laických i odborných kruhoch, a posunúť ju tam, kde by sa jej venovala dostatočná pozornosť. V niektorých oblastiach v presadzovaní sa Slovákov na EÚ úrovni sa už dnes Slovensku vcelku darí. Na viacerých poliach však Slovensko zaostáva a ochudobňuje sa tak o posilnenie svojho vplyvu na dianie v Európskej únii. Príčinám tohto stavu a hľadaniu riešení sa venujeme v správe, ktorú držíte práve v rukách.

Projekt je financovaný z prostriedkov podpory Veľvyslanectva Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska. Je príznačné a zaujímavé, že pozdvihnutie slovenského vplyvu v EÚ je podporované krajinou, s ktorou sa spájajú, podľa nášho názoru neoprávnene, euroskeptické názory, no ktorá má na druhej strane vybudované dôsledné a efektívne systémy ovplyvňovania európskych politík a rozvoja ľudských zdrojov v oblasti EÚ inštitúcií. Inšpirácia Veľkou Britániou pri presadzovaní svojich záujmov na pôde Bruselu bola jedným z aspektov rozhodnutia venovať sa tejto téme zo slovenského pohľadu. Hlavnou príčinou však bola skutočnosť, že narastajúci vplyv EÚ na každodenné fungovanie slovenskej spoločnosti, transformovaný najmä prostredníctvom európskej a národnej legislatívy a pravidiel, vytvára potrebu strategického a dlhodobého cieľeného prístupu k presadzovaniu slovenských záujmov v EÚ. Rozhodli sme sa zmapovať stav na Slovensku a prísť s návrhmi riešení, ktoré povedú k posunu od Slovenska pasívne prijímajúceho k Slovensku aktívne tvoriacemu nové rámce európskych politík. V neposlednom rade bola naša motivácia podmienená osobnými skúsenosťami, ktoré sme si do SGI priniesli z našich predchádzajúcich profesionálnych pôsobení. Práve osobný vhľad do fungovania slovenských mechanizmov tvorby politiky voči EÚ vnímame ako výhodu pri uchopovaní tejto témy a pre lepšiu orientáciu v danej problematike.

Analýza čerpala najmä z rozhovorov so zástupcami ústredných orgánov štátnej správy, regiónov, stáleho zastúpenia SR pri EÚ, stáleho zastúpenie Dánska a Maďarska pri EÚ, s pracovníkmi Európskej komisie, národnými expertmi, vzdelávacími inštitúciami, novinármi, súkromným sektorom, mimovládnyimi organizáciami a European Personal Selection Office. Spolu sme absolvovali 37 rozhovorov. Ďalej sme čerpali z dokumentov dostupných na webových stránkach Ministerstva zahraničných vecí SR, Stáleho zastúpenia SR, Stáleho zastúpenia ČR, inštitúcií EÚ a iných.

Po vstupe Slovenska do EÚ prišla veľká úľava, ktorá je pochopiteľná vzhľadom na množstvo negociačných kapitol, ktoré sme ako krajina museli za rýchleho progresu uzatvárať. Žiaľ, v mnohých oblastiach sa táto skúsenosť transformovala do stáleho stavu čakania na inštrukcie, čo a ako máme robiť. Nutnosť aktívneho prístupu k tvorbe nových politík vnímame v prípade Slovenska ako kľúčový. Slovensko ako nová a relatívne malá európska krajina nemá inú možnosť ako zvoliť takýto prístup. Dnes už nie sú namieste obavy z pôsobenia Slovenska v EÚ, z vplyvov na našu ekonomiku a životnú úroveň. Môžeme mať rôzne názory na samotné fungovanie EÚ, na mechanizmy jej rozhodovania, na politiky, ktoré presadzuje a vytvára, v každom prípade by sme však mali Slovensko vnímať v európskom priestore, ktorý vytvára základný rámec ďalšieho smerovania krajiny. Je na nás, ako budeme z nového priestoru ťažiť.

Vytvorenie na cieľ orientovaného systému presadzovania slovenských záujmov je nosnou časťou našej práce. Bez strategického prístupu k práci s ľuďmi, s informáciami a tvorbe systému bude Slovensko v EÚ v úzadí, spoliehajúc sa na ad hoc riešenia, ktorých efektívnosť bude otázná.

V predkladanej práci sme sa zamerali na skúmanie slovenského hlasu v Bruseli, ktorý sa nám zdá byť slabý, nevýrazný a málo koherentný. Tieto jeho atribúty nevznikajú náhodou, ale na základe nedostatkov, ktoré ako krajina máme. Ich uvedenie si považujeme za jeden z hlavných odrazových bodov k zlepšeniu. Celý projekt sme uchopili ako možnosť spoluvytvárať nový systém v úzkom prepojení s ľuďmi, ktorí sú dnes jeho integrálnou súčasťou. Práve zahrnutie ľudí denne pracujúcich v danej oblasti považujeme za výraznú pridanú hodnotu jeho výstupov. V celej práci používame pojem Slováci v zmysle občania Slovenskej republiky, keďže tento termín považujeme za zrozumiteľnejší pri čítaní.

Naše skúmanie sme zamerali na viaceré aspekty presadzovania sa Slovákov na EÚ úrovni. Významnou oblasťou v rámci úsilia byť v Európe počuť sú ľudské zdroje, ktoré máme k dispozícii na naplnenie svojich cieľov. Aj tu platí, že bez systematickej prípravy a investovania do ľudských zdrojov nebudeme schopní konkurencie medzi 27 členskými štátmi EÚ. Náskok, ktorý v tejto oblasti majú staršie členské štáty je mierne eliminovaný zvýhodňovaním ľudí z nových členských štátov. Tento jav však má len obmedzené trvanie.

Dôležitým nástrojom, bez ktorého nie sme schopní flexibilného prístupu k riešeniam rôznych tém, sú informácie a informačné kanály. Práve tok informácií, ich ľahká dostupnosť, aktuálnosť a zrozumiteľnosť znamenajú, že budeme schopní maximálne využiť ľudské zdroje a získať tak výhodu oproti ostatným krajinám. V neposlednom rade je to samotný systém, v ktorom sa informácie a ľudia pohybujú a ktorý formuje celkovú úspešnosť presadzovania sa. Ten prechádza od Ministerstva zahraničných vecí SR a vlády SR v Bratislave ku Stálemu zastúpeniu SR pri EÚ (ďalej len SZ) v Bruseli. Ich vzájomné nastavenie, kompetencie a spolupráca ako aj ich vzťahy a spolupráca s ostatnými aktérmi v jednotlivých sektoroch spoločnosti sú základnom hladkého fungovania vo všetkých oblastiach týkajúcich sa presadzovania záujmov Slovenska v Bruseli.

Vytváranie možností na stretávanie sa, oslovovanie nových ľudí či poskytovanie technickej podpory sú úlohou SZ, ktoré nimi stimuluje tvorbu sietí medzi Slovákmi a prispieva tak k vytváraniu neformálnych vzťahov, čo vedie k väčšej ochote vzájomne spolupracovať.

Po preskúmaní súčasného stavu v oblastiach ľudských zdrojov, toku informácií a celkového systému sme v našej práci identifikovali základné problémy, ktoré vnímame ako kľúčové z hľadiska slabého presadzovania sa Slovákov a slovenských záujmov. Po absolvovaní veľkého množstva rozhovorov s takmer 40 aktérmi a preštudovaní dostupných materiálov sme boli schopní nielen problémy označiť, ale aj povedať, ako ich riešiť. Samotné návrhy riešení sú vo veľkej miere časovo orientované na strednodobý horizont.

Slovensko so svojim počtom obyvateľov si nemôže dovoliť hazardovať s ľudskými zdrojmi. Potreba dlhodobej stratégie ich vzdelávania, vysielania do zahraničia a následne využitia ich vedomostí vo všetkých oblastiach je základom úspechu Slovenska vo vzťahu k EÚ. Využívanie vzdelávacích kapacít pri príprave ľudí na prijímacie pohovory, využívanie všetkých foriem stáží a pracovných pobytov, pozitívne motivovanie kvalitných ľudí pre prácu v EÚ a vo verejnom sektore, podpora zo strany vlády a SZ, tieto všetky aktivity sa musia vzájomne dopĺňať a byť v súčinnosti, ak chceme dosiahnuť najvyšší efekt. Štát musí mať záujem o vysielanie čo najväčšieho počtu ľudí do európskych inštitúcií, ktorí získajú potrebné vedomosti a budú rozumieť rozmanitej problematike. Ich návrat bude veľkým prínosom pre skvalitnenie jednotlivých oblastí a pôsobenie v európskom priestore.

Vyvážené obsadzovanie postov na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach patrí medzi výrazné nedostatky Slovenska. Zároveň pomoc zo strany štátu pri absolvovaní prijímacieho procesu a obsadzovanie úspešných absolventov do pozícií vytvára prvý dôležitý predpoklad budúcej spolupráce. Táto spolupráca je nevyhnutná pri posilňovaní slovenského hlasu v Bruseli prostredníctvom vstupovania do tvorby politikov vo všetkých oblastiach. Možnosť obrátiť sa na Slovákov v jednotlivých generálnych riaditeľstvách (*Directorates-General*, ďalej len DG) Európskej komisie je nenahraditeľnou súčasťou presadzovania slovenských riešení do tvorby strategických dokumentov. Na druhej strane, obsadenie pozícií stredného a vyššieho manažmentu umožní pritiahnúť nových stážistov a národných expertov, keďže pri ich výbere zohráva manažment dôležitú úlohu. Zároveň budú ľudia na manažérskych pozíciách nápomocní pri informovaní o voľných miestach a o pripravovanej legislatíve. Práve informácie a medziľudské siete a narábanie s nimi sú zdrojom výhod oproti konkurencii. Cieľom Slovenska by mali byť moderné a účinné informačné nástroje vrátane funkčných medziľudských sietí, ktoré umožnia informovanie všetkých osôb, ktoré majú o informácie záujem. Odstraňovanie bariér a vytváranie jednoduchého prístupu ku zdrojom informácií je jednoznačnou podmienkou úspechu.

Tvorba vhodného systému spolu s maximálnym využívaním ľudských kapacít a informácií si vyžaduje flexibilný prístup. Môžeme očakávať, že situácia bude pre Slovensko veľmi rozdielna v čase, keď príde o výhody nového člena a bude musieť konkurovať ostatným členským štátom. Samotný proces presadzovania požiadaviek je veľmi dynamický a kreatívny, k čomu je potrebné z dlhodobého hľadiska pripravovať ľudí. Začiatok ich prípravy je v samotnom vzdelávacom systéme, ktorého zmeny by mali mať pozitívny vplyv aj na úspešnosť Slovákov pri presadzovaní sa do inštitúcií EÚ.

Zavedením a udrжанím kvalitného systému presadzovania slovenských riešení a postojov na pôde Bruselu získava celá krajina. Podpora požiadaviek biznisu je aj podporou zamestnanosti. Ovplyvňovanie tvorby nariadení o štrukturálnych fondoch môže smerovať k ich lepšiemu čerpaniu zo strany Slovenska. Podobných príkladov by sme našli mnoho v rôznych oblastiach. Všade tam, kde sa pravidlá, podľa ktorých sa riadime, tvoria v Bruseli. Podľa viacerých odhadov európska legislatíva ovplyvňuje 70 % slovenskej legislatívy. Dovoliť si ignorovať jej tvorbu by bol pre Slovensko veľký luxus.

Chceme sa poďakovať všetkým ľuďom, ktorí nám poskytli svoje skúsenosti a pohľady na hlas Slovenska v Bruseli a umožnili nám tak zaznamenať rozmanité názory na jeho kvalitu a silu.

Obzvlášť sa chceme poďakovať pani Patrícii Dudovej z Ministerstva zahraničných vecí SR, pánovi Marošovi Šefčovičovi, veľvyslancovi SR pri EÚ, pánovi Petrovi Javorčíkovi z kabinetu komisára Figeľa a pánovi Vladimírovi Griegerovi z EPSO, ktorí nám poskytli veľké množstvo dodatočných informácií a konzultácií s jasným cieľom pomôcť našej práci a zvýšiť kvalitu analýzy, ktorú práve otvárate.

Slováci v Bruseli: súčasný stav

Prvá časť správy vytvára základný faktografický rámec, v ktorom sa bude celá správa pohybovať. V tejto časti sú najprv popísané všeobecné kategórie pozícií v inštitúciách Európskej únie, mechanizmy, ako sa obsadzujú, a prehľad, ako sa Slovinci po troch rokoch členstva v EÚ darí v presadzovaní sa do jej inštitúcií. Nasleduje popis aktivít, ktoré momentálne prebiehajú v súvislosti s presadzovaním Slovincov do pozícií v inštitúciách EÚ a v súvislosti s komunikáciou a spolupracou s tými, ktorí tam už pracujú. Na záver tejto časti je zaradená sonda do situácie v zastúpení slovenských regiónov a podnikateľského sektora na európskej úrovni.

Slováci a EÚ inštitúcie

Pod pojem EÚ inštitúcie predložená správa zahŕňa všetky inštitúcie Európskych spoločenstiev, teda základné inštitúcie, finančné, poradné, medziinštitucionálne a decentralizované orgány¹. Existujú štyri základné spôsoby, ako sa Slovinci do EÚ inštitúcií dostávajú. Prvým je vyslanie organizáciami, ktoré sú súčasťou štátnej, verejnej správy, samosprávy a súkromného sektora (národný expert, štruktúrna stáž, iné stáže, zastúpenie regiónu v Dome regiónov). Druhou cestou je, že sa stanú zamestnancami EÚ inštitúcií, a to buď stálymi zamestnancami, ktorí prešli výberovým konaním na zamestnanie na dobu neurčitú a našli si prácu v EÚ inštitúciách, alebo pracujú v EÚ inštitúciách dočasne. K časovo ohraničenej práci patria: stáže pre absolventov vysokých škôl v štruktúrach Európskej komisie (*blue book traineeship*), stáže v ostatných EÚ inštitúciách, dočasne zamestnaní (*temporary agents*) a práca na dohodu (*contract agents*). Treťou možnosťou je byť zamestnaný v kabinete zástupcu SR v EÚ inštitúciách. Posledný spôsob je získať politickú nomináciu na jeden z postov v inštitúciách obsadzovaných na základe politického rozhodnutia členského štátu. Stáva sa, že ľudia, ktorí sú najprv vyslaní za Slovensko, následne prejdú výberovým konaním do EÚ inštitúcií.

Slovinci okrem EÚ inštitúcií pracujú aj v mimovládnych organizáciách na európskej úrovni (napríklad Center for European Policy Studies, European University Association), v rámci lobistických skupín (zastúpenie Amrop Hever v Bruseli), bruselských médií (napr. EUobserver) či ako zástupcovia slovenských elektronických médií².

Z pohľadu presadenia sa Slovincov v EÚ inštitúciách je zaujímavé aj samotné Stále zastúpenie SR pri EÚ v Bruseli (ďalej len SZ), na ktorom v súčasnosti pracuje až 86 ľudí. Z pohľadu hlasu Slovenska v Bruseli je dôležité, že bývalí pracovníci SZ, ktorí sa vracajú na svoj úrad na Slovensku, so sebou prinášajú expertízu z vecnej oblasti, ale aj z oblasti procesov práce s európskymi inštitúciami. V tejto súvislosti je dôležité, aby organizácia, do ktorej sa pracovník zo SZ vracia, mu poskytla pozíciu, na ktorej všetky svoje skúsenosti môže využiť. Práca na SZ môže tiež pomôcť ľuďom, ktorí sa v budúcnosti budú hlásiť do EÚ inštitúcií, keďže vďaka pôsobeniu na SZ získajú vedomosti o európskych politikách, spôsobe práce a aj kontakty, ktoré môžu pri výberovom procese využiť.

¹ Inštitúcie EÚ zahŕňajú: základné inštitúcie (Európska komisia, Rada Európskej únie, Európsky parlament, Európsky súdny dvor, Dvor audítorov, Európsky ombudsman), finančné orgány EÚ (Európska centrálna banka, Európska investičná banka), poradné orgány (Európsky hospodársky a sociálny výbor, Výbor regiónov), medziinštitucionálne orgány (Úrad pre úradné publikácie Európskych spoločenstiev, Európsky úrad pre výber pracovníkov) a decentralizované orgány (agentúry Európskeho spoločenstva, agentúry spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky, agentúry pre policajnú a súdnu spoluprácu v oblasti trestnej činnosti a výkonné agentúry) (*Príprava na výberové konania do inštitúcií Európskej únie, Praktická príručka, MZV SR, 2006, str. 6-15*).

² Slovenské printové médiá vlastného zástupcu v Bruseli nemajú.

Tabuľka č. 1: Spôsoby zamestnania sa v EÚ inštitúciách

Typ zamestnania	Dĺžka trvania zamestnania
<i>Zamestnanie na základe vyslania</i>	
Národný expert (<i>National expert</i>)	6 mesiacov až 2 roky, možnosť predĺženia na 4 roky
Štrukturálna stáž (<i>Structural traineeship</i>)	3 až 5 mesiacov (dva možné turnusy: od marca do maximálne konca júla alebo od októbra do maximálne konca februára)
<i>Zamestnanie EÚ inštitúciou</i>	
Stále zamestnanie	neobmedzená po 9 mesačnej skúšobnej dobe
Dočasné zamestnanie (<i>Temporary agent</i>)	maximálne 6 rokov
Práca na dohodu (<i>Contract agent</i>)	- maximálne 5 rokov s možnosťou predĺženia na neurčito pre manuálnu a podpornú administratívnu prácu a - 3 mesiace až 3 roky pre iné zamestnania
Absolventské stáže (<i>Blue book traineeship</i>)	3 až 5 mesiacov (dva možné turnusy: od marca do maximálne konca júla alebo od októbra do konca februára)
Stáže v ostatných inštitúciách	podľa pravidiel konkrétnej inštitúcie, ale spravidla podobné podmienky ako pri absolventských stážach
<i>Zamestnanie v kabinete</i>	
Zamestnanci kabinetu zástupcu SR	Doba pôsobenia daného zástupcu SR
<i>Politické nominácie</i>	
Zástupcovia SR nominovaní členskými štátmi, t.j. Slovenskom (napr. člen Európskej komisie, sudca Európskeho súdneho dvora, generálny advokát ESD)	Doba trvania mandátu

Zdroj: www.mzv.sk

Vyslanie slovenskou organizáciou

Národní experti

Vysielanie národných expertov (ďalej len NE) môže mať viacero pozitívnych vplyvov na všetky organizácie zo všetkých sektorov ekonomiky, keďže tento nástroj môže využiť tak štátny a verejný ako aj súkromný sektor. Vyslanie národných expertov na jednej strane umožňuje posilniť kapacitu slovenských organizácií v oblasti práce na celoeurópskych politikách tým, že národný expert po návrate do vysielajúcej organizácie so sebou prináša znalosť nielen odbornej témy z európskej perspektívy, ale aj znalosť administratívnych postupov a fungovania Európskej komisie a ďalších inštitúcií EÚ a kontakty na pracovníkov v týchto organizáciách. Zároveň ešte pred svojim návratom predstavuje národný expert kontaktný bod v inštitúciách EÚ pre svojich slovenských kolegov a môže tak pomôcť pri práci na konkrétnych dokumentoch, ako aj upozornením na voľnú pozíciu pre uchádzačov o prácu v inštitúciách EÚ. Na druhej strane, pre samotného pracovníka skúsenosti získané na pozícii národného experta zvyšujú šancu na zamestnanie sa v inštitúciách EÚ. Vzhľadom na šírku vplyvov sa tejto forme práce v EÚ venujeme obširnejšie.

Národní experti sú experti z členských štátov na istú oblasť³. O posty sa súťažá so všetkými členskými štátmi. Záujemcovia sa hlásia na základe:

- ponúk inštitúcií EÚ
- ponuky inštitúcií EÚ priamo konkrétnym odborníkom alebo
- aktívneho vyjednávania si miesta krajinou a inštitúciou EÚ

³ Patria sem aj experti v oblasti vedy a výskumu vyslaní pracovať do EÚ inštitúcie.

Celá komunikácia medzi relevantnou organizáciou na Slovensku a v EÚ prebieha prostredníctvom Ministerstva zahraničných vecí SR (ďalej len MZV SR) a SZ SR pri EÚ v Bruseli. Európska komisia každý mesiac rozpošle informáciu o voľných miestach pre NE na jednotlivé stále zastúpenia a tie postupujú informácie ďalej podľa svojich národných pravidiel. SZ tieto informácie zasiela na MZV SR a MZV SR na ústredné orgány štátnej správy. Ústredné orgány štátnej správy potom podľa vlastného uváženia môžu rozposielať informácie ďalej organizáciám z ich rezortu. Potenciálna vysielajúca organizácia si interným výberovým konaním vyberie kandidáta na pozíciu NE. Svoj výber oznámi SZ a SZ nomináciu pošle na Európsku komisiu (DG Personál a administratíva). DG Personál a administratíva zase prostredníctvom SZ oznámi vysielajúcej organizácii výsledok výberu. Akceptácia samotného NE je na prijímajúcej EÚ inštitúcii.

NE by primárne mal byť zamestnancom štátneho sektora, ale národných expertov môžu vysielat' organizácie aj z iných sektorov (verejného, súkromného, mimovládneho). Podmienkou pre všetky typy organizácií je, že zamestnávateľ aj počas vyslania zamestnancovi uhrádza na Slovensku mzdu a zdravotné a sociálne odvody. Príslušná inštitúcia, pre ktorú vykonáva národný expert prácu, poskytuje národnému expertovi náhrady pobytových výdavkov v mieste pôsobenia.

Podmienky na vysielanie národných expertov sú upravené v dokumentoch *Návrh postupu pri vysielania národných expertov Slovenskej republiky do Európskej únie* schválený uznesením vlády SR č. 723/2004 zo 14. júla 2004 a *Revidované pravidlá a postup vysielania národných expertov a stážistov Slovenskej republiky do inštitúcií Európskej únie* schválené uznesením vlády SR č. 24/2007 z 10. januára 2007. Vysielanie národného experta, ktorý je v štátnej službe, prebieha v súlade s § 34, ods. 4 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov. Spätné zaradenie štátneho zamestnanca je upravené v § 35, ods. 1, kde sa uvádza, že zamestnanec by mal byť po návrate zaradený na štátnozamestnanecké miesto toho istého odboru štátnej služby a na tú istú funkciu. Vyslanie národných expertov, ktorí pred výberovým konaním neboli štátnymi zamestnancami, sa riadi Zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme a príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce (podrobnosti viď „*Návrh postupu pri vysielania národných expertov Slovenskej republiky do Európskej únie*“ schválený uznesením vlády SR č. 723/2004 zo 14. júla 2004).

Aj napriek existujúcim právnym úpravám nie je úplne bezproblémové spätné pracovné zaradenie pracovníka po skončení práce, ktorú vykonával ako národný expert. Je potrebné, aby ho jeho domovská inštitúcia prijala na miesto, kde môže adekvátne využiť všetky nadobudnuté skúsenosti a kontakty. Zároveň treba doriešiť otázku možného zaviazania národného experta povinnosťou návratu na svoju vysielajúcu inštitúciu na určitú dobu alebo uhradením časti nákladov spojených s jeho vyslaním. Zaviazanie zamestnanca však nesmie pôsobiť sankčne alebo odstrašujúco, teda nemalo by byť neprimerane vysoké, aby neodradilo ľudí hlásiť sa na pozície NE, ale tak, aby chránilo zamestnanca (mal by dostať relevantnú pozíciu) aj zamestnávateľa (mala by sa mu aspoň čiastočne vrátiť investícia).

O tento typ vyslania kontinuálne rastie záujem, ktorý presahuje úvodné očakávania MZV SR. MZV SR na základe porovnaní s inými členskými štátmi predpokladalo, že za ideálnych podmienok Slovensko bude mať 20 národných expertov, pričom ako realistický odhad videlo 10 národných expertov⁴. Odhady MZV SR boli naplnené už v roku 2005. Podrobnosti pozri v Tabuľke č. 2 nižšie.

Tabuľka č. 2: Národní experti 2004 - 2007

Dátum, ku ktorému sa údaj vzťahuje	Počet národných expertov (NE)	Počet inštitúcií	NE z ústredných orgánov štátnej správy	Počet inštitúcií	NE z ostatných orgánov štátnej správy	Počet inštitúcií	NE z vysokých škôl, zo SAV a z iných výskumných organizácií	Počet inštitúcií	NE z iných organizácií mimo štátnej a verejnej správy (súkromná sféra, mimovládne organizácie a pod.)
31. 12. 2004	10	9	5	5	3	2	2	2	0
10. 6. 2005	19	14	7	6	7	3	5	5	0
31. 12. 2006	32	23	13	11	11	4	8	8	0
31. 3. 2007	30	22	12	10	9	3	9	8	0

Zdroj: www.mzv.sk; údaje sú k 30. 6. 2007

⁴ Predkladacia správa k materiálu schválenému uznesením vlády SR č. 723/2004 zo 14. júla 2004.

V tomto roku bol celkovo v EÚ vyčlenený rozpočet na približne 700 – 750 NE pre všetky členské štáty, takže Slovensko obsadilo zatiaľ okolo 4 % zo všetkých miest NE. Doterajší výsledok Slovenska je veľmi dobrý, ak ho porovnáme s cieľovým počtom stálych zamestnancov, ktorých môžeme mať v Európskej komisii (1,4 % zo všetkých zamestnancov), a ktorý sme zatiaľ nenaplnili, a so súčasným podielom Slovákov vo všetkých EÚ inštitúciách (1,3 %). Priaznivo vychádza rovnako porovnanie napríklad s Českou republikou, ktorá má len 26 NE⁵ a je dvakrát tak veľká čo do počtu obyvateľov ako Slovensko.

V Tabuľke č. 2 sú národní experti rozdelení do 4 skupín podľa typu vysielajúcej inštitúcie: skupina Ústredných orgánov štátnej správy, skupina Ostatných orgánov štátnej správy, skupina Vysoké školy, SAV a ostatné výskumné organizácie a ostatné organizácie. Najviac národných expertov zo všetkých organizácií vyslal Úrad vlády, ktorý má od mája 2006 päť vyslaných NE, pričom 4 z nich pôsobia na DG Preklady v Luxemburgu. Najväčším vysielateľom v pomere k ostatným organizáciám v jednej skupine (pozri Tabuľka č. 2) je Štatistický úrad SR (ďalej len ŠÚ SR), ktorý mal už v prvom sledovanom roku (2004) 2 NE (jeden z nich bol vyslaný už od roku 2003) z troch v skupine Ostatných orgánov štátnej správy. V ďalšom roku k nim pribudol ešte jeden NE, a tak mal ŠÚ SR vyslaných troch zo siedmich NE v roku 2005 a v roku 2006 3 z 11 NE vo svojej skupine. Všetci NE zo Štatistického úradu SR boli vyslaní do Eurostatu. V tomto roku má ŠÚ SR po skončení vyslania jedného z NE už len 2 NE. Podľa informácií MZV SR v poslednej dobe pozitívnejšie na ponuky miest národných expertov reaguje verejný sektor a vysoké školy než štátna správa. Troch NE mal vyslaných aj Slovenský hydrometeorologický ústav. Dvaja z nich sú na rovnakej inštitúcii (European Environment Agency) a riešia rovnakú odbornú oblasť (klimatické zmeny). Okrem toho sú ešte štyri inštitúcie, ktoré mali zároveň vyslaných dvoch NE, a ostatné organizácie vysielali po jednom NE.

Domnievame sa, že vo vysielaní NE by mala byť väčšia diverzita čo do počtu vysielateľov aj čo do prijímajúcich inštitúcií, to znamená menej NE z jednej organizácie na jedno miesto a radšej vyslanie NE z viacerých odlišných organizácií. Skúsenosti a znalosti EÚ by sa podľa nášho názoru mali rozložiť rovnomernejšie v rôznych organizáciách a nemali by byť koncentrované len na niekoľkých miestach.

Tabuľka č. 2 tiež ukazuje, že iné inštitúcie, ako napríklad súkromný sektor alebo mimovládne organizácie, zatiaľ ešte nemali vyslaných národných expertov. Jedným z dôvodov môže byť, že o tejto možnosti dané organizácie nevedia, keďže im nie sú priamo preposielané informácie od MZV SR (pozri ďalšia časť správy popisujúca súčasné aktivity MZV SR). Zrejme existuje lepšie informačné prepojenie medzi ústrednými orgánmi štátnej správy a vysokými školami a výskumnými inštitúciami.

Osem NE už svoje vyslanie ukončilo. V dvoch prípadoch skončilo vyslanie na základe uplynutia dohodnutého času vyslania, v troch prípadoch sa NE zamestnali v EÚ inštitúciách (*statutory position* v *Joint Research Center*, zamestnanie sa na dobu neurčitú ako úradník EÚ, *contract agent* (zamestnanie na dohodu)), v jednom prípade došlo k ukončeniu vyslania z dôvodu nemožnosti zamestnávateľa pokračovať v platení mzdy a odvodov za NE (pozri nižšie) a v dvoch prípadoch z dôvodu neposkytnutia prostriedkov zo Všeobecnej pokladničnej správy na predĺženie vyslania. Informácia o všetkých NE, vysielajúcich inštitúciách a dobe vyslania sú v prílohe č. 1.

Národní experti by podľa materiálu *Revidované pravidlá a postup vysielania národných expertov a stážistov Slovenskej republiky do inštitúcií Európskej únie* mali byť vyberaní v súlade s *Prioritami SR pri vysielaní národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ*. Zoznam stanovených priorít je prílohou č. 2 predloženej správy. Pre krátkosť platnosti týchto priorít (od januára 2007) a vzhľadom na potrebu niekoľkomesačnej prípravy vyslania NE, nie je možné u momentálne vyslaných NE skúmať kompatibilitu s týmito prioritami. Priority ale boli definované jednotlivými rezortmi, takže rezorty ako také by nemali mať problém rešpektovať ich pri vysielaní NE. Problém by mohol vzniknúť pre potenciálnych vysielateľov z inštitúcií, ktoré sa na tvorbe priorít nepodieľali (súkromný sektor, regióny, mestá, mimovládne organizácie). Podľa nášho názoru sú priority určené pomerne široko, a tak takýto problém skôr nepredpokladáme. Je preto pozitívne, že existuje možnosť priority na vysielanie národných expertov prehodnotiť.

Na základe uznesenia vlády SR č. 723/2004 k *Návrhu postupu vysielania národných expertov do inštitúcií EÚ* vyčleňuje Ministerstvo financií SR (ďalej len MF SR) každoročne od roku 2004 z kapitoly Všeobecná pokladničná správa finančné prostriedky v celkovej výške 4 200 000 Sk, určené na prekonanie obdobia po vyslaní národného experta. Z týchto prostriedkov rezort hradí náklady na mzdu a odvody pracovníka, ktorý na Slovensku nastúpi na miesto vyslaného NE. Následne sa očakáva, že rezort si dané náklady zahrnie

⁵ <http://www.mzv.cz/www/default.asp?id=38649&ido=17433&idj=1&amb=3&ParentIDO=14221>

do svojho rozpočtu. V odôvodnených prípadoch je možné požiadať o príspevok z týchto prostriedkov aj pri predĺžení vyslania NE, pokiaľ o predĺženie vyslania požiadala prijímajúca EÚ inštitúcia, kde NE pôsobí. Z tejto sumy je možné hradiť mzdové náklady náhradníkov/zastupujúcich pracovníkov pracujúcich na Slovensku za maximálne 10 NE a podľa súčasných pravidiel nie je možné túto sumu použiť pre vyšší počet náhradníkov NE. Od januára 2007 je možné požiadať o prostriedky pokiaľ je vyslanie NE v súlade s prioritami SR schválenými uznesením vlády č. 24/2007. Súlad s prioritami a s ďalšími pravidlami pre vyslanie NE posudzuje MZV SR spolu s MF SR, ktoré tieto žiadosti posudzovali aj doteraz. Ako vyplýva z nasledujúcej tabuľky, ešte ani raz neboli prostriedky určené na podporu vysielania NE vyčerpané.

Tabuľka č. 3: Prehľad čerpania prostriedkov z kapitoly Všeobecná pokladničná správa v rokoch 2004-2006

Organizácia	Počet národných expertov	Čerpaná suma	Podiel z maximálne možnej sumy na čerpanie 4 200 000 Sk (v % zaokrúhlené na celé čísla)
Rok 2004			
Národný bezpečnostný úrad	1	122 000 Sk	
Spolu čerpané v roku 2004		122 000 Sk	3%
Rok 2005			
Národný bezpečnostný úrad	2	839 000 Sk	
Ministerstvo vnútra SR	1	252 000 Sk	
Úrad vlády SR	1	245 845 Sk	
Štatistický úrad SR	2	538 530 Sk	
Slovenská akadémia vied	1	297 000 Sk	
Spolu čerpané v roku 2005		2 172 375 Sk	52%
Rok 2006			
Slovenská akadémia vied	1	249 000 Sk	
Ministerstvo školstva SR	1	113 000 Sk	
Ministerstvo financií SR	1	210 000 Sk	
Spolu čerpané v roku 2006		572 000 Sk	14%

Zdroj: Správa o personálnom zastúpení SR v inštitúciách Európskej únie v roku 2006 schválená uznesením vlády SR č. 421/2007 z 9. 5. 2007

Napriek tomu, že prostriedky vyčlenené na podporu vysielania národných expertov neboli nikdy vyčerpané, sa v roku 2006, kedy sa vyčerpal len 14 % dostupných prostriedkov, vyskytol prípad, že jeden zamestnávateľ vyjadril nesúhlas s predĺžením vyslania národného experta z finančných dôvodov. V jednom prípade v roku 2006 neboli poskytnuté prostriedky na financovanie predĺženia vyslania NE z Úradu vlády z dôvodu, že na neho boli poskytnuté prostriedky už v roku 2005. Úrad vlády však zrejme prostriedky našiel, keďže podľa súčasného zoznamu NE bolo tomuto pracovníkovi predĺžené vyslanie do 15. 2. 2009.

V roku 2007 boli zamietnuté už 3 žiadosti (SAV, MŠ SR, MF SR), vzhľadom na fakt, že na všetkých troch NE boli poskytnuté prostriedky aj v roku 2006. V roku 2007 bola zatiaľ podporená len 1 žiadosť pre NE z MF SR. Trom ľuďom zo 4 skončilo/skončí vyslanie, kvôli tomu, že im neboli zo Všeobecnej pokladničnej správy poskytnuté prostriedky na predĺženie vyslania.

Vzhľadom na výšku čerpania si myslíme, že počet zamietnutých prípadov je pomerne vysoký. Využitie týchto prostriedkov je potrebné prehodnotiť tak, aby podporili vyslanie čo najväčšieho počtu ľudí do EÚ inštitúcií.

Štruktúrne stáže

Štruktúrne stáže sú určené pre zamestnancov štátnej správy a sú vykonávané v rámci štruktúr Európskej komisie. Počet štruktúrnych stáží sa stanovuje polročne a odvíja sa od požiadavky členského štátu. Pre Slovensko tento počet momentálne predstavuje 2 stáže každý pol rok. Ponuky na konkrétne miesto prichádzajú z Európskej komisie na SZ, ktoré ich posíla MZV SR, a to následne rozposiela ponuky na stáže všetkým rezortom. Záujem o tieto stáže je dlhodobo nízky a ako hlavný dôvod rezorty uvádzajú finančnú náročnosť, keďže všetky mzdové náklady (na Slovensku aj v Bruseli) sú hrazené vysielajúcou stranou. Zatiaľ čo v roku 2005 absolvovali štruktúrne stáže piati ľudia, v roku 2006 to boli už len traja.

Otázka financovania stáží by mala byť riešená strategicky, pretože je to jedna z dobrých možností ako získať skúsenosti s prácou v EÚ inštitúciách.

Vysielanie pracovníkov na štrukturálne stáže upravujú *Revidované pravidlá a postup vysielania národných expertov a stážistov Slovenskej republiky do inštitúcií Európskej únie* schválené uznesením vlády SR č. 24/2007 z 10. januára 2007. Existujú však rozličné interpretácie Zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov. Niektoré rezorty sa domnievajú, že je možné zaviazat' zamestnanca, ktorý takúto stáž absolvuje, na zotrvanie v štátnej službe na istý čas po jeho návrate zo stáže alebo k uhradeniu časti nákladov na takúto stáž (pozri § 77, ods. 4 Zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov). Iné rezorty zas tvrdia, že takéto zaviazanie možné nie je. Túto situáciu je nevyhnutné vyriešiť, aby sa tým odstránila jedna z možných bariér vysielania štátnych zamestnancov na stáže.

Iné stáže

Okrem štrukturálnych stáží pôsobili Slováci na pozíciách odborníkov, expertov a stážistov aj v ostatných EÚ inštitúciách. Tieto stáže boli napríklad financované z grantov Európskej komisie⁶. V roku 2006 boli tri takéto stáže a v roku 2007 ich bolo až sedem. Najaktívnejšími inštitúciami v tomto type stáží bola Národná banka Slovenska a Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR – obe mali po dve stáže.

Zamestnanie EÚ inštitúciou

Zamestnanec EÚ inštitúcie je osoba zamestnaná na základe úspešného výberového konania realizovaného European Personnel Selection Office alebo inou na to určenou inštitúciou a jej plat v plnej výške a ostatné náležitosti zabezpečuje Európska únia. Postavenie, charakter činnosti, pracovné podmienky a zabezpečenie úradníka v inštitúciách Európskej únie upravuje *Nariadenie o úradníkoch a podmienkach zamestnania ostatných zamestnancov Európskych spoločností z 5. marca 1968 upravené nariadením č. 723 z 22. marca 2004 s platnosťou od 1. mája 2004*. Pre každý členský štát je dôležité mať čo najviac pracovníkov pracujúcich v inštitúciách EÚ, pretože siete kontaktov, pokiaľ fungujú, sú zdrojom významnej výmeny informácií medzi národnou administratívou a európskymi inštitúciami (*Správa o obsadzovaní postov úradníkov v inštitúciách Európskej únie*, schválená uznesením č. 642/2004 z 30. júna 2004, str. 4).

Tabuľka č. 4: Zamestnanci EÚ

	Celá EÚ	Slovensko
Všetky inštitúcie EÚ	39 000	500
Európska komisia (EK)	27 000	216
Stáli zamestnanci EK	20 000	152

Zdroj: www.mzv.sk a zamestnanci Odboru vnútorných záležitostí a inštitúcií EÚ MZV SR; údaje sú k máju 2007

Dočasný zamestnanec (Temporary agent)

Nábor a pôsobenie dočasného zamestnanca sa riadi rovnakým Nariadením z 5. marca 1968 upraveným nariadením č. 723 z 22. marca 2004 ako práca zamestnancov na dobu neurčitú. Pozícia dočasného zamestnanca má viacero pozitívnych vplyvov. Pokiaľ sa absolvent tohto typu zamestnania vráti na Slovensko, bude zdrojom informácií o fungovaní EÚ a kontaktov na pracovníkov jej inštitúcií. Ak sa bývalý dočasný zamestnanec rozhodne zostať pracovať v inštitúciách únie, môže sa stať súčasťou siete kontaktov slovenskej administratívy s inštitúciami EÚ. Informácie o výbere dočasných zamestnancov sú na SZ, na internetových stránkach European Personnel Selection Office (ďalej len EPSO) a na relevantnom DG, ktoré hľadá dočasných zamestnancov. Ide o krátkodobú veľmi špecializovanú prácu, o prácu, na ktorú momentálne nie sú k dispozícii ľudia v databáze EPSO alebo o prácu v kabinete komisára (viď nižšie).

⁶ Bližšie viď *Správa o personálnom zastúpení SR v inštitúciách EÚ*, schválená uznesením vlády SR č. 704/2006 z 30. 8. 2006 a *Správa o personálnom zastúpení SR v inštitúciách Európskej únie v roku 2006*, schválená uznesením vlády SR č. 421/2007 z 9. 5. 2007.

Práca na dohodu (Contract agent)

Nábor a pôsobenie ľudí pracujúcich na dohodu sa tiež riadi uvedeným Nariadením z 5. marca 1968 upraveným nariadením č. 723 z 22. marca 2004. Podobne ako pri dočasných zamestnancoch aj práca na dohodu má pozitívne vplyvy. Po prvé, ak sa absolvent tohto typu zamestnania vráti na Slovensko, tak bude zdrojom informácií o fungovaní EÚ a kontaktov na pracovníkov EÚ inštitúcií. Pokiaľ sa bývalý zamestnanec na dohodu rozhodne zostať pracovať v inštitúciách únie, tak sa môže stať súčasťou siete kontaktov slovenskej administratívy s inštitúciami EÚ. Uchádzač o prácu na dohodu sa prihlasuje cez EPSO. Jedna skupina prác, ktorú ľudia na dohodu môžu vykonávať, je manuálna a podporná administratívna práca. Druhá skupina prác zahŕňa zastupovanie zamestnanca inštitúcie, ktorý dlhodobejšie nevykonáva prácu (z dôvodu choroby, materskej dovolenky a podobne), riešenie nedostatku pracovných síl v dôsledku nadmerného pracovného náporu a zabezpečenie úzko špecializovanej odbornej práce, na ktorú nemajú zručnosti momentálni zamestnanci EÚ inštitúcií.

Absolventská stáž (Blue Book Traineeship) a ostatné stáže v EÚ inštitúciách

Absolventské stáže sú organizované priamo EÚ inštitúciami, na ktorých sa má stáž realizovať. Podmienkou účasti na tejto stáži je absolvovanie aspoň prvého stupňa vysokoškolského štúdia. Počet stážistov na členskú krajinu sa odvádza od veľkosti krajiny a počtu prihlásených. Spolu Európska komisia ponúka ročne približne 630 stáží⁷. Ide o nástroj, ktorý treba podporovať, keďže nespôsobuje pre stážistu v podstate žiadne náklady a už teraz je na riadiacich postoch (pozri ďalej) viacero Slovákov, ktorí majú možnosť presadiť získanie absolventského stážistu na svoje pracovisko. Z rozhovorov, ktoré sme realizovali je aj vôľa zo strany slovenských manažérov v EK podporovať umiestnenie slovenských stážistov vo svojom organizačnom útvare.

Tabuľka č. 5 Absolventské stáže 2006 – 2007 v Európskej komisii

	Marec 2006 nástup (prihlásení v septembri 2005)	Október 2006 nástup (prihlásení v marci 2006)	Spolu 2006	Marec 2007 nástup (prihlá- sení v septembri 2006)	Október 2007 nástup (prihlásení v marci 2007)	Spolu 2007
Prihlásení	50	62	112	61	71	132
Umiestnení	6	10	16	11	NA ⁸	NA ⁸

Zdroj: Materiál schválený vládou SR uznesením č. 421/2007 z 9. mája 2007

Potešujúce je, že počet prihlásených a umiestnených stážistov má medziročne mierne rastúci charakter (pozri Tabuľka č. 5). Pri absolventských stážach sa Slovensku darí obsadiť okolo 2,5 % možných pozícií stážistov, čo je viac, ako je náš cieľový počet pri zamestnaní v EK na dobu neurčitú (1,4 %). Počet prihlásených a následne aj umiestnených na absolventské stáže však stále predstavuje veľmi nízky podiel zo všetkých končiacich študentov na Slovensku (pozri Tabuľka č. 6).

Tabuľka č. 6 Pomer počtu prihlásených na absolventské stáže do EK k počtu absolventov VŠ

	2005	2006	2007
Prihlásení na stáže	NA	112	132
Absolventi 1. a 2. stupňa VŠ	30 744	34 228	NA
Počet prihlásených na stáže zo všetkých absolventov VŠ v %⁹		0,36	0,39

NA – údaj nie je dostupný (not available)

Zdroj: Materiál schválený vládou SR uznesením č. 421/2007 z 9. mája 2007, Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2005, Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2006

⁷ <http://www.mfa.sk/zu/index/podstranka.php?id=3475>

⁸ Tento údaj ešte nie je dostupný, keďže ešte stále prebieha umiestňovanie stážistov.

⁹ Prihlásených na stáže z roku 2006 porovnávame s počtom absolventov z roku 2005 a prihlásených na stáže v roku 2007 porovnávame s počtom absolventov z roku 2006. Stážisti sa totiž prihlasujú vždy najneskôr pol roka pred začiatkom stáže, a teda ide o absolventov vysokých škôl z predchádzajúceho roka.

Okrem stáží v Európskej komisii je možné absolvovať stáž aj v ostatných inštitúciách EÚ (Rada EÚ, Európsky parlament, Európsky súdny dvor, Dvor audítorov, Európsky hospodársky a sociálny výbor, Výbor regiónov, Európsky ombudsman, Európsky inšpektor ochrany údajov). Prihlasovanie a čas trvania stáží závisí od pravidiel konkrétnej organizácie. Spravidla však je situácia podobná ako pri absolventských stážach, teda stáže trvajú 3 až 5 mesiacov so začiatkom v marci a v októbri. Niektoré stáže sú platené, iné nie. Bližšie informácie o jednotlivých stážach sú dostupné na webstránke jednotlivých inštitúcií. Odkazy na tieto inštitúcie je možné nájsť na webstránke SZ (<http://www.mfa.sk/zu/index/podstranka.php?id=3475>).

V prípade všetkých stáží je dôležité, aby uchádzač, ktorý prešiel výberom, si aktívne hľadal svoje umiestnenie. Môže sa stať, že i keď niekto úspešne prešiel výberom, nemusí byť nakoniec umiestnený v konkrétnej pozícii. Úspešní uchádzači sú totiž umiestňovaní do databázy, kde sa ich nachádza zhruba trikrát viac, ako je miest. Tu je komunikácia so Slovákmi v EÚ inštitúciách kľúčová, pretože môže pomôcť pri konkrétnom umiestňovaní ľudí.

Zamestnanec v inštitúciách Európskej únie na dobu neurčitú

Pozície zamestnancov, respektíve úradníkov v jednotlivých inštitúciách Európskej únie sú v súčasnosti klasifikované do dvoch základných kategórií: administrátor (ďalej len AD) a asistent (ďalej len AST). Skupina AD sa delí na 12 tried a obsahuje typy prác ako administratívna, poradenská, jazyková a vedecká. AST je rozdelená na 11 stupňov a je určená pre výkonné, technické a úradnícke typy pozícií. Každá trieda ešte obsahuje 5 stupňov. Každé dva roky je možné automaticky postúpiť o jeden stupeň a za 10 rokov je možné automaticky posunúť sa o jednu triedu. Avšak postup môže byť rýchlejší, pokiaľ zamestnanec výborne obstojí v hodnotení, ktoré sa robí minimálne raz za dva roky.

Úrovne riadenia sú v EÚ inštitúciách nasledovné:

Top manažment:

- generálny riaditeľ (*General Director*) AD 16 a AD 15,
- zástupca generálneho riaditeľa (*Deputy Director General*) AD 15,
- riaditeľ (*Director*) AD 15 – AD 14.

Stredný manažment:

- Vedúci oddelenia (*Head of Unit*) AD 14 – AD 9.

V záujme zachovania geografickej rovnováhy po vstupe do EÚ Európska komisia rozhodla o vytvorení orientačných kvót pre nové členské štáty. Tieto cieľové počty budú mať nové členské štáty možnosť naplňať do 31. 12. 2010. Do roku 2010 je prevažná väčšina výberových konaní organizovaná pre nové členské štáty. Slovensko má možnosť obsadiť prioritne 279 z celkovo 3341 takýchto miest určených pre nové členské štáty. Tabuľka č. 7 nižšie obsahuje rozdelenie orientačnej kvóty pre Slovensko medzi jednotlivé kategórie.

Tabuľka č. 7 Orientačná kvóta pridelená Slovensku rozdelená medzi jednotlivé kategórie

	Cieľ do 2010	Aktuálny stav
AD 15 (generálny riaditeľ, zástupca generálneho riaditeľa)¹⁰	1	0
AD 14 (riaditeľ, hlavný radca)	3	2
AD 9 – AD 13	15	7
AD 8 – AD 5, AST	260	143
Spolu	279	152

Zdroj: www.mzv.sk; stav k 31.5. 2007

Pri výpočtoch orientačných kvót pre nové členské štáty Európska komisia vychádzala z počtu obyvateľov krajiny, z počtu jej hlasov v Rade a z počtu miest v Európskom parlamente. Je dôležité aby Slovensko čo najviac využilo pridelenú orientačnú kvótu, keďže od roku 2010 bude o miesta v EÚ súťažiť aj so starými členskými štátmi a od roku 2012 aj s Rumunskom a Bulharskom. Predpokladá sa, že do výberových konaní sa potom bude v priemere hlásiť okolo 60 000 ľudí.

¹⁰ Novým členským štátom nebola vyhradená orientačná kvóta v kategórii AD 16.

Výberové konania

Všetky výberové konania sú pomerne zdĺhavé a môžu trvať rok (a viac) a niekoľko mesiacov môže zabráť nájdenie konkrétnej pozície. Skúšobná doba je 9 mesiacov a až po ukončení tejto doby môže byť uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú. Neuzavretie zmluvy na dobu neurčitú po absolvovaní skúšobnej doby sa takmer nestáva. Záujem o prácu v EÚ inštitúciách je medzi Slovákmi pomerne veľký, najmä čo sa týka nižších pozícií. Podľa našich respondentov je hlavnou motiváciou pri uchádzaní sa o prácu v EÚ inštitúciách vyššia životná úroveň, možnosť pracovať v medzinárodnom prostredí a v niektorých prípadoch aj možnosť lepšieho kariérneho rastu v oblasti európskej integrácie ako by mali v slovenskom verejnom a štátnom sektore.

Nižšie pozície

Výberové konanie má pre rôzne úrovne pozícií rôznu podobu. Pre pozície AST 1 – AST 5 a AD 5 až AD 8 je výberové konanie otvorenou súťažou povinné a je organizované a realizované EPSO. Výberové konanie má tri základné časti: testy, v ktorých sa hodnotia faktografické vedomosti o EÚ, odborné vedomosti ako aj verbálne a numerické myslenie. Potom nasleduje písanie esejí, prostredníctvom ktorých sa u uchádzača mapuje schopnosť porozumieť a analyzovať tému a sumarizovať svoje myšlienky. Ústny pohovor pred komisiou nakoniec preveruje schopnosť vyjadrovať sa v cudzom jazyku ako aj komunikačné a prezentačné zručnosti. Úspešných absolventov výberových konaní EPSO zaradí do databázy uchádzačov o zamestnanie, ktorí si potom musia aktívne hľadať prácu v konkrétnej inštitúcii. Podobne ako v prípade stáží aj tu je aktívne hľadanie dôležité, pretože databáza úspešných uchádzačov je platná len dočasne, a nie všetci, ktorí sú v databáze, si miesto v EÚ inštitúcii nakoniec nájdu. Približne 85 – 90 % uchádzačov z databázy EPSO sa v EÚ inštitúciách nakoniec zamestná. V hľadaní miesta sú veľmi užitočné informácie o voľnom pracovnom mieste – takéto informácie sa môžu šíriť cez sieť Slovákov v Bruseli. Viacerí naši respondenti potvrdili, že veľmi dobre na šírenie tohto typu informácií využívajú svoju sieť občania Maďarska.

Z realizovaných rozhovorov je možné konštatovať, že výberové konania na nižšie pozície sú vnímané ich absolventmi ako nie príliš relevantné pre ich prácu, majúce za úlohu hlavne zredukovať počet prihlásených. Získaná pozícia potom je niekedy z ich pohľadu menej náročná ako samotné výberové konanie. Pomerne nízka prepojenosť na budúcu prácu pri nižších pozíciách je zrejmalá, keďže sa nevyberajú ľudia na konkrétny post, ale len do všeobecnej databázy, z ktorej môžu byť umiestnení takmer kdekoľvek.

Ako je zrejmé z Tabuľky č. 7, Slovensku zostáva do roku 2010 obsadiť ešte 117 miest, čo znamená, že za prvú polovicu prechodného obdobia sme obsadili 55 % miest. Ešte stále sú ľudia v databáze EPSO a pripravuje sa aj ďalších približne 7 výberových konaní v roku 2007 a 2008 (Forward planning, plánované výberové konania zverejnené 24. 5. 2007 na http://europa.eu/epso/competitions/forward-planning-24-05_en.pdf).

V záujme minimálne naplnenia orientačného počtu je potrebné odstrániť nedostatky, ktoré sa opakujú pri občanoch zo Slovenska. Je niekoľko oblastí, ktoré boli identifikované spoločne našimi respondentmi aj analýzou EPSO¹¹, v ktorých Slováci majú slabšiu výkonnosť ako uchádzači z iných krajín. Ide najmä o písanie esejí a o hľadanie si konkrétneho miesta. Písanie esejí je problematické, pretože náš vzdelávací systém nepripravuje žiakov a študentov na tento typ aktivity, a nie je to zručnosť, ktorá sa dá naučiť okamžite počas jedného rýchlokurzu. Pri hľadaní konkrétneho miesta je problém nielen s aktívnym prístupom k hľadaniu, ale aj v sebaaprezentácii počas samotného pohovoru. Dôvodom je, že veľa uchádzačov zo Slovenska je čerstvých absolventov vysokých škôl a nemá skúsenosti s tým, ako sa správať počas pohovoru pri získavaní pracovného miesta. Opäť prezentačné zručnosti nepatria medzi to, čo sa na Slovensku vyučuje v školách. Podobne je to aj s verbálnym a numerickým myslením. Ani to nie je súčasťou našich osnov a je potrebné sa naň špeciálne pripraviť.

Výbery na nižšie pozície, a to nielen do roku 2010 ale v podstate navždy, by sme nemali v žiadnom prípade podceňovať, keďže verejná služba v EÚ je veľmi hierarchický systém, v ktorom sa na vyššie pozície častejšie prepracúva z vnútra inštitúcií ako zvonka.

¹¹ List Erika Halskova, riaditeľa EPSO, veľvyslancovi SR pri EÚ Marošovi Šefčovičovi z 18. 5. 2006.

Stredný manažment (AD 9 – AD 13)

Výbery stredného manažmentu sú tiež organizované EPSO. Stredný manažment a pozície od AST 6 vyššie sa zvyčajne vyberajú cez interné súťaže a len vo výnimočných prípadoch prostredníctvom externých súťaží. Toto samozrejme neplatí v období do roku 2010, kedy sú výberové konania pre nové členské štáty realizované externou súťažou. Výberové konanie pre stredný manažment má tri základné časti. Prvá časť pozostáva z testu na verbálne a numerické myslenie. V druhej časti uchádzač musí predviesť písomné spracovanie dokumentu, riadiace schopnosti a znalosti z oblasti ľudských zdrojov. Posledná časť mapuje prostredníctvom pohovoru pred komisiou všeobecný prehľad a profesionálne skúsenosti. Rovnako ako pri nižších pozíciách aj pri strednom manažmente sú úspešní uchádzači zaradení do databázy (*reserve list*) EPSO a musia si aktívne hľadať konkrétne pracovné miesto v niektorej z inštitúcií EÚ. Problémy spojené s hľadaním miesta sú podobné ako pri nižších pozíciách. Aj uchádzači o pozície v strednom manažmente zo Slovenska majú ťažkosti so sebareprezentáciou.

Tabuľka č. 8: Porovnanie cieľového počtu a stavu v júli 2007 u EÚ 10¹²

AD	CY		CZ		EE		HU		LT		LV		MT		PL		SI		SK	
	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav	cieľ	stav
15	1	1	1	2	1	0	1	2	1	0	1	0	1	0	1	2	1	1	1	0
14	1	3	6	2	1	3	6	7	3	2	2	2	1	1	16	7	2	1	3	3
9–13	6	11	27	11	6	7	27	21	13	11	9	10	5	8	74	26	7	6	15	7

CY – Cyprus, CZ – Česká republika, EE – Estónsko, HU – Maďarsko, LT – Litva, LV – Lotyšsko, MT – Malta, PL – Poľsko, SI -Slovinsko, SK - Slovensko

Zdroj: COMREF 21/05/2007, *Statistical Bulletin 7/2006* a *Správa o obsadzovaní postov úradníkov v inštitúciách Európskej únie, schválená uznesením vlády SR č. 642/2004 z 30. júna 2004*

Stredný manažment vyzerá ako najproblémovnejší pre Slovensko, keďže zatiaľ sme neobsadili ani polovicu postov, ktoré nám boli poskytnuté v rámci orientačného počtu. V medzinárodnom porovnaní v Tabuľke č. 8 vidíme, že podobne ako my sú na tom len Česi, ešte horšie sú na tom Poliaci. Sú však aj krajiny, ktoré svoje cieľové počty prekročili, najlepšie sú na tom Cyperčania, ktorí orientačnú kvótu splnili takmer dvojnásobne, potom Malťania a kvótu sa podarilo prekročiť aj Lotyšom a Estóncom.

Okrem čísel problematickosť obsadenia týchto postov potvrdilo aj viacero rozhovorov, ktoré sme v rámci projektu realizovali. Jedným z problémov môže byť, že o miesta stredného manažmentu musíme bojovať v konkurencii všetkých štátov, ktoré spolu s nami vstúpili do EÚ v máji 2004 (ďalej len EÚ 10). Z Tabuľky č. 8 vidíme, že ostatné nové členské štáty sú úspešnejšie ako Slovensko. Výberové konania sa tu vyhodnocujú spoločne a do databázy sa dostanú len najlepší. EPSO zatiaľ plánuje v rokoch 2007 – 2008 ešte tri výberové konania pre AD 9/AD 12 a Slováci sú ešte aj v databáze EPSO, takže existuje priestor na doplnenie Slovákov na pozície stredného manažmentu ešte do konca prechodného obdobia.

Vzhľadom na pomerne malú úspešnosť v presadzovaní sa Slovákov do pozície stredného manažmentu je potrebné zamerať sa na riešenie príčin doterajšieho neúspechu. V rozhovoroch, ktoré sme absolvovali, viackrát zaznelo, že jedným z problémov je nedostatok kvalitných ľudí, ktorí sú ochotní podstúpiť tak zdĺhavé výberové konanie s veľmi neistým koncom. V dynamicky rastúcej ekonomike ako je tá slovenská je pre šikovných ľudí veľa príležitostí, ktoré im umožňujú oveľa rýchlejšie obsadiť riadiace pozície v súkromnej sfére. Druhým problémom je, že pri týchto pozíciách už je potrebná aj politická ingerencia štátu. Stáva sa však pomerne často, že je malá informovanosť o tom, kto sa na pozície hlási, a tak nie je možné podporiť daného človeka. Tretou problémovou oblasťou je, podobne ako v prípade nižších pozícií, sebareprezentácia počas ústnych pohovorov.

Jednou z možností je využívať databázu kandidátov na stredný a vyšší manažment, ktorú spravuje MZV SR. Problematický je aj fakt, že neprebíha cieľová príprava na tieto posty na rozdiel od nižších pozícií. Oblasti obsadzovania pozícií v strednom manažmente počas prechodného obdobia je potrebné venovať zvýšenú pozornosť, keďže, ako sme uviedli, po roku 2010 už bude takmer nemožné sa na ne dostať zvonku.

¹² Tabuľka obsahuje aj dočasne zamestnaných ľudí. Celkové trendy v obsadzovaní postov, ktoré z tabuľky vyplývajú, sú relevantné a iné údaje nie sú k dispozícii, preto v našej správe tieto údaje používame.

Vyšší manažment

V prípade pozícií AD 14 a AD 15 sú výbery organizované DG Personál a administratíva a príslušnými riaditeľstvami a komisármi. Dôraz je kladený hlavne na individuálne schopnosti, odbornosť, manažérske zručnosti hodnotené v hodnotiacom centre a akceptáciu kandidáta Európskou komisiou. Výber môže byť buď otvorenou súťažou alebo inou formou, ktorú zvolí výberová komisia danej inštitúcie. Výberové konanie tvoria nasledovné časti:

- selekcia kandidátov DG ADMIN na základe technických kritérií,
- posúdenie prihlášok osobitnou skúšajúcou komisiou, pohovory s touto komisiou,
- kandidáti na AD 14 - absolvovanie aj časti písomných testov,
- podrobná hodnotiacia správa osobitnej skúšajúcej komisie o kandidátoch,
- poradný výbor pre výbery zamestnancov (*Consultative Committee on Appointments* (ďalej len CCA)) - vydanie úvodného stanoviska k ďalšiemu poradiu kandidátov,
- hodnotiace centrum s uchádzačmi realizované súkromnou firmou,
- vybratí kandidáti – absolvovanie pohovoru pred CCA,
- CCA – vydanie záverečného stanoviska k jednotlivým kandidátom,
- kandidáti vybratí CCA – absolvovanie pohovoru s jedným alebo s viacerými členmi kolégia Európskej komisie alebo príslušným orgánom inej inštitúcie, do ktorej sa uchádzač hlási,
- Európska komisia na odporúčanie predsedu pre personálne záležitosti a so súhlasom predsedu Komisie a príslušného komisára vydá rozhodnutie, či bude daný uchádzač prijatý.

Neobsadenie ešte dvoch miest vyššieho manažmentu (jedno na pozíciu AD 14 a jedno na pozíciu AD 15) má veľmi podobné dôvody ako neobsadenie postov pri strednom manažmente. V prípade top manažmentu je však ešte vypuklejší problém získať veľmi kvalitného kandidáta. Tento kandidát musí byť na jednej strane veľmi kvalitný a zároveň by mal mať veľmi jasnú podporu najvyšších predstaviteľov štátu, ako aj samotného komisára Európskej komisie zo Slovenska, keďže na najvyšších postoch je potrebná podpora domovského štátu.

V medzinárodnom porovnaní (Tabuľka č. 8) vidíme, že Slovensko je v obsadzovaní postov vyššieho manažmentu skôr priemerné. Cyprus a Maďarsko prekročili svoje cieľové počty v prípade AD 14 aj AD 15. V AD 15 prekročili svoje cieľové počty Česi a dokonca aj Poliaci, ktorí majú inak s napĺňaním pridelených cieľových počtov najväčšie problémy. Keďže Tabuľka č. 8 zahŕňa aj ľudí, ktorí sú v EK zamestnaní len dočasne, tak v kategórii AD 14 má Slovensko zahrnutého aj riaditeľa kabinetu komisára, ktorý je len na dočasnom poste, a preto je jasné, že ani v kategórii AD 14 nemáme naplnené cieľové počty. Slovensko, ako je vidieť, neprekročilo svoje cieľové počty v žiadnej kategórii.

Pri výberoch na riadiace pozície naši respondenti pozitívne hodnotili spôsob skúmania riadiacich schopností (pre stredný aj vyšší manažment), ktorý je podľa nich dobre nastavený na zistenie, či daný uchádzač je alebo nie je dobrý manažér. Na najvyšších pozíciách, s ktorými mali naši respondenti skúsenosť (AD 14), je výber dosť prepojený aj na konkrétnu prácu, keďže ide o výber na konkrétne miesto, čo bolo tiež hodnotené pozitívne.

Nové členské štáty síce nedostali žiadnu orientačnú kvótu na pozície AD 16, ale keďže v budúcnosti sa budeme uchádzať aj o tieto posty, tak pre úplnosť stručne popisujeme výberový proces aj na ne. V prípade pozície AD 16 je výber organizovaný príslušným direktoriátom, na ktorom bude uchádzač pracovať. Komisia (panel) vytvorený na tomto DG urobí predvýber kandidátov na základe ich špecifických skúseností a znalostí a vytvorí zoznam troch až štyroch ľudí, ktorých odporučí do ďalšieho výberu. Ľudia z tohto zoznamu sú potom posudzovaní CCA, pričom v tejto fáze sa prihliada najmä na manažérske a riadiace schopnosti. CCA potom odovzdá svoje odporúčanie odborne príslušnému komisárovi, u ktorého by mal uchádzač následne pracovať. Hodnotenie CCA má pre komisára len konzultačný charakter. Komisár následne dáva svoj návrh schváliť kolégiu Európskej komisie. Keď sa komisár rozhoduje a dáva schvaľovať svoj návrh kolégiu komisie, je nevyhnutné, aby sa domovský štát zasadil o výber svojho kandidáta.

Z dlhodobého hľadiska je obsadenie manažérskych pozícií v EÚ inštitúciách kľúčové, keďže ľudia na týchto pozíciách môžu v inštitúcii, kde pracujú, pomôcť Slovákom pri získaní nižších pozícií. Obsadenie pozícií vyššieho manažmentu je potrebné využiť v rámci prechodného obdobia do roku 2010, pretože potom už budeme súťažiť v konkurencii ďalších 24 štátov.

Na základe uskutočnených interview môžeme povedať, že úspešnosť vo výberovom procese je vyššia u ľudí, ktorí absolvovali štúdium alebo nejakú prax v zahraničí. Toto platí pre všetky typy pozícií od najnižších po tie najvyššie. Ako pozitívne sa ďalej ukazuje, ak uchádzači o prácu v európskych inštitúciách pracovali v Bruseli respektíve priamo v inštitúciách už počas prípravy a realizácie výberového konania. Mali tak možnosť:

- lepšie spoznať prácu EÚ, čo im uľahčilo prípravu na testy, ale aj na ústne pohovory, kde už boli lepšie pripravení po komunikačnej stránke a hovorili jazykom ľudí z inštitúcií EÚ,
- zúčastňovať sa prípravy na testy, ktoré organizuje Zväz zamestnancov európskych inštitúcií SFIE a ktorá je hodnotená viacerými respondentmi veľmi pozitívne a
- ľahšie si nájsť prácu, pretože po zaradení do databázy EPSO mali možnosť chodiť na veľa pohovorov bez toho, aby museli do Bruselu alebo Luxemburgu cestovať.

Práca v kabinete zástupcu SR

Tabuľka č. 9: Situácia v jednotlivých kabinetoch

Kabinet	Zloženie kabinetu	Dnešný stav v počte občanov SR v kabinetoch
Európskeho komisára (Ján Figel')	7 členov na úrovni AD (z toho max. 3 zo SR), 11 na úrovni AST (z toho maximálne 2 dočasní zamestnanci)	3 AD 3 AST (1 z nich je stály zamestnanec EÚ) 5 stážistov zo Slovenska na absolventských stážach 0 štruktúrálnych stážistov
Sudcu ESD (Ján Klučka)	3 právnici (AD), 3 asistenti (AST), vodič pozn. potrebná je výborná znalosť francúzskeho a znalosť anglického jazyka	1 právnik 1 sekretárka 2 stážisti ročne cca 25 študentov + profesor na študijnej návšteve
Generálneho advokáta ESD (Ján Mazák) post len do r. 2012, potom až v r. 2056	3 právnici (AD), 3 asistenti (AST), vodič pozn. potrebná je výborná znalosť francúzskeho a znalosť anglického jazyka	1 právnik 1 asistent
Sudcu súdu 1. stupňa (Daniel Šváby)	3 právnici (AD), 2 asistenti (AST) pozn. potrebná je výborná znalosť francúzskeho a anglického jazyka a znalosť nemeckého jazyka	1 právnik 1 asistent ¹³
Člena kolégia Dvoru audítorov (Július Molnár)	2 attaché (AD), 2 asistenti (AST) pozn. potrebná je výborná znalosť francúzskeho a anglického jazyka	1 attaché 1 asistent 4 stážisti
Poslancov Európskeho parlamentu (14 poslancov)	1 – 4 asistenti v kabinete (spolu 56) pozn. potrebná je znalosť minimálne AJ jazyka	27 členov kabinetov takmer všetci občania SR ¹³

Zdroj: Správa o obsadzovaní postov úradníkov v inštitúciách Európskej únie schválená uznesením vlády SR č. 642 z 30. júna 2004,
www.europarl.europa.eu/members/expert/assistantAlphaOrderByMep.do?letter=K&language-SK
a informácie z jednotlivých kabinetov.

Všetky kabinety sú vytvorené zástupcom členského štátu. Tabuľka č. 9 zachytáva prehľad možných členov kabinetov a súčasné obsadenie kabinetov z pohľadu občanov Slovenska.

¹³ O stážistoch nemajú autori správy informácie.

Najpočetnejším je kabinet člena Európskej komisie, kde zo 7 členov kabinetu v kategórii AD by mali byť maximálne traja pracovníci z domovskej krajiny komisára a maximálne traja pracovníci môžu byť dočasným zamestnancami (*temporary agent*), pričom vedúci kabinetu a jeho zástupca by mali byť každý z inej krajiny. 11 miest je na úrovni AST 1 – 11, kde už nie je stanovený pomer medzi pracovníkmi z krajiny komisára a z iných členských krajín, ale je stanovené, že len dvaja môžu byť dočasnými zamestnancami (*temporary agent*), ostatní musia byť zamestnancami EÚ inštitúcií na dobu neurčitú.

Kabinet komisára má nárok každého pol roka na jedného stážistu na absolventskej stáži a jedného na štruktúrálnej stáži. Zatiaľ túto možnosť kabinet slovenského komisára vždy využil a do súčasnosti mal 6 stážistov na absolventskej stáži, z čoho 5 bolo Slovákov a 1 bol z Českej republiky. Čo sa týka štruktúrálnych stáží, tak doteraz mal kabinet slovenského komisára len dvoch takýchto stážistov a v blízkej dobe bude mať ďalšieho. Žiaden z týchto stážistov nie je zo Slovenska. Dôvodom je, že celkovo je klesajúci záujem o štruktúrálne stáže vzhľadom na ich finančnú náročnosť, ako už bolo diskutované v časti venujúcej sa štruktúrnym stážam. Druhá vec je, že možno verejnosť nemá informácie o tom, že by sa mohli dostať pomerne ľahko na stáž ku komisárovi, a tak to ľudia neskúšajú. Určite by bolo potrebné zvýšiť informovanosť o tejto možnosti. Pri tvorbe kabinetu by možnosť pracovať v kabinete komisára mali využiť aj ľudia, ktorí už prešli výberovými konaniami v kategórii AST a sú v EPSO databáze a hľadajú si konkrétnu pozíciu.

Ďalšie kabinety zástupcov SR v európskych inštitúciách sú najmä kabinet sudcu Európskeho súdneho dvora (ďalej len ESD), kabinet generálneho advokáta ESD, kabinet sudcu Súdu prvého stupňa, kabinet zástupcu SR pri Dvore audítorov a kabinety poslancov Európskeho parlamentu. V týchto kabinetoch si môže zástupca SR vybrať členov bez ohľadu na národnosť, avšak potrebná je výborná znalosť francúzštiny. Sudca pri Európskom súdnom dvore si môže vybrať 3 právnikov, 3 asistentov a vodiča. Rovnaké zloženie má aj kabinet generálneho advokáta ESD. Sudca súdu prvého stupňa má nárok na 3 právnikov a 2 asistentov, u ktorých je tiež potrebná výborná znalosť francúzštiny, a zástupca SR v Dvore audítorov nominuje 2 členov kabinetu a 2 asistentov.

Napriek tomu, že pozície v kabinetoch sudcov je možné obsadzovať bez ohľadu na národnosť, náročné jazykové požiadavky na tieto pozície do značnej miery zužujú výber zo slovenských odborníkov. Výborná znalosť francúzštiny je nevyhnutná a zároveň je v podstate nutnosťou aj dobrá znalosť angličtiny, keďže mnohé prílohy v sporoch sú v angličtine, a nie všetky sa automaticky prekladajú. Niekedy je potrebná aj nemčina. Zaujímavosťou je, že Generálny advokát ESD si môže vybrať jazyk, v ktorom bude vypracovávať návrhy, teda môže ním byť aj jeho materinský jazyk. Od toho aký jazyk si generálny advokát zvolí, potom závisí obsadenie jeho kabinetu. Generálny advokát nominovaný Slovenskom, Ján Mazák, si zvolil angličtinu.

Z dôvodu pomerne vysokých nárokov sú kabinety obsadené odborníkmi z rôznych štátov. Sudcovia, generálny advokát aj člen kolégia Dvoru audítorov tak majú po len jednom slovenskom občanovi na poste AD a po jednom na poste AST. Všetky tieto kabinety sú dnes obsadené, avšak sú otvorené stážistom, ktorých je podľa zástupcov kabinetov málo. Pri komunikácii so zástupcami týchto kabinetov, ako aj kabinetu komisára Figela zaznelo, že by uvítali viac stážistov zo Slovenska a intenzívnejšiu spoluprácu so slovenskými vysokými školami. Situáciu treba využiť najmä v kabinete generálneho advokáta, keďže na ESD je len osem generálnych advokátov. Z týchto je pravidelne päť nominovaných veľkými členskými štátmi (Nemecko, Francúzsko, Taliansko, Veľká Británia, Španielsko) a nominácie na tri miesta rotujú medzi zvyšnými členskými štátmi. Ján Mazák bude generálnym advokátom do roku 2012. Po ňom bude mať Slovensko možnosť nominovať ďalšieho generálneho advokáta až v roku 2056.

Slovensko má 14 poslancov v Európskom parlamente (ďalej len EP). Poslanci EP môžu mať od 1 do 4 asistentov, teda spolu môžu mať 56 asistentov, pričom dnes majú 27, čo je menej ako polovica možných asistentov. Napríklad poslanec Sergej Kozlík podľa údajov na webovskej stránke Európskeho parlamentu nemá ani jedného asistenta¹⁴.

Doba zamestnania pracovníkov všetkých kabinetov za predpokladu, že neabsolvujú úspešné výberové konanie pre prácu v EÚ inštitúciách, je ohraničená pôsobením príslušného predstaviteľa.

Vo všetkých 19 kabinetoch teda majú Slováci možnosť zamestnať sa ako ich pracovníci (pri tvorbe kabinetu) alebo ako stážisti (každý rok). Ako sme už uviedli vyššie, predošlá skúsenosť v EÚ inštitúciách zvyšuje

¹⁴ www.europarl.europa.eu/members/expert/assistantAlphaOrderByMep.do?letter=K&language-SK – na tejto webovskej stránke je možné nájsť akreditovaných asistentov v európskom parlamente podľa priezviska poslanca.

možnosť úspešného absolvovania výberového konania pre trvalé zamestnanie sa v EÚ inštitúciách, je preto dobré využiť aj prácu v kabinetoch zástupcov SR.

Politické nominácie

Politické nominácie sa dotýkajú pomerne malej skupiny ľudí, preto sa im nebudeme obširnejšie venovať. Politické nominácie sa týkajú nasledovných EÚ inštitúcií a pozícií v nich:

- komisár Európskej komisie
- sudcovia Súdneho dvora a Súdu prvej inštancie
- zástupca v Európskom dvore audítorov
- zástupcovia v Európskej centrálnej banke (pre členov Eurozóny)
- zástupcovia v Európskej investičnej banke
- zástupcovia v Hospodárskom a sociálnom výbore Európskeho spoločenstva
- zástupcovia vo Výbore regiónov
- zástupcovia v Eurojust-e

Politické nominácie majú pozitívny vplyv na nominanta, ale môžu mať aj širší význam. Podobne ako pri iných časovo ohraničených aktivitách v EÚ inštitúciách aj politicky nominovaní ľudia si vďaka skúsenosti s prácou v EÚ inštitúciách zvyšujú šancu na úspešné absolvovanie výberového konania na zamestnanie sa v EÚ inštitúciách. Navyše tým, že pôsobia vo významných postoch, si môžu vytvoriť kontakty, ktoré im následne pomôžu pri hľadaní si a získaní konkrétnej pozície. Počas práce v EÚ inštitúciách ako politickí nominanti, sú títo ľudia na pomerne vplyvných postoch a majú tak možnosť pomôcť iným Slovákom, ktorí už prešli výberovým konaním a sú v databáze EPSO, pri získaní miesta. Pokiaľ sa po ukončení mandátu rozhodnú vrátiť na Slovensko, tak títo ľudia prinesú so sebou znalosť európskych politík, prostredia a kontakty na pracovníkov v EÚ inštitúciách, čo v dlhodobom horizonte pomôže vytvoreniu skupiny odborníkov v súkromnom aj verejnom sektore, ktorá rozumie EÚ inštitúciám a je schopná s nimi efektívne spolupracovať, keďže ich veľmi dobre pozná.

Prebiehajúce aktivity

Stále zastúpenie Slovenskej republiky pri EÚ v Bruseli

Pracovníci Stáleho zastúpenia SR pri EÚ v Bruseli sú predĺženou rukou jednotlivých slovenských ministerstiev a vlády SR v Bruseli. SZ zohráva ústrednú rolu v komunikácii medzi Slovenskom a európskymi inštitúciami. V oblasti ľudských zdrojov realizuje SZ viacero aktivít. Niektoré patria k jeho základnej agende (napríklad komunikácia s DG Personál a administratíva pri vysielaní štruktúrnych stážistov a národných expertov), iné robí z vlastnej iniciatívy (tvorba kontaktných bodov, tzv. *liasonov* na jednotlivých inštitúciách EÚ). SZ realizuje aktivity na podporu výberu Slovákov do EÚ inštitúcií ako aj na kultivovanie kontaktov s ľuďmi už pracujúcimi v EÚ inštitúciách. Pri svojich aktivitách sa SZ inšpirovalo krajinami, u ktorých systém podpory presadenia krajanov do EÚ inštitúcií a vytvárania a udržiavania vzťahov s ľuďmi už pracujúcimi v inštitúciách je zabehaný a dobre fungujúci (napríklad Fínsko, Dánsko, Írsko).

SZ vytvorilo systém kontaktných bodov (*liasonov*). Liasoni sú Slováci pracujúci v EÚ inštitúciách, ktorí by mali byť prepojením na ďalších Slovákov v danej inštitúcií. V každej inštitúcii je aspoň jeden *liason* a spolupráca prebieha na základe ochoty jednotlivých *liasonov* udržiavať kontakty so SZ. Prostredníctvom *liasonov* sa SZ snaží mapovať voľné miesta pre ľudí, ktorí sú v databáze EPSO a budúce aktivity danej EÚ inštitúcie v jednotlivých oblastiach. Na druhej strane SZ štvrťročne po každom summite Rady Európskej únie (ďalej len Rada) poskytuje informácie *liasonom* o výsledkoch - čo sa na Rade udialo, aké boli slovenské pozície a čo sa podarilo Slovensku presadiť. *Liasoni* by potom tieto informácie mali šíriť aj medzi ďalších Slovákov. Informácie o summitoch sú *liasonmi*, s ktorými sme hovorili, veľmi pozitívne vnímané, keďže bez týchto stretnutí by sa o dani na summitoch dozvedeli oveľa neskôr a oveľa menej. Podobný systém *liasonov* používa aj Nemecko.

Okrem *liasonov* sa SZ usiluje vytvoriť a udržiavať kontakty so všetkými Slovákami v EÚ inštitúciách, avšak nie všetci Slováci pracujúci v EÚ inštitúciách sú tomu otvorení. SZ disponuje zoznam približne 450 mailových adries ľudí pracujúcich v EÚ inštitúciách. Na druhej strane väčšina našich respondentov pracujúcich v EÚ inštitúciách o tejto aktivite SZ vôbec nevedela a nevedela ani o existencii systému *liasonov*. Dokonca jeden

liason si ani nebol vedomý toho, že je *liasonom*. Bolo by treba jasnejšie túto aktivitu ľuďom vysvetliť a informovať ich o filozofii a aktivitách siete prostredníctvom dostupného komunikačného kanálu – stránky SZ, aby pracovníci v jednotlivých inštitúciách vedeli na koho sa môžu obrátiť ako na liasona, čo je úlohou takéhoto človeka a kde sa o celej tejto aktivite môžu viac dozvedieť.

SZ má záujem si vymieňať informácie o pozíciách a názoroch SR a EÚ v rôznych oblastiach so Slovákmi pracujúcimi v EÚ inštitúciách. V rozhovoroch sme sa dozvedeli, že viacerí nami oslovení zamestnanci inštitúcií vôbec neboli kontaktovaní SZ ani inštitúciami na Slovensku ohľadom ich agendy a pritom boli otvorení spolupráci. Aj v tomto prípade sa teda činnosť SZ, ktoré sa usiluje o využitie siete Slovákov v EÚ inštitúciách na výmenu odborných informácií, nedostáva k ľuďom, ktorí by boli ochotní a schopní spolupracovať.

V oblasti prípravy slovenských občanov na prácu v EÚ inštitúciách SZ spolupracuje s MZV SR pri realizácii seminárov a školení pre občanov uchádzajúcich sa o prácu v EÚ inštitúciách a pre študentov vysokých škôl. SZ tiež participovalo na príprave a realizácii školenia pre riaditeľov osobných úradov ústredných orgánov štátnej správy, ktoré sa uskutočnilo v októbri 2006. Túto jeseň SZ pripravuje spolu s MZV SR podobnú aktivitu pre vedúcich služobných úradov (podrobnosti pozri ďalej v časti popisujúcej aktivitu MZV SR).

SZ sa usiluje pomáhať pri presadzovaní sa Slovákov na manažérske posty v EÚ inštitúciách. Avšak, SZ sa často o ľuďoch hlásiacich sa na tieto posty nedozvie. Jedno z vysvetlení získané počas našich rozhovorov je, že pokiaľ ľudia pracujú v štátnej alebo verejnej správe, tak nechcú, aby sa vedelo, že sa hlásia na pozície do EÚ, aby nemali neprijemnosti kvôli tomu, že sa chystajú odísť do Bruselu. Väčšinou je totiž skúsenosť taká, že odchod ľudí do EÚ inštitúcií nie je pozitívne vnímaný. Rovnako nechcú, aby sa vedelo o ich prípadnom neúspechu. Centrálne spravovaná databáza kandidátov na MZV SR túto situáciu môže zlepšiť. Cielená spolupráca na príprave kandidátov na manažérske posty môže pomôcť pri vytvorení kontaktov a väčšej dôvery medzi MZV SR a SZ a uchádzačmi o manažérske pozície.

SZ tiež informuje MZV SR o tom ako sa Slovákom darí napĺňať orientačnú kvótu a ako sa darí obsadzovať posty národných expertov a stážistov v EÚ inštitúciách. O napĺňaní cieľových počtov v Európskej komisii informuje SZ na štvrtročnej báze, keďže tieto informácie sú štvrtročne podávané EK. O národných expertoch SZ informuje ad hoc podľa toho, či boli prijatí noví národní experti, alebo bolo predĺžené pôsobenie už vyslaných NE. Informácie o stážistoch v EK SZ poskytuje po ukončení podávania prihlášok (dvakrát ročne) a potom ad hoc počas toho, ako sú stážisti umiestňovaní do konkrétnych inštitúcií. O celkovej počte Slovákov v EÚ inštitúciách SZ získava informáciu a preposiela ju na MZV SR raz ročne.

SZ má vlastnú webovskú stránku (www.eubrussels.mfa.sk). Na stránke sú uverejnené informácie o SZ, o možnostiach zamestnať sa v inštitúciách EÚ a aj kontakty na niektorých Slovákov v Bruseli (Diplomatické zastúpenia, Slovenskí poslanci v Európskom parlamente, slovenský eurokomisár, zastúpenie slovenských regiónov v Bruseli a korešpondenti slovenských médií).

Na stránke však chýbajú informácie, ktoré by mohli podporiť aktivity, ktoré SZ robí. Napríklad informácie o Slovákoch v manažérskych pozíciách v EÚ inštitúciách, ktoré by umožnili vytvorenie kontaktov medzi uchádzačmi v EPSO databáze a relevantným manažérom napríklad pri hľadaní si konkrétnej pozície. Chýba tam aj informácia o *liasonoch* na jednotlivých inštitúciách a filozofia networku. Stránka by tiež mohla obsahovať možnosť prihlásiť sa do mailing listu SZ pre pracovníkov EÚ inštitúcií a iných záujemcov. Týmto by SZ získalo viac kontaktov s ľuďmi, ktorí majú záujem komunikovať so SZ v jednotlivých oblastiach. Webstránka by mala obsahovať čo najviac informácií o aktivitách SZ.

V poslednom období sa SZ usiluje o vytvorenie postavenia SZ ako kultúrneho bodu. Boli zavedené takzvané filmové štvrtky na Stálom zastúpení, kde sa premietajú slovenské filmy a pri príležitosti rôznych sviatkov sa organizujú na SZ aj stretnutia Slovákov v EÚ inštitúciách. Pri premietaní filmov je ale pomerne obmedzená kapacita pre návštevníkov, čo je škoda, keďže je to jedna z mála kultúrnych aktivít SZ v Bruseli a Slovákov sú už dnes v Bruseli stovky.

Pri štúdiu dokumentov, webovských stránok a rozhovoroch sme sa nestretli s aktivitami, ktoré by SZ alebo MZV SR robilo v spolupráci so súkromnou sférou alebo s mimovládnyimi organizáciami. Neexistuje podľa našich informácií systematická spolupráca tak v príprave potenciálnych uchádzačov o prácu v EÚ inštitúciách (stáže, národní experti) z týchto sektorov ako ani spolupráca pri presadzovaní ich záujmov. Myslíme si, že toto je priestor pre rozšírenie aktivít SZ aj MZV SR v posilnení hlasu Slovenska v EÚ.

Kabinet komisára Jána Figeľa

Vzhľadom na fakt, že komisár má byť európsky a nie národný, kabinet komisára nerobí žiadne oficiálne čisto proslovenské aktivity. Komisár Figeľ organizuje so Slovákami v Bruseli neformálne stretnutia pri príležitosti sviatkov. Zároveň sa však komisár aktívne zaujíma o dianie na Slovensku a pravidelne sa stretáva s veľvyslancom SZ Marošom Šefčovičom a jeden bod ich rozhovorov sa vždy týka informácií o Slovákoch v EÚ inštitúciách, o tom ako sa Slovensku darí naplňovať orientačnú kvótu v EÚ inštitúciách. Pri výberoch do najvyšších manažérskych postov je nevyhnutná aj ingerencia komisára, keďže takto to funguje aj u iných krajín. Viacero ľudí potvrdilo, že veľmi aktívnym komisárom v presadzovaní ľudí je komisár z Maďarska, László Kovács, čo môže byť jedným z dôvodov toho, že Maďarsko je veľmi úspešné v obsadzovaní manažérskych postov (pozri Tabuľku č. 8).

Neformálne aktivity

Okrem SZ pôsobí ako zosieťujúci bod v Bruseli aj Katolícka misia, ktorá združuje veriacich. Niektorí z ľudí, ktorí v Bruseli fungujú už dlhšiu dobu, organizujú neformálne stretnutie pre „novopríchodzích“.

Okrem týchto aktivít sa Slováci stretávajú v menších skupinkách na základe osobnej známosti. Po vstupe do EÚ sa Slováci pracujúci v EÚ inštitúciách stretávali spolu s Čechmi pracujúcimi v EÚ inštitúciách. S nárastom počtu Slovákov (dnes okolo 500 ľudí vo všetkých inštitúciách), sa Slováci už stretávajú viac medzi sebou. Avšak, keďže Česko je neporovnateľne aktívnejšie v kultúrnych a spoločenských aktivitách (Česi majú napríklad Kultúrny dom), tak Slováci vzhľadom na kultúrnu blízkosť s Čechmi chodia na české akcie, ktoré sa stávajú miestom aj ich neformálnych stretnutí.

Aktivity Ministerstva zahraničných vecí SR

Zatiaľ čo Úrad vlády SR sa zaoberá najmä koordináciou politík v oblasti EÚ agendy smerom do vnútra, t.j. k rezortom na Slovensku, tak Ministerstvo zahraničných vecí SR prevzalo hlavnú iniciatívu v personálnej politike Slovenska voči EÚ inštitúciám. Okrem už spomínaných aktivít spolu so SZ, MZV SR koordinuje komunikáciu našich úradov so SZ v Bruseli a realizuje alebo podporuje aktivity smerujúce k príprave Slovákov pre prácu v EÚ inštitúciách.

MZV SR je v prvom rade komunikačným uzlom medzi SZ a jednotlivými organizáciami, ktoré chcú poslať svojich zamestnancov ako národných expertov alebo v prípade orgánov štátnej správy aj ako štrukturálnych stážistov do EÚ inštitúcií. MZV SR preposiela informácie od SZ o voľných miestach pre národných expertov a pre štrukturálnych stážistov ústredným orgánom štátnej správy a zverejňuje informáciu o voľných miestach pre národných expertov na svojej webstránke.

MZV SR má za cieľ stimulovanie väčšej aktivity osobných a služobných úradov jednotlivých orgánov štátnej správy tak, aby viac pripravovali ľudí na prácu v EÚ inštitúciách, či už ako vyslaných alebo ako zamestnancov európskych inštitúcií. V tomto smere sa MZV SR usiluje, aby orgány štátnej správy pochopili, že Slovensko je súčasťou EÚ, a preto je z dlhodobého hľadiska dobré, aby čo najviac kvalitných ľudí pracovalo zo Slovenska v EÚ inštitúciách. Na naplnenie uvedených cieľov MZV SR realizuje alebo realizovalo nasledovné aktivity:

- MZV SR štvrťročne organizuje koordinačné porady s riaditeľmi osobných úradov ohľadom aktuálnych otázok v oblasti personálnej politiky SR vo vzťahu k inštitúciám EÚ. Tieto stretnutia majú podľa MZV SR slúžiť aj na vzájomné podelenie sa o dobré skúsenosti medzi rezortmi.
- V októbri 2006 MZV SR zorganizovalo pracovnú cestu pre riaditeľov osobných úradov orgánov štátnej správy, aby sa bližšie oboznámili s fungovaním európskych inštitúcií a obsadzovaním postov v európskych inštitúciách. Cesty sa zúčastnilo 28 riaditeľov osobných úradov¹⁵.
- Na jeseň 2007 MZV SR pripravuje podobnú cestu pre vedúcich služobných úradov, keďže títo sú najvyššími predstaviteľmi jednotlivých úradov s cieľom oboznámiť ich s fungovaním EÚ inštitúcií a dôležitosťou zamestnávania Slovákov v inštitúciách, aby mali možnosť oboznámiť sa bližšie

¹⁵ K podrobnostiam pozri Správa o personálnom zastúpení SR v inštitúciách EÚ schválená uznesením vlády SR č. 421/2007 z 9. mája 2007.

s personálnou politikou na úrovni EÚ a následne zlepšiť aj personálne politiky v súvislosti s európskou agendou na ich úradoch.

Ako už bolo uvedené, MZV SR tiež spravuje centrálnu databázu kandidátov na pozície stredného a vyššieho manažmentu. V časti o SZ vyššie sme už hovorili o tom, že nie je v tejto chvíli vytvorený systematický prístup k príprave uchádzačov o manažérske pozície, čo môže byť jeden z dôvodov menšieho úspechu pri výberových konaniach.

Ďalšou oblasťou, ktorú má MZV SR z centrálnej úrovne na starosti je mapovanie spolupráce s inými štátmi pri vzájomnej podpore pri obsadzovaní postov v EÚ inštitúciách. Na základe uznesenia č. 546/2005 z 13. júla 2005 by MZV SR a podpredseda vlády pre európsku záležitosť, ľudské práva a menšiny mali každoročne k 30. júnu pripraviť na rokovania vlády prehľad toho a na akú pozíciu podporilo Slovensko a na akú pozíciu zase podporil iný štát slovenského nominanta. Zatiaľ sa však takýto prehľad na rokovania vlády nepredkladá.

Takýto prehľad je dôležitý, keďže sa podpora obsadzovania postov deje skôr na úrovni jednotlivých rezortov, do gescie ktorých vecne spadajú sektorálne agentúry EÚ. Informácie o recipročnej podpore sa v súčasnosti vymieňajú prostredníctvom listov a mailov a objavujú sa v podkladových materiáloch na rokovania najvyšších slovenských predstaviteľov. Do procesu je v Bruseli zapojené aj SZ, najmä ľudia vyslaní konkrétnym rezortom, ktorého sa podpora pozície týka. MZV SR pripravuje v tejto súvislosti spolu s Úradom vlády SR stratégiu rotácie a prípravy v rámci personálneho zabezpečenia zastúpení SR v inštitúciách EÚ na roky 2008 – 2013, ktorá by mala byť hotová koncom septembra 2007.

Zastávame názor, že pre lepší prehľad by bolo dobré, aby informácie o recipročnej podpore jednotlivých rezortov boli zachytené v centrálnom, pravidelne aktualizovanom dokumente, tak ako to bolo stanovené v uznesení vlády z júla 2005. Bude tak lepšie možné pracovať s recipročnou podporou od konkrétneho štátu pre potreby aj iného rezortu, keďže informácie budú zachytené a zosumarizované na jednom mieste.

MZV SR podporuje a iniciuje aj aktivity pre širšiu verejnosť. V roku 2006 MZV SR v spolupráci s Academiou Istropolitana Novou (ďalej len AIN), SZ v Bruseli, Zväzom zamestnancov európskych inštitúcií a Stálym zastúpením EK v Bratislave zorganizovaných niekoľko školení a seminárov určených pre uchádzačov o prácu v EÚ inštitúciách s cieľom zvýšiť pripravenosť slovenských občanov na testy a pohovory. Následne na to MZV SR zorganizovalo prednášky na pôde vysokých škôl (najmä pre študentov 4. a 5. ročníka) a Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave, Trnave, Trenčíne, Banskej Bystrici, Nitre, Prešove a Košiciach. MZV SR aktívne oslovuje aj študentov vysokých škôl, aby prišli stážovať na MZV SR, aby získali priamu skúsenosť s prácou s inštitúciami EÚ.

Školenia, ktoré MZV SR organizuje spolu s AIN sú plánované na základe kalendára výberových konaní. Realizáciu výberových konaní sleduje AIN v spolupráci so SZ a na základe dátumov uskutočnenia výberových konaní navrhne MZV SR termín realizácie školení. MZV SR poskytuje pre tieto školenia priestory.

Ďalšou oblasťou práce MZV SR sú informačné aktivity. MZV SR predkladá spolu s podpredsedom vlády pre európske záležitosti, ľudské práva a menšiny raz ročne Správu o personálnom zastúpení Slovenskej republiky v inštitúciách EÚ. MZV SR tiež vytvorilo na základe Rozhodnutia Európskej komisie Pravidlá a postup pre vysielanie národných expertov a stážistov do inštitúcií Európskej únie¹⁶.

Na svojej webstránke (www.mzv.sk/europska_integracia/europska_unia/personalne_zalezitosti) informuje o prípravných seminároch a školeniach na výberové konanie, o výberových konaniach na stále zamestnanie aj o aktuálnych pozíciách národných expertov a o dokumentoch týkajúcich sa personálnych záležitostí v EÚ inštitúciách (dokumenty schválené vládou SR ohľadom personálnych záležitostí v EÚ inštitúciách, Správy o personálnom zastúpení SR v EÚ inštitúciách, Nariadenie o úradníkoch a podmienkach zamestnania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev z 5. marca 1968 upravené nariadením č. 723 z 22. marca 2004 s platnosťou od 1. mája 2004), linky na webstránku SZ a EPSO a Praktickú príručku pre záujemcov o prácu v EÚ inštitúciách (pozri ďalej).

¹⁶ Návrh postupu vysielania národných expertov do inštitúcií EÚ schválený uznesením vlády SR č. 723/2004 a Revidované pravidlá a postup vysielania národných expertov a stážistov Slovenskej republiky do inštitúcií Európskej únie schválené uznesením vlády SR č. 24/2007 z 10. januára 2007.

Problematické na tejto webstránke je, že podstránka týkajúca personálnych záležitostí v EÚ sa pomerne ťažko hľadá, pokiaľ človek nevie presne, kde ju nájsť. Bolo by potrebné prístup na túto stránku zjednodušiť.

V súvislosti so skvalitnením prípravy ľudí na výbery organizované EPSO MZV SR v septembri 2006 vydalo revidovanú verziu praktickej príručky *Príprava na výberové konania do inštitúcií Európskej únie*, ktorá je dostupná aj na webstránke MZV SR. Príručka obsahuje informácie o jednotlivých inštitúciách EÚ, personálnej politike EÚ ale najmä o prijímacom procese do EÚ inštitúcií. Pri opise prijímacieho procesu sú popísané jednotlivé fázy prijímacieho procesu a typy ako postupovať počas výberového konania. Príručka neobsahuje rady pre účastníkov konkurzov na riadiace pozície.

MZV SR pripravuje v súčasnosti ďalšiu príručku, ktorá by mala odzrkadľovať konkrétne skúsenosti úspešných absolventov výberových konaní s výberovým konaním, ale aj s prácou v EÚ inštitúciách. Táto brožúra by mala byť na základe verejnej súťaže pripravená organizáciou Euroiuris.

Aktivity konkrétnych rezortov

Viaceré inštitúcie si na základe všeobecných pravidiel pre vysielanie národných expertov vytvorili vlastné vnútorné normy pre výber kandidátov na národných expertov a niektoré včlenili tieto pravidlá do ich celkovej stratégie pre rozvoj ľudských zdrojov. Iné spojili pravidlá pre výber národných expertov len s rozvojom ľudských zdrojov v súvislosti s vysielaním ako národných expertov do EÚ inštitúcií. V Tabuľke č. 10 uvádzame prehľad súčasnej situácie ohľadom vnútorných noriem jednotlivých inštitúcií. Zachytáva len tie organizácie, ktoré už nejaké vlastné pravidlá majú alebo pripravujú, a organizácie, ktoré majú aspoň formálne ustanovený vlastný postup výberu a schvaľovania nominácií národných expertov, i keď nejde o postup zadaný v nejakej vnútornej norme, ale ide o transparentné pravidlá.

Tabuľka č. 10: Úprava vysielania NE v jednotlivých rezortoch

Inštitúcie s fungujúcim systémom výberu aj vzdelávania	Inštitúcie s fungujúcim systémom výberu	Inštitúcie s formalizovaným postupom výberu a schvaľovania bez vnútornej normy	Inštitúcie s pripravovaným systémom výberu aj vzdelávania
MPSVR SR	MP SR	ÚV SR	MV SR
ÚNMS SR	MDPT SR	ÚPV SR	MF SR
	ŠÚ SR	NBS	MŽP SR
			ÚVO SR

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ÚNMS SR – Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR, MP SR – Ministerstvo pôdohospodárstva SR, MDPT SR – Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií SR, ŠÚ SR – Štatistický úrad SR, ÚV SR – Úrad vlády SR, ÚPV SR - Úrad priemyselného vlastníctva SR, NBS – Národná banka Slovenska, MV SR - Ministerstvo vnútra SR, MF SR – Ministerstva financií SR, MŽP SR – Ministerstvo životného prostredia SR, ÚVO SR – Úrad pre verejné obstarávanie

Zdroj: Materiál schválený vládou SR uznesením č. 421/2007 z 9. mája 2007

Pravidlá by mali pomôcť zvýšiť transparentnosť procesu výberu, čím sa zabezpečí, že ľudia budú mať záujem hlásiť sa do výberu, lebo vedia, že je šanca uspieť. Zároveň transparentný proces výberu umožní vybrať najvhodnejšieho kandidáta na NE alebo na stážistov. Len pokiaľ je NE alebo stážista kvalitný, tak je možné, aby boli oba uvedené mechanizmy využité čo najefektívnejšie, tak ako sme to popísali vyššie pri NE a stážistov.

Zároveň je jednoznačne lepšie pokiaľ inštitúcie majú nielen systém výberu ľudí, ale aj systém ich vzdelávania spojený s vysielaním alebo zamestnaním sa ľudí v EÚ inštitúciách. Vzdelávanie zvyšuje šance ľudí dostať sa do EÚ inštitúcií. Pokiaľ zostanú na Slovensku alebo sa následne vrátia do domovskej inštitúcie, tak inštitúcie získavajú vzdelávaním viac ľudí pripravených pracovať s európskou agendou. Z tabuľky vyplýva, že takýto systém majú len 2 úrady a na štyroch je systém v rôznych fázach rozpracovania. Zastávame názor, že v ideálnom prípade by mali mať všetky organizácie spojený systém výberu so systémom vzdelávania.

Na základe uznesenia vlády SR č. 723/2004 jednotlivé ministerstvá vedú referenčné zoznamy národných expertov a MZV SR vedie ich ústrednú databázu. Ako už bolo uvedené, rezorty sú povinné viesť aj zoznam kandidátov na stredný a vyšší manažment v EÚ inštitúciách. Okrem toho niektoré rezorty aktívne podporujú vzdelávanie svojich pracovníkov v súvislosti s prácou v EÚ inštitúciách. Niektoré inštitúcie (Ministerstvo financií SR, Ministerstvo spravodlivosti SR, Daňové riaditeľstvo) dokonca svojim zamestnancom, ktorí sa hlásili na výberové konania do EÚ inštitúcií, zaplatilo kurzy realizované AIN. Je zaujímavé, že sa nájdu úrady, ktoré takto podporujú svojich zamestnancov, keď väčšina inštitúcií skôr s nevoľou pozerá na odchod svojich zamestnancov do EÚ inštitúcií.

Ministerstvá sú tiež organizáciami, kam sa vracajú ľudia, ktorí pracovali na SZ. Bývalí pracovníci SZ so sebou prinášajú naspäť znalosť EÚ politik v svojej oblasti, kontakty na ľudí v EÚ inštitúciách a prehľad o fungovaní EÚ inštitúcií. Je teda dôležité, aby domovský úrad využil tento prínos čo najlepšie prostredníctvom pozície, na ktorej môže pracovník svoje nové skúsenosti použiť. V realite sa táto príležitosť nie vždy využíva.

Školiace organizácie

Formálny školský systém na Slovensku nepripravuje ľudí na výberové testy do EÚ inštitúcií, ani na prácu s EÚ inštitúciami, tak po faktografickej stránke v oblasti EÚ integrácie ani po stránke potrebných analytických, logických, verbálnych či prezentačných zručností. Úloha prípravy na výberové konania je skôr riešená cez rôzne agentúry vzdelávania.

MZV SR spolupracuje v tomto smere najviac s *Academiou Istropolitana Nova* (AIN), ktorá ako prvá začala prípravné kurzy pre výber do EÚ inštitúcií ponúkať. Ako sme už vyššie uviedli, AIN pravidelne sleduje oznamy o výberových konaniach organizovaných EPSO a aktívne oslovuje MZV SR ohľadom spolupráce na školeniach pre uchádzačov o tieto pozície. Do súčasnosti AIN preškolila okolo 150 ľudí. Školenia sú platené účastníkmi a sú pripravované tak, aby simulovali výbery organizované EPSO, vrátane testov, esejí a ústnych pohovorov. Na kurzoch sa zúčastňujú školitelia aj úspešní absolventi výberových konaní do EÚ inštitúcií. Okrem prípravných kurzov AIN poskytuje aj individuálne konzultácie ohľadom výberových konaní. AIN nehodnotí úspešnosť absolventov svojich kurzov vo výberových konaniach. Myslíme si, že pre lepšie nastavenie kurzov by AIN mala takýto systém zaviesť.

V uznesení vlády SR č. 704/2006 z 30. augusta 2006 bolo podpredsedovi vlády a ministrom školstva uložené pripraviť *Národný projekt vzdelávania záujemcov o prácu v inštitúciách Európskej únie prostredníctvom príspevkovej organizácie Ministerstva školstva SR*. Projekt bude súčasťou všeobecnejšie zameraného projektu orientovaného na odbornú prípravu záujemcov o prácu vo verejnom sektore, ktorý realizuje *Academia Istropolitana*. Časť orientovaná na prípravu na prácu v EÚ inštitúciách bude súčasťou tretieho stupňa vzdelávania v rámci projektu a bude realizovaná prostredníctvom *kaučingu* a *tréningov*. Vzdelávanie v oblasti práce v EÚ inštitúciách prebehne zhruba v júni 2008. Zúčastní sa na ňom 100 ľudí z Bratislavského kraja a 100 z ostatných krajov Slovenska. Týchto 200 ľudí bude vyselektovaných počas predchádzajúcich dvoch stupňov vzdelávania z pôvodných 2000 účastníkov. Účastníci budú z rôznych sektorov, nielen z verejnej správy, a budú vybraní hlavne na základe toho, či majú potenciál sa rozvíjať. Po vyškolení by mali predstavovať zálohu pre vedúce pozície v EÚ inštitúciách. Na základe skúseností z projektu bude vypracovaná stratégia permanentnej prípravy pre prácu v EÚ inštitúciách.

Z doteraz známych informácií nie je zrejмый konkrétny obsah školení, ktoré budú určené pre prípravu úradníkov pre EÚ inštitúcie. Je správne, že školenie bude otvorené všetkým sektorom, pretože je potrebné posilniť kapacitu pre prácu s EÚ inštitúciami aj v súkromnom a mimovládnom sektore, ktoré doteraz neboli súčasťou vzdelávania, na ktorom nejakým spôsobom participoval štát. Zastávame názor, že vzdelávanie by malo reflektovať oblasti, ktoré sú v súčasnosti pre Slovákov počas výberových konaní problémové (príprava na výberové testy, písanie esejí, ústne pohovory, hodnotiace centrá a podobne). Konkrétne vid' odporúčania týkajúce sa vzdelávania na konci tejto správy.

Aktivity slovenských regiónov, miest a obcí

Slovenské regióny si podobne ako regióny z iných členských štátov vytvorili Dom regiónov. Tento projekt bol spustený v máji 2005, avšak niektoré regióny sú v Bruseli už v podstate od vstupu SR do EÚ (Prešovský, Bratislavský a Košický VÚC). Dom regiónov je spoločne financovaný všetkými vyššími územnými celkami, aj keď v Bruseli práve nemajú svojho zástupcu (Banskobystrický a Trnavský VÚC).

Aktivity regiónov zahŕňajú päť základných oblastí:

- monitoring diania v EÚ (každý región monitoruje niekoľko oblastí a navzájom si potom vymieňajú informácie),
- monitoring politik na Slovensku,
- lobing v EÚ inštitúciách, najmä v oblasti štrukturálnych fondov,
- networking s inými regiónmi EÚ, ktorý vedie k získaniu skúseností ako fungovať na EÚ úrovni efektívnejšie a kvalitnejšie
- poskytovanie zázemia ľuďom, ktorí prichádzajú z regiónu do Bruselu (vysokoškolskí študenti, podnikatelia, mimo bratislavskí uchádzači o prácu v EÚ inštitúciách, ktorí predpokladajú, že od zástupcu svojho regiónu dostanú viac informácií a podpory pri hľadaní práce než z centrálnej úrovne, a pod.).

Zástupcovia regiónov v Dome regiónov sú v kontakte najmä s pracovníkmi z DG Regionálna politika a so Slovákami, ktorí na tomto DG pracujú. V kontaktovaní Slovákov z tohto DG a v stanovovaní témy diskusie sú aktívni najmä zástupcovia regiónov, ktorí vychádzajú z dopytu svojho regiónu. Zástupcovia regiónov v Bruseli považujú za výsledok svojej aktivity vytvorenie Regionálneho operačného programu na Slovensku. Kvôli presadeniu svojich záujmov aktívne komunikujú aj so slovenskými europoslancami. V Dome regiónov pracujú aj stážisti, ktorí sú v drvivej väčšine Slováci. Často ide o ľudí študujúcich v zahraničí, ktorí potrebujú stáž, takže v Dome regiónov pracujú zadarmo.

Dom regiónov vydáva mesačník *In flow*, ktorého cieľom je informovať o dianí v EÚ, ktoré je dôležité pre regióny. *In flow* je dostupný na webových stránkach všetkých samosprávnych krajov zastúpených v Bruseli okrem Nitrianskeho a Trnavského, ktorý v Bruseli zastúpený momentálne nie je. Po dlhšom hľadaní sa *In flow* dá nájsť aj na web stránke Banskobystrického samosprávneho kraja, i keď tento v súčasnosti svojho zástupcu v Bruseli nemá. Zaujímavé je, že tento mesačník sa nenachádza na spoločnej stránke Domu regiónov (www.skregions.eu¹⁷), na ktorej nenájdeme v podstate nič okrem nadpisov. Odkaz na *In flow* nie je ani na web stránke SZ, kde sa nenachádza ani prelinkovanie na stránku Domu regiónov, len prelinkovanie na jednotlivé regióny.

Okrem Domu regiónov má svoje zastúpenie v Bruseli aj Združenie miest a obcí Slovenska (ďalej len ZMOS). ZMOS sa stal súčasťou Domu európskych miest, obcí a regiónov v Bruseli, ktorý vznikol 6. júna 2007. Dom zahŕňa viac ako 20 organizácií miestnych a regionálnych samospráv Európy. Ide o projekt spoločného zastúpenia samosprávnych združení, sietí a miest v Bruseli, ktorý iniciovali národné a nadnárodné združenia miestnych a regionálnych samospráv Európy. Poslaním tohto projektu je „sústrediť združenia miestnych a regionálnych samospráv s cieľom uľahčiť vzájomnú komunikáciu, výmenu informácií, koordináciu spoločných postupov a obhajobu spoločných záujmov na európskej úrovni.“¹⁸

Na rozdiel od regiónov, ktoré sa spojili na národnej báze, teda slovenské obce a mestá zvolili spojenie s mestami a obcami z iných členských krajín. Výhody a nevýhody takýchto dvoch typov spojení bude možné posúdiť až po viacročnej skúsenosti.

Podobne ako podnikateľský sektor, či mimovládne organizácie, ani regióny, mestá a obce nevyužívajú možnosť poslať svojich pracovníkov ako národných expertov do EÚ inštitúcií, čo je škoda, lebo sa tým ochudobňujú o budovanie kapacít v oblasti, ktoré sú pre nich dôležité (napr. využívanie štrukturálnych fondov). Tiež takto strácajú jedinečnú možnosť ešte skvalitniť svoje kontakty na EÚ inštitúcie. Takisto by bolo dobré, aby sa čerství absolventi vysokých škôl, ktorí pracujú v štruktúrach regiónov, miest a obcí uchádzali o absolventské stáže v EÚ inštitúciách.

¹⁷ Stránka bola študovaná 25. júna 2007.

¹⁸ Otvorenie Domu miest, obcí a regiónov v Bruseli: <http://www.zmos.sk/default.aspx?id=9&lang=sk>.

Aktivity súkromného sektora

Významnou skupinou, ktorá by mala byť prítomná v Bruseli sú zástupcovia súkromnej sféry. V Bruseli je dnes 15 000 – 20 000 lobistov, z ktorých je okolo 70 % zo súkromného sektora¹⁹. Pomerne veľké zastúpenie súkromného sektora v Bruseli je pochopiteľné, keďže zhruba 70 % národnej legislatívy vyplýva z EÚ práva. Súkromný sektor zo Slovenska však túto skutočnosť príliš nereflektuje. Zastúpenie firiem zo Slovenska je menej organizované ako v iných nových členských štátoch. Je prekvapivé, že ani štátom zriadené inštitúcie, ktoré by mali napomáhať podnikaniu s medzinárodným aspektom (lákanie priamych zahraničných investícií, cestovný ruch), Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO) a Slovenská agentúra pre cestovný ruch (SACR) v Bruseli zastúpené nie sú.

Dôvodom absencie slovenských firiem na EÚ úrovni môžu byť chýbajúce znalosti o fungovaní EÚ a o vplyve EÚ legislatívy na národné podnikateľské prostredie, čo spôsobuje, že firmy nevidia návratnosť financovania zastúpenia v Bruseli. Potom je pre nich problematické pri nedostatku kvalitných ľudí poslať ešte niekoho pracovať do Bruselu.

V minulosti bolo už viacero pokusov vytvoriť širšie zastúpenie slovenského podnikateľského sektora v Bruseli, avšak vždy bol problém s kontinuitou predstaviteľov slovenského biznisu a vo vzájomnej dohode jednotlivých združení a firiem. Väčšina podnikov zo Slovenska je tak v súčasnosti reprezentovaná na európskej úrovni cez strešné európske organizácie daného sektora alebo cez materské nadnárodné firmy. Od januára 2007 ale začalo v Bruseli fungovať zastúpenie Podnikateľskej aliancie Slovenska (ďalej len PAS), ktoré si v Bruseli zriadilo kanceláriu s jedným zamestnancom. PAS je tak zatiaľ prvou a jedinou podnikateľskou asociáciou, ktorá má svoje zastúpenie v Bruseli. PAS prostredníctvom zastúpenia sleduje a chce ovplyvňovať EÚ legislatívu v prospech svojich členov. Zastúpenie PAS každý mesiac vydáva mesačník EU OBSERVER, ktorý sprostredkúva informácie o dianí na EÚ úrovni ovplyvňujúcom podnikateľské prostredie (bližšie pozri: www.alianciapas.sk/menu_projekty_eurolegislativa_2007_euobserver.htm).

Súkromný sektor by mohol posilniť svoje zastúpenie v EÚ inštitúciách aj využívaním mechanizmu národných expertov a stáží u svojich mladých zamestnancov. Oba tieto mechanizmy sú otvorené aj pre súkromný sektor. Podnikateľská sféra túto možnosť na priblíženie sa EÚ inštitúciám vôbec nevyužíva, na rozdiel napríklad od vysokých škôl a výskumných inštitúcií, ktoré v súčasnosti už dobiehajú v množstve vyslaných národných expertov ministerstvá. Jedným z dôvodov prečo tomu tak je, sa javí byť nedostatok informácií o tom, čo tento mechanizmus znamená, ako funguje a čo by pre konkrétny podnik mohol priniesť, a neinformovanosť o tom, kde prípadní záujemcovia nájdu informácie o aktuálnych ponukách miest národných expertov.

Pre posilnenie hlasu súkromného sektora v Bruseli, by bolo prínosné keby privátny sektor viac spolupracoval s MZV SR a SZ. Dobrým začiatkom by bolo vzájomné prelinkovanie webstránok SZ a zastúpenia PAS v Bruseli.

¹⁹ MZV SR, Lobing v Európskej únii, január 2007, str. 21.

Základné problémy v súvislosti s personálnym zastúpením SR v inštitúciách EÚ

Členstvo v EÚ môže mať rôznu mieru výhod pre jednotlivé štáty. Záleží najmä na tom, nakoľko vie ten-ktorý štát zo svojho členstva v EÚ ťažiť, nakoľko vie presadiť svoj hlas. Po prvých troch rokoch členstva v EÚ sa Slovensko mnohému naučilo, ale zostalo viacero problémových oblastí v súvislosti s presadzovaním ľudí do EÚ inštitúcií a s následnou prácou s nimi. Viaceré problémy sme naznačili už v predchádzajúcich častiach správy. Na tomto mieste zhrnieme problémové oblasti, ktoré sme identifikovali počas výskumu a v poslednej kapitole poskytneme odporúčania ako definované problémy riešiť.

Problémové oblasti by sa dali rozdeliť na dve základné skupiny: širšie problémy a konkrétne problémy. Do prvej skupiny patrí absencia stratégie, čo chce Slovensko dosiahnuť ako člen EÚ, nedostatok kvalitných ľudí, manažment informácií, sieťovanie Slovákov a väčšia spolupráca hráčov z rôznych sektorov zo Slovenska v pôsobení na EÚ úrovni. Druhá skupina obsahuje problémy súvisiace s obsadzovaním manažérskych postov a s vysielaním národných expertov a stážistov. Obe tieto skupiny problémov sú v konečnom dôsledku previazané.

Stratégia „ako ďalej po vstupe do EÚ“

Viaceré respondentov označilo ako problém Slovenska absenciu dlhodobej stratégie „ako ďalej po vstupe do EÚ“. Slovensko investovalo pomerne veľa energie do vstupu do EÚ, čo bolo spôsobené našim zaostávaním za ostatnými prístupujúcimi štátmi. Samotný vstup do EÚ sa potom stal cieľom namiesto prostriedkom k napĺňaniu potrieb Slovenska. Chýbajúca stratégia sa odráža tak v personálnom zastúpení Slovenska v EÚ inštitúciách, ako aj v jednotlivých politikách. S týmto problémom tiež súvisí skutočnosť, že Slováci nevnímajú sami seba ako súčasť Európskej únie, z čoho následne vyplýva, že EÚ je vnímané ako zahraničná politika. Odchod ľudí zo slovenskej štátnej služby do EÚ inštitúcie je potom braný ako strata a nie ako prínos pre Slovensko v dlhodobom horizonte.

Podobná atmosféra vládne aj v iných sektoroch spoločnosti. Napríklad slovenský súkromný sektor tiež nemá jasnejšiu víziu a ucelenú stratégiu v presadzovaní svojich záujmov na EÚ úrovni, čo je jeden z dôvodov prečo na EÚ úrovni takmer nemá vlastné zastúpenie. Obraz dopĺňajú médiá, ktoré o tom, čo sa deje na EÚ úrovni, informujú vždy v zahraničných rubrikách, akoby EÚ bola iný štát a my sme neboli jej súčasťou. Treba však priznať, že médiá, takto informujú v celej Európskej únii. Zároveň žiadne zo slovenských printových médií nemá v Bruseli svoje priame zastúpenie a využívajú sa buď redaktori iných médií alebo správy tlačových agentúr. Dôvodom absencie novinárov vyslaných printovými médiami je zrejme finančná náročnosť vyslania.

Nedostatok kvalitných ľudí - problémy vo vzdelávacom systéme

Väčšina účastníkov nášho prieskumu sa zhoduje na tom, že máme nedostatok kvalitných ľudí, ktorí by mohli pracovať v EÚ inštitúciách alebo s európskou agendou. Najmä z tohto dôvodu zamestnávateľia vidia veľmi neradi odchod svojich pracovníkov do Bruselu, keďže títo sú väčšinou tí šikovnejší a patria ku kľúčovým ľuďom organizácie. Nedostatok kvalitných ľudí súvisí s kvalitou nášho vzdelávacieho systému. Naš vzdelávací systém nepripravuje ľudí na získanie práce v inštitúciách EÚ, na prácu samotnú v inštitúciách ani na prácu s európskou agendou a s inštitúciami Európskej únie.

Následovné zručnosti a schopnosti boli počas nášho výskumu identifikované u absolventov slovenských škôl ako chýbajúce alebo nedostatočne rozvinuté:

- schopnosť analyzovať tému a vedieť formulovať myšlienky (písanie esejí),
- logické myslenie pri matematických úlohách, nielen ovládanie naučených vzorcov,
- prezentačné zručnosti a iné komunikačné zručnosti (schopnosť vedieť sa adekvátne ponúkať pri získavaní práce),
- schopnosť pracovať v tíme,
- schopnosť samovzdelávať sa.

Na prvý pohľad je zrejmé, že ide o generické zručnosti, ktoré sú žiaduce v akomkoľvek zamestnaní, nielen v práci s EÚ agendou, a preto má význam podporovať ich nadobudnutie aj odhliadnuc od vstupu SR do EÚ.

Reálie o EÚ nie sú súčasťou osnov na základných a stredných školách. Na vysokých školách sa väčšinou ignoruje vplyv európskych noriem a politik na jednotlivé odbory. Študenti vysokých škôl potom nepoznajú tento rozmer vo svojom študijnom odbore, čo je pre nich limitujúce, či už pracujú v súkromnom alebo verejnom sektore.

V oblasti celoživotného vzdelávania chýba strategické celoživotné vzdelávanie úradníkov, ale aj širšej verejnosti o fungovaní EÚ. V štátnej a verejnej správe sme v súčasnej dobe svedkami javu, ktorý súvisí s celkovou absenciou dlhodobého vzdelávania v oblasti európskych záležitostí, a tým je vzťahovanie európskej agendy len k skupine ľudí pracujúcej na medzinárodných odboroch. Vytvára sa úzka skupina ľudí, ktorí sa zúčastňujú pracovných pobytov v Bruseli a pracujú s bruselskou agendou. Tento jav je negatívny, keďže vytvára elitnú skupinu ľudí a po ich odchode vzniká na úradoch odborné vákuum. Zároveň, ako sme už spomenuli v súvislosti s vysokými školami, každá odborná oblasť má dnes nejaký európsky aspekt, a preto by všetci úradníci a zamestnanci ostatných sektorov mali mať prehľad o dianí v Európskej únii na úrovni ich oblasti práce.

Manažment informácií

Tretím dôležitým problémom je manažment informácií. Viackrát sme sa pri našich rozhovoroch stretli s tým, že na jednej strane boli realizované dôležité a užitočné aktivity, ktoré sa na druhej strane k cieľovým skupinám nedostali.

Prejavom nie úplne zvládnutého manažmentu informácií je fakt, že existuje pomerne veľká otvorenosť ľudí pracujúcich v EÚ inštitúciách na rôznych pozíciách, ktorí sú pripravení deliť sa o skúsenosti a informácie, ale zo Slovenska nie sú nikým relevantným oslovení. Slovenská strana sa naopak usiluje o komunikáciu s pracovníkmi EÚ inštitúcií zo Slovenska. Práve vymieňanie informácií s ľuďmi v administratívnych pozíciách je dôležité na to, aby bolo Slovensko prítomné hneď pri vzniku nových politik, ešte pred tým, než nová politika opustí Európsku komisiu, keďže v Rade a v Európskom parlamente sa už dokumenty menia oveľa ťažšie, aj keď pre zástupcov Slovenska v Rade a v EP je taktiež nevyhnutné mať aktuálne a dobre vyargumentované pozície. Je veľmi nešťastné, a bohužiaľ aj nie úplne ojedinelé, keď Slovensko prejaví alebo zmení svoju pozíciu v konečných fázach rokovanií v Rade, keď sa majú dokumenty už len formálne schvaľovať.

Nedostatočná komunikácia s ľuďmi môže súvisieť aj s problémom s nedostatkom kvalitných ľudí popísaným vyššie. Na slovenských rezortoch totiž nezostáva dostatok kvalitných ľudí, ktorí by v potrebnej miere vedeli manažment informácií a komunikáciu s kolegami v Bruseli využiť.

Ďalším problémom je, že mnoho informácií je šírených skôr neformálnymi kanálmi alebo dokumentmi, ku ktorým sa bežný človek dostane len pri veľmi cieleňom hľadaní. Napríklad informácie o *liasonoch* na jednotlivých EÚ inštitúciách a o ich úlohe je dostupná len vo vládou schválených dokumentoch. Na to, aby sa o tom bežný človek dozvedel, musí vedieť, že takáto informácia existuje a kde ju má hľadať. Toto môže byť dôvodom, prečo nikto z účastníkov nášho prieskumu na nižších pozíciách o takejto aktivite SZ nevedel, a tak sa nemohol s *liasonmi* kontaktovať a vymieňať si s nimi informácie. Ľudia z nižších pozícií tiež nevedeli, že SZ má záujem o kontakt so Slováckmi. Na webstránke SZ nie sú vôbec o týchto aktivitách informácie, chýba tiež možnosť pre Slovákov v Bruseli sa napríklad prihlásiť do mailing listu SZ tak, ako to je možné na webstránkach maďarského alebo českého stáleho zastúpenia.

Rovnako chýba informačné prepojenie jednotlivých sektorov a organizácií aktívnych na EÚ úrovni, minimálne prostredníctvom vzájomného prelinkovania webstránok (SZ, Dom regiónov, zastúpenie PAS, bruselská kancelária Amrop Hever Slovakia, Euractive, Katolícka misia v Bruseli a pod.). Informačné prepojenie rôznych hráčov zo Slovenska tiež môže prispieť k posilneniu hlasu krajiny a k lepšiemu presadeniu záujmu jednotlivých aktérov.

Nedostatočný manažment informácií predstavuje pre Slovensko veľkú škodu a nevyužitý potenciál, pretože sa realizujú mnohé aktivity, ale tieto neprinášajú požadovaný a potrebný efekt.

Sieťovanie Slovákov

Vytváranie a efektívne využívanie sietí medzi Slovákmi je špecifický problém, s ktorým sme sa viackrát stretli u našich respondentov. V tejto súvislosti respondenti uvádzali viac či menej verifikovateľné a odstrániteľné príčiny, prečo sme vo vytváraní sietí medzi sebou horší ako občania iných štátov, napríklad Maďarska. Medzi najčastejšie dôvody patrili nasledovné:

- pre Slovákov býva typické sa v zahraničí skôr vyhýbať krajanom,
- Slováci nemajú dostatočnú národnú hrdosť, čo súvisí s kultúrou a vzdelávaním, ktoré ich k hrdosti nevedú,
- medzi Slovákmi je vzájomná nedôvera, ľudia sa nechcú deliť o informácie, kvôli tomu, aby ich niekto nevyužil lepšie ako oni,
- Slováci, ktorí prišli do Bruselu zo štátnej alebo verejnej správy, mali zlé skúsenosti pri odchode, keď im pôvodný zamestnávateľ robil problémy kvôli odchodu do EÚ inštitúcie, a preto nemajú záujem komunikovať s predstaviteľmi štátnej správy zo Slovenska,
- niektorí Slováci, ktorí sa do Bruselu dostali, tam prišli zo zahraničia a nie zo Slovenska a väčšinou nemajú so slovenskou administratívou žiadne skúsenosti ani kontakty a je pre nich ťažšie kontakty nadviazať; iní zas majú pocit, že Slovensko im v ničom nepomohlo, a preto nemajú potrebu kontaktovať sa s predstaviteľmi nášho štátu,
- keď Slováci vytvoria interpersonálne siete, tak nevedia dostatočne využiť tieto siete pre svoju prácu.

Zastávame názor, že posledné tri z uvedených dôvodov sú dobre uchopiteľné a riešiteľné. Po prvé, je určite škoda, pokiaľ organizácia, z ktorej človek odchádza pracovať do EÚ inštitúcií, mu znepríjemňuje život. Stratca sa tak potenciál spolupráce s týmto človekom, keď bude pracovať v EÚ inštitúciách. S rezortmi je potrebné pracovať, aby v tejto veci zmenili svoj postoj.

V prípade Slovákov, ktorí prišli do EÚ inštitúcií zo zahraničia, a v prípade lepšieho využívania existujúcich sietí ide o prelínanie problému sieťovania s manažmentom informácií. Ako sme už uviedli, bežní ľudia nevedia o snahe SZ vytvoriť siete so Slovákmi v EÚ inštitúciách, keďže táto informácia nie je jednoducho prístupná. Rovnako nie sú verejne prístupné mená a kontakty na jednotlivých *liasonov*. Len po preštudovaní vládnych dokumentov človek vie, kto zastupuje Slovensko na akej pozícii (t.j. aké sú politické nominácie). O Slovákoch na manažérskych pozíciách v EÚ inštitúciách sa však z verejne dostupných zdrojov nedozvieme (s výnimkou postov AD 14), na rozdiel od českého občana, ktorý takúto informáciu nájde na webstránke českého SZ. Väčšia dostupnosť informácií by určite pomohla riešiť posledné dve definované príčiny menšieho sieťovania Slovákov, keďže by ľudia vedeli na koho sa môžu obrátiť. Zverejnením týchto informácií by mohli vzniknúť komunikačné uzly, o ktorých by sa vedelo, a tým pádom by sa mohli aj výraznejšie využívať. Lepšie fungujúce siete pomôžu pri získavaní informácií o voľných pracovných miestach v inštitúciách, ale aj pri výmene informácií o konkrétnych politikách medzi Slovákmi v Bruseli a na Slovensku. Siete by samozrejme nemuseli a nemali byť limitované len na slovenských a EÚ úradníkov, mali by byť otvorené aj predstaviteľom ostatných sektorov (mimovládneho sektora, súkromného sektora, médiám a pod.).

Diverzita slovenského hlasu

V podnikateľskom sektore rovnako ako v štátnej sfére absentuje stratégia na využitie členstva SR v EÚ. Okrem prvej iniciatívy (zastúpenie PAS v Bruseli), ktorá vznikla len v januári 2007, nemajú podniky svoje zastúpenie v Bruseli, na rozdiel od napríklad českých podnikov. Toto určite oslabuje hlas súkromného sektora pri tvorbe legislatívy a iných dokumentov s vplyvom na členské štáty.

V dostupných dokumentoch sme zároveň nenašli zmienky o spolupráci MZV SR a SZ s médiami, súkromným a mimovládny sektorom. Táto spolupráca podľa nášho názoru chýba, ako sme už uviedli, v manažmente informácií a v sieťovaní a tiež vo vysielaní národných expertov a stimulovaní absolventských stážistov z týchto organizácií. Aby sa hlas Slovenska posilnil, mali by sa, podľa nášho názoru, skúsenosti a znalosti EÚ rozložiť rovnomernejšie v rôznych organizáciách a nemali by byť koncentrované len na niekoľkých miestach.

Obsadzovanie manažérskych postov

V rámci obsadzovania manažérskych postov sa Slovensku darí menej ako pri nižších pozíciách. Najhoršia je situácia pri strednom manažmente (pozri Tabuľku č. 8). V rozhovoroch, ktoré sme v rámci projektu zrealizovali, boli identifikované nasledovné tri problémy, ktoré je nutné riešiť:

- nedostatok kvalitných ľudí, ktorí sú ochotní podstúpiť zdĺhavé výberové konanie s neistým koncom, keď v súkromnej sfére je možnosť dostať sa na manažérsku pozíciu oveľa jednoduchšie a hlavne rýchlejšie,
- pri manažérskych postoch je potrebná aj politická ingerencia štátu, avšak stáva sa, že je malá informovanosť o tom, kto sa na pozície hlási a tak nie je možné podporiť daného človeka,
- neprebíha cielená príprava na tieto posty na rozdiel od nižších pozícií.

Prvý a tretí problém je spoločný pre obe skupiny manažérov vyšších (AD 14 a AD 15) aj stredných (AD 9 – AD 13). U vyšších manažérov je ešte ťažšie ako u stredných manažérov nájsť vhodného kvalitného kandidáta. Neobsadenie manažérskych pozícií počas prechodného obdobia do roku 2010 by bolo veľkým problémom, potom budú pozície stredného manažmentu obsadzované takmer výlučne zvnútra inštitúcií EÚ a pozície vyššieho manažmentu v niektorých prípadoch tiež. Pre Slovensko je kľúčové mať obsadených čo najviac manažérskych postov, pretože manažéri môžu pomôcť uchádzačom o prácu dočasnú (stážisti), trvalú alebo pri získaní postu národného experta. Zároveň manažéri majú veľa informácií, ktoré si môžu vymieňať so slovenskou stranou.

Z dlhodobého hľadiska nesmieme zabúdať na obsadzovanie nižších pozícií, pretože ako už bolo spomenuté, manažérské pozície sa budú často obsadzovať z vnútorných zdrojov, takže je potrebné, aby medzi vnútornými zdrojmi EÚ bolo čo najviac Slovákov. Pre zlepšenie obsadzovania nižších pozícií je treba sa venovať oblastiam, ktoré sme počas nášho projektu identifikovali ako problémové:

- písanie esejí,
- numerické myslenie,
- komunikačné a prezentačné zručnosti,
- zvládnutie ústneho pohovoru a
- aktívne hľadanie si práce.

Národní experti

V oblasti národných expertov sa Slovensku čo do počtu vyslaných ľudí darí pomerne dobre. Je však viacero problémov, ktoré je podľa nášho názoru potrebné doriešiť v záujme lepšieho využitia tohto mechanizmu.

Prvý problém súvisí s lepším upravením pravidiel pre spätné zaradenie zamestnanca po návrate z vyslania. Táto úprava by mala chrániť tak zamestnávateľa ako aj zamestnanca. Napriek súčasnej právnej úprave v Zákone o štátnej službe nie je zaručené, že zamestnanec dostane po návrate takú pozíciu, ktorá by reflektovala ním nadobudnuté skúsenosti. Niekedy NE môže mať príliš veľké očakávania. Inokedy sa zase stretáva na pracovisku so závisťou, že mohol pracovať v zahraničí a s obavou, že môže ohroziť pracovnú pozíciu niekoho iného. Nevyužitie skúseností získané NE je veľká strata pre vysielajúci úrad.

Zamestnávateľ za súčasného právneho stavu tiež nie je chránený. Môže byť pre neho náročné držať NE počas jeho práce v Bruseli jeho miesto, ktoré môže obsadiť len do návratu NE, a tiež musí zabezpečiť vyplácanie mzdy a odvodov pre zamestnanca, i keď ten v danej dobe nepracuje pre zamestnávateľa, ale pre EÚ. Nakoniec zamestnanec sa po vyslaní vôbec nemusí na pôvodné pracovisko vrátiť, a tým sa zníži efekt vyslania pre konkrétneho zamestnávateľa.

Ďalším okruhom problémov je väčšia diverzifikácia využívania nástroja NE. V súčasnosti sa stáva, že niektoré organizácie vyšlú až troch alebo piatich NE a dokonca viacerých NE na to isté miesto. Medzi vysielajúcimi organizáciami úplne chýbajú zástupcovia súkromného sektora, mimovládneho sektora, miest a regiónov a ďalších, ktorí tiež majú možnosť národných expertov vyslať. Pozitívne vplyvy z mechanizmu NE sa v niektorých prípadoch kumulujú na niekoľkých organizáciách.

Tretím okruhom problémov je lepšie využitie prostriedkov vyčlenených vo Všeobecnej pokladničnej správe na financovanie prechodného obdobia na začiatku vyslania NE. Tieto prostriedky ešte ani raz neboli ani

zďaleka vyčerpané. Na druhej strane klesá počet štrukturálnych stáží práve z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov na ich pokrytie. Bolo by dobré zvážiť použitie prostriedkov zo Všeobecnej pokladničnej správy na financovanie štrukturálnych stáží.

Stážisti

Slovensko sa zúčastňuje na všetkých typoch stáží realizovaných v rámci EÚ – štrukturálnych, absolventských a ostatných stážach. Pri štrukturálnych stážach je problém, že z finančných dôvodov klesá o ne záujem. Ako bolo vyššie uvedené, mala by sa zvážiť podpora štrukturálnych stáží z prostriedkov Všeobecnej pokladničnej správy.

Zároveň je potrebné podobne ako v prípade NE upraviť návrat štrukturálneho stážistu, tak zo strany zamestnávateľa ako aj zamestnanca. Stážista by po návrate mal dostať možnosť využiť nadobudnuté skúsenosti a zamestnávateľ by mal mať možnosť zaviazat' stážistu finančne alebo časovo, aby mal aspoň čiastočnú návratnosť investovaných prostriedkov. Aj po odchode bývalého stážistu do EÚ inštitúcií by jeho bývalý zamestnávateľ mal s ním udržiavať kontakt, aby mohol naďalej využívať v minulosti vynaložené prostriedky.

Pri absolventských a ostatných stážach je problémom aj nízky počet uchádzačov v porovnaní s tým, koľko ľudí by sa o stáže mohlo zaujímať (pozri napríklad nepomer ľudí prihlásených na absolventské stáže k počtu absolventov vysokých škôl alebo počet stážistov v jednotlivých kabinetoch). Rozšírenie počtu stážistov treba hľadať na školách a v rôznych inštitúciách verejného, súkromného a mimovládneho sektora.

Odporúčania

V predchádzajúcej časti sme predstavili hlavné problémy súvisiace so silou slovenského hlasu v Bruseli, ktoré sme identifikovali na základe našich rozhovorov a analýz. Ich riešenie vnímame ako kľúčové. Z tohto dôvodu predkladáme odporúčania, ktoré majú viesť k zmenám v oblastiach tvorby stratégií rozvoja ľudských zdrojov, sieťovania, manažmentu informácií a obsadzovania pozícií. Väčšina odporúčaní smeruje k orgánom štátnej správy. Vzhľadom k nejasnosti rozdelenia kompetencií v oblasti problematiky EÚ medzi dvomi hlavnými hráčmi, ktorými sú Ministerstvo zahraničných vecí SR a Úrad vlády SR, je mnoho aktivít adresovaných obom orgánom. Práve ujasnenie a presné rozdelenie kompetencií je prvým základným odporúčaním a zároveň podmienkou pre úspešné implementovanie zvyšných odporúčaní.

Ako bolo uvedené vyššie, Slovensku akoby došiel dych po vstupe do EÚ a nastalo uspokojeniu sa s členstvom bez vytvárania dlhodobých stratégií presadzovania svojich záujmov v Bruseli. Otázku „ako ďalej po vstupe?“ treba vnímať v dvoch základných rovinách. Prvou je rovina politická, kde Slovensko má možnosť vstupovať do procesov tvorby európskych politík, a je na ňom, ako túto možnosť využije. Druhou rovinou je rovina budovania ľudských zdrojov na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach, čo bude mať pozitívny vplyv aj na politickú rovinu, keďže kvalitná a cieleňá politika sa nedá robiť bez kvalitných ľudí a informácií.

Politická rovina

Posilnenie hlasu SR v Bruseli úzko súvisí so schopnosťou krajiny využívať všetky dostupné nástroje na presadzovanie svojich záujmov. Vzhľadom na reálnu veľkosť a silu krajiny má Slovensko dve možnosti ako presadzovať svoje priority v rámci EÚ. Prvou je systematické a strategické vstupovanie do procesu tvorby politík. Druhou vytváranie koalícií a podporovanie kompromisných návrhov väčších krajín. Oblasť, ktorej Slovensko nevenuje dostatok pozornosti, je vstupovanie do procesu tvorby európskych politík.

Vzhľadom na jedinečnú kompetenciu EK predkladať európsku legislatívu je práve táto inštitúcia stredom záujmu lobistických skupín. Znenia návrhov smerníc a nariadení vznikajú v EK a prechádzajú jej všetkými stupňami. Vyhliadnutie a intervenovanie u osôb, ktoré pripravujú strategické dokumenty, smernice, nariadenia, je bežnou praxou. Podľa mnohých ukazovateľov je zrejme, že v SR je význam intervencií do procesu tvorby politík nedocenený. Príkladom dobre fungujúceho lobingu je situácia, kedy členský štát v záujme presadiť svoje návrhy do legislatívy oslovuje, prostredníctvom svojich zástupcov v Bruseli, ľudí pracujúcich pre EK a ponúka im vlastné riešenia a návrhy na zmeny.

Takúto situáciu môžeme ilustrovať na príklade smernice o službách, kedy by Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len MPSVR SR) prostredníctvom svojho zástupcu v Bruseli oslovilo Slovákov pracujúcich na DG Zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti s cieľom zistiť, kto je zodpovedný za prípravu smernice. Následne by zástupca SR naviazal s relevantnými osobami kontakt a predložil by im naše návrhy na zapracovanie do smernice, prípadne by využil iné kontakty zabezpečujúce presadenie pozície. Podľa našich vedomostí využíva Slovensko podobné mechanizmy minimálne. Častou stratégiou slovenských inštitúcií je vstupovanie až do procesu schvaľovania politík v Rade, kde sa vo väčšine prípadov nepodarí presadiť výrazné zmeny a ak, tak za cenu vytvárania veľkých koalícií. Na odstránenie tohto javu navrhujeme viaceré odporúčania, z ktorých mnohé budú detailnejšie rozpísané ako súčasť odporúčaní v iných oblastiach.

Prvým odporúčaním je

- **vytvorenie školiaceho programu v oblasti lobingu v EÚ.**

Program bude zameraný na verejnú a štátnu správu, samosprávu a neziskový sektor. Vzhľadom na skutočnosť, že podobné projekty zastrešuje MZV SR, navrhujeme tento rezort za koordinátora programu. Jednou z možností financovania vzdelávania je národný projekt realizovaný z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu (ďalej len ESF). Odporúčame, aby MZV SR rokovalo s Ministerstvom školstva (ďalej len MŠ SR) o prípadnej podpore v rámci národného projektu realizovanom *Academiou Istropolitana*.

Druhým odporúčaním je

- **vytvorenie efektívnych informačných tokov medzi SR a EÚ, ktoré umožnia oslovovať Slovákov pracujúcich v inštitúciách EÚ (viac pozri v časti Manažment informácií)**

Tretím odporúčaním je

- **využívanie lobingových skupín pôsobiacich v Bruseli zo strany štátnych orgánov.**

Tento nástroj je použiteľný najmä pri presadzovaní významnej agendy, ktorá si vyžaduje intenzívne zapojenie ľudských kapacít.

Vzhľadom na snahu zoštíhľovať štátnu správu je prirodzené, že mnohé z analyticko-strategických činností si bude musieť štát zabezpečiť z externého prostredia. Iba kvalitné a odborne spôsobilé podklady a návrhy majú reálnu šancu na presadenie v procese prípravy a schvaľovania európskych politík. Naším ďalším odporúčaním preto je

- **vypracovanie materiálu týkajúceho sa spolupráce štátnych orgánov s neštátnym sektorom (najmä think-tankmi a profesionálnymi lobistickými skupinami) s cieľom získať politickú podporu pre tento typ spolupráce.**

Prípravu materiálu by mal zabezpečiť Úrad vlády SR.

Dôležitým politickým nástrojom na európskej úrovni sú témy, ktoré krajina komunikuje v rámci EÚ.²⁰ Po vstupe bola SR vnímaná ako krajina s jasnými témami súvisiacimi s reformami, ktoré na Slovensku prebiehali. Po parlamentných voľbách 2006 a následnej zmene vlády stratila SR jasnú tému, ktorá sa dá vnímať ako slovenská. Tento fakt sa negatívne odráža na intenzite hlasu Slovenska v Bruseli. Práve konzistentnosť postojov a názorov bola identifikovaná ako kľúčová pri presadzovaní sa menších krajín. S absenciou tém a nízkou konzistentnosťou postojov úzko súvisí nedostatok informácií o postojoch krajiny k základným otázkam prerokovávaným na úrovni Rady alebo EP. Táto skutočnosť znemožňuje venovať sa dlhodobo budovaniu pozícií a koalícií či príprave ľudí v prioritných oblastiach. Napriek tomu, že snahou SR je úspešne presadzovať svoje pozície vo všetkých oblastiach, je dôležité stanovenie priorit politiky SR v strednodobom horizonte. Z tohto dôvodu navrhujeme Úradu vlády SR v spolupráci so všetkými rezortmi

- **vypracovanie strategického materiálu priorit SR voči politikám EÚ²¹.**

Mnohé z tém, ktorých riešenie je v záujme SR, doposiaľ žiadna krajina nereprezentuje. Ide napríklad o tému voľného pohybu pracovnej sily alebo tému súvisiacu so smernicou o službách. Tieto témy sú v Bruseli vnímané ako nedostatočne pretláčané zo strany nových členských štátov, a preto by sa SR mohla stať lídrom v danej oblasti a zvýšiť tak intenzitu svojho hlasu aj voči iným témam.

Na ostatné odporúčanie nadväzuje už vyššie navrhnuté vytvorenie kvalitnej a fungujúcej spolupráce medzi vládou a odbornými kruhmi. Stanovenie priorit si v ďalšom kroku vyžaduje prípravu na ich prezentovanie na základe odborných analýz a štúdií.

Vhodným spôsobom na presadzovanie záujmov SR v EÚ je vytváranie koalícií a spolupráca s inými krajinami. MZV SR z centrálnej úrovne zastrešuje mapovanie spolupráce s inými štátmi pri vzájomnej podpore pri obsadzovaní postov v EÚ inštitúciách. Informácie o recipročnej podpore sa v súčasnosti vymieňajú prostredníctvom listov a mailov a objavujú sa v podkladových materiáloch na rokovania najvyšších slovenských predstaviteľov. Do procesu je v Bruseli zapojené aj SZ. Zastávame názor, že pre lepší prehľad by bolo dobré,

- **aby informácie o recipročnej podpore jednotlivých krajín boli zachytené v centrálnom, pravidelne aktualizovanom dokumente, tak ako to bolo stanovené v uznesení vlády z júla 2005.**

Bude tak možné lepšie pracovať s recipročnou podporou od konkrétneho štátu pre potreby aj iného rezortu.

V oblasti ľudských zdrojov existujú možnosti vzájomnej podpory medzi členskými štátmi. Táto podpora je napríklad realizovateľná pri obsadzovaní členov kabinetu komisárov, pri ktorých existujú obmedzenia týkajúce sa národnosti člena kabinetu. V prípade Slovenska navrhujeme, aj vďaka neexistujúcej jazykovej bariére, uzavrieť dohodu s ČR o vzájomnej výmene ľudí všade tam, kde pravidlá neumožňujú slovenským/českým občanom na manažérskej pozícii umiestňovať Slovákov/Čechov a vyžadujú obsadenie občanom inej štátnej príslušnosti.

²⁰ ČR je spájaná s témami ľudských práv, Poľsko s poľnohospodárstvom, Maďarsko s menšinami.

²¹ Materiál by svojím charakterom bol obdobou Národnej lisabonskej stratégie, avšak smerom k EÚ.

V neposlednom rade vnímame ako dôležitú samotnú koordináciu celého procesu posilňovania slovenského vplyvu v Bruseli. Tá sa v mnohých prípadoch zdá nejasná, keďže vplyv sa delí medzi MZV SR a Úrad vlády SR. Nevyjasnené kompetencie medzi týmito orgánmi štátnej správy sú zbytočnou brzdou. Naším ďalším odporúčaním je preto

- **definovanie kompetencií pri zabezpečovaní presadzovania záujmov SR v inštitúciách EÚ medzi ministerstvami a Úradom vlády SR.²² V nadväznosti na tento krok budú vyčlenené finančné prostriedky a ľudský kapitál pre jednotlivé rezorty.**

Budovanie ľudských zdrojov a zvyšovanie povedomia o EÚ

Slovensko zápasí s nedostatkom kvalitných ľudí, o ktorých by sa mohlo oprieť pri presadzovaní svojich záujmov v Bruseli. Nedostatok ľudí súvisí s absenciou výraznej stratégie budovania kapacít a osloovania potenciálnych záujemcov o prácu v EÚ inštitúciách, ako aj s absenciou poskytovania výraznej pomoci pri prijímacom konaní a hľadaní práce v spomínaných inštitúciách. Na rovine odbornej je táto skutočnosť reflektovaná v nízkom počte Slovákov pracujúcich v inštitúciách. Na rovine laickej je významným nedostatkom informácií a nízke povedomie o fungovaní a vplyve EÚ na každodenné dianie.

Prijímanie do inštitúcií EÚ

Už dnes by sa Slovensko v oblasti presadzovania svojich ľudí do inštitúcií EÚ malo zaoberať otázkou, ako sa pripraví na zvýšenie konkurencie z 10 nových členských štátov na konkurenciu ostatných 26 štátov od roku 2012, a prijať strategické kroky vedúce k vyššej úspešnosti.

Pre úspešné zvládnutie prijímacieho procesu do európskych inštitúcií je nevyhnutné prejsť testami EPSO, ktoré sú súčasťou výberových konaní. Ich absolvovanie si vyžaduje spektrum zručností a vedomostí. Skvalitnenie poskytovania pomoci zo strany štátu pri príprave na testy EPSO a následnej spolupráce pri hľadaní miesta pre úspešných uchádzačov je jedným zo základných odporúčaní ako dostať kvalitných ľudí do EÚ inštitúcií a zároveň vytvára dobrý predpoklad pre ochotu týchto ľudí spolupracovať so SZ v budúcnosti. Počas rozhovorov sme sa stretli aj s neochotou niektorých Slovákov angažovať sa v prospech Slovenska. Tento jav vzniká na základe troch faktorov. Prvým je zlá skúsenosť pri odchode zo štátnej správy, kedy je na človeka pozerané so závišťou a sú mu kladené rôzne administratívne prekážky. Druhým faktorom je skutočnosť, že nie všetci noví zamestnanci EK zo Slovenska pracovali v štátnej správe a nie je im zrejmé prečo a ani ako by mali spolupracovať napr. s ministerstvami. Tretím faktorom je jav, že cieľové počty určené pre SR obsadzujú ľudia slovenského pôvodu, avšak žijúci dlhodobo v zahraničí (napr. emigranti a ich deti). Ich motivácia spolupracovať a väzba k SR sú v mnohých prípadoch minimálne.

Z tohto dôvodu je našim odporúčaním

- **aktívne oslovovanie a podchycovanie ľudí zaujímavých sa o prácu v Bruseli (študenti, ľudia prihlásení na kurzy), poskytnutie kvalitnej prípravy a asistencia pri kontaktovaní SZ po úspešnom absolvovaní testov s cieľom pomôcť pri hľadaní pozícií.**

Odporúčame smerujeme MZV SR, ktoré má uvedenú činnosť v náplni práce. Vhodným nástrojom v rámci práce s potenciálnymi záujemcami o pozície v EÚ inštitúciách je organizovanie informačných seminárov na VŠ, kde môže byť študentom ponúknutá možnosť informovať ich cez e-mail o dianí v Bruseli, o nových pozíciách, o príprave na testy EPSO a iné.

Vzdelávací systém

Napriek tomu, že zvýhodnené podmienky pre občanov SR pri prijímaní do európskych inštitúcií trvajú len do roku 2010, je aj po tomto termíne nevyhnutné pripravovať ľudí na prácu v EÚ inštitúciách a zároveň zvyšovať slovenský vplyv na ich rozhodovanie.

²² Definovanie kompetencií môže byť spojené aj s otvorením tzv. kompetenčného zákona.

V mnohých rozhovoroch týkajúcich sa prijímacích testov a hľadania práce v EÚ inštitúciách sme identifikovali nesúlad medzi zručnosťami, ktoré si ľudia osvojujú vo formálnom vzdelávacom systéme a zručnosťami potrebnými k úspešnému absolvovaniu prijímacieho procesu.

Zručnosti požadované k absolvovaniu výberových konaní (logické myslenie, prezentačné schopnosti a pod.) patria medzi zručnosti potrebné pre dnešnú prax aj mimo EÚ. Pokiaľ teda reformy základného a stredného školstva budú brať do úvahy orientáciu na rozvoj zručností zameraných na prácu s informáciami, analytické a logické myslenie, schopnosť argumentovať, ovládanie minimálne dvoch EÚ jazykov, na podporu individuálnej iniciatívy žiakov či rozvoj tímovej práce, tak takto zmenený vzdelávací systém zlepší aj pripravenosť Slovákov na prácu v inštitúciách EÚ.

Zároveň odporúčame, aby

- **relevantné predmety na všetkých stupňoch formálneho školstva obsahovali výučbu problematiky EÚ, čo by viedlo k zvyšovaniu jej celospoločenského porozumenia.**

Skutočnosť, že v prvých rokoch sa do európskych inštitúcií presadzovali najmä ľudia, ktorí pracovali alebo študovali v zahraničí, je argumentom pre podporu mobility študentov na vysokých aj stredných školách. Podpora mobility a medzinárodných projektov bude znamenať nielen zvýšenie počtu kvalitných ľudí pre prácu v EÚ inštitúciách, ale bude aj značným prínosom pre budovanie domácich kapacít. Z oblastí, ktoré budú najviac benefitovať z ich vedomostí získaných v zahraničí, spomenieme napríklad akademickú obec a oblasť štátnej a verejnej správy.

Je preto potrebné, aby

- **SR prostredníctvom MŠ SR vypracovala stratégiu podpory štúdia na College of Europe, European University Institute alebo iných inštitúciách poskytujúcich kvalitné vzdelanie v tejto oblasti.**

Stratégia by mala obsahovať vytvorenie systému štipendií či výhodných pôžičiek. Súčasťou systému by bolo zaviazanie týchto ľudí k práci na určitú dobu (napr. 2 roky) na ministerstvách, v samospráve či v školstve. Takto vzdelávaným ľuďom by po návrate zo štúdia bola automaticky ponúknutá možnosť zapojiť sa do prípravy na prijímacie pohovory do EÚ inštitúcií.

V súčasnej dobe sme svedkami integrácie v takmer všetkých oblastiach, čo vytvára dopyt po znalostiach o fungovaní európskych inštitúcií a spôsobov vytvárania a prijímania legislatívy. Významnou dlhodobou výzvou pre vysoké školy je širšie zavádzanie výučby problematiky EÚ do študijných programov a kurzov. Ich primárnym cieľom by malo byť oboznámenie študentov so spôsobmi, ako EÚ reguluje danú oblasť a naučiť ich, kde nájdú potrebné informácie o ich odbore (napr. webstránky).

Odporúčame, aby

- **MŠ SR v spolupráci s MPSVR SR zaviedlo pri vyhodnocovaní projektov z ESF orientovaných na kurikulárne zmeny a inovatívne študijné programy nové kritériá ich hodnotenia obsahujúce aj rozmer hodnotiaci ich prínos pre rozvoj informovanosti v oblasti politik EÚ.**

Vzhľadom na zväčšujúci sa počet ľudí zo Slovenska pracujúcich v EÚ inštitúciách, bude veľkým prínosom využitie ich skúseností pri výučbe jednotlivých programov. Zapojenie ľudí z praxe skvalitní výučbu, priblíži študentom problematiku v jednotlivých odboroch a zatraktívni prácu v Bruseli a v oblasti EÚ inštitúcií.

Špecifickou oblasťou ľudských zdrojov v Bruseli je nedostatok kvalitných tlmočníkov a prekladateľov. VŠ by sa mali prispôbiť potrebe väčšieho počtu tlmočníkov, keďže ide o veľmi atraktívnu prácu s jasnou možnosťou uplatnenia sa v týchto inštitúciách. Odporúčame, aby

- **MŠ SR v spolupráci s MZV SR a univerzitami vypracovalo akčný plán zaplnenia neobsadených miest tlmočníkov v inštitúciách EÚ.**

Akčný plán by sa mal zamerať na dve oblasti. Prvou je prijatie opatrení k vyriešeniu aktuálneho nedostatku tlmočníkov, napr. formou podpory väčšieho množstva vzdelávacích kurzov pre záujemcov o tento druh pozície a podporou ich prípravy na prijímacie konanie. Druhou oblasťou je tvorba kvalitných bakalárskych a magisterských programov umožňujúca orientáciu na prácu v EÚ inštitúciách. V prípade magisterského štúdia navrhujeme rozšírenie využitia štipendijného systému a systému pôžičiek (pozri druhé odporúčania v tejto podkapitole) na tlmočníkov, čím podporíme ich mobilitu.

Štátny a verejný sektor

Znalosť EÚ agendy býva dnes často spájaná len s odborními medzinárodných vzťahov a európskej integrácie a to i napriek tomu, že vzhľadom na naše členstvo v EÚ má EÚ agenda vplyv na všetky vecné oblasti.

Problém viazania EÚ agendy len na úzku skupinu ľudí je otázkou, ktorú treba do budúcnosti riešiť, aby nevznikalo na úradoch odborné vákuum po odchode týchto ľudí. Je nevyhnutné, aby boli podporované dva druhy vzdelávania.

Prvým je vzdelávanie predstavených na najvyšších postoch štátnej aj verejnej správy, ktoré by bolo zacielené na vysvetlenie zmyslu a fungovania EÚ, na potreby vysielania ľudí do Bruselu s cieľom zmeniť časté nazeranie na zahraničné pracovné cesty do Bruselu ako na odmenu. Cieľom by mal byť stav, že na každom odbore na ministerstve bude pracovať človek, ktorý sa dobre orientuje v problematike európskych procesov.

Odporúčame, aby

- **MŠ SR v spolupráci s MPSVR SR predložilo vláde SR materiál analyzujúci možnosti financovania vzdelávania z prostriedkov ESF. V tom prípade vypracuje MŠ SR v spolupráci s MPSVR SR a MZV SR národný projekt vzdelávania zacieleného na vysvetlenie zmyslu aktívnej politiky ľudských zdrojov smerom k EÚ na jednotlivých rezortoch. Zároveň MZV SR v spolupráci s MŠ SR preverí možnosť financovania tohto druhu aktivít prostredníctvom národného projektu realizovanom Academiou Istropolitana.**

Druhým typom je zavedenie systému celoživotného vzdelávania o EÚ u zamestnancov štátnej, verejnej správy a samosprávy. Táto skupina môže mať odborne najväčší prínos z kurzov a programov zameraných na využívanie európskych nástrojov.

Odporúčame, aby súčasťou vyššie uvedenej analýzy možností financovania z prostriedkov ESF bol aj tento typ vzdelávania. V tom prípade

- **vypracuje MŠ SR v spolupráci s MPSVR SR, MZV SR, VÚC a ZMOS národný projekt, ktorého súčasťou bude vytvorenie systému celoživotného vzdelávania u zamestnancov štátnej a verejnej správy a samosprávy a v rámci ktorého bude financované samotné vzdelávanie cieľovej skupiny.²³**

Zároveň treba zvážiť možnosť zahrnutia týchto aktivít do národného projektu v rámci ESF implementovaného Academiou Istropolitana.

V prípade, že financovanie uvedených aktivít nie je možné z prostriedkov ESF, odporúčame, aby vláda SR vyčlenila finančné prostriedky na prvý typ vzdelávania a MZV SR zabezpečilo jeho priebeh. Zároveň odporúčame, aby vláda SR v uznesení zaviazala MZV SR v spolupráci s MŠ SR a MPSVR SR vypracovať spôsob financovania druhého typu vzdelávania.

Súkromný sektor

Ako sme uviedli v prvej časti materiálu, Slovensko v zastúpení súkromného sektora v Bruseli výrazne zaostáva. Nedostatočná informovanosť o možnostiach, podceňovanie významu, neochota investovať a nedostatočné ľudské zdroje patria medzi základné príčiny tohto javu. Účasť súkromného podnikateľského sektora v Bruseli je najmä v jeho zodpovednosti. SR by nemala nahrádzať súkromný sektor pri presadzovaní jeho záujmov, avšak môže pomôcť pri vstupe do nového prostredia. Jednou z možností je

- **umiestnenie zástupcov súkromného sektora do navrhovaného Slovenského domu,**

čím by sa znížili náklady na prevádzku a zároveň zvýšila pridaná hodnota tohto projektu, keďže by SR mala pod jednou strechou zástupcov regiónov, biznisu, kultúry a iných možných aktérov.

Ďalšou možnosťou, ktorú uvádzame aj v časti Národní experti, je

- **zapojenie súkromného sektora do informačných kampaní**

²³ V prípade odporúčaného zavedenia vzdelávania o EÚ na všetkých typoch a stupňoch formálneho vzdelávania, by u tejto skupiny išlo v budúcnosti len o obnovenie vedomostí prinesených zo školy.

s cieľom zvýšiť ich informovanosť o možnostiach vysielania svojich ľudí do EÚ inštitúcií. Pri štúdiu dokumentov, webovských stránok a rozhovoroch sme sa nestretli s aktivitami, ktoré by SZ alebo MZV SR robilo v spolupráci so súkromnou sférou alebo s mimovládnyimi organizáciami. Neexistuje podľa našich informácií systematická spolupráca tak v príprave potenciálnych uchádzačov o prácu v EÚ inštitúciách (stáže, národní experti) z týchto sektorov a ani spolupráca pri presadzovaní ich záujmov. Vysielanie národných expertov a stážistov zo strany súkromného sektora by viedlo k podpore ľudských zdrojov a následnému využitiu ich vedomostí v ich prospech.

Povedomie o EÚ

Zmena vnímania EÚ ako externej entity smerom k vnímaniu Slovenska ako jej súčasť je ďalšou dôležitou úlohou pri posilňovaní slovenského hlasu v Bruseli. Je nevyhnutné zvýšiť celkové povedomie odbornej aj laickej verejnosti vo vzťahu k EÚ ako k priestoru, kde sa formulujú základné strategické východiská smerovania SR v najbližších dekádach.

Mnohé z nami navrhovaných odporúčaní v iných oblastiach budú pozitívne ovplyvňovať povedomie o EÚ. Väčšina populácie si formuje svoje predstavy o EÚ na základe informácií v médiách. Objavovanie sa správ o EÚ v častiach venovaných správam zo zahraničia či v oblasti zahraničnej politiky je príkladom nesprávneho vnímania zo strany novinárov. Navrhujeme, aby

- **MZV SR pripravilo sériu seminárov pre zástupcov médií s cieľom objasniť prepojenosť slovenskej a bruselskej politiky.**

Odporúčame, aby bol seminár vedený ľuďmi z praxe, ako sú napríklad slovenskí novinári v Bruseli, a aby boli pozývaní aj zahraniční novinári s cieľom prezentovať svoje skúsenosti s informovaním o EÚ záležitostiach. Súčasťou seminárov by bolo aj prezentovanie výhod pokrývania problematiky EÚ vlastným redaktorom, keďže slovenské printové médiá ako jediné nemajú svojho zástupcu v Bruseli. Vhodným sprostredkovateľom skúseností by mohli byť českí novinári.

V oblasti odbornej je nevyhnutné zvyšovať informovanosť o vplyve rozhodovania v Bruseli na jednotlivé odvetvia hospodárstva. Navrhujeme, aby

- **MPSVR SR vypracovalo národný projekt vzdelávania predstaviteľov profesijných združení financovaný z ESF so zameraním na školenia podľa jednotlivých odvetví.**

Súčasťou projektu by bolo informovanie o možnostiach vysielania zástupcov združení do Bruselu, prednášky o prínosoch a spôsoboch lobingu či tvorba sietí na európskej úrovni.

Manažment informácií

Vychádzajúc z nedostatočnej informovanosti Slovákov v Bruseli o slovenských pozíciách, ktorá sa nám potvrdila v mnohých rozhovoroch, je hlavným systémovým odporúčaním

- **prijatie nových informačných stratégií medzi Bratislavou** (štátnou a verejnou správou, súkromným sektorom, mimovládnyimi organizáciami, médiami a pod.) **a Bruselom** (SZ SR, EP, Rada, EK).

Ako sme uviedli vyššie, straty ktoré Slovensko vďaka týmto nedostatkom utrpí, sú veľké. Vytvorenie funkčného systému si vyžaduje súhrn troch základných faktorov: schopnosti ministerstiev generovať pozície a informácie a doručovať ich relevantným ľuďom; existenciu funkčných informačných nástrojov; ochotu ľudí v Bruseli si osvojiť a prezentovať pozície SR.

Na základe našich rozhovorov sme dospeli k názoru, že z uvedených troch faktorov sú problematické najmä prvé dva.

Schopnosť orgánov štátnej správy generovať pozície a informácie úzko súvisí s vyššie spomínaným rozvojom kapacít na týchto úradoch, ako aj so schopnosťou štátnych úradov získavať expertízu z externého prostredia. V prípade, že ministerstvo má pozíciu, koncepciu alebo iný strategický materiál či informáciu, je potrebné ich doručiť všetkým ľuďom v Bruseli, pre ktorých je to relevantné.

Nedostatočný tok informácií spôsobuje neschopnosť zástupcov reagovať pružne na vyvíjajúcu sa situáciu pri rokovaní v EP alebo Rade. Nedostatočné informovanie poslancov EP zastupujúcich slovenských voličov o pozíciách SR k zásadným témam vedie opätovne k zbytočným stratám. Rovnako je tomu aj pri rokovaní Rady, kde v mnohých prípadoch slovenský zástupca presedí celé rokovanie bez aktívneho vstupu.

Pozície SR k všetkým témam prerokovávaným v EP a v Rade musia byť ľahko dostupné pre všetkých Slovákov v Bruseli. Navrhujeme

- **vytvorenie informačnej stratégie, ktorá bude garantovať včasný prísun informácií pre ľudí, ktorí tieto informácie potrebujú na rokovania a na prípadné vytvárania koalícií za účelom ich presadenia.**

Pre Slovákov pracujúcich v EÚ inštitúciách navrhujeme vytvoriť možnosť prihlásenia sa do zoznamu e-mailových adries a následne zasielať konkrétny typ informácií podľa ich potrieb. Napríklad človek pracujúci na DG Zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti. bude dostávať informácie o postojoch SR v oblasti zamestnanosti. Cieľom je doručiť k relevantným ľuďom odborné informácie, ktoré nemôžu získať z novín.

Základný nástroj skvalitnenia komunikácie sa teda musí opierať o využívanie internetu. Naším ďalším odporúčaním je

- **skvalitnenie internetovej stránky SZ.**

Napriek tomu, že stránka SZ²⁴ je relatívne prehľadná, nie je kvalitným zdrojom informácií. Vzorom pre zlepšenie nám môže byť stránka Stáleho zastúpenia ČR²⁵, v porovnaní s ktorou má slovenská webstránka viacero nedostatkov. Na základe ich porovnania získame jednoduché odporúčenia na zmeny.

Prvým nedostatkom je prechod zo stránky MZV na stránku SZ. Na českej stránke na to potrebujete dve kliknutia (prvý cez ľahko postrehnuteľný banner ČR a EÚ), v prípade slovenskej táto možnosť priamo neexistuje, je potrebné si v texte nájsť link.

Už na prvý pohľad je zrejmé, že stránka českého SZ je obsahovo bohatšia a ľahšie sa v nej orientuje. Otvorenie prvého interného linku *Aktuality* nám dáva za pravdu, keď na českej stránke nájdeme veľké množstvo článkov rozdelených podľa tém (napr. Schengen, Roaming, Lisabonská agenda, Poľnohospodárstva, Ústava pre Európu a iné), zatiaľ čo na slovenskej len krátku správu o dvoch kultúrnych aktivitách.

Informácie o Stálom zastúpení sú taktiež veľmi rozdielne, čo do rozsahu a obsahu. Slovenská stránka poskytuje len základné informácie o sídle SZ a kontakty na jednotlivých ľuďoch na SZ. Česká stránka v časti *Stále zastúpenie* poskytuje základné informácie o sídle SZ, informácie o štruktúre úradu spolu s kontaktmi na jednotlivé osoby, informácie o práve prebiehajúcej Európskej Rade v Bruseli spolu s odkazmi na súvisiace články a rozhovory v českých médiách, pozíciu ČR k Ústave EÚ a iné. Ďalej tu nájdete spoločný kalendár českých akcií počas portugalského predsedníctva, ktorý prehľadne obsahuje všetky formálne (zasadnutia Rady, pracovné cesty ministrov atď.) a neformálne udalosti (premietanie filmov, koncerty, výstavy).

Najimpresívnejším rozdielom, zároveň potvrdzujúcim našu prvotnú skúsenosť, je interný link venujúci sa Čechom resp. Slovákom v Bruseli. V prípade slovenskej stránky sa informácie obmedzujú na základné kontaktné informácie o slovenských europoslancoch, regiónoch, novinároch, komisárovi a diplomatických zastúpeniach. V prípade českého SZ si môžete vybrať z 18 skupín ľudí ako napr. lobisti, prekladatelia, agentúry, regióny, reštaurácie, hudobníci, skauti a iné, kde nájdete rôzne informácie. Súčasťou je aj kompletný zoznam ľudí pracujúcich v rôznych inštitúciách EÚ na rôznych postoch (vrátane riadiacich postov a národných expertov) spolu s kontaktmi a fotografiami. Tieto informácie sú veľmi dôležité pre ľudí, ktorí majú potrebu a záujem sa kontaktovať. Napríklad, keď človek vedený v databáze EPSO hľadá prácu a vie o voľnej pozícii v niektorej inštitúcii, tak veľmi rýchlo zistí kontakt na človeka, ktorý tam už pracuje v riadiacej pozícii a môže sa s ním stretnúť a pripraviť sa na výberový pohovor.

Zároveň stránka obsahuje množstvo menších odkazov na praktické materiály pre život v Bruseli, ako je napr. *Návod na prežitie v Bruseli*, kontakty na českých lekárov, právnikov a iné profesie v Bruseli.

²⁴ <http://www.mfa.sk/zu/index/podstranka.php?id=367>

²⁵ <http://www.mzv.cz/wwwo/default.asp?NoObl=1&ParentIDO=14651&ido=14651&amb=3&idj=1>

Interný link na *možnosti práce v EÚ* inštitúciách na českej stránke obsahuje všetky informácie súvisiace s otváranými pozíciami, procesom prihlasovania, kontaktmi na relevantné inštitúcie a iné. Informačne zaujímavým je link na *platy v inštitúciách EÚ*. Slovenská stránka poskytuje informácie o možnostiach zamestnania, avšak orientácia je veľmi neprehľadná, často vás presmeruje na anglické stránky, čo sa v prípade českej stránky stáva minimálne.

Veľký rozdiel sme si všimli aj pri internom linku *Dokumenty*. Na slovenskej stránke sú uvedené dve publikácie a štatút SZ. Na českej nájdete slovník pojmov, Národný program reforiem k Lisabonskej stratégii, ako aj link na ďalšie dôležité dokumenty zahŕňajúce kalendár udalostí a strategické dokumenty.

Významným rozdielom je možnosť zapísať sa do zoznamu ľudí, ktorí každý týždeň dostávajú informácie o blížiacich sa kultúrnych a iných akciách. Takúto službu slovenské SZ na svojom webe neposkytuje.

Veľmi prehľadnými pomocníkmi sú bannere umiestnené na pravej strane českého webu.

Na základe našej komparácie máme pre MZV SR dve odporúčania týkajúce sa skvalitnenia webstránky SZ.

Prvým odporúčaním je

- **lepšie poprepájať stránku SZ so slovenskými webstránkami²⁶,**

čím dôjde k jednoduchšiemu prístupu k základným informáciám. Vhodným by bolo aj prepojenie na webstránku regiónov a zastúpenia Podnikateľskej aliancie Slovenska v Bruseli a prípadne ďalších postupne vznikajúcich zastúpení (Dom regiónov, ZMOS v rámci Domu európskych miest, obcí a regiónov v Bruseli, Katolícka misia, Amrop Hever v Bruseli a ďalšie).

Keďže vytvorenie kvalitného webu si vyžaduje komplexnejšie zmeny, navrhujeme využiť obsahovú štruktúru webstránky českého SZ ako cieľ, ku ktorému sa chce SZ dopracovať.

Zmenená stránka by preto mala obsahovať:

- Aktuálne informácie o všetkých udalostiach súvisiacich s SR a EÚ²⁷
- Aktuálne informácie o podujatiach organizovaných Slováckmi v Bruseli
- Zoznam a kontakt na všetkých Slováckoch pôsobiacich v manažérskych pozíciách v inštitúciách EÚ
- Zoznam a kontakt na všetkých národných expertov a stážistov zo SR
- Aktuálne informácie o voľných pozíciách v inštitúciách EÚ
- Zoznam liasonov, ktorých využíva SZ
- Informácie o sieťovaní, ktoré chce SZ stimulovať
- Možnosť zapísať sa do zoznamu ľudí, ktorí dostávajú základné informácie o dianí v Bruseli, pozície SR, stratégie a koncepcie v jednotlivých oblastiach podľa výberu a iné
- Prístup ku všetkým strategickým dokumentom SR
- Užitočné informácie najmä pre prichádzajúcich Slováckov

Na dosiahnutie tohto cieľa je nevyhnutné, aby MZV SR v súlade so svojimi kontraktmi zaviazalo tvorcu webstránky vytvoriť chýbajúce linky a prepojenia a skvalitniť obsah stránky. V prípade nového kontraktu navrhujeme zvážiť možnosť vytvorenia novej webstránky.

Prijaté nástroje ako sú napr. nová internetová stránka, e-mailové správy či newsletters pre záujemcov o informácie musia byť najmä prehľadné a aktualizované, keďže počet tém je veľký a progres rýchly. Zastrešovanie navrhovaných informačných aktivít musí zostať na SZ. Obsahovú aktualizáciu spolu so zasielaním pozícií k materiálom pre prihlásených záujemcov by mali zastrešovať ľudia na SZ vyslaní jednotlivými ministerstvami. Tí udržiavajú každodenný kontakt so svojim domovským ministerstvom a preposlanie dokumentov do centrálného e-mailového adresára SZ nevnímame ako prílišné zaberanie ich kapacity.

Vzhľadom k tomu, že prejavenie záujmu o komunikáciu zo strany národných orgánov a inštitúcií sme identifikovali v našich rozhovoroch ako veľmi nedostatočné, navrhujeme

²⁶ banner na www.mzv.sk, prepojenie na články súvisiace s témami EÚ v slovenských médiách alebo na odborné publikácie venujúce sa aktuálnym témam EÚ (Schengen, Ústava atď.)

²⁷ Vhodné prepojiť webstránku s časopisom regiónov In flow a s webstránkou Slováckou žijúcich v Belgicku <http://www.exil.sk/site/belgicko.php?cat=121>

- **v prípade zahraničnej pracovnej cesty predstavených z jednotlivých ministerstiev ich stretnutie s ľuďmi venujúcimi sa rovnakej oblasti v EK a iných EÚ inštitúciách.**

Bolo by vysoko prínosné, keby sa napr. štátny tajomník MP SR pri pracovnej ceste v Bruseli stretol s ľuďmi pracujúcimi na DG Poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka.

Najmenej rizikovým faktorom je vôľa ľudí pracujúcich pre EÚ inštitúcie prijímať informácie a pozície Slovenska. Ako sme uviedli, mnohí opýtaní boli sklamaní z nezáujmu o ich informácie a vplyv na veci, ktorý by radi využili aj v prospech Slovenska. Tento záujem treba podporiť aktivitami, ktoré povedú k ich ochote spolupracovať aj v budúcnosti. Ide najmä o nekomplikovanie ich odchodu do Bruselu, ktorý je často na rezortoch vnímaný so závisťou a bez ochoty pomôcť pri administratívnych náročnostiach. Takáto skúsenosť zanecháva v ľuďoch prirodzenú nechuť byť neskôr nápomocný. Naším odporúčaním je, podobne ako v časti venujúcej sa prijímaciemu procesu, vytvoriť ľuďom najlepšie podmienky na úspešné absolvovanie vstupných testov. Významnou súčasťou budovania pozitívneho vzťahu je práca s ľuďmi po príchode do Bruselu, ktorej sa viac venujeme v ďalšej časti.

Sieťovanie Slovákov

Sieťovanie Slovákov úzko súvisí s dvomi pohľadmi, s ktorými sme sa stretli počas rozhovorov. Prvým pohľadom je väčšia neochota Slovákov sa stretávať a vytvárať neformálne siete v porovnaní napríklad s Maďarmi a Čechmi. Na druhej strane stojí ochota, avšak nedostatočné príležitosti. Zatiaľ čo prvý aspekt je ťažko odstrániteľný, keďže človeka, ktorý nemá záujem o stretávanie sa a spoluprácu ťažko presvedčíme, pri druhej skupine ľudí vnímame značné rezervy.

Pri snahe vytvoriť dobrú sieť musíme rozlišovať budovanie neformálnych a formálnych sietí. Pri budovaní neformálnych sietí je častým nedostatkom malá informovanosť o konaných podujatiach a nedostatočná kapacita priestorov na absorpciu väčšieho záujmu. Tieto javy vedú k stretávaniu sa na akciách organizovaných českým Stálym zastúpením, ako je napríklad premietanie filmov a pod. Z tohto dôvodu je potrebné organizovať podobné akcie s čo najväčším počtom pozvaných zo strany SZ. Zároveň odporúčame, aby Slovákom mimo SZ, ktorí majú záujem o organizovanie rôznych aktivít bolo ponúknuté využívanie priestorov SZ či Domu regiónov, čím bude podporená ich aktivita a zároveň aj pozitívny vzťah k spolupráci so SZ. Pre podchytenie stretávania sa chtivých Slovákov je potrebné vytvoriť na webovej stránke SZ možnosť prihlásiť sa do mailing listu, ktorý bude základným nástrojom na disemináciu informácií o chystaných podujatiach ako aj spôsoboch vzájomnej spolupráce.

Významným predpokladom budúcej spolupráce a súčasťou stratégie individuálneho prístupu ku všetkým ľuďom, ktorí prejdú výberovým sitom je pomoc po príchode do Bruselu. Navrhujeme, aby SZ po vzore SZ Českej republiky

- **ponúklo prichádzajúcim Slovákom brožúru *Ako prežiť v Bruseli* obsahujúcu základné praktické informácie každodenného života.**

Brožúra by mohla byť zasielaná pred ich odchodom zo Slovenska spolu s pozvaním na osobné stretnutie so zástupcom SZ podľa ich špecializácie. Stretnutie by poslúžilo na prvotné podchytenie nových zamestnancov zo Slovenska a vytvorilo by dobrý základ ďalšej spolupráce. Alternatívnou možnosťou je využiť existujúcu brožúru na českej webovej stránke a vytvoriť link na stránke slovenského SZ.

Pri budovaní formálnych sietí zohráva dôležitú úlohu činnosť SZ. Tak ako je tomu v iných krajinách, SZ tvorí uzol, cez ktorý prechádza tok informácií medzi ľuďmi v Bruseli a medzi Bruselom a Slovenskom. Táto skutočnosť je základom budovania efektívneho informačného systému. Najvhodnejšou každodennou komunikáciou je využívanie e-mailov. Z tohto dôvodu je

- **nevyhnutným predpokladom stimulácie informačného toku aktuálny zoznam všetkých e-mailových adries ľudí ochotných spolupracovať.**

Odporúčame, aby SZ venovalo čas na jeho vytvorenie resp. update a vytvorilo mechanizmus jeho rozširovania v prípade príchodu nových ľudí. Ľudia by mali dostať možnosť sami si aktualizovať údaje a základné informácie. Vytvorenie siete má byť obojsmerne benefitujúce. Z pohľadu ľudí pracujúcich v EÚ bude network slúžiť k získaniu aktuálnych informácií o dianí na Slovensku v ich oblasti, o organizovaných

podujatiach a zároveň nových pozíciách v inštitúciách. SZ bude ľudí informovať o oblastiach, do ktorých má SR záujem vyslať národných expertov (v súlade s odporúčaniami pre národných expertov). Na druhej strane, títo ľudia môžu informovať SZ o voľných miestach na ich oddeleniach a generálnych riaditeľstvách (DG). Tieto informácie z vnútra systému poslúžia SZ pri pomoci umiestňovať ľudí z databázy EPSO, ako aj národných expertov či stážistov. Zároveň bude môcť byť táto databáza využívaná pri selektívnom oslovení ľudí s cieľom stretnutia sa s rezortnými úradníkmi a prediskutovania slovenských pozícií. Práve využívanie ľudí na administratívnych postoch, ktorí vedia o pripravovaných materiáloch je významným nástrojom ako zasiahnuť do procesu tvorby politiky dostatočne zavčasu a ovplyvniť ho. Na druhej strane by rezorty ľuďom v relevantných DG mali pravidelne zasielať flash reporty obsahujúce informácie o dianí v rezorte.

Významnou súčasťou sieťovania informácií je aj spolupráca medzi SZ a kabinetom komisára Figeľa. SZ môžu informácie pomôcť pri získavaní prehľadu o voľných pozíciách. Spolu s ostatnými Slovákmi na manažérskych pozíciách v rôznych DG je kabinet schopný umiestňovať slovenských stážistov a národných expertov a tým zvyšovať ich stavy. Dôkazom, že sa aktivita komisára vypláca, je príklad Maďarska, ktoré dosahuje výborné čísla v počte vyššieho manažmentu, čo sa pripisuje aj aktívnemu pôsobeniu maďarského komisára Lászlóa Kovácsa.

Vzhľadom k tomu, že vnímame verejný (regióny, mestá, obce), súkromný a neziskový sektor ako súčasť hlasu Slovenska v Bruseli, je potrebné podporiť sieťovanie medzi všetkými sektormi. V každej aktivite organizovanej za účelom sieťovania na formálnej alebo neformálnej rovine zo strany SZ je potrebné pozvať aj zástupcov týchto sektorov. Vhodným je ich aktívne oslovenie pri organizovaní aktivít či zapojenie ich informácií do balíka informácií poskytovaných členom siete prostredníctvom mailu.

Národní experti

Skupinou, ktorá prináša kontakty na ľudí z EÚ a odborné znalosti EÚ politik späť na Slovensko a v ktorej sa kumuluje veľká časť budúcich zamestnancov inštitúcií EÚ, sú národní experti. Potreba strategického prístupu k tejto skupine je zrejmá aj z materiálov MZV SR. Hlavnými odporúčaniami v oblasti národných expertov sú:

- **každoročné prijímanie akčných plánov obsadzovania oblastí**
- **skvalitnenie mechanizmu vysielania a podpory národných expertov**
- **preskúmanie a vyhodnotenie priority SR pri vysielaní národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ**
- **vytvorenie jasných pravidiel viazanosti štátnych zamestnancov**
- **navrhnutie a spustenie informačnej kampane zacielenej na samosprávu, súkromný a neziskový sektor**
- **reformovanie prechodného fondu pre NE**

Akčné plány

Prvým mechanizmom je

uplatňovanie ročných akčných plánov vysielania národných expertov.

Na základe informácií o pripravovanej legislatíve a témach, ktoré považujú rezorty za dôležité, je Slovensko schopné identifikovať oblasti, do ktorých má záujem vyslať národných expertov. Akčné plány presne určia počet národných expertov a oblastí ich vyslania. Za vypracovanie akčných plánov by zodpovedalo MZV SR v spolupráci so všetkými rezortmi. Súčasťou odporúčania je aj vytvorenie externej pracovnej skupiny pozostávajúcej zo zástupcov súkromného a neziskového sektora, s cieľom identifikovať oblasti vyslania národných expertov a ich počet. Domnievame sa, že vo vysielaní národných expertov by sa mala objavovať väčšia diverzita čo do počtu vysielateľov aj čo do prijímajúcich inštitúcií. Navrhujeme pri tvorbe akčných plánov

zaviesť pravidlo, podľa ktorého sa namiesto vysielania väčšieho počtu národných expertov z jednej organizácie do jednej inštitúcie bude preferovať vysielanie národných expertov z viacerých odlišných organizácií a sektorov.

Skúsenosti a znalosti EÚ by sa podľa nášho názoru mali rozložiť rovnomernejšie v rôznych typoch organizácií a nemali by byť koncentrované len na niekoľkých miestach.

Mechanizmus vysielania a podpory národných expertov

Existujúci mechanizmus by mal prejsť modernizáciou a

obsahovať postupy pri vysielaní národných expertov zo všetkých sektorov, vrátane súkromného a mimovládneho a riešiť ich prípravu a vzdelávanie.

Mal by riešiť otázku ich financovania a jej rozšírenie na národných expertov vysielaných z neziskového sektora. Súčasťou mechanizmu by mal byť aj systém vzdelávania a prípravy ľudí na prácu v EÚ inštitúciách. Zároveň by mal v sebe obsahovať záruky návratnosti investovaných prostriedkov do vyslania národných expertov z verejného sektora. Hlavným nástrojom ich udržania v štátnej službe by mala byť pozitívna motivácia pred represívnymi nástrojmi. Mechanizmus by mohol zaväzovať rezorty ponúknuť navráteným národným expertom adekvátnu pozíciu v oblasti, ktorej sa venovali v Bruseli s motivujúcim ohodnotením odzrkadľujúcim ich nadobudnuté vedomosti.

Preskúmanie a vyhodnotenie priorít SR pri vysielaní národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ

Pre krátkosť platnosti týchto priorít (od januára 2007) nie je možné u momentálne vyslaných NE skúmať kompatibilitu s týmito prioritami. Navrhujeme preto, aby MZV SR v spolupráci s rezortmi v horizonte jedného roka (január 2008) preskúmalo a vyhodnotilo vplyv priorít na vysielanie národných expertov a predložilo informáciu na rokovanie vlády SR. Navrhujeme tiež aby bolo formálne zavedené pravidlo, že priority pre vysielanie národných expertov a stážistov musia byť prehodnocované vždy po 12 mesiacoch a v prípade potreby aj častejšie.

Vytvorenie jasných pravidiel viazanosti štátnych zamestnancov

Jednou zo záruk vo vyššie uvedenom mechanizme je záväzok pracovať v rezorte, ktorý národného experta vyslal, po návrate z pôsobenia v Bruseli na určité obdobie (napr. 2 rokov). V prípade záujmu odísť by táto osoba musela zaplatiť časť z nákladov na jej vyslanie do Bruselu.

Navrhujeme, aby MPSVR SR

vydalo usmernenie ako interpretovať zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov v oblasti viazania zamestnancov vyslaných ako národní experti a stážisti.

V prípade vzdelávacej činnosti je zo zákona viazanosť oprávnená, avšak nejasnosť vyplýva z charakteru činnosti národného experta, ktorou nie je vzdelávanie. Rovnaký problém vyvstáva aj pri vysielaní štruktúrnych stážistov.

Navrhnutie a spustenie informačnej kampane zacielenej na samosprávu a súkromný sektor

Nedostatok informácií o možnosti vysielania svojich ľudí na pozície národných expertov u samosprávy, súkromného a mimovládneho sektora je dôkazom slabej informačnej stratégie zo strany štátu. Nedostatok je odstrániteľný spustením informačnej kampane zameranej na tieto sektory, ktorá by podnietila ich záujem o vysielanie ľudí do Bruselu. Kampaň by mohla mať formu krátkych seminárov a zároveň by sa zamerala na intenzívne využitie e-mailovej komunikácie. Súčasťou kampane bude aj vysvetľovanie celého procesu vysielania ľudí do inštitúcií EÚ a objasňovanie prínosu, ktorý táto aktivita pre vysielajúcu inštitúciu má. Spolu s podporou štátu pri ich vysielaní dôjde k zvýšeniu ich počtu a následne k lepšiemu pochopeniu problematiky EÚ a k väčšiemu vtiahnutiu týchto sektorov do využívania možností v jej rámci. V prípade mimovládneho sektora navrhujeme poskytovať finančnú podporu z prechodného fondu, keďže investované prostriedky budú zúročené v neziskovom sektore.

Reforma prechodného fondu pre národných expertov

Nedostatočné využívanie prostriedkov v prechodnom fonde poukazuje na jeho zlé nastavenie neodrzkadľujúce skutočné potreby. Jedným z hlavných odporúčaní je navrhnúť a spustiť nový mechanizmus využívania prostriedkov na podporu národných expertov. Zmena by mala umožniť:

využívanie fondu aj na financovanie pozícií štrukturálnych stážistov,

flexibilnejšie čerpanie prostriedkov, kedy by si rezorty mohli napríklad navzájom vymieňať prostriedky určené pre národných expertov a stážistov alebo rezort, ktorý by chcel jeden rok vyslať viac stážistov a druhý rok viac expertov, by sa mohol dohodnúť s ďalším rezortom na výmene,

používanie fondu na ľubovoľný počet NE a stážistov podľa potrieb jednotlivých organizácií pri dodržaní maximálnej hranice prostriedkov vo fonde (v súčasnosti 4 200 000 SKK).

čerpanie prostriedkov fondu nielen na financovanie mzdových prostriedkov pre pracovníka nahradzujúceho NE/stážistu, ale aj na mzdové prostriedky a/alebo iné náklady spojené s vyslaním samotného NE/stážistu.

rozšírenie podpory na všetky subjekty, ktorým európske pravidlá umožňujú vyslať národných expertov s výnimkou súkromného sektora.

Inšpirujúcim príkladom využívania národných expertov je Dánsko, ktoré sa v roku 2004 začalo venovať obsadzovaniu národných expertov, vzhľadom na nevyužívanie tohto nástroja. Bol zriadený fond, z ktorého si ministerstvá môžu uhradiť 50% mzdových nákladov. Súčasne je každoročne predkladaná stratégia na vysielanie národných expertov, ktorá je postavená na spojení dánskych priorit a priorit EÚ na daný rok

Cieľom je mať na každom DG minimálne jedného experta a v oblasti, kde je záujem vlády výraznejší, ich mať viac. Zaujímavosťou je skutočnosť, že pokiaľ ide o prioritnú oblasť vlády a rezort odmietania vyslať človeka do Bruselu, dochádza k priamemu príkazu zo strany premiéra.

Stážisti

Popri národných expertoch sú významnou skupinou stážisti. Je potrebné aby SZ v spolupráci s národnými orgánmi kontaktovalo Slovákov na manažérskych postoch v európskych inštitúciách, ktorí môžu ovplyvňovať umiestňovanie stážistov na konkrétny úsek. Z dôvodu nákladnosti vysielania štrukturálnych stážistov

- **by malo byť rezortom umožnené čerpať prostriedky na ich vysielanie z prechodného fondu pre národných expertov.**

Pri štrukturálnych stážach navrhujeme, aby bol využitý mechanizmus viazanosti štátnych zamestnancov, a tak došlo k návratnosti investovaných prostriedkov. V prípade absolventských stáží v EK a stáží v ostatných EÚ inštitúciách je veľmi dôležité, aby sa prihlasovalo čo najviac slovenských záujemcov vzhľadom ku skutočnosti, že ich cieľové počty pre krajiny sú stanovené na základe veľkosti krajiny a počtu prihlásených.

Navrhujeme, aby

- **MZV SR informovalo v rámci svojich aktivít o týchto druhoch stážach (napr. samosprávy, súkromný sektor) a poskytovalo záujemcom základný administratívny servis v súvislosti s prihlasovaním sa na túto pozíciu.**

Všetky informácie a formuláre potrebné na prihlásenie sa by mali byť uverejnené na internete MZV SR a SZ.

Rovnako navrhujeme, aby sa stalo zvykom pozývať stážistov dvakrát ročne na stretnutia na SZ, podobne ako tomu je na SZ ČR. Tento jednoduchý nástroj slúži k pozitívnemu vnímaniu SZ a jeho prístupu ku stážistom a vytvára predpoklad pre dlhodobú spoluprácu, keďže väčšina stážistov plánuje ostať pracovať v oblasti problematiky EÚ.

Obsadzovanie manažérskych pozícií

Slovensku chýba stratégia podpory kariérneho postupu ľudí zaujímavých sa o prácu v EÚ inštitúciách. Tento nedostatok je významný najmä pri nedostatočnom obsadzovaní pozícií stredného manažmentu (AD 9 – AD 13), ale aj vyšších manažérskych pozícií (AD14, AD15, AD16). Na ich obsadenie je nevyhnutné vyriešiť tri základné problémy. Prvým je potreba mať pripravených schopných ľudí, ktorí spĺňajú stanovené kritériá na pozície manažéra a presvedčiť ich o zaujímavosti ponúkaných pozícií. Druhým je príprava týchto kandidátov na výberový proces. Tretím je zabezpečenie politickej podpory a umiestnenie do manažérskej pozície. Každý z týchto problémov si vyžaduje špecifické riešenia, ktoré však musia vytvárať celok, keďže riešenie jedného z nich nie je zárukou dosiahnutia cieľa.

- **Na obsadzovanie stredných a vyšších manažérskych postov je v prvom rade nevyhnutné motivovať kvalitných ľudí zúčastniť sa výberových konaní.**

Proces výberového konania je nesmierne dlhý a mnohých kvalitných ľudí odrádza. Preto je dôležité im sprostredkovať reálnu skúsenosť z priebehu tohto procesu. Navrhujeme preto, aby MZV SR v pravidelne organizovalo stretnutia potenciálnych záujemcov o prácu v EÚ s ľuďmi, ktorí tento proces absolvovali.

Jednotlivých kandidátov treba získavať priamym oslovovaním (headhunting). Individuálny prístup od počiatkovej fázy je nevyhnutný pre vhodný výber a musí pokračovať aj pri zabezpečovaní prípravy na výberový proces. Tá by mala zahŕňať simulovanie všetkých stupňov testovej situácie a vyššie spomenuté informovanie o priebehu zo strany úspešných absolventov.

Poslednou fázou výberového procesu je umiestnenie do manažérskej pozície, pri ktorom je nevyhnutná politická podpora. Do tohto procesu by mal vstúpiť priamo veľvyslanec a vláda SR, nepriamo komisár a jeho kabinet. Odporúčame, aby veľvyslanec využil jednak sieť svojich kontaktov v danej inštitúcii, ako aj pripravil priestor pre lobing zo strany relevantného ministra či podpredsedu vlády. V prípade najvyšších manažérskych pozícií je, ak je to nevyhnutné, potrebné využiť priamo vplyv premiéra. Za úlohu veľvyslancu a SZ považujeme aj informovanie komisára a jeho kabinetu o priebehu tohto procesu a zabezpečenie ich neformálnej intervencie (ako v prípade už spomínaného maďarského komisára).

Z uvedeného nám vyplývajú nasledovné odporúčania.

- **MZV SR v spolupráci s úradom vlády a ministerstvami pripraví stratégiu výberu, prípravy a umiestnenia uchádzačov o stredné a vyššie manažérske pozície. Súčasťou materiálu, ktorý by mala schváliť vláda SR, bude definovanie zodpovednosti jednotlivých rezortov pri aktívnom hľadaní vhodných kandidátov a pri ich presadzovaní do manažérskych pozícií v spolupráci so SZ. Rezorty by mali pravidelne (raz za rok) predložiť zoznam ľudí, ktorí patria medzi odborníkov v istej oblasti a spĺňajú základné kritériá na manažérske pozície. Zoznam by mal zároveň obsahovať osobnú históriu každého adepta – ako je pripravovaný, či má záujem a pod.**
- **Z prostriedkov projektu Academia Istropolitana podporiť prípravu ľudí na pozície stredného a vyššieho manažmentu.**
- **MZV SR určí zodpovednú osobu za aktívne oslovovanie potenciálnych kandidátov na prácu v manažérskej pozícii.**
- **MZV SR v spolupráci s MŠ SR a Academiou Istropolitanou zabezpečí, vychádzajúc z uvedenej stratégie, prípravu na výberové konanie.**

V prípade obsadzovania pozícií nižšieho, stredného aj vyššieho manažmentu je potrebné využívať informačné kanály vytvorené v rámci formálnych i neformálnych sietí (viac v časti Sieťovanie).

Vytvorenie Slovenského domu

Dlhodobým vnímaným nedostatkom pri prezentovaní SR v Bruseli je neexistencia tzv. Slovenského domu. Podobný spôsob koncentrácie rôznych záujmových skupín a aktivít využíva množstvo členských štátov. Pre Slovákov pôsobiacich v Bruseli je známym najmä Český dom, kde sa stretávajú Česi aj Slováci pri rôznych kultúrnych udalostiach, ako je premietanie filmov, výstavy a pod. Nedostatočné priestorové kapacity sú limitom brániacim pri organizovaní väčších podujatí zo strany SZ. Navrhujeme, aby

- **MZV SR predložilo na rokovanie vlády SR plán založenia Slovenského domu v Bruseli, na ktorý by vláda SR vyčlenila finančné prostriedky.**

Ideálnym riešením by bolo vytvorenie jedného domu, v ktorom by našli svoje miesto SZ, regióny, súkromný sektor, lobisti, mimovládne organizácie, kultúrne aktivity a všetci ostatní relevantní aktéri.

Evaluácia aktivít

Pre dosiahnutie žiadúceho efektu pri organizovaní a implementovaní aktivít organizovaných MZV SR, AIN, Academiou Istropolitana, SZ SR a inými inštitúciami je dôležité poznať skutočný vplyv a výsledky už prebiehajúcich a ukončených aktivít. Evaluácie by mali smerovať k zhodnoteniu výberu aktivít, ich realizácii, použitým metódam, dopadom a výsledkom. Na ich základe budú inštitúcie vedieť ako zlepšovať svoju efektivitu pri výbere a realizácii aktivít a zároveň poslúžia ako odrazový bod pri tvorbe nových aktivít. Nie je v silách všetkých inštitúcií, ktoré sa spolupodieľajú na skvalitňovaní slovenského hlasu v Bruseli, aby zabezpečili kvalitnú evaluáciu všetkých svojich aktivít. Je preto na mieste zamerať sa na hlavné aktivity MZV SR, ktoré v spolupráci s AIN realizuje prípravu uchádzačov o prácu v inštitúciách EÚ, ako aj na aktivity SZ SR v Bruseli. Rovnako dôležitou je aj ex ante a priebežná evaluácia vzdelávacieho národného projektu realizovaného Academiou Istropolitana z prostriedkov ESF.

Z uvedených dôvodov navrhujeme aby,

- **MZV SR v spolupráci s MŠ SR a Úradom vlády SR vypracovali do konca roku 2007 evaluačný plán a následne na základe verejnej súťaže v prvom polroku 2008 vybrali externých evaluátorov pre navrhované aktivity.**

Hlavné tézy, postrehy a názory panelistov

v rámci diskusie na konferencii Hlas Slovenska v Bruseli, ktorá sa uskutočnila v Bratislave dňa 29. 6. 2007.

Hlavné tézy, postrehy a názory Kristiana Takáča, ktorý vystúpil na konferencii Hlas Slovenska v Bruseli ako úvodný panelista.

Kristian Takáč pracuje pre EK dva roky. Úspešne absolvoval prvý konkurz na pozície do EÚ inštitúcií. Pôsobí na DG Zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnosť príležitostí. Na DG sa rok venoval práci na oddelení pre integráciu telesne postihnutých, odkiaľ po roku prešiel pracovať na koordinačné oddelenie, kde má na starosti kontakty s EP, tzn. sledovanie iniciatív z dielne jeho DG v EP (sledovanie legislatívneho procesu).

Súhlasím s hlavným posolstvom správy, že je potreba zvýšiť vplyv SK v EU a za týmto účelom, výraznejšie podporovať kandidatury vhodných kandidátov na posty v EU inštitúciách, rovnako ako zlepšiť networking ľudí v Bruseli a vzťahy medzi Bratislavou a Bruselom. Ako správne poukazuje správa, je treba konať rýchlo, lebo situácia pre výber slovenských kandidátov bude priaznivá len do roku 2010 keď sa už nebudú rešpektovať „národné orientačné kvóty“. Treba predovšetkým zvýšiť početnosť stredného a vyššieho manažmentu (kde je potreba politickej podpory).

- vítam publikovanie správy, ktorá je veľmi kvalitná, predovšetkým čo sa týka metodologickej stránky. Rozdelenie správy do troch častí - ako to je - ako by to malo byť - čo preto treba spraviť, aby to tak bolo - je ľahko pochopiteľné a pedagogické. Je potreba zabezpečiť čo najširšiu „dissemination“ správy v štruktúrach na Slovensku aj v Bruseli. Vzhľadom k tomu, že zatiaľ nikto na Slovensku podrobnejšie nepopísal výberový proces od EU inštitúcií, vítam aj toto.

- správa veľmi presne poukazuje na nedostatky, ktorými slovenská prezentácia v Bruseli trpí ako aj na nedostatočné praktiky a prácu verejných inštitúcií na Slovensku. V tomto smere skutočne reflektuje skutočný stav vecí. Nedostatkami sú predovšetkým slabá sebaaprezentácia, „self-marketing“ a „hanblivosť“ kandidátov ako aj jazykových znalostí (toto je nedostatok slovenského systému formálneho vzdelávania), nedostatok podpory z domova, predovšetkým ministerstiev (môže ísť rovnako o technickú ako aj psychologickú, či mocenskú podporu). Nedostatkom je taktiež nekonzistentný prístup slovenských inštitúcií k výberovému procesu kandidátov, chýba ucelenejšia koncepcia obsadzovania strategických miest. Zatiaľ čo posledne menovaný nedostatok sa dá odstrániť v relatívne krátkej dobe, zefektívnením spolupráce medzi slovenskými inštitúciami (nielen verejnými ale aj súkromným sektorom, či univerzitami) a kvalitnými záujemcami o prácu v EU inštitúciách, slabá sebadôvera a prezentácia kandidátov sa rovnako rýchlo bohužiaľ odstrániť nedá. Výrazným spôsobom sebavedomiu Slovenska pomohla Dzurindova vláda, keď sa na Slovensko pozeralo ako na „stredo európskeho tigra“. Ficovej vláde chýbajú témy a vízia a Slovensko zmenou vlády stratilo „label“. Investícia do zlepšenia školstva a následné výsledky je samozrejme dlhodobá záležitosť a do 2010 sa to určite nestihne.

- možné opatrenia na zlepšenie situácie sú identifikované správne:

- 1) zlepšiť fungovanie Stáleho Zastúpenia SR (SZ) tak, aby bolo skutočným mostom medzi Bruselom a Bratislavou. Treba sa sústrediť na strategické ciele a oblasti a nekopírovať nutne české zastúpenie s dôrazom na kultúrne aktivity (filmové štvrtky). O kultúrne vyžitie slovenských Bruselčanov sa dostatočne stará Slovenska katolícka misia a české zastúpenie spolu s Českým Domom. Je treba sa tiež sústrediť na networking a zlepšenie komunikácie medzi Slovákami pracujúcimi v inštitúciách a Slovákami na ministerstvách na Slovensku. Jedným z možných postupov (ktorý napríklad dobre funguje medzi Švédmi) je stretnutie Slovákov z daného DG alebo sektoru s jeho náprotivníkom na SZ.
- 2) treba Slovensku vybudovať lepší image, vrátane identifikácie nosných tém (napríklad odpor proti harmonizácii dani, alebo spoločnej imigračnej politike vo forme „burden sharing“).
- 3) zlepšenie „info-tokov“ to určite - vylepšenie web stránky SZ, tak aby poskytovalo relevantne informácie, vrátane ponúk práce (kludne sa to môže outsourcovať ale napríklad také švédske záujmy to robí samo (pozri: <http://www.regeringen.se/sb/d/114;jsessionid=aFmNNbrO7H3h> a <http://www.regeringen.se/sb/d/1478;jsessionid=al2EDGgeqz5Od>) a možnosti odoberať týždenný newsletter.

- do celkového rámca spolupráce medzi SR a Bruselom treba oveľa výraznejšie tiež zapojiť NR SR, je to relevantné hlavne teraz keď aj parlamenty sa môžu vyjadrovať k EU legislatíve a posilať otázky a stanoviská, ako aj ich úloha v IGC ohľadne novej euroústavy.

- nesúhlasím s návrhom vytvoriť „slovenský dom“ kde by sa koncentrovali slovenské záujmy a ktorý by reprezentoval spoločný záujem Slovenska. Žiadny spoločný záujem neexistuje. Naopak, treba podporovať spoluprácu slovenských subjektov so subjektmi z iných členských štátov ktoré podnikajú v rovnakom sektore. Možná výnimka by mohla byť existovať v prípade „prichýlenia“ odborov (KOZ ako aj PAS) na SZ.

- taktiež nesúhlasím s vytvorením špeciálneho lobbying kurzu na úrovni ministerstiev, tejto úlohy by sa mal ujať skôr súkromný sektor (AJG, PAS) alebo NGO ako napríklad SGI.

Hlavné tézy, postrehy a názory Zuzany Chudej, ktorá vystúpila na konferencii Hlas Slovenska v Bruseli ako druhá panelistka.

Ing. Zuzana Chudá je kariéerna diplomatka. Pôsobila na našich zastúpeniach - Stála misia SR pri OSN vo Viedni a na Zastupiteľskom úrade SR v Oslo. V súčasnosti pôsobí ako zástupkyňa riaditeľa odboru vnútorných záležitostí a inštitúcií Európskej únie MZV SR.

Úvod:

- Materiál – *Správa k projektu Hlas Slovenska v Bruseli* – je podnetný, inšpirujúci a pozitívne provokatívny – otvára otázky, odpovede na ktoré nepochybne prispievajú k „zosilneniu“ slovenského hlasu v Bruseli;
- Ocenenie vysokého osobného príspevku autorov správy – Mgr. Renaty Králikovej a Mgr. Ctibora Košťála a celého Inštitútu pre dobre spravovanú spoločnosť (SGI);
- Poďakovanie Veľvyslanectvu Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska v Bratislave, ktoré projekt financovalo;
- Účasť MZV SR – MZV SR od začiatku riešenia projektu spolupracovalo s SGI (konzultácie, poskytovanie údajov o aktuálnom stave, kontakty, naše skúsenosti, atď.);

Stanoviska k správe:

- Správa predkladá ucelený obraz o aktuálnej situácii – zastúpenia SR v Bruseli (resp. v európskych inštitúciách);
- Vhodne zvolená štruktúra správy: monitoring súčasného stavu, identifikácia otvorených otázok, ponuka návrhov opatrení;
- „Sila hlasu“ Slovenska v Bruseli. Doterajšie skúsenosti SR a skúsenosti iných ČK EÚ;
- Súčasná úloha MZV SR (iniciatíva MZV SR v oblasti personálnej politiky vo vzťahu SR k inštitúciám EÚ; komunikácia s inými ÚOŠS; koordinačné porady s riaditeľmi OSUR ÚOŠS; cesta riaditeľov OSUR ÚOŠS do Bruselu v r. 2006 a príprava cesty VEDU ÚOŠS do Bruselu v r. 2007; databáza kandidátov na pozície stredného a vyššieho managementu; aktivity pre širšiu verejnosť – školenia a semináre pre uchádzačov o prácu v EÚ; informácie o pripravovaných výberových konaniach; Správa o personálnom zastúpení SR v inštitúciách EÚ; Pravidlá a postup pre vysielanie národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ; Príprava na výberové konania do inštitúcií EÚ; atď.
- Koordinácia v oblasti personálnej politiky vo vzťahu v EÚ – súčasná situácia a perspektívy. (V minulosti - úloha pre ÚŠS, dnes - určitá „špeciálna koordinačná jednotka“ chýba);
- Lobing;

Záver:

- Informačné toky;
- Vzdelávanie a príprava (Info o Národnom projekte); výber a presadzovanie slovenských kandidátov na posty v inštitúciách EÚ;
- Lobing;
- Pozícia možnosti – stážisti a národní experti;
- Efektívna koordinácia na národnej úrovni;
- Networking a spolupráca so Slovákmi, ktorí už v Bruseli pôsobia (využívanie skúseností);

Hlavné tézy, postrehy a názory Kateřiny Šafaříkovéj, ktorá vystúpila na konferencii Hlas Slovenska v Bruseli ako záverečná panelistka.

Kateřina Šafaříková pracuje ako spravodajkyňa Lidových novin a denníka SME v Bruseli.

Hlas Slovenska v Bruselu – není žádný výrazný

- Nemusí to být nutně špatně:
 - a) Slovensko netíží významnější potíže v Bruselu a vzhledem k němu nad rámec provozních a krátkodobých, které prožívá drtivá většina nových členských států
 - b) Slovensko nemá obecnou negativní nálepkou, která by jeho počínání v Bruselu -- byť třeba neoprávněně -- komplikovala
- Slovensko není spojované s žádným tématem, tak jako je Česko spojované s bojem za lidská práva v totalitních režimech anebo Pobaltí s politikou vůči Rusku.
- Není to zásadní pochybení, např. Slovinsko nebo Malta také nemají výrazný otisk v unii.
- Ale je to škoda. Protože:
 - a) Slovensko už jednou dokázalo inspirovat ostatní státy a strhnout na sebe pozornost (v čase ekonomických reforem bývalé vlády)
 - b) malý stát musí mít výraznou a koherentní zahraniční/evropskou politiku, aby byl slyšet a bylo mu nasloucháno. Velkým zemím se tolerují změny a vrtochy, protože jsou velké státy jsou a priori důležité. Malým zemím stejná věc škodí.
- Co s tím
 - a) Slovensko by se mělo jasněji profilovat na tématech, která odpovídají jeho přirozeným zájmům -- vzhledem ke geografické poloze, ekonomické situaci, dosavadnímu otisku. Může to být například volný pohyb osob, liberalizace služeb -- tato témata nové státy protěžují, ale ani jeden, včetně Slovenska, se za něj výrazně nepostavil. Případně rozšíření o balkánské státy, protože Slovensko jejich evropské ambice podporuje a slovenský diplomat Miroslav Lajčák už zastává druhý vysoký post v rámci evropské diplomacie -- je vyslancem Javieru Solany pro Bosnu a Hercegovinu
 - b) co je důležité: dané téma musí být národní, nikoli vládní prioritou. Musí překonat výměnu politické reprezentace, protože tu platí výše zmíněná logika: pokud Francie či Německo mění priority každé čtyři roky, nevádí to. Pokud tak činí malý stát, vadí to. Mate partnery, rozostřuje obrázek o sobě a plýtvá dříve vynaloženou energií.

Použité zdroje

List Erika Halskova, riaditeľa EPSO, veľvyslancovi SR pri EÚ Marošovi Šefčovičovi z 18. 5. 2006

Návrh postupu vysielania národných expertov Slovenskej republiky do inštitúcií Európskej únie <http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/3375086CF3C2583EC1256ECC003AC14A?OpenDocument>

Návrh zásad personálnej politiky Slovenskej republiky vo vzťahu k inštitúciám Európskej únie <http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/F484B2290AFCD38FC1257030004434F4?OpenDocument>

Príprava na výberové konania do inštitúcií EÚ, Praktická príručka [http://www.mzv.sk/App/WCM/main.nsf/vw_ByID/ID_801F7EBC83034599C12571E90045F2DB_SK/\\$File/prirucka%20EU_2006%20_dotlac.pdf](http://www.mzv.sk/App/WCM/main.nsf/vw_ByID/ID_801F7EBC83034599C12571E90045F2DB_SK/$File/prirucka%20EU_2006%20_dotlac.pdf)

Pravidlá vysielania národných expertov do Komisie [http://www.mzv.sk/App/WCM/main.nsf/vw_ByID/ID_8A6E2B7E9046E80EC12572AA00574DCD_SK/\\$File/pravidl%E1%20vysielania%20n%E1rodn%FDch%20expertov.pdf](http://www.mzv.sk/App/WCM/main.nsf/vw_ByID/ID_8A6E2B7E9046E80EC12572AA00574DCD_SK/$File/pravidl%E1%20vysielania%20n%E1rodn%FDch%20expertov.pdf)

Revidované pravidlá a postup vysielania slovenských národných expertov a stážistov do inštitúcií Európskej únie <http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/83CAD1AB8CA3B87FC1257258004303C3?OpenDocument>

Správa o obsadzovaní postov úradníkov v inštitúciách Európskej únie <http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/89CFE245BE06F718C1256EBC003DBDB2?OpenDocument>

Správa o personálnom zastúpení Slovenskej republiky v inštitúciách Európskej únie <http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/BA5949615857D767C12571A000389682?OpenDocument>

Správa o personálnom zastúpení Slovenskej republiky v inštitúciách Európskej únie v roku 2006 <http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/D7FF1CCFFE8CDEB3C12572D4002BF091?OpenDocument>

<http://www.belgicko.exil.sk/>

<http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1>

<http://www.ec.europa.eu/>

<http://europa.eu/epso/>

<http://www.europarl.europa.eu/members/expert/assistantAlphaOrderByMep.do?letter=K&language-SK>

<http://www.exil.sk/>

<http://www.governance.sk/index.php?id=225>

<http://www.jenewein.sk/eppp/>

<http://www.mfa.sk/zu/index/podstranka.php?id=367>

<http://www.minedu.sk/>

<http://www.mzv.sk/App/WCM/main.nsf?Open>

<http://www.mzv.cz/>

<http://www.skbrussels.be/>

<http://www.sme.sk/c/3255359/Brusel-Potrebujete-tlmocnikov.html>

<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=16161&FileName=01-z575&Rocnik=2001>

<http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=15894&FileName=01-z312&Rocnik=2001>

<http://www.zmos.sk/default.aspx?id=9&lang=sk>

Prílohy

Príloha č. 1

**Počet národných expertov pôsobiacich v inštitúciách Európskej únie
(podľa vysielateľa a prijímajúcej inštitúcie)**

(Vypracovaný v súlade s uznesením Vlády SR č. 723/2004/B3)

Služobný úrad/ zamestnávateľ	Por. čís.	Inštitúcia EÚ	Dátum vyslania	Oblasť
MH SR	1.	EK DG TREN	16.9.2005-15.9.2006 16.9.2006-15.9.2007	
	2.	EUROSTAT Luxemburg	1.12.2006-30.11.2008	
MV SR	3.	EK DG Justice, Freedom and Security, BXL	1.10.2004-30.9.2005 1.10.2005-30.9.2007	Coordination of antidrugs policy
	4.	Generálny sekretariát Rady EU	1.5.2005-30.4.2007 1.5.2007-30.4.2009	Coordination of Anti-terrorism Fight
ÚHCP PPZ	5.	FRONTEX Varšava	16.8.2006-15.8.2008	Risk Analysis Unit
MF SR	6.	EK Eurostat, Luxemburg	16.1.2007-15.1.2008	
Colná kriminálna správa, MF SR	7.	EK OLAF, BXL	16.7.2006-15.7.2008	
MPSVaR SR	8.	EK DG Employment, BXL	1.2.2005-31.1.2007 1.2.2007-31.1.2008	
MŠ SR Stredisko pre uznávanie dokladov o vzdelaní	9.	EK DG Education and Culture, BXL	1.12.2004-30.11.2006 1.12.2006-30.11.2007	
MS SR	10.	EK DG Justice and Home Affairs	1.5.2004-30.4.2006 1.5.2006-30.4.2008	
MŽP SR	11.	EK DG REGIO, BXL	16.2.2007-15.2.2008	
MP SR, Lesnícky výskumný ústav, Zvolen	12.	EK DG Research Joint Research Centre, Ispra, Taliansko	16.3.2004-15.3.2005 16.3.2005-15.3.2006 16.3.2006-15.3.2007 16.3.2007-15.3.2008	Institute for Environment and Sustainability

Ostatné ústredné orgány štátnej správy

Služobný úrad/ zamestnávateľ	Por. čís.	Inštitúcia EÚ	Dátum vyslania	Oblasť
Úrad vlády SR	13.	EK DG Translation, Luxemburg	16.2.2005-15.2.2007 16.2.2007-15.2.2009	Unit Sk
	14.	EK DG REGIO	1.6.2005-31.5.2007 1.6.2007-31.5.2008	
	15.	EK DG Translation, Luxemburg	16.5.2006-15.5.2008	Unit Sk
	16.	EK DG Translation, Luxemburg	16.5.2006-15.5.2008	Unit Sk
	17.	EK DG Translation, Luxemburg	16.5.2006-15.5.2008	Unit Sk
Štatistický úrad SR	18.	EUROSTAT Luxemburg	1.11.2004-31.10.2006 1.11.2006-31.10.2007	Statistics
	19.	EUROSTAT Luxemburg	1.4.2005-31.3.2007 1.4.2007-31.3.2008	
Národný bezpečnostný úrad	20.	Generálny sekretariát Rady EU, BXL	15.9.2004-14.9.2006 15.9.2006-14.9.2007 15.9.2007-14.9.2008 od 30.4. do 1.10.2006 - materská dovolenka	Inspection, security
	21.	EK DG ADMIN, BXL	1.1.2005-31.12.2006 1.1.2007-31.12.2008	Inspection and Advisory Unit Security Directorate DS3

Národní experti z úradov mimo štátnej správy

Služobný úrad/ zamestnávateľ	Por. čís.	Inštitúcia EÚ	Dátum vyslania	Oblasť	Poznámka
Štátny geologický ústav D. Štúra	22.	EK DG Research Joint Research Centre, Ispra, Taliansko	1.3.2005-28.2.2006 1.3.2006-28.2.2007 1.3.2007-29.2.2008	Institute for Protection and the Security of Citizen	
Trnavská univerzita, PF	23.	EK DG Translation, Luxemburg	16.10.2005-15.10.2007	Unit Sk	
Geografický ústav SAV, Bratislava	24.	EK DG JRC Ispra, Taliansko	16.1.2006-15.1.2007 16.1.2007-15.1.2008	Institute for Environment and Sustainability	
SHMÚ	25.	European Environment Agency, Kodaň	16.1.2007-15.1.2008	Climate Change	
	26.	European Environment Agency, Kodaň	16.1.2007-16.7.2007	Climate Change	
INFOSTAT Bratislava	27.	EUROSTAT Luxemburg	1.10.2003-30.9.2005 1.10.2005-30.9.2006 1.10.2006-31.1.2007 1.2.2007-30.9.2007	Statistics	
DAPHNE, Inštitút aplikovanej ekológie	28.	EK DG Environment BXL	1.6.2006-31.5.2007 1.6.2007-31.5.2008	Unit B. 1 - Agriculture Sector	
Ústav pre výskum materiálov SAV, Košice	29.	EK DG Research, BXL	16.10.2004-15.10.2005 16.10.2005-15.10.2006 16.10.2006-15.10.2007		
Centrum pre chemické látky a prípravky, BA	30.	EK Joint Research Centre Ispra, Taliansko	1.1.2007-31.12.2007		

Ukončené vyslanie

MŽP SR Výskumný ústav vodného hospodárstva		EK DG Joint Research Centre, BXL	16.1.2004-15.1.2005 16.1.2005-15.1.2006 16.1.2006-15.1.2007 Od 16.1.2007 statutory position in DG JRC	Directorate of Institutional and scientific relations	ukončené vyslanie
MF SR		EK DG MARKET, BXL	1.7.2006-30.6.2007		ukončené vyslanie
Ústav preventívnej klinickej medicíny, Slovenská zdravotnícka univerzita		EK DG Research, BXL	1.4.2005-31.3.2006 (ukončené vyslanie ako NE, tj. nepredĺženie - z dôvodu nemožnosti zamestnávateľa pokračovať v platení zákl. platu a odvodov do poisťovni)		ukončené vyslanie

Technická univerzita v Košiciach	EK DG Research, BXL	1.6.2005-31.5.2006 1.6.2006-31.5.2007		ukončené vyslanie
	EK DG Research, BXL	1.3.2004-28.2.2005 (od 1.3.2005 - AD)		ukončené vyslanie
SHMÚ	EK DG JRC Ispra, Taliansko	1.3.2006-28.2.2007	Institute for Environment and Sustainability	ukončené vyslanie
Štatistický úrad SR	EUROSTAT Luxemburg	1.10.2003-31.1.2007	Statistics	ukončené vyslanie
Slovenská technická univerzita v Bratislave	EK DG Research Joint Research Centre, Ispra, Taliansko	1.3.2003-28.2.2005 1.3.2005-28.2.2006 1.3.2006-28.2.2007 Od:1.3.2007-30.4.2009 Contractual agend, JRC	Institute for Environment and Sustainability	ukončené vyslanie

Príloha č. 2

Revidované pravidlá a postup vysielania národných expertov a stážistov Slovenskej republiky do inštitúcií Európskej únie

Revidované pravidlá a postup vysielania slovenských národných expertov a stážistov do inštitúcií Európskej únie (ďalej len Pravidlá) sú dokumentom, upravujúcim a doplňujúcim pôvodný Návrh postupu vysielania národných expertov do inštitúcií EÚ, schváleným vládou SR 14. 7. 2004.

Pravidlá vychádzajú z jednotnej európskej úpravy tejto problematiky, konkrétne z rozhodnutia Európskej komisie (ďalej len EK) č. 2033 z 1. 6. 2006, ktorým sa stanovujú pravidlá vysielania národných expertov do EK a tiež z pravidiel DG ADMIN (Directorate A - Staff and Careers), ktorými sa upravuje vysielanie stážistov z jednotlivých členských a kandidátskych krajín EÚ do štruktúr EK. Materiál taktiež reflektuje praktické skúsenosti jednotlivých rezortov štátnej správy, ktoré boli získané v období od vstupu SR do EÚ.

I. Priority SR pri vysielaní národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ

Priority v oblasti vysielania národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ sú vypracované na základe podkladov ústredných orgánov štátnej správy, ktoré vychádzajú z programového vyhlásenia vlády a skúseností jednotlivých rezortov z vysielania národných expertov a stážistov do inštitúcií EÚ:

- Čerpanie finančných prostriedkov EÚ;
- Regionálna politika a regionálny rozvoj;
- Priority vymedzené v Haagskom programe o posilňovaní slobody, bezpečnosti a spravodlivosti v EÚ, Akčnom pláne Rady EÚ a Európskej komisie, ktorým sa vykonáva Haagsky program o posilňovaní slobody, bezpečnosti a spravodlivosti v EÚ a Stratégii o vonkajšej dimenzii vzťahov v oblasti slobody, bezpečnosti a spravodlivosti;
- Priority súvisiace s fungovaním vnútorného trhu EÚ a realizáciou slobôd vnútorného trhu EÚ a Lisabonskej stratégie;
- Audiovizia;
- Duševné vlastníctvo;
- Kultúrne dedičstvo (hmotné aj nehmotné);
- Štatistika;
- Ochrana utajovaných skutočností;
- Bezpečnostná a obranná politika;
- Hospodárska súťaž;
- Priemyselné vlastníctvo a jeho ochrana;
- energetika a jadrová bezpečnosť;
- Integrovaná ochrana, racionálne využívanie vôd a protipovodňová ochrana;
- Ochrana ovzdušia, ozónovej vrstvy a minimalizácia nepriaznivých vplyvov klimatických zmien vrátane podpory obnoviteľných zdrojov energie;
- Odpadové hospodárstvo;
- Ochrana a regenerácia prírodného prostredia a krajiny;
- Poľnohospodárstvo;
- Ochrana spotrebiteľa.

II. Charakteristika pozícií národných expertov a stážistov – kritériá pre výber

Národný expert - „Seconded National Expert“ - pracuje na základe nominácie príslušného rezortu a výberu EK (DG ADMIN) na dobu určitú, spravidla na 6 mesiacov až 2 roky s možnosťou predĺženia maximálne na 4 roky. Tieto pozície sú obsadzované odborníkmi z jednotlivých členských štátov EÚ. Experti v oblasti vedy a výskumu spadajú taktiež do kategórie národných expertov a spolupracujú v rôznych oblastiach v spojitosti s rámcovými programami Spoločenstva. Zamestnávateľ hradí vyslanému národnému expertovi počas celej doby vyslania základnú mzdu a odvádza za neho sociálne a zdravotné odvody do poisťovní.

Oficiálna stránka EK k národným expertom: http://ec.europa.eu/civil_service/job/sne/index_en.htm

Aktuálne pravidlá EK k vysielaniu národných expertov č. 2033/2006 (v slovenskom jazyku):

http://ec.europa.eu/reform/human_resources/regime_end_2006_sk.pdf

Kritériá pre výber národného experta

- vysokoškolské vzdelanie;
- minimálne 3 roky odbornej praxe na plný úväzok na administratívnych, vedeckých, technických, poradných alebo vedúcich miestach, ktoré zodpovedajú miestam kategórie AD podľa príslušných právnych predpisov EÚ;
- potvrdenie o pracovnom pomere a poberaní mesačnej mzdy v období minimálne 12 mesiacov pred podaním prihlášky na pozíciu národného experta;
- výborná znalosť jedného z pracovných jazykov EÚ (angličtina, francúzština, nemčina) a schopnosť na primeranej úrovni komunikovať v ďalšom jazyku únie;
- bezpečnostná preverka požadovaného stupňa, pokiaľ je táto preverka na príslušné miesto zo strany EÚ vyžadovaná (pozn.: bezpečnostné preverenie musí byť ukončené pred výberovým konaním);
- dobrý zdravotný stav.

Stážista – „Structural Traineeship“ a „Blue Book Traineeship“ - EK realizuje dva druhy stáže. V oboch prípadoch stáž zahŕňa prácu v niektorom z generálnych riaditeľstiev EK a ďalších inštitúcií EÚ.

Štruktúrna stáž („Structural Traineeship“) umožňuje kandidátom, ktorí sú zamestnancami štátnej správy, prehĺbiť si vedomosti o legislatívnych procesoch a politikách EÚ. Tieto stáže sú plne hradené vysielajúcou organizáciou a prebiehajú v dvoch kolách (od 1., resp. 16. marca a od 1., resp. 13. októbra). Maximálna dĺžka trvania štruktúrnej stáže je 5 mesiacov. EK poskytuje Slovensku v každom kole stáží 5 až 6 miest. Podrobnejšie v IV. kapitole.

Absolventská stáž („Blue Book Traineeship“ – pomenovaná podľa európskej databázy stážistov) predstavuje minimálne 3, maximálne 5-mesačné stáže a je určená pre čerstvých absolventov vysokých škôl krajín EÚ, ako aj nečlenských krajín, ktorí nie sú pracovníkmi štátnej správy. Stáže sú realizované dvakrát ročne (marec - júl a október - február). Stážista dostáva od EK mesačný grant. Podrobnejšie v IV. kapitole.

Oficiálna stránka EK k absolventským stážam:

http://ec.europa.eu/stages/index_en.htm

Kritériá pre výber stážistu na štruktúrnu stáž:

- vysokoškolské vzdelanie;
- zamestnanie v štátnej správe;
- výborná znalosť minimálne dvoch jazykov Spoločenstva, z ktorých aspoň jeden je pracovným jazykom Spoločenstva (angličtina, francúzština, alebo nemčina);
- zachovaný pracovný pomer u svojho vysielajúceho zamestnávateľa počas celej doby trvania stáže;
- financovanie stáže v plnej výške zo strany vysielajúcej organizácie;
- dobrý zdravotný stav.

III. Legislatívny rámec

V Správe o personálnom zastúpení SR v inštitúciách EÚ, prijatej 30. augusta 2006, odporučila vláda SR ministrom uskutočniť analýzu a prípadnú novelizáciu zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe, č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR a Železničnej polície a č. 315/2001 Z. z. o hasičskom a záchrannom zbore, č. 392/2005 o štátnej službe colníkov a č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Dôvodom tohto odporúčania je potreba harmonizácie procesu vysielania národných expertov do inštitúcií EÚ s cieľom dosiahnuť zrovnoprávnenie všetkých kategórií štátnych zamestnancov v otázke vysielania národných expertov do inštitúcií EÚ, ako aj zotrvania štátneho zamestnanca v štátnej službe počas určitého obdobia aj v prípade ak je v tom čase v hlavnom pracovnom pomere k inému zamestnávateľovi, ako aj v otázke postavenia štátneho zamestnanca mimo štátnej služby na všeobecnom základe.

Z uvedených dôvodov je odporúčanie vlády SR vyplývajúce z uznesenia č. 704/2006 v uznesení k *Pravidlám* preformulované na úlohu s termínom splnenia.

V súvislosti s plnením priorít v Haagskom programe na posilňovanie slobody, bezpečnosti a spravodlivosti v EÚ a súvisiacich materiáloch, v rámci ktorých sú zahrnuté aj úlohy a potreby prokuratúry v európskom integračnom procese navrhujeme v uznesení tohto materiálu uskutočnenie analýzy a prípadnú novelizáciu zákona č.154/2001 z dôvodu potreby harmonizovať vysielanie národných expertov do inštitúcií EÚ s cieľom dosiahnuť zrovnoprávnenie prokurátorov a právnych čakaateľoch prokuratúry so všetkými kategóriami štátnych zamestnancov v otázke vysielania národných expertov do inštitúcií EÚ.

IV. Vypísanie ponuky, výber a vyslanie národného experta a stážistu, spätná väzba

Primárnym kontaktným útvarom pre záujemcov o pozície národných expertov a štrukturálne stáže v inštitúciách EÚ je osobný úrad, resp. iný poverený útvar príslušného ústredného orgánu štátnej správy. V prípade záujemcov z radov zamestnancov iných verejných inštitúcií, mimovládneho sektora alebo súkromnej sféry je ich primárnym kontaktným bodom Stále zastúpenie SR pri EÚ v Bruseli (ďalej len SZ Brusel).

Národný expert

Pri vysielaní národného experta je nutné dodržiavať presne stanovený postup. Rozhodujúcu úlohu v tomto procese zohrávajú SZ Brusel a vysielajúci rezort v SR.

Vypísanie ponuky

SZ Brusel na základe oznámenia EK v pravidelných intervaloch (1x mesačne) informuje MZV SR o aktuálnych ponukách na pozície národných expertov. MZV SR následne distribuuje elektronicky aktuálnu ponuku na vecne príslušné ústredné orgány štátnej správy. Súčasťou ponuky je i oznámenie postupu a termínu na predkladanie prihlášok vhodných kandidátov na SZ Brusel. Aktuálna ponuka voľných pozícií národných expertov je uverejňovaná aj na webových stránkach SZ Brusel (www.eubrussels.mfa.sk) a MZV SR (www.mzv.sk).

Osobný úrad (resp. poverený útvar) každého osloveného rezortu zodpovedá za sprístupnenie aktuálnej ponuky voľných pozícií národných expertov svojim zamestnancom.

Výber a vyslanie kandidáta

Rezort štátnej správy alebo iná inštitúcia, ktorá má záujem o vyslanie svojho zamestnanca na pozíciu národného experta, postupuje pri výbere svojho kandidáta v súlade so svojimi internými pravidlami a preberá na seba plnú zodpovednosť za odborné a osobnostné kvality kandidáta nominovaného na takúto pozíciu. V prípade potreby môže prizývať na výberové konanie zástupcov MZV SR.

Po ukončení interného výberového konania informuje zamestnávateľ v stanovenom termíne SZ Brusel o svojom rozhodnutí - nominácii. Toto rozhodnutie má formu nominačného listu vedúceho služobného úradu (v prípade iného orgánu štátnej správy - jeho predsedu alebo riaditeľa – štatutárneho predstaviteľa).

List v slovenskom jazyku, ktorý je adresovaný na stáleho predstaviteľa SR pri EÚ v Bruseli musí obsahovať: meno nominovaného kandidáta, pozíciu, o ktorú sa kandidát uchádza a vyjadrenie súhlasu s finančnými záväzkami, ktoré zamestnávateľovi vyplývajú z vyslania jeho kandidáta na pozíciu národného experta.

Súčasťou nominácie je aj životopis kandidáta v európskom formáte, <https://europass.cedefop.europa.eu/>, ktorý musí byť zaslaný zamestnávateľom na SZ Brusel v elektronickej forme. Nominačný list sa na SZ Brusel zasiela elektronicky, aj faxom.

SZ Brusel postúpi prihlášky nominovaných kandidátov ktoré mu boli doručené, v stanovenom termíne Európskej komisii, resp. na Generálnom direktoriáte pre personál a administratívu (DG ADMIN). Nominačný list zamestnávateľa je založený SZ Brusel.

Výberový proces kandidátov na pozície národných expertov je plne v kompetencii EK. SZ Brusel do výberového konania nezasahuje a nemá možnosť ho ovplyvniť.

V rámci výberového konania si EK (resp. konkrétne DG) vytypuje vhodných kandidátov, ktorých kontaktuje priamo za účelom interview, alebo zaslania doplňujúcich dokumentov. Po výbere kandidáta zo strany príslušného DG je jeho prihláška postúpená na DG ADMIN, ktoré zodpovedá za konečné schválenie kandidáta v súlade s kritériami EK.

V prípade súhlasného stanoviska DG ADMIN, informuje EK listom SZ v Bruseli o svojom výbere a požiada SZ Brusel o získanie súhlasu zamestnávateľa s vyslaním jeho zamestnanca na pozíciu národného experta. SZ Brusel adresuje predmetnú žiadosť listom stáleho predstaviteľa SR pri EÚ v Bruseli vedúcemu služobného úradu orgánu štátnej správy (v prípade iných inštitúcií - predsedovi, resp. riaditeľovi) a požiada ho o zaslanie stanoviska k výberu EK.

Po prijatí stanoviska zamestnávateľa informuje SZ Brusel listom stáleho predstaviteľa Európsku komisiu o stanovisku zamestnávateľa k vyslaniu jeho pracovníka, zároveň s potvrdením navrhovaného termínu začatia, dĺžky trvania, resp. možného predĺženia vyslania národného experta. Táto výmena listov medzi EK a SZ Brusel je právnym základom, ktorý potvrdzuje vyslanie národného experta k stanovenému termínu na určené obdobie a na konkrétnu pozíciu.

Dôležitou súčasťou vzájomnej interakcie národného experta a jeho vysielajúceho zamestnávateľa je udržiavanie spätnej väzby počas doby vyslania. Na základe skúseností z ostatných členských krajín EÚ, ktorých národní experti pôsobia v štruktúrach európskych inštitúcií, osvedčil sa systém polročných správ, ktoré zasiela národný expert do ústredia a ktoré mapujú jeho činnosť. Vysielajúca organizácia si môže určiť časový interval a taktiež stanoví štruktúru a obsah správy. Treba pritom rešpektovať dôvernosť a vyhradenosť agendy v prípade národných expertov pôsobiacich napr. v Direktoriáte pre spravodlivosť, slobodu a bezpečnosť, alebo v Úrade koordinátora EÚ pre terorizmus, či v Európskej agentúre pre manažment a ochranu vonkajších hraníc a pod.

Po uplynutí stanovenej dĺžky vyslania národného experta môže EK požiadať o jeho zotrvanie na tejto pozícii aj počas ďalšieho obdobia. O súhlas s predĺžením vyslania požiada EK prostredníctvom SZ Brusel, ktoré podobne ako pri nominácii, následne osloví vysielajúci rezort. Nasleduje výmena listov medzi EK a SZ Brusel, na základe ktorých je pôsobenie národného experta buď predĺžené, alebo ukončené, v závislosti od stanoviska vysielajúceho rezortu. Rezorty majú výlučnú právomoc rozhodnúť o predĺžení, resp. ukončení vyslania.

V prípade záujmu o vyslanie kandidáta na pozíciu národného experta, ktorá bola zverejnená inou inštitúciou EÚ ako EK (napr. Generálnym sekretariátom Rady EÚ, agentúrou EÚ a pod.), postupuje SZ Brusel a zamestnávateľ rovnakým spôsobom ako v prípade ponúk EK, pričom zamestnávateľ je zodpovedný za nomináciu vhodného kandidáta a doručenie príslušnej dokumentácie na SZ Brusel v termíne stanovenom zo strany SZ Brusel. To zodpovedá za následné doručenie tejto dokumentácie príslušnej inštitúcii v termíne stanovenom touto inštitúciou. Postup výmeny listov je totožný s postupom uvedeným v kapitole IV.

Stážista

Rovnako ako pri vysielaní národného experta, je aj v prípade vyslania stážistu na štrukturálnu stáž nutné dodržiavať stanovený postup. Rozhodujúcu úlohu v tomto procese zohrávajú SZ Brusel a vysielajúci rezort v SR.

Vypísanie ponuky

Keďže štrukturálne stáže sú určené pre zamestnancov štátnej správy, informácia o ich ponuke nie je zverejňovaná na webstránke, ale je zasielaná prostredníctvom DG ADMIN a SZ Brusel dvakrát ročne na MZV SR, ktoré ju priamo distribuuje všetkým rezortom štátnej správy. Súčasťou ponuky je informácia o spôsobe prihlasovania sa a pravidlá absolvovania stáže.

EK poskytuje Slovenskej republike 6 miest v dvoch kolách (jarnom a jesennom). Minimálna dĺžka trvania stáže je 3 mesiace, maximálna 5 mesiacov. Obdobie jarných stáží začína 1., resp. 16. marca a končí najneskôr 31. júla. Jesenné kolo stáží začína 1., resp. 16. októbra a musí byť ukončené najneskôr 28. februára nasledujúceho roku.

Výber a vyslanie kandidáta

Súčasťou nominácie na štrukturálnu stáž musí byť písomný záväzok zamestnávateľa a zamestnanca. Predložením žiadosti a písomného súhlasu zamestnávateľa sa stážista a zamestnávateľ zaväzujú, že v prípade výberu stážistu niektorým DG na absolvovanie stáže, bude táto ich stáž zrealizovaná.

Direktoriáty uprednostňujú kandidátov, ktorých preferencie sa zhodujú s ich pracovným zameraním u slovenského zamestnávateľa. Zároveň EK odporúča, aby z dôvodu konkurencie iných členských krajín a obmedzenej kapacity stážistických miest boli kandidáti nominovaní aspoň na tri rôzne direktoriáty.

Zrušenie alebo modifikácia stáže zamestnávateľom alebo stážistom, sú zo strany inštitúcií EÚ vnímané negatívne a môžu mať za následok zníženie kvóty stáží pre SR, resp. neochotu dotknutých DG prijímať ďalších slovenských stážistov.

Prihlášky sú podľa nového postupu prijímané elektronicky. Kandidáti vypisujú svoju prihlášku priamo na stránke: <https://webgate.cec.eu.int/ecstp>, kde uvedú prihlasovacie meno a heslo, ktoré im poskytne ich zamestnávateľ. Prihlasovacie meno a heslo je zasielané prostredníctvom MZV SR spolu s aktuálnou ponukou stáží.

Prvých 6 uchádzačov (podľa počtu ponúkaných miest), ktorí spĺňajú požadované kritériá potvrdí SZ Brusel na DG ADMIN, ktoré je garantom a realizátorom stáží. SZ Brusel potvrdzuje len tých uchádzačov, ktorých zamestnávateľ predtým zašle nominačný list (postup rovnaký ako pri vysielaní národných expertov). Nominačný list je podmienkou vyslania stážistu, nakoľko všetky náklady spojené s jeho pôsobením v EK sú plne hrazené vysielajúcim rezortom.

Na stránke http://ec.europa.eu/dgs_en.htm si môžu kandidáti prezrieť jednotlivé direktoriáty a ich agendu. V prípade, že jedným z preferovaných direktoriátov je DG RELEX, je potrebné zaslať do EK prostredníctvom SZ Brusel oprávnenie NBÚ o možnosti oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami stupňa „TAJNÉ“.

V. Mechanizmus prípravy a výberu v podmienkach jednotlivých rezortov štátnej správy

Podmienky prípravy a výberu jednotlivých kandidátov na posty v inštitúciách EÚ sa v jednotlivých rezortoch štátnej správy líšia. Na niektorých rezortoch prebieha cielavedomá príprava a aktualizovanie databázy vhodných kandidátov na posty v inštitúciách EÚ, na iných je cítiť absenciu systémového prístupu k danej problematike.

Niektoré ústredné orgány štátnej správy majú vypracovaný vlastný manuál s pravidlami na výber kandidátov na posty v inštitúciách EÚ (napr. MP SR a MDPT SR; v procese prípravy je na MV SR a MF SR) a prípravu kandidátov na tieto pozície (NBS). Ďalšie rezorty vnútorné regulatívy nemajú, proces výberu je limitovaný aktuálnou ponukou pracovných miest a príprava záujemcov je zredukovaná len na prípravu vo forme jazykových kurzov, prípadne vo forme účasti na kurzoch organizovaných MZV SR, alebo inými vzdelávacími inštitúciami.

Na spätné zaradenie zamestnanca po návrate zo zahraničia využívajú rezorty § 35 zákona 312/2001 o štátnej službe.

VI. Finančná stránka

V súvislosti s vysielaním národných expertov do inštitúcií Európskej únie vznikajú vysielajúcim organizáciám výdavky na mzdové náklady a odvody do poisťovní, keďže musia počas vyslania národného experta obsadiť jeho zamestnanecké miesto iným pracovníkom.

Na základe uznesenia vlády SR č. 723/2004 k *Návrhu postupu vysielania národných expertov do inštitúcií EÚ*, vyčleňuje každoročne Ministerstvo financií SR finančné prostriedky v celkovej výške 4 200 000 Sk, určené pre 10 vyslaných národných expertov z kapitoly Všeobecná pokladničná správa.

Tieto prostriedky sú určené výlučne na vyplnenie preklenovacieho obdobia po vyslaní národného experta, konkrétne na zabezpečenie jeho zastúpenia počas prvých mesiacov vyslania, t. j. do doby, kým si rezort

nezahrnie tieto náklady do vlastného rozpočtu. V opodstatnených prípadoch môžu byť finančné prostriedky alokované aj pri predĺžení doby vyslania národného experta na základe žiadosti prijímajúcej inštitúcie EÚ.

Opodstatnenosť žiadosti o čerpanie finančných prostriedkov, ktorú vysielajúca organizácia adresuje Ministerstvu financií SR (Odbor rozpočtu verejnej správy), je posudzovaná v spolupráci s Ministerstvom zahraničných vecí SR (Odbor vnútorných záležitostí a inštitúcií EÚ).

Požiadat' o čerpanie finančných prostriedkov z kapitoly Všeobecná pokladničná správa môže každý ústredný orgán štátnej správy pri vyslaní národného experta, ktoré je realizované v súlade s prioritami Slovenskej republiky obsiahnutými v I. kapitole tohto materiálu.

Príloha č. 3

Zoznam interviewovaných ľudí				
	Meno	Inštitúcia / Organizácia	stretnutie dňa	Miesto rozhovoru
1.	Vladimír Grieger	EPSO	10.5.2007	Brusel
2.	Kristian Takáč	EK, DG Employment	17.5.2007	Bratislava
3.	Maroš Šefčovič	Veľvyslanec, SZ SR pri EÚ v Bruseli	9.5.2007	Brusel
4.	Juraj Nociar	Zástupca veľvyslanca, SZ SR pri EÚ v Bruseli	8.5.2007	Brusel
5.	Danka Hulková	SZ SR pri EÚ v Bruseli	9.5.2007	Brusel
6.	Peter Javorčík	Člen kabinetu komisára Figeľa	8.5.2007	Brusel
7.	Katarína Mathernová	EK, DG Regional Policy	9.5.2007	Brusel
8.	Vladimír Šucha	EK, DG Education and Culture	8.5.2007	Brusel
9.	Zuzana Harmathová	Národný expert, DG Employment	8.5.2007	Brusel
10.	Mária Hrabinská	Národný expert, DG Education and Culture	8.5.2007	Brusel
11.	Alena Dušatková	Academia Istropolitana, riaditeľka	27.4.2007	Bratislava
12.	Mária Nádaždyová	bývalá tajomníčka pre oblasť zamestnanosť a sociálnu politiku na SZ SR pri EÚ	18.4.2007	Bratislava
13.	Vibeke Pasternak	Stále zastúpenie Dánska pri EÚ	10.5.2007	Brusel
14.	Szilvia Dora	Poradca pri Stálom zastúpení Maďarska pri EÚ	29.5.2007	Brusel
15.	Natália Tarasová	Vedúca zastúpenia prešovského VÚC v Bruseli, Dom regiónov	10.5.2007	Brusel
16.	Ivan Štefunko	EurActive	25.4.2007	Bratislava
17.	Juraj Draxler	MVO, CEPS	25.5.2007	Bratislava
18.	Ann Mettler	Výkonná riaditeľka Lisbon Council	10.5.2007	Brusel
19.	Juraj Sevela	Analytik	9.5.2007	Brusel
20.	Helga Jančovičová	Rektoriát Univerzity Komenského	18.4.2007	Bratislava
21.	Lucia Kubošová	Novinárka, EU Observer	9.5.2007	Brusel
22.	Kateřina Šafařiková	Novinárka, Lidové noviny, SME	10.5.2007	Brusel
23.	Darina Malová	Katedra politológie FiF UK	18.4.2007	Bratislava
24.	Zuzana Hečková	Asistentka Ireny Belohorskej v EP	10.5.2007	Brusel

25.	Miroslav Mikolášik	Poslanec EP	10.5.2007	Brusel
26.	Katarína Uherová	EK, Energy Cell, Directorat General External Relations	7.5.2007	Brusel
27.	Dušan Chrenek	EK, DG Agri, Head of Unit	7.5.2007	Brusel
28.	Leonardo Mizzi	EK, DG Agri, Head of Unit, International Affairs Unit ACP and South Africa, FAO, FOOD Aid,	7.5.2007	Brusel
29.	Eniko Felfoldi	EK, DG Justice, Freedom and Security - Fight against economic, financial and cyber crime	7.5.2007	Brusel
30.	Dora Balazs	EK, DG Justice, Freedom and Security - Fight against economic, financial and cyber crime	7.5.2007	Brusel
31.	Patrik Zoltvany	Kancelária Amrop Hever v Bruseli	2.3.2007	Bratislava
32.	Roman Schönwiesner	lačový tajomník Zastúpenia Európskej komisie v SR	8.3.2007	Bratislava
33.	Andrea Elscheková – Matisová	Vedúca Zastúpenia EK v SR	13.3.2007	Bratislava
34.	Róbert Kirmág	Riaditeľ odb. vnútor. záležitostí a inštitúcií EÚ, MZV SR	11.4.2007	Bratislava
35.	Emília Tomašovičová	Riaditeľka osobného úradu MF SR	25.4.2007	Bratislava
36.	Kata Cigánová	Academia Istropolitana Nova, Oddelenie európskych štúdií	12.4.2007	Bratislava
37.	Róbert Hajšel	EP informačná kancelária, Head of Unit	12.4.2007	Bratislava

Počas písania správy (19.6. – 28.6.) prebehla telefonická a e-mailová komunikácia s nasledovnými ľuďmi:

Ján Mazák, generálny advokát Európskeho súdneho dvora
 Milan Krištof, kabinet generálneho advokáta Európskeho súdneho dvora
 Július Molnár, člen kolégia Dvoru audítorov
 Andrej Stec, kabinet sudcu Súdu prvého stupňa Daniela Švábyho
 Juliana Pogáčová, kabinet sudcu Európskeho súdneho dvora Jána Klučku

Príloha č. 4

Repartition des fonctionnaires et agents temporaires par nationalité, catégoric et grade (tous budgets)
Distribution of officials and temporary staff by nationality, category and grade (all budgets)

	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GB	GR	HU	IE	IT	LV	LU	LV	MT	NL	PL	PT	RO	SE	SI	SK	XX	Total	
AD16	1	1			7	1		4	1	6	6	1		3	4		1				1	2			1			1	41	
AD15	4	25		1	2	24	10	28	3	37	36	13	2	9	21		2				13	2	10		7	1		1	248	
AD14	17	64		3	2	55	14	3	42	12	96	51	30	7	17	37	2	7	2	1	27	7	17		19	1	3	1	537	
AD13	5	43			25	8	1	15	4	36	46	12		12	16	1	1				12		8		6				253	
AD12	46	276		5	6	271	100	2	251	52	296	283	205	15	77	261	4	20	3	2	125	15	134		56	3	2	8	2.521	
AD11	71	241		1	1	312	61		240	92	331	210	130		51	291		6			108		128	1	113			7	2.395	
AD10	36	128		1		138	29		125	71	162	101	63		25	156		5		1	40		40		58			1	1.181	
AD9	15	103		5	4	102	17	4	73	35	112	48	29	8	22	112	6	2	7	5	32	11	31		37	3	4		825	
AD8	33	171		1	3	166	28	1	122	48	133	49	26	2	22	131	2	1	1	1	41	4	26		40	4	1		1.057	
AD7	3	14	2	7	32	13	1	10	18	5	12	3	3	36		9	14		10	6	2	80	2	1	6	8	17		314	
AD6	101	3	3	9	148	15	4	67	29	123	53	18	14	9	106	3	2	4	1	36	7	20	1	25	4	6	1		829	
AD5	5	26	29	26	141	48	3	80	33	6	42	13	3	173	7	20	93	1	77	50	4	244	3	34	7	75	98		1.341	
AD	256	1.190	36	51	200	1.309	287	105	1.018	358	1.386	899	534	255	254	1.164	125	48	104	67	441	370	421	38	375	99	132	20	11.542	
%	2,2%	10,3%	0,3%	0,4%	1,7%	11,3%	2,5%	0,9%	8,8%	3,1%	12,0%	7,8%	4,6%	2,2%	2,2%	10,1%	1,1%	0,4%	0,9%	0,6%	3,8%	3,2%	3,6%	0,3%	3,2%	0,9%	1,1%	0,2%	100%	
AST11	12				6			5		12	6	2		2	9		2				3		1						60	
AST10	7	151		1	15	9		38	15	49	44	15		16	56		17				41		12		13			2	501	
AST9	1	54			15	2		31	3	22	17	4		9	25		3				17		8		1				212	
AST8	11	290		1	57	20		78	30	74	43	29		28	91		10				41		26		16				846	
AST7	44	295			1	75	25		74	44	117	52	36	25	143		20				42		23	1	28				1.045	
AST6	21	727		1	190	59		135	28	177	103	68		63	295		67				58	1	68		40			3	2.105	
AST5	12	627			114	37	1	109	36	129	91	71	1	56	199	1	39		1	31	1	76	1	19	1			2	1.654	
AST4	61	578		1	2	111	28		110	55	157	56	84	3	48	266		37		1	27		62	1	46		2	1	1.737	
AST3	21	593		7	26	98	24	19	141	44	224	49	54	50	31	230	27	13	18	7	21	72	48	20	56	17	38	s	1.962	
AST2	4	31		1	1	12	1	1	12	1	30	5	6	1	25		3		1	1	1	4		4	2	2	1		196	
AST1	2	329		14	13	84	30	3	21	28	4	85	47	13	114	25	2	18	7	10	299	5	19	1	23	44	1		1.312	
AST	184	3.737		27	24	114	723	208	42	761	260	1.076	513	382	169	304	1.385	53	213	37	17	292	373	333	42	222	43	85	11	11.630
%	1,6%	32,1%	0,2%	0,2%	1,0%	6,2%	1,8%	0,4%	6,5%	2,2%	9,3%	4,4%	3,3%	1,5%	2,6%	11,9%	0,5%	1,8%	0,3%	0,1%	2,5%	3,2%	2,9%	0,4%	1,9%	0,4%	0,7%	0,1%	100%	
Total:	440	4.927	63	75	314	2.032	495	147	1.779	618	2.462	1.412	916	424	558	2.549	178	261	141	84	733	743	754	80	597	142	217	31	23.172	
%	1,9%	21,3%	0,3%	0,3%	1,4%	8,8%	2,1%	0,6%	7,7%	2,7%	10,6%	6,1%	4,0%	1,8%	2,4%	11,0%	0,8%	1,1%	0,6%	0,4%	3,2%	3,2%	3,3%	0,3%	2,6%	0,6%	0,9%	0,1%	100%	

Source COMREF 21/05/2007
Bulletin Statistique - Statistical Bulletin - 5/2007

Príloha č. 5**Poslanci Európskeho parlamentu za SR a ich asistenti**

	poslanec	asistent
	Baco Peter	Krkošková Mária
		Mečiarová Jana
	Bauer Edit	Klenovics Gabriel
		Szaraz Krisztina
	Belohorská Irena	Cabaj Juraj
		Hečková Zuzana
		Rozin Alexander
	Beňová Monika	Platznerová Michaela
		Straková Klára
	Duka-Zólyomi Arpád	Lancz Attila
		Sido Arpád
		Vincze Norbert
	Gaľa Milan	Hurná Júlia
		Milco Radoslav
	Hudacký Ján	Ridziková Plecítá Sonia
	Koterec Miloš	Cals Valeria
	Kozlík Sergej	
	Maňka Vladimír	Lysinova Lujza
	Mikolášik Miroslav	Kolková Mária
		Ehret Viera
		Krčová Renáta
	Pleštinská Zita	Jastrzemska Katarína
		Krafčík Heribert
	Šťastný Peter	Bezák Marián
		Jankovičová Veronika
		Ohrablová Eva
	Záborská Anna	Stach Peter
		Teuscher Tobias
spolu	14	27

Príloha č. 6**Slovensko - anglický zoznam generálnych riaditeľstiev EK**

Generálne riaditeľstvo	Directorates-General
Dane a colná únia	Taxation and Customs Union
Doprava a energetika	Transport and Energy
Hospodárska súťaž	Competition
Hospodárske a finančné záležitosti	Economic and Financial Affairs
Humanitárna pomoc	Humanitarian Aid
Informačná spoločnosť a médiá	Information Society and Media
Informatika	Informatics
Tlmočenie	Interpretation
Komunikácia	Communication
Obchod	Trade
Personál a administratíva	Personnel and Administration
Podnikanie a priemysel	Enterprise and Industry
Poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka	Agriculture and Rural Development
Preklady	Translation
Regionálna politika	Regional Policy
Rozpočet	Budget
Rozšírenie	Enlargement
Rozvoj	Development
Rybné hospodárstvo a námorné záležitosti	Fisheries and Maritime Affairs
Spoločné výskumné stredisko	Joint Research Center
Spravodlivosť, sloboda a bezpečnosť	Justice, Freedom and Security
Vnútorý trh a služby	Internal Market and Services
Vonkajšie vzťahy	External Relations
Výkonné agentúry	Executive Agencies
Výskum	Research
Vzdelávanie a kultúra	Education and Culture
Zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti	Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Zdravie a ochrana spotrebiteľov	Health and Consumer Protection
Životné prostredie	Environment

Príloha č. 7

Zoznam skratiek

AD	Administrátor
AIN	Academia Istropolitana Nova
AST	Asistent
BXL	Brusel
CCA	Consultative Committee on Appointments - poradný výbor pre výbery zamestnancov
DG	Directorates General - Generálne riaditeľstvá
EK	Európska komisia
EP	Európsky parlament
EPSO	European Personnel Selection Office – Európsky úrad pre výber pracovníkov
ESD	Európsky súdny dvor
ESF	Európsky sociálny fond
EÚ 10	Členské štáty, ktoré vstúpili do EÚ dňa 1. 5. 2004 (často označované ako nové členské štáty)
MF SR	Ministerstvo financií SR
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
MŠ SR	Ministerstvo školstva SR
MZV SR	Ministerstvo zahraničných vecí SR
NE	Národní experti
PAS	Podnikateľská aliancia Slovenska
SGI	Slovak Governance Institute - Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť
SZ	Stále zastúpenie SR pri EÚ
ŠÚ SR	Štatistický úrad SR
ZMOS	Združenie miest a obcí Slovenska

Príloha č. 8**Súhrn tabuliek**

Tabuľka č. 1	Spôsoby zamestnania sa v EÚ inštitúciách
Tabuľka č. 2	Národní experti 2004 - 2007
Tabuľka č. 3	Prehľad čerpania prostriedkov z kapitoly Všeobecná pokladničná správa v rokoch 2004 – 2006
Tabuľka č. 4	Zamestnanci EÚ
Tabuľka č. 5	Absolventské stáže 2006 – 2007 v Európskej komisii
Tabuľka č. 6	Počet prihlásených na absolventské stáže do EK k počtu absolventov vysokých škôl
Tabuľka č. 7	Orientačná kvóta pridelená Slovensku rozdelená medzi jednotlivé kategórie
Tabuľka č. 8	Porovnanie cieľového počtu a stavu v júli 2007 u EU 10 ²⁸
Tabuľka č. 9	Situácia v jednotlivých kabinetoch
Tabuľka č. 10	Úprava vysielania NE v jednotlivých rezortoch

²⁸ Tabuľka obsahuje aj dočasne zamestnaných ľudí. Celkové trendy v obsadzovaní postov, ktoré z tabuľky vyplývajú sú relevantné a iné údaje nie sú k dispozícii, preto v našej správe tieto údaje používame.

Príloha č. 9**Typy postov v každej funkčnej skupine ako je upravené v čl. 5(3)
Nariadenia Rady (ES, EURATOM) č. 723/2004 z 22. marca 2004**

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
Generálny riaditeľ	AD 16		
Generálny riaditeľ/Riaditeľ	AD 15		
Administrátor pracujúci napr. ako:Riaditeľ/ Vedúci oddelenia /Poradca jazykový expert; ekonomický expert; právny expert; expert pre zdravotníctvo; veterinárny expert; vedecký expert; expert pre výskum; finančný expert, expert pre audit	AD 14		
Administrátor pracujúci napr. ako:Vedúci oddelenia// Poradca jazykový expert; ekonomický expert; právny expert; expert pre zdravotníctvo; veterinárny expert; vedecký expert; expert pre výskum; finančný expert, expert pre audit	AD 13		
Administrátor pracujúci napr. ako:Vedúci oddelenia hlavný prekladateľ, hlavný tlmočník, hlavný ekonóm; hlavný právnik; hlavný referent pre zdravotníctvo, hlavný veterinárny inšpektor; hlavný vedecký pracovník, hlavný pracovník pre výskum; hlavný finančný referent, hlavný audítor	AD 12		
Administrátor pracujúci napr. ako:Vedúci oddelenia/ hlavný prekladateľ, hlavný tlmočník, hlavný ekonóm; hlavný právnik; hlavný referent pre zdravotníctvo, hlavný veterinárny inšpektor; hlavný vedecký pracovník, hlavný pracovník pre výskum; hlavný finančný referent, hlavný audítor	AD 11	AST 11	Asistent pracujúci napr. ako: osobný asistent, pracovník pre administratívu; technický pracovník, správca pre informačné technológie
Administrátor pracujúci napr. ako:Vedúci oddelenia/ vyšší prekladateľ, vyšší tlmočník, vyšší ekonóm; vyšší právnik; vyšší referent pre zdravotníctvo, vyšší veterinárny inšpektor; vyšší vedecký pracovník, vyšší pracovník pre výskum; vyšší finančný referent, vyšší audítor	AD 10	AST 10	Asistent pracujúci napr. ako: osobný asistent, pracovník pre administratívu; technický pracovník, správca pre informačné technológie
Administrátor pracujúci napr. ako:Vedúci oddelenia/ vyšší prekladateľ, vyšší tlmočník, vyšší ekonóm; vyšší právnik; vyšší referent pre zdravotníctvo, vyšší veterinárny inšpektor; vyšší vedecký pracovník, vyšší pracovník pre výskum; vyšší finančný referent, vyšší audítor	AD 9	AST 9	Asistent pracujúci napr. ako: osobný asistent, pracovník pre administratívu; technický pracovník, správca pre informačné technológie
Administrátor pracujúci napr. ako:prekladateľ, tlmočník, ekonóm; právnik; referent pre zdravotníctvo, veterinárny inšpektor; vedecký pracovník, pracovník pre výskum; finančný referent, audítor	AD 8	AST 8	Asistent pracujúci napr. ako:vyšší úradník; vyšší dokumentarista; vyšší technik; vyšší pracovník pre informačné technológie
Administrátor pracujúci napr. ako:prekladateľ, tlmočník, ekonóm; právnik; referent pre zdravotníctvo, veterinárny inšpektor; vedecký pracovník, pracovník pre výskum; finančný referent, audítor	AD 7	AST 7	Asistent pracujúci napr. ako:vyšší úradník; vyšší dokumentarista; vyšší technik; vyšší pracovník pre informačné technológie
Administrátor pracujúci napr. ako:nižší prekladateľ, nižší tlmočník, nižší ekonóm; nižší právnik; nižší referent pre zdravotníctvo, nižší veterinárny inšpektor; nižší vedecký pracovník, nižší pracovník pre výskum; nižší finančný referent, nižší audítor	AD 6	AST 6	Asistent pracujúci napr. ako: úradník; dokumentarista; technik; pracovník pre informačné technológie

Administrátor pracujúci napr. ako: nižší prekladateľ, nižší tlmočník, nižší ekonóm; nižší právnik; nižší referent pre zdravotníctvo, nižší veterinárny inšpektor; nižší vedecký pracovník, nižší pracovník pre výskum; nižší finančný referent, nižší audítor	AD 5	AST 5	Asistent pracujúci napr. ako: úradník; dokumentarista; technik; pracovník pre informačné technológie
		AST 4	Asistent pracujúci napr. ako: nižší úradník; nižší dokumentarista; nižší technik; nižší pracovník pre informačné technológie
		AST 3	Asistent pracujúci napr. ako: nižší úradník; nižší dokumentarista; nižší technik; nižší pracovník pre informačné technológie obslužný pracovník
		AST 2	Asistent pracujúci napr. ako: registratúrny pracovník; technický obslužný pracovník obslužný pracovník, pre informačné technológie obslužný pracovník,
		AST 1	Asistent pracujúci napr. ako: registratúrny pracovník; technický obslužný pracovník, obslužný pracovník pre informačné technológie, obslužný pracovník



ISBN 978-80-89244-19-5