

Държавната служба в България – предизвикателство или обреченост

Държавната служба в съвременните страни е сектор, чрез който се провежда държавната политика, осъществяват се стратегиите и ръководството на отделните обществени и държавни сектори, провежда се социалната политика на държавата, опазва се мира и сигурността на гражданите, набират се парични средства и пр. С други думи, чрез държавната служба, съвременната държава изпълнява своите договорености, свързани с т нар. обществен договор. В този смисъл, може да се каже, че докато съществува държавата, ще съществува и държавната служба. Ето защо, в настоящата разработка ще се акцентира не върху обречеността на службата, а върху някои предизвикателства, стоящи пред нея.

За държавния служител са характерни следните общи черти:

- наличие на постоянна щатна длъжност на лицето в апарата на държавната администрация, за която той/тя получава заплата от държавния бюджет;

- реализиране на публични властнически правомощия от лицето, чрез които се постигат държавни цели, извършват се материално - технически дейности и се издават юридически актове от името на държавни органи;

- наличие на субординационна зависимост между лицето и съответни държавни органи по неговото назначение.

Наред с това обаче, държавния служител следва да:

-притежава съответната компетентност;

-да има познания и да ги прилага на практика свързани с етиката, морала и честността;

-да има призвание за осъществяване на обществен - заплатен труд.

В посочените по –горе критерии се крие предизвикателството пред държавните служители. На първо място, тези предизвикателства са свързани с уменията и знанията / компетентността/ на служителите. Тази компетентност се гарантира още с назначаването на служителите, при което се прилагат следните принципи:

- прозрачност - прилагане на ясни и точни критерии за оценка и процедурни правила за назначаване, професионално развитие и прекратяване на служебните правоотношения;

- публичност - обявяване на процедурите и механизмите за подбор и развитие в кариерата;

- конкурсно начало - осигуряване на обективност чрез отчитане на професионалните качества, опит и квалификация;

- забрана за дискриминация;

- равни възможности на всеки служител за развитие в кариерата;

- прилагане на мотивационни механизми за професионално развитие;

- централизирано планиране и управление на подбора и професионалната кариера.

Следва обаче да се посочи, че при неспазване на тези принципи се стига до:

- назначаване на некомпетентни служители;
- дискриминативни практики, основаващи се на пол или възраст;
- липса на програми за бъдещо обучение на служителите и пр.

Ето защо, основно предизвикателство – при това не само пред ръководството на държавните служители, но и пред самите тях стои стриктно спазване на посочените принципи, които пък от своя страна спомагат за повишаване на качеството на административния капацитет.

Друго предизвикателство пред държавните служители у нас е продължаващата реформа в сектора, структурирана както следва:

- хоризонтална административна реформа. Чрез нея се цели подобряване на общото качество на държавната служба във всички публични сфери. Държавната служба следва да се осъществява на принципа на кариерата, подкрепена от съответна законодателна рамка, която да защитава държавните служители от политическа намеса. Особен акцент се поставя на системите за заплащане и обучение на служителите от администрацията;

- вертикална административна реформа. Чрез нея се цели създаването на институции и улесняване на прилагането на европейското право в различни сектори на държавното управление. Все повече се налага практиката Европейската комисия да изисква планове за институционално изграждане за министерствата, агенциите и институциите, отговорни за хармонизиране и администрирането на европейското право в приоритетни според партньорствата за присъединяване сектори;

- координиране с европейските институции. Това предполага създаването на институционални структури, които да се трансформират в система за управление на отношенията с европейската администрация.

Предизвикателството при провеждане на посочените административни реформи е, че те не са основани на европейското право или на опита на предишно разширяване на Европейския съюз. Липсата на яснота и окончателност на европейските критерии за административен капацитет и честите промени в приоритетите на Европейската комисия създават проблем за държавните ръководители, които се опитват да оценят прогреса си в тази област.

Друго предизвикателство на държавната служба е контролът. Става въпрос за гражданския /обществен/ контрол.

Този контрол е важна действена форма за участието на гражданите в управлението на държавата и по-конкретно в дейността на органите и администрациите предоставящи публични услуги. Този контрол е съществен фактор за защита правата на гражданите.

Способите и процедурите предвидени в гражданския контрол върху дейността на публичната администрация са изключително важна гаранция за отстояване на законните интереси на лицата и техните организации, и за защита на техните права в сферата на административната дейност на държавата. Посредством предвидените от закона средства за контрол върху дейността на администрацията отделния гражданин е защитен от доминиращия авторитет на държавната администрация, който би могъл да доведе до своеволия, незаконни и неправилни действия, зсягащи законните му интереси и права.

В този смисъл, основно предизвикателство пред държавните служители е да популяризират мерките на гражданския контрол върху дейността на администрацията, така че, чрез прилагане на системите за този вид контрол да се даде възможност да се повиши качеството на административното обслужване.

