

ĽUDSKÝ KAPITÁL A RODOVÁ ROVNOSŤ VO VEREJNEJ SPRÁVE: PRENESENÝ VÝKON ŠTÁTNEJ SPRÁVY V STAVEBNOM SEKTORE V SR A ČR

HUMAN CAPITAL AND GENDER EQUALITY IN PUBLIC ADMINISTRATION: TRANSFERRED PERFORMANCE OF STATE ADMINISTRATION IN THE CONSTRUCTION SECTOR IN SLOVAKIA AND THE CZECH REPUBLIC

Eleonóra Marišová – Ivana Lichnerová

Abstract

Every state needs a superior public sector with educated human capital that can guarantee the provision of public services for the population. The main aim of the paper is to research the development of number of competent employees in the Czech and Slovak state and self-government structure with defining the requirements to perform the competence in the field of construction sector. Slovak public administration employed 416,000 employees in total, out of which 191,360 worked in the self-government in 2018. In the Czech public administration, there were 300,300 employees employed on the same date, out of which 94,895 employees worked in the self-government sector. Research in this area in the period 2014-2018 revealed that in Slovakia (SR) and Czech Republic (CR), the development of women's employment in self-government in the positions of mayors of municipalities has an upward trend. We analyze also the implementation of EU legislation on gender equality in the paper. Using the method of qualitative research conducted on a sample of municipalities located in the Nitra and Košice Region (SR) and in the Pardubice and Liberec Region (CR) in the period 2014-2018, we found out that especially small municipalities had a problem with reluctance of employees to perform competence in the field of construction regulations due to insufficient financial support provided by the respective state. However, the SR and CR budgetary rules stipulate their obligation to finance all transferred competencies, including the construction ones.

Key words: human capital, gender equality, public administration, competence, construction regulations

JEL Code: J24, H83, K38

Úvod

Personálne zabezpečenie orgánov verejnej správy, v zmysle rodovnej rovnosti, za posledné desaťročia prešlo zmenami. Spoločnosť vníma, že ženy sa postupne dostávajú na vedúce pozície. Maia et al. (2019) však aj napriek tomu konštatujú, že ich zastúpenie je stále limitované, čo by sa malo zmeniť, najmä z dôvodu takmer totožného číselného ekvivalentu mužov a žien vo svetovej poplácii.

V prvej kapitole nášho článku sa venujeme podstate obsadenia pozícií vo verejnej správe (konkrétne samospráve) kvalifikovaným ľudským kapitálom v rámci podmienok Slovenskej (SR) a Českej (ČR) republiky. Poukazujeme na vnímanie rodovej rovnosti z pozície EÚ a zároveň definujeme požiadavky, ktoré zákonná úprava v SR a ČR definuje pre výkon prenesenej kompetencie na úseku stavebného poriadku. Následne uvádzame cieľ a metodiku, prostredníctvom ktorých v tretej kapitole poukazujeme na vývoj počtu zamestnancov vo verejnej správe, konkrétne samospráve v podmienkach SR a ČR. V tejto kapitole vyjadrujeme zastúpenie žien zastávajúcich pozíciu „starostky obce“ v uvedených štátoch a na výberovom súbore obcí v rámci Nitrianskeho a Košického kraja (za SR) a Pardubického a Libereckého kraja (za ČR) definujeme neochotu „ľudského kapitálu“, z dôvodu nedostatočného finančného ohodnotenia, vykonávať kompetenciu na úseku stavebného poriadku. Záverečná časť sa opiera o potrebu prehodnotenia výkonu kompetencie na úseku stavebného poriadku a potrebu novej legislatívnej zmeny stavebného poriadku v SR.

1 Teoretické vnímanie danej problematiky

Kvalifikovaní zamestnanci vo verejnej správe sú základom jej dobrého fungovania.

Christensen et al. (2019) tvrdia, že kvalifikovaní zamestnanci, ktorí disponujú dostatočnou úrovňou ľudského kapitálu, lepšie znášajú spôsob a podstatu zapojenia sa do rôznych administratívnych procesov.

O úspechu rôznych podnikov či inštitúcií rozhoduje vysoká kvalita ľudského kapitálu, prostredníctvom ktorej dokážu dosahovať svoje ciele. (Mura – Švec, 2018)

Samosprávne jednotky, ktoré sú súčasťou verejnej správy, zamestnávajú ľudí, ktorí zabezpečujú vykonávanie rôznych originálnych a prenesených kompetencií. Pre výkon týchto kompetencií je potrebné, aby spĺňali určité kvalifikačné predpoklady, čoho názoru sú aj Šafránková a Šikýř (2019). Výnimkou nie sú ani zamestnanci stavebných úradov, ktorých náplň práce súvisí s kompetenciou, ktorá bola v podmienkach Slovenskej republiky (SR) v rámci procesu decentralizácie verejnej správy, zákonom č. 416/2001 Z. z. o prechode

niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky, zo štátnych orgánov presunutá na samosprávne jednotky.

Tu však vzniká otázka finančnej kompenzácie týchto zamestnancov za ich vykonanú prácu. Podľa Poóra et al. (2020) v podmienkach zamestnanosti vo verejnej správe SR ale aj ČR či ostatných štátoch tvoriacich spoločenstvo tzv. V4 rezonuje problém v ich odmeňovaní. Podľa spomínaných autorov sú zamestnanci štátov V4 horšie odmeňovaní za výkon svojej práce ako ich kolegovia z iných štátov Európskej únie (EÚ).

Zamestnanci vykonávajúci už spomínanú kompetenciu na úseku stavebného poriadku sú v rámci SR odmeňovaní z finančných prostriedkov, ktorých príjem samosprávnym jednotkám garantuje zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy v znení neskorších predpisov, resp. v ČR § 62 zákona č. 128/2000 Sb. o obciach, kde sa uvádza, že: „*Obce obdržia zo štátneho rozpočtu príspevok na plnenie úloh v prenesenej pôsobnosti*“.

V zmysle § 117 zákona č. 50/1976 Zb. – stavebný zákon v platnom znení, je definované, že stavebným úradom je obec. Obec má teda vo svojej kompetencii rozhodovať o postupoch súvisiacich s výkonom tejto prenesenej kompetencie. Konkrétne zabezpečovanie kompetencie je však v zmysle už spomenutého Stavebného zákona v platnom znení presne vymedzené kvalifikačnými predpokladmi na jeho zamestnanca.

Podľa § 2a Stavebného zákona v platnom znení, sa na zamestnanca stavebného úradu v SR kladie požiadavka na „vysokoškolské vzdelanie alebo bakalárske vzdelanie príslušného smeru a najmenej tri roky praxe v príslušnom odbore alebo stredoškolské vzdelanie príslušného smeru ukončené maturitou a najmenej päť rokov praxe v príslušnom odbore“, následne zamestnanec pre výkon svojej činnosti má povinnosť absolvovať „kvalifikačnú skúšku“.

Pokiaľ by sme výkon kompetencie na úseku stavebného poriadku porovnávali s ČR, ktorá taktiež prešla decentralizáciou kompetencií, výkon kompetencie na úseku stavebného poriadku, je na rozdiel od SR sústredená do sídiel obcí, ktoré boli definované prostredníctvom tzv. kategorizácie obcí, konkrétne k uvedenému prišlo prijatím zákona č. 314/2002 Sb. o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností. Na zamestnanca stavebného úradu sú taktiež kladené požiadavky stanovené platnou legislatívou, konkrétne v zmysle §13a zákona o územním plánování a stavebním řádu č. 183/2006 Sb. v platnom znení. V uvedenom zákone je presne definované, že fyzická osoba, ktorá vykonáva kompetenciu na úseku stavebného poriadku v ČR musí mať: vysokoškolské vzdelanie v magisterskom alebo bakalárskom stupni štúdia stavebného, architektonického alebo právneho

smeru alebo vyššie odborné vzdelanie v odbore stavebníctva a súčasne 2 ročnú prax v odbore resp. stredoškolské vzdelanie s maturitou v odbore stavebníctva a súčasne 3 ročnú prax v odbore. Český právny systém však povoľuje aj výnimku a to konkrétne, že kompetenciu môže zastávať aj osoba, ktorá dočasne (ale iba po dobu max. 18 mesiacov) nespĺňa tieto kvalifikačné požiadavky, avšak pracuje pod odborným vedením kvalifikovaného zamestnanca a pracuje na získaní potrebnej kvalifikácie.

Na jednej strane je možné vnímať kvalifikačné predpoklady ako obmedzovanie možnosti zamestnať sa na danej pozícii, avšak v podmienkach verejnej správy sú nevyhnutné.

Pozície vo verejnej správe - samospráve (vrátane výkonu kompetencie na úseku stavebného poriadku) sú v súčasnosti obsadzované rovnako mužmi ako ženami. Rodová rovnosť sa stala súčasťou každodenného života v spoločnosti.

V roku 2010 v rámci EÚ vznikol Európsky inštitút rodovej rovnosti, ktorého hlavnou činnosťou je uplatňovania rodovej rovnosti vo všetkých politikách EÚ a vnútroštátnych politikách cieľom znížiť rodovú diskrimináciu. (Gori et al., 2018)

Milner et al. (2020) definujú, že v rámci rodovej rovnosti ide o rovnaké práva, povinnosti a príležitosti žien, mužov, dievčat a chlapcov. Autori dokonca tvrdia, že od 90tych rokov Svetová banka začala sledovať pokrok v dosahovaní rovnosti pohlaví z hľadiska: ekonomického, politického a vzdelanostného.

Rovnosť medzi ženami a mužmi je jedným z cieľov Európskej únie. Od roku 1957 je súčasťou európskych zmlúv zásada, že muži a ženy by za rovnakú prácu mali dostávať rovnakú odmenu. Pre členské štáty EÚ bolo prijatých 13 európskych smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Tieto smernice zaručujú zásadu rovného zaobchádzania hlavne vo veciach súvisiacich s prístupom k zamestnaniu, pracovným postupom a pracovnými podmienkami či inými činnosťami.

V podmienkach SR a ČR sú tieto smernice priamo nadväznú na znenia ich príslušných antidiskriminačných zákonov.

V spoločnosti sa však napriek definovanej rovnosti pohlaví stále objavujú rozdiely. Čl. 4 bod 3 Európskej sociálnej charty (1996) uvádza, že muži aj ženy majú právo za svoju vykonanú prácu na rovnakú odmenu. V skutočnosti to však nie je úplne pravda, čo potvrdzuje aj Johnston (2019) na príklade odmeňovania žien vo verejnej správe vo Veľkej Británii.

Pracujúca žena v rámci štátov EÚ zarába v priemere o 15% menej ako muž. Uvedené je spôsobené najmä tým, že žena v rámci svojho fondu pracovného času často pracuje na polovičný úväzok resp. sa podieľa na neplatenej práci, do ktorej spadá: starostlivosť o deti či

práca v domácnosti. Taktiež, ako uvádzajú Dudić et al. (2020) do tejto skupiny patria aj ženy na materskej dovolenke, avšak tým v zmysle už spomínanej Európskej sociálnej Charty časť I., bod 8 im prináleží osobitná ochrana. Súčasne zdôrazňujeme, že v časti II., článku 4 Európskej sociálnej Charty sa uvádza povinnosť signatárskych štátov priznať mužom a ženám právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu.

2 Cieľ a metódy výskumu

Cieľom predkladaného článku je skúmanie a analýza počtu kvalifikovaných zamestnancov vo verejnej správe a samostatne v samospráve a definovanie požiadaviek na ľudský kapitál pre výkon kompetencie na úseku stavebného poriadku v podmienkach Slovenskej (SR) a Českej (ČR) republiky. V článku súčasne skúmame právnou analýzou stav implementácie EU legislatívy o rodovej rovnosti do legislatívy SR a ČR. Na skúmanie výkonu prenesených kompetencií v stavebnom sektore používame v článku metódu kvalitatívneho výskumu realizovaného riadenými rozhovormi so zástupcami stavebných úradov a to vo výberovom súbore obcí lokalizovaných v rámci Nitrianskeho a Košického kraja (SR) a v Pardubickom a Libereckom kraji (ČR) v období rokov 2014-2018. Túto metódu sme použili s cieľom zistiť:

- 1) dostatok požadovaných široko-specializovaných zamestnancov stavebných úradov
- 2) dostatočný štátny transfer finančných prostriedkov na vykonávanie kompetencie na úseku stavebného poriadku
- 3) dôvody spájania stavebných úradov (SR) a dopady kategorizácie obcí (ČR)
- 4) pravidelné školenia zamestnancov stavebných úradov

3 Výsledky a diskusia

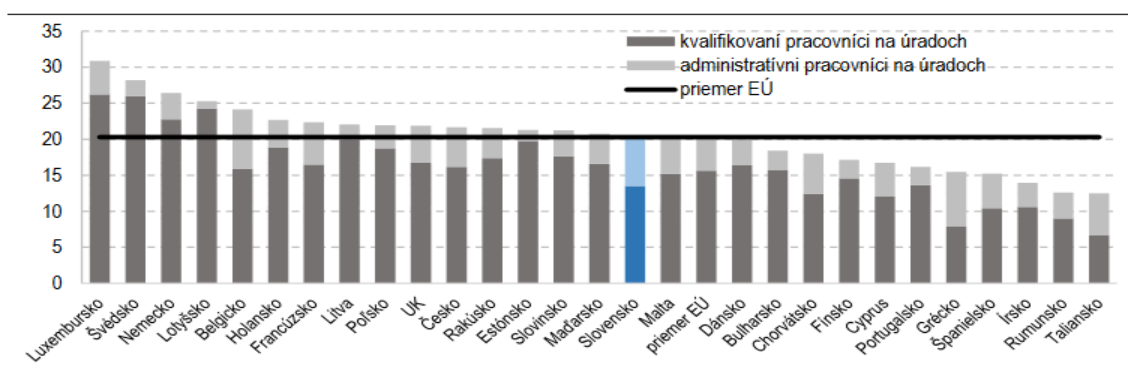
Počet zamestnancov vo verejnej správe sa každoročne mení v rámci všetkých štátov, bez výnimky nami analyzovanej Slovenskej a Českej republiky.

Štruktúra verejnej zamestnanosti v podmienkach SR k 31.12.2018 bola reprezentovaná 416 000 zamestnancami, v ČR 300 300. Z uvedeného celkového počtu bolo v SR 52% zamestnancov ústrednej štátnej správy, 46% (191 360 osôb) územnej samosprávy a 2% zamestnancov fondov zdravotného a sociálneho zabezpečenia. (Ministerstvo financií SR, 2020)

V ČR bolo k uvedenému dátumu zamestnancov verejnej správy spolu 300 300, pričom štátnej správy 205 405 (68,4%) a samosprávy 94 895 (31,6%). (Český statistický úrad, 2019)

Podľa Ministerstva financií SR (2020) sektor verejnej správy SR (vrátane samospráv) zamestnáva priemerný počet zamestnancov, ktorí využívajú svoj ľudský kapitál na zefektívnenie vykonávania verejných služieb. Na Slovensku, ako je uvedené v nasledujúcom obrázku 1, pracuje 20,5 úradníka na 1000 obyvateľov, čo je takmer totožné s priemerom EÚ, ktorý predstavuje 20,3 úradníka na 1000 obyvateľov. Tab. 1 súčasne zobrazuje aj situáciu s počtom úradníkov na 1000 obyvateľov v rámci ČR a zároveň aj ostatných štátov EÚ.

Tab. 1: Počet úradníkov verejného sektora na 1000 obyvateľov



Zdroj: Ministerstvo financií SR, 2020

Z uvedeného obrázku 1 je tiež možné identifikovať, že prevažná časť zamestnancov vo verejnej správe disponuje na výkon svojej činnosti kvalifikačnými predpokladmi, teda dostatkom ľudského kapitálu, ktorý sa v podmienkach verejnej správy vyžaduje.

V rámci realizácie nášho kvalitatívneho výskumu na výberovom súbore obcí Nitiranskeho a Košického kraja (za SR) a Pardubického a Libereckého kraja (za ČR), sme prostredníctvom realizácie riadených rozhovorov so zamestnancami stavebných úradov/resp. riadiacimi zamestnancami obcí, identifikovali nasledujúce závery:

Zamestnanci stavebných úradov či už v SR ale aj ČR sú toho názoru, že pri výkone kompetencie na úseku staveného poriadku je ľudský kapitál nezastupiteľným faktorom pre výkon tejto prenesenej kompetencie. Okrem zákonom požadovaných kritérií (ktoré uvádzame v časti kapitola 1) na zamestnanca stavebného úradu sme v rámci SR identifikovali názor, že právnické vzdelanie pre výkon tejto kompetencie je vítané. Uvedené potvrdila väčšina opýtaných zamestnancov stavebných úradov, pričom sa k danému priklonili aj zástupcovia

stavebných úradov za ČR. Tu nám však bolo deklarované, že vzniká problém neochoty potenciálnych zamestancov stavebných úradov, ktorí by mali právnické vzdelanie, vykonávať túto funkciu. Dôvodom ich neochoty je nedostatočné finančné ohodnotenie ich práce. Taktiež vzniká reálny problém, že najmä malé obce zo svojich zdrojov, finančných prostriedkov, ktoré získavajú zo štátu na financovanie prenesenej kompetencie na úseku stavebného poriadku, nedokážu pokryť mzdové náklady na ich zamestnancov.

Podobný problém bol v minulosti aj v rámci stavebných úradov/obcí v ČR, tam sa to vyriešilo ich kategorizáciou. V SR sa to v súčasnosti rieši takzvanou zmluvnou spoluprácou medzi obcami v zmysle § 20 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení. Obce navzájom spolupracujú, teda vytvárajú tzv. spoločné stavebné úrady, ktorých výkon zabezpečuje menší počet požadovaných kvalifikovaných zamestnancov, ktorých spoločne dokážu financovať. Vo všeobecnosti však je potrebné konštatovať, že často je aj tento počet nedostatočný. Žiaľ, z finančných dôvodov je nereálne prijať nového zamestnanca, aj keď by bol potrebný. Za SR uvedené potvrdilo 80% opýtaných stavebných úradov a za ČR 72%. Dotácie (najmä malým obciam v SR) často postačia iba na pokrytie časti režijných nákladov. Toto však nie je riešenie, ktoré vnímame efektívne pre SR aj do budúcnosti. V rámci nášho výskumu, okrem iného, navrhujeme na Slovensku, zmenu legislatívneho rámca určovania sídiel stavebných úradov. Výkon tejto kompetencie by zabezpečovali len zákonom stanovené sídla obcí, ktoré by to finančne a personálne dokázali.

Aj napriek tomu, že výkon stavebnej kompetencie v ČR v minulosti prešiel reformou (kategorizáciou), z ktorej by sme mohli usúdiť, že by mala efektívne vplývať na jej výkon, v určitých prípadoch dochádza k opaku. Prostredníctvom už spomínaného kvalitatívneho výskumu realizovaného v rámci Pardubického a Libereckého kraja (v ČR) môžeme konštatovať, že aj napriek tomu, že došlo ku kategorizácii obcí, na mnohých stavebných úradoch ešte stále vznikajú problémy. Súčasní zamestanci sú názoru, že pre výkon tejto kompetencie ich je neustále málo, resp. na úradoch často pracuje prevažne menej kvalifikovaných zamestnancov, ako tých, čo majú odbornú kvalifikáciu.

Táto situácia podľa nich smeruje k navýšeniu počtov kvalifikovanej pracovnej sily na stavebných úradoch, riešenie tejto otázky je však limitujúce finančnými prostriedkami, ktorými stavebné úrady disponujú. Zamestnanci sa vyjadrili aj k tomu, že ľudský kapitál pre výkon tejto kompetencie je potrebné neustále „aktualizovať“, čo súvisí s realizáciou rôznych foriem odborného vzdelávania, školení, tých je však podľa názoru viacerých zamestnancov, doposiaľ realizovaných málo. K uvedenému sa najmä vyjadrili zástupcovia stavebných

úradov za ČR, avšak súčasne vyjadrili k uvedenému kladné stanovisko aj zástupcovia stavebných úradov za SR.

Kvalitatívneho výskumu sa za SR - výberový súbor obcí Nitrianskeho (NR) a Košického kraja (KE), - spolu 815 obcí zúčastnilo 54,72% opýtaných obcí - súčasných sídiel spoločných a samostatných stavebných úradov (58 stavebných úradov zo 106 dotazovaných stavebných úradov).

Za ČR - Pardubický (PE) a Liberecký kraj (LC), pod ktoré spadá celkovo 77 sídiel stavebných úradov – Liberecký kraj 35 a Pardubický kraj 42 (v zmysle kategorizácie obcí) sme realizovali kvalitatívny výskum vo všetkých (100%).

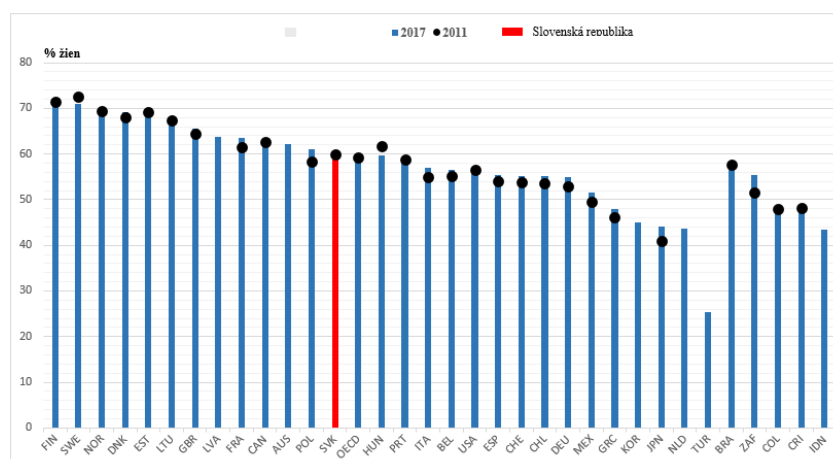
Okrem už uvedeného sa v rámci článku zaoberáme aj postavením žien na vrcholných pozíciách vo verejnej správe (VS).

Podľa OECD (2017) je rovnaké zastúpenie žien ako mužov dôležitým ukazovateľom pokroku budovania inkluzívnej pracovnej sily. Ak je rozmanitosť riadená efektívne, pomáha rozširovať množstvo talentov, ktoré sú k dispozícii, aby prispeli k výkonu organizácie. Rozmanitosť názorov a skúseností v organizáciách verejného sektora môže viesť k politikám a službám, ktoré lepšie odrážajú potreby občanov. Na najvyšších úrovniach je rodová rovnosť dôležitým ukazovateľom úlohy, ktorú ženy zohrávajú v rozhodovacích procesoch a pri tvorbe politiky.

Pre členské štáty EÚ bolo prijatých 13 európskych smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Táto legislatíva je začlenená do vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov. SR ich implementovala do antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. a ČR zákonom č. 198/2009 Sb. – antidiskriminační zákon v platnom znení.

Nasledujúci Tab. 2 zobrazuje rodovnú rovnosť zamestnanosti vo VS podľa posledných aktualizovaných údajov OECD (2019), kde môžeme vidieť aj pozíciu SR v porovnaní s ostatnými štátmi, ktoré sú súčasťou tohoto spoločenstva.

Tab. 2 Rodová rovnosť v zamestnanosti vo verejnom sektore za roky 2011 a 2017



Zdroj: OECD, 2019

Nakoľko sa v článku venujeme problematike verejnej správy z pohľadu samosprávy, tak v rámci rodovej rovnosti je pre nás prvoradé skúmanie vývoja počtu primátorov/primátoriek/starostov/starostiek v rámci samosprávnych jednotiek.

Podľa údajov Štatistického úradu SR je možné konštatovať, že posty spomenutých volených orgánov zastávajú v prevahe muži, aj napriek tomu, že podiel žien sa v roku 2018 oproti roku 2012 (podľa posledných dostupných údajov) mierne zvýšil (nárast o 2,6%), čo je možné identifikovať aj z nasledujúcej tabuľky 1.

Tabuľka 1 Vybrané ukazovatele rodovej rovnosti v SR (vývoj od roku 2012 – 2018)

Ukazovateľ rodovej rovnosti	Pohlavie	Rok						
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Politická participácia na európskej úrovni (Európsky parlament), v %	ženy	38,5	38,5	23,1	23,1	30,8	30,8	30,8
	muži	61,5	61,5	76,9	76,9	69,2	69,2	69,2
Politická participácia na národnej úrovni (národný parlament) v %	ženy	16,0	16,0	16,0	19,3	19,3	19,3	20,0
	muži	84,0	84,0	84,0	80,7	80,7	80,7	80,0
Politická participácia vo vedení regionálnych zastupiteľstiev (krajské zastupiteľstvá), v %	ženy	15,4	15,7	15,7	15,7	15,7	13,9	13,9
	muži	84,6	84,3	84,3	84,3	84,3	86,1	86,1
Politická participácia vo vedení miest a obcí (primátori/-ky a starostovia/-tky) v %	ženy	22,9	23,3	23,3	23,5	23,5	23,5	25,5
	muži	77,1	76,7	76,7	76,5	76,5	76,5	74,5

Zdroj: Štatistický úrad SR, 2020

Tabuľka 1 vyjadruje okrem vývoja počtu primátorov/primátoriek/starostov/starostiek aj iné ukazovatele rodovej rovnosti, ktoré je potrebné vnímať, nakoľko sa stávajú súčasťou spoločenského života.

Vo vývoji rodovej rovnosti za roky 2012-2018 môžeme konštatovať, že podiel žien vo vedení miest a obcí SR v priemere ročne dosahoval hodnotu 23,36%.

Uvedený údaj sme porovnali s údajom za ČR, kde táto hodnota dosahovala 16% podielu žien na vedúcej pozícii primátorky/starostky.

Záver

Ľudský kapitál je neodmysliteľnou súčasťou fungovania verejnej správy. SR a ČR ako signatárske štáty Európskej sociálnej charty prijali legislatívu vo forme antidiskriminačných zákonov - zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou, v znení neskorších predpisov v SR a v ČR zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací platnom znení. Tieto zákony majú v SR a ČR zabezpečiť rovnaké postavenie mužov a žien v pracovnom a sociálnom prostredí a ich odmeňovanie. Zamestnanec verejnej správy pre výkon svojej činnosti musí spĺňať rôzne kvalifikačné predpoklady (v závislosti od výkonu svojej pozície).

Prostredníctvom dostupných zdrojov a realizovaného kvalitatívneho výskumu, v rámci článku, kladieme dôraz na analýzu vykonávania prenesenej kompetencie na úseku stavebného poriadku. Pre výkon tejto kompetencie musí zamestnanec spĺňať predpoklady v zmysle platnej legislatívy.

Už so spomínaného výskumu môžeme konštatovať, že okrem zákonom stanovených požiadaviek na zamestnanca stavebného úradu v rámci SR a ČR je pre výkon kompetencie vítané právnické vzdelanie. Tu však vzniká problém mzdovej kompenzácie takéhoto zamestnanca. Všetko súvisí s nedostatočnou finančnou základňou obcí, ktorým sú zo štátu alokované finančné prostriedky na výkon prenesenej kompetencie na úseku stavebného poriadku. Žiaľ, z finančných dôvodov je nereálne prijať nového zamestnanca, aj keď by bol potrebný. Za SR uvedené potvrdilo 80% opýtaných stavebných úradov a za ČR 72%. Nedostatočné finančné zdroje zo štátneho rozpočtu potvrdili v SR všetky opýtané stavebné úrady. Skutočnosť, že na úradoch často pracuje prevažne menej kvalifikovaných zamestnancov, ako tých, čo majú odbornú kvalifikáciu, v ČR potvrdila väčšina opýtaných skúmanej vzorky v PE a LC. Títo zamestnanci by zároveň uvítali pravidelné školenia pre výkon kompetencie na úseku stavebného poriadku.

Problém vykonávania stavebných kompetencií bol čiastočne v rámci ČR vyriešený tzv. kategorizáciou obcí, no v podmienkach SR je stále otvorený. Riešenie v rámci SR vidíme v novelizácii stavebného zákona, ktorý by presne vymedzoval obce, ktoré sa stanú zákonom stanovenými sídlami stavebných úradov a dokážu túto kompetenciu finančne a personálne zabezpečiť. Tým by sa predišlo chaotickému spájaniu stavebných úradov, ktoré umožňuje § 20 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení.

Referencie

- Dudić, Z., Dudić, B., Agbaba, B. (2020). Analysis of the European Social Charter and its importance for the protection of selected groups of working women. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 3 (1), 7-20. <http://doi.org/10.33382/cejllpm.2020.04.01>
- Christensen, J., Aarøe, L., Baekgaard, M., Herd, P., & Moynihan, D. (2019). Human Capital and Administrative Burden: The Role of Cognitive Resources in Citizen-State Interactions. Retrieved September 22, 2020, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13134>
- Český statistický úrad. (2019). Počet zamestnanců v odvětví Veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení je na úrovni roku 2004. Analýza. Retrieved September 22, 2020 from https://www.czso.cz/documents/10180/112535281/osa040519_analyza.pdf/40792d5b-0825-41a3-8aa9-7726deb04a23?version=1.2
- Európska sociálna charta. (1996). Retrieved September 22, 2020 from https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Eu_soc_charta_revidovana1996.pdf
- GORI, E., ROMOLINI, A., & FISSI, S. (2018.). Local Authorities' Policies for Disseminating Gender Equality. Evidence from Italy. Retrieved September 23, 2020, from <https://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/548/537>
- Johnston, K. (2019) Women in public policy and public administration?, *Public Money & Management*, 39:3, 155-165, DOI: [10.1080/09540962.2018.1534421](https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1534421)
- Maia, A., Cardoso, V., Freitas, A., Rebouças, S., & Guimarães, D. (2019). Female Participation in Administration and Accounting Research in Brazil. Retrieved September 21, 2020, from <https://www.revistacgg.org/contabil/article/view/2063>
- Milner, A., Scovelle, A., Hewitt, B., Maheen, H., Ruppanner, L., & King, T. (2020). Shifts in gender equality and suicide: A panel study of changes over time in 87 countries. *Journal of Affective*

- Disorders. 276 (1), 459-500. Retrieved September 23, 2020, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165032720325507>
- Ministerstvo financi SR (2020). Zamestnanosť a mzdy vo verejnej správe. Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe Záverečná správa. Retrieved September 23, 2020, from <https://www.mfsr.sk/sk/financie/hodnota-za-peniaze/revizia-vydavkov/zamestnanost-mzdy-vo-verejnej-sprave/>
file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/mzdy_zaverecna_20200305-1.pdf
- Mura, L., Švec, M. (2018). HUMAN RESOURCES IN PUBLIC AND PRIVATE SECTOR: A COMPARATIVE STUDY OF SLOVAKIA. Retrieved September 23, 2020, from <https://relik.vse.cz/2017/download/pdf/95-Mura-Ladislav-paper.pdf>
- OECD (2017), *Government at a Glance 2017*, OECD Publishing, Paris, Retrieved September 22, 2020 from https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en.
- OECD (2019), *Government at a Glance 2019*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>.
- Poór, J., Engle, A.D., Ádám Kovács, Á., Albrychiewicz-Slocinska, A., Caha, Z., Kumpikaite-Valiuniene, V., Horbulák, Z. (2020). Initial findings for labour markets in the Czech republic, Hungary, Poland and Slovakia. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 3 (1), 46-59. Retrieved September 21, 2020 from <http://doi.org/10.33382/cejllpm.2020.04.04>
- Šafránková, J. M. – Šikýř, M. (2019). *PRINCIPLES OF PEOPLE MANAGEMENT IN PUBLIC ADMINISTRATION*. Praha: Vysoká škola regionálního rozvoje a Bankovní institut – AMBIS. Retrieved September 20, 2020 from <http://www.regionálnírozvoj.eu/201901/principles-people-management-public-administration>
- Štatistický úrad SR, (2020). Vybrané ukazovatele rodovej rovnosti - Verejný život a rozhodovanie Retrieved September 22, 2020 from http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/ra1008rs/v_ra1008rs_00_00_00_sk

Kontakt

prof. JUDr. Eleonóra Marišová, PhD.

Slovak University of Agriculture in Nitra

Faculty of European Studies and Regional Development

Tr. A. Hlinku 2, 949 76 Nitra

eleonora.marigova@uniag.sk

Ing. Ivana Lichnerová

Slovak University of Agriculture in Nitra

Faculty of European Studies and Regional Development

Tr. A. Hlinku 2, 949 76 Nitra

xlichnerovai@is.uniag.sk