

VYBRANÉ ASPEKTY ORGANIZÁCIE A RIADENIA EURÓPSKEJ KOMISIE V OBLASTI VZDELÁVANIA A KULTÚRY

SELECTED ASPECTS OF MANAGEMENT OF EUROPEAN COMMISSION IN THE AREA OF EDUCATION AND CULTURE

ŠUPLATA Marian

Abstrakt (SJ)

Predložený príspevok má dva hlavné ciele: Po prvé: analyzovať a objasniť vybrané poznatky o organizácii a riadení kabinetu eurokomisára. Po druhé analyzovať vybrané poznatky o organizácii a riadení generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru. Európska komisia, ktorej dôležitou súčasťou sú aj uvedené útvary je v súčasnosti - z pohľadu právomocí – kľúčovou inštitúciou v rozhodovacích procesoch v inštitucionálnom rámci Európskej únie. Jej vykonávanie mandátu, či už je vnímané viac pozitívne, alebo skôr naopak, sa priamo dotýka života viac ako 500 milióna obyvateľov Európy. Aj z tohto dôvodu považujeme za potrebné pokúšať sa priniesť viac svetla poznania do ich fungovania.

Abstract (AJ)

The objective of the paper is twofold. First: to analyze and explain selected knowledge about organization and management of the Cabinet of a Member of the European Commission. Secondly to analyze selected knowledge on organization and management of Directorate General for Education and Culture. The European Commission to which the both above mentioned units belong, is the key decision maker in institutional framework of the European Union. The execution of mandate of the Commission, no matter whether we perceive it more positively or the opposite, is directly affecting lives of more than 500 million Europeans. This is also why we consider it important to make an effort in explaining its functioning.

ÚVOD

Ústredným poslaním predloženého príspevku je analyzovať a objasniť vybrané poznatky o organizácii a riadení kabinetu eurokomisára pre vzdelávanie, odbornú prípravu, kultúru a mládež. Európska komisia, ktorej súčasťou aj tento útvar je totiž - z pohľadu právomocí – nepochybne kľúčovou inštitúciou v rozhodovacích procesoch v inštitucionálnom rámci Európskej únie. Systém riadenia v Európskej komisii má svoje špecifiká, z ktorých mnohé nie sú – vedecko-akademickej, odbornej ani verejnej obci dostatočne známe. Význam akútnej potreby sa uvedenou problematikou zaoberať je podčiarknutý skutočnosťou, že rozhodnutia, ktoré týždenne prijíma táto inštitúcia majú veľmi konkrétny a praktický dopad na dennodenný život viac ako pol miliardy občanov žijúcich vo vnútri EÚ, ale aj na ľudí žijúcich v okolitom svete. Tieto vzťahy sa dotýkajú v podstatnej miere ekonomiky a viacerých s ňou súvisiacich významných sektorov, ako sú energetika, doprava, priemysel, podnikanie, obchod, vnútorný trh, služby, dane, štatistika, colná únia, finančné plánovanie a rozpočet, regionálna politika,

poľnohospodárstvo, ale aj zamestnanosti, sociálnych záležitostí, vzdelávania a ďalších, ktoré sú rovnako, ako uvedené oblasti súčasťou portfólii právomocí 28 členov Európskej komisie (ďalej len „eurokomisár(i)“).

Navyše publikácia, ktorá by sa do hĺbky zaoberala organizáciou a riadením medzinárodnej nadnárodnej organizácie - s detailným záberom v danom špecializovanom priestore, doteraz vo vedeckej obci chýbala a to nielen v slovenskom, ale aj v európskom a svetovom kontexte.

Základným východiskom pre spracovanie predloženej publikácie boli predovšetkým takmer šesťročné empirické skúsenosti autora v decíznej sfére v Európskej komisii, ako aj viacročná profesionálna skúsenosť v diplomatických službách SR, počas prístupového procesu SR do EÚ. Pri analýze boli využité interné materiály a zdroje Európskej komisie.

Vzhľadom na záber, nie je možné sa vyhnúť interdisciplinárnemu prístupu, t. j. využitiu poznatkov nielen z manažmentu – ako východiskovej vednej disciplíny, ale aj ekonómie, politológie, práva, či verejnej správy. Domnievame sa totiž, že iba takéto poňatie môže skúmanú problematiku výstižnejšie obsiahnuť.

Na aktuálnu podobu projektu Európskej únie, jej inštitúcie, ich prínos, spôsob organizácie, riadenie a ďalšie perspektívy je možné mať rôzne názory, apriori kriticky nadstavený pohľad nevynímajúc. V každom prípade, v záujme zachovať prakticky najkonštruktívnejší prístup, je potrebné sa pokúšať uvedeným fenoménom prinajmenšom porozumieť. A práve tento cieľ má predložená publikácia napomôcť.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

Vzhľadom na šírku problematiky nie je možné sa vyhnúť interdisciplinárnemu prístupu. Téma zahŕňa poznatky nielen z manažmentu – ako východiskovej vednej disciplíny, ale aj z ekonómie, práva, politológie, či verejnej správy. Domnievame sa totiž, že iba multidisciplinárne poňatie problematiky ju môže plnšie a výstižnejšie obsiahnuť.

Základný rámec fungovania inštitúcie EÚ je vymedzený právne. Právomoci inštitúcie EÚ, vrátane Európskej komisie sú zakotvené v konsolidovanej zmluve o EÚ, ktorá explicitne stanovuje že: Európska komisia „*podporuje všeobecný záujem Únie a na tento účel sa ujíma vhodných iniciatív. Zabezpečuje uplatňovanie zmlúv, ako aj opatrení prijatých inštitúciami na ich základe. Dohliada na uplatňovanie práva Únie pod kontrolou Súdného dvora Európskej únie. Plní rozpočet a riadi programy. Vykonáva koordinačné, výkonné a riadiace funkcie v súlade s podmienkami ustanovenými v zmluvách. S výnimkou spoločnej zahraničnej a bezpečnostnej politiky a iných prípadov ustanovených v zmluvách zabezpečuje zastupovanie Únie navonok. Dáva iniciatívy na ročné a viacročné programovanie Únie v snahe dosiahnuť medziinštitucionálne dohody*“¹. Komisia má päťročné funkčné obdobie. Členovia Komisie sú podľa zmlúv vybraní „*na základe ich celkových schopností a ich európskej angažovanosti spomedzi osôb, ktoré poskytujú záruky úplnej nezávislosti*“².

Od Komisie sa teda, pri vykonávaní jej úloh, očakáva úplnú nezávislosť. „*Členovia Komisie nesmú žiadať ani prijímať pokyny od žiadnej vlády, inštitúcie, orgánu, úradu alebo agentúry. Musia sa zdržať akéhokoľvek konania, ktoré je nezlučiteľné s ich funkciou alebo plnením ich*

¹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/sk/08/st06/st06655-re07.sk08.pdf>, vid' článok 17.

² Tamtiež.

úloh. Komisia vymenovaná medzi nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy a 31. októbrom 2014 sa skladá z jedného štátneho príslušníka za každý členský štát vrátane jej predsedu a vysokého predstaviteľa Únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku, ktorý je jedným z jej podpredsedov. Od 1. novembra 2014 sa Komisia skladá z takého počtu členov vrátane jej predsedu a vysokého predstaviteľa Únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku, ktorý zodpovedá dvom tretinám počtu členských štátov, pokiaľ Európska rada nerozhodne jednomyselne o zmene tohto počtu³“.

Členovia Komisie sú vybraní spomedzi štátnych príslušníkov členských štátov na základe systému rotácie medzi členskými štátmi, ktorý umožňuje zohľadniť demografické a geografické spektrum všetkých členských štátov. Tento systém zavedie jednomyselne Európska rada v súlade s článkom 244 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

Pojem „manažment“, nemá jednotnú definíciu. Za jednu z najvýstižnejších definícií považujeme definíciu Mary Parker Folletovej: že ide o „umenie dosiahnuť stanovený cieľ prostredníctvom (iných) ľudí“. („getting things done through others.“).

Organizovanie je „základná funkcia manažmentu, obsahom ktorej je tvorba a zdokonaľovanie organizačnej štruktúry organizácie“ (Rudy, 2010, s. 122).

Ak hovoríme o „manažmente“ alebo „riadení“, niekedy sa stretávame s prístupmi, ktoré tento pojem stotožňujú výlučne s pojmom „podnikový manažment“ či „riadenie podniku“. Drucker to považuje za omyl a zdôrazňuje, že „podnikový manažment je iba jedným z dielčích odborov všeobecného manažmentu a od riadenia inej organizácie sa v zásade nelíši o nič viac ako jedno psie plemeno od druhého.“ (Drucker, 1999, s. 16). A pripomína, že prvá konferencia o riadení, ktorá sa konala v Prahe v roku 1922, nebola organizovaná podnikovou sférou, ale vtedajším ministrom obchodu USA Herbertom Hooverom v spolupráci s prvým predzidentom ČSR Tomášom G. Masarykom. Taktiež jedna zo zakladateľiek manažmentu ako vedy Mary Parker-Follettová, ktorá pôsobila približne v rovnakom čase nikdy nerozlišovala medzi riadením podnikových a nepodnikových organizácií, ale hovorila jednoducho o „riadení organizácii“, pre ktoré platia rovnaké princípy⁴.

Za „inú“ organizáciu teda v tomto prípade považujeme Európsku komisiu, ktorá je predmetom nášho skúmania. Táto inštitúcia má svoje významné špecifika. Nemožno však poprieť, že podobne ako v súkromných, či iných organizáciách, sa vyskytujú prvky riadenia, napríklad:

Podobne, ako v iných oblastiach, kde je manažment vykonávaný ako profesia, aj v decíznej sfére Európskej komisie jednotliví manažéri vykonávajú nasledovné *manažérske funkcie*:

Plánovanie, Organizovanie, Vedenie, Kontrolovanie, Rozhodovanie, Komunikovanie, Motivovanie.

Podobne manažéri v Európskej komisii vykonávajú klasické *manažérske role*⁵:

Interpersonálne: Reprezentant, Líder, Styčný dôstojník (Liaison).

Informačné: Nervové centrum, Šíriteľ informácií, Hovorca.

Rozhodovacie: Podnikateľ, Riešiteľ konfliktov, Alokátor zdrojov, Vyjednávač.

³ Tamtiež.

⁴ Tamtiež.

⁵ Porovnaj Henry Mintzberg, „Managerial Workd: Analysis from Observation,“ Management Science, 18 (October 1971). B97 – B110.

2 VYBRANÉ ASPEKTY ORGANIZÁCIE A RIADENIA KABINETU EUROKOMISÁRA

Európska komisia možno považovať za inštitúciu, pozostávajúcu z:

1. členov Európskej komisie – tzv. komisárov (momentálne v počte 28), ktorí prijímajú spoločné (kolektívne) rozhodnutia;
2. úradníkov Európskej komisie, ktorých úlohou má byť zastupovať celú komunitu štátov EÚ.

Komisia má z hľadiska právomoci v rámci inštitúcie EÚ rozhodujúce postavenie. Má v rukách kľúčové kompetencie, t.j.:

1. navrhovať legislatívu EÚ (ako jediná inštitúcia vôbec);
2. implementovať politiky EÚ;
3. riadiť rozpočet EÚ;
4. kontrolovať správne dodržiavanie aplikácie legislatívy EÚ.

Článok 249 Zmluvy o EÚ Komisiu zaväzuje prijať vlastný rokovací poriadok a zabezpečenie funkčného fungovania svojich jednotlivých útvarov.

Rokovací poriadok Európskej komisie sa skladá z 29 článkov. Upravuje fungovanie administratívnej a procedurálnej organizácie Komisie, jej rozhodovacie procedúry. Zahŕňa ustanovenia o bezpečnosti a o prístupe k dokumentom.

Komisia vystupuje jednotne ako “kolégium” a postupuje v súlade so usmerneniami, ktoré vydáva predseda Komisie. Princíp kolektívneho rozhodovania je založený jednak na participácii všetkých členov Komisie na stretnutiach a predovšetkým na rozhodovaní kolégia. Zodpovednosť členov kolégia je kolektívna, spoločná.

Komisia si pre priebeh svojich politík stanovuje *viacročné strategické ciele*, svoju politickú stratégiu a prijíma svoj ročný pracovný program (Annual Work Programme), ktorý je v súlade s politickými usmerneniami predsedu.

Podobne ako akákoľvek ďalšia organizácia, aj Európska komisia potrebuje na výkon svojich činností manažment a manažérov. *Za manažérov v Európskej komisii môžeme považovať nasledovné pozície:*

- Na úrovni Kolégia, t. j. predseda, podpredsedovia, eurokomisári – sú politickými nominantmi;
- Na úrovni *Generálneho sekretariátu* Komisie – t. j. generálni tajomníci, jeho zástupcovia, riaditelia, vedúci kabinetov, zástupcovia vedúcich kabinetov;
- Na úrovni *kabinetov* eurokomisárov, t. j. vedúci kabinetov, zástupcovia vedúcich kabinetov, členovia kabinetov – sú nominantmi komisára, resp. vedúceho kabinetu;
- Na úrovni *generálneho riaditeľstva*, t. j. generálni riaditelia, ich zástupcovia, riaditelia, vedúci oddelení, vedúci sektorov.

Jadrom všetkých kľúčových rozhodnutí v Európskej komisii je *Kolégium*, ktoré sa skladá z predsedu Komisie, podpredsedov a z jednotlivých eurokomisárov⁶. Rámec činností, ktoré Kolégium vykonáva vymedzujú zmluvy o ES, resp. o EÚ. Zjednodušene povedané ide predovšetkým o nasledovné činnosti:

Kabinet eurokomisára napomáha členovi Európskej komisie (ďalej len eurokomisár) pri výkone jeho mandátu. Hlavným poslaním kabinetu je byť akýmsi sprostredkovateľom medzi komisárom a Kolégiom na jednej strane a medzi jemu podriadenými generálnymi riaditeľstvami. Kabinety teda napomáhajú prepájanie politického prostredia s výkonným prostredím, zabezpečujúcim kreovanie, praktickú realizáciu a implementáciu rozhodnutí Kolégia.

Z hľadiska predchádzajúcich skúseností - najtypickejší členovia kabinetu eurokomisára sú napr.: dlhoroční zamestnanci Komisie, diplomati (osobitne so skúsenosťou na Stálom zastúpení v Bruseli), či dokonca členovia politických strán, resp. frakcii Európskeho parlamentu. V praxi je kabinet zvyčajne zmiešaný aspoň z jedného zástupcu zo všetkých uvedených skupín, nakoľko všetky tieto skúsenosti majú pri praktickom vykonávaní mandátu komisára dôležité miesto a opodstatnenie.

Kabinet komisára realizuje svoju činnosť prostredníctvom:

- Účasti na prípravných stretnutiach kolégia komisárov (tzv. „Special Chefs Meetings“ na úrovni členov kabinetu a tzv. stretnutia „HEBDO“ na úrovni vedúcich kabinetov.)
- Kontaktu s príslušným generálnym riaditeľstvom. Tu platí zásada, že s generálnym riaditeľstvom, ktoré spadá pod riadenie kabinetu, príslušní členovia kabinetu komunikujú priamo. Pokiaľ ide o komunikáciu s ostatnými generálnymi riaditeľstvami, každá oficiálna komunikácia sa realizuje prostredníctvom príslušného generálneho riaditeľstva, resp. s jeho vedomím.
- *Interných* koordinačných stretnutí na úrovni kabinetu (s komisárom, alebo bez komisára). Konajú sa minimálne trikrát týždenne, v prípade niektorých kabinetov aj denne. Ich predmetom je predovšetkým príprava vedúceho kabinetu a komisára na týždenné zasadnutie kolégia, ale aj opačne – debriefing komisára (informácie z kolégia), ktorý môže byť ukončený zadaním úloh pre jednotlivých členov kabinetu.

Kabinet skladá z ľudí, ktorý už predtým pracovali v Európskej komisii (tzv. „officials“ a z tých, ktorí prišli do Európskej komisie špeciálne na výkon práce v kabinete z iných inštitúcií (tzv. „temporary agents“). Prvá skupina je do kabinetu uvoľnená ich generálnymi riaditeľstvami. Druhú skupinu môžu obsadiť aj ľudia, ktorí predtým v Európskej komisii nepracovali.

Pokiaľ ide zloženie z hľadiska počtu členov kabinetu, ktorý majú pracovný pomer na dobu neurčitú (tzv. „officials“) majú v ňom byť zastúpení nie menej ako traja členovia⁷.

⁶ K 1. 7. 2013 malo Kolégium 28 eurokomisárov. Posledným z nich sa stal po vstupe Chorvátska do EÚ Neven Mimica.

⁷ Od 1. mája 2004 do 31. októbra 2006 mohli kabinety nových členských krajín, vrátane SR, využiť výnimku mať o jedného člena kabinetu v dočasnej pozícii („temporary agent“) viac ako kabinety z iných členských krajín. Bolo to spôsobené nedostatočným počtom zamestnancov nových členských krajín so statusom trvalých zamestnancov Komisie z dôvodu v tom čase nedokončených výberových konaní.

Pravidlá umožňujú navýšiť počet AD postov, výmenou za pozíciu asistenta (AST), za predpokladu, že nie je prekročený celkový limit na počet členov kabinetu. V praxi túto možnosť využíva takmer každý kabinet. Spolu má kabinet šesť až sedem AD postov.

Zostavovanie kabinetov sú upravené pravidlami (Code of Conduct), ktoré vydáva predseda komisie.

Dočasní zamestnanci kabinetu („temporary agents“) majú formálne pracovnú zmluvu na dobu neurčitú⁸, ale v praxi ich funkčné zaradenie je viazané na mandát eurokomisára. To, samozrejme, nevylučuje (a stáva sa to pomerne často), že dočasní zamestnanci si nájdu iné dočasné trvalé uplatnenie v Komisii. Typickým príkladom je napríklad post vedúceho kabinetu, ktoré ďalší možný kariérny postup je, podľa individuálnej seniority, post riaditeľa, alebo generálneho riaditeľa na jednom z generálnych riaditeľstiev Komisie.

Pokiaľ ide o počet *národností*, kabinety musia byť zložené najmenej zo zástupcov troch členských krajín. V praxi býva tento počet prekročený. Nie je výnimkou, v kabinetoch je zastúpených aj 8-9 národností.

Celkový počet manažérskych pozícií v AD kategórii je teda nasledovný:

- Vedúci kabinetu - „Head of Cabinet“ (1 osoba) – zodpovedá za riadenie celého kabinetu (členovia kabinetu, asistenti, sekretárky, vodiči, archivári);
- Zástupca vedúceho kabinetu - „Deputy Head of Cabinet“ (1 osoba) – zastupuje vedúceho kabinetu.
- Členovia kabinetu - „Members of Cabinet“ (4-5 osôb) – zodpovedajú za manažment komisárovho portfólia.
- Osobný asistent komisára (1 osoba) – môže mať oprávnenie, podľa rozhodnutia komisára / vedúceho kabinetu, vykonávať rovnaké manažérske funkcie ako členovia kabinetu.

3 VYBRANÉ ASPEKTY ORGANIZÁCIE A RIADENIA GENERÁLNEHO RIADITEĽSTVA EK PRE VZDELÁVANIE A KULTÚRU

Za objekt našej analýzy sme si z dôvodu konkrétnej niekoľťoročnej pracovnej skúsenosti s prostredím zvolili generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru GR VaK, ktoré zároveň môže slúžiť ako vhodná vzorka riadiacej jednotky v Európskej komisii, vyznačujúca sa vysokým stupňom autonómie. Má približne 560 trvalých zamestnancov a 88 dočasných zamestnancov. Na čele je generálny riaditeľ, ktorý má svojho zástupcu. Celkovo sa GR VaK pokrýva nasledovné časti portfólia Európskej komisie⁹

- vzdelávanie a odborná príprava, kultúra, mládež, občianska spoločnosť, šport
- ako aj služby Európskej komisie pre verejnosť (Program stáží; organizovanie návštev EK a riadenie knižnice EK.)

⁸ Odsek 2, pís. c CEOS.

⁹ podrobne viď tiež samostatný organigram: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/docs/organisation_en.pdf

Uvedené časti portfólia sú riadené šiestimi riaditeľmi, ktorí riadia nasledovné riaditeľstvá:

Tabuľka 1: Riaditeľstvá generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru

EAC.A	EAC.B	EAC.C	EAC.D	EAC.E	EAC.R
Európa 2020: Rozvoj politik a analýzy krajín	Vzdelávanie a odborná príprava	Vyššie vzdelávanie a a medzinárodné vzťahy	Mládež a šport	Kultúra a kreativita	Zdroje

Zdroj: Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru

Pod každé riaditeľstvo (tzv. „Directorate“) spadajú 4 oddelenia (tzv. „Units“), v prípade EAC.R je to 5 oddelení, nasledovne:

Tabuľka 2: Oddelenia generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru

Oddelenie	Portfólio aktivít oddelenia
EAC.A.1	Vzdelávanie a odborná príprava v stratégii Európa 2020;
EAC A.2	Analýza krajín;
EAC A.3	Kvalifikačné zručnosti a stratégie; Vzdelávanie a odborná príprava v Európe 2020; Politika viacjazyčnosti;
EAC A.4	Štatistiky, štúdie a prieskum.
EAC B.1	Školské vzdelávanie: Program „Comenius“;
EAC B.2	Odborná príprava a vzdelávanie dospelých. Programy „Leonardo da Vinci“ a „Gruntvig“;
EAC B.3	Koordináciu programu celoživotného vzdelávania (LLL);
EAC B.4	Koordinácia národných agentúr
EAC C.1	Vyššie vzdelávanie, agenda modernizácie, Program „Erasmus“;
EAC C.2	Vyššie vzdelávanie - inovácie a podnikanie, Európsky technologických inštitút
EAC C.3	Odborná výchova a mobilita výskumníkov. Program „Marie-Curie“;
EAC C.4	Medzinárodná spolupráca a programy. Program Jean Monnet.
EAC D.1	Mládež;
EAC D.2	Šport;
EAC D.3	Centrálne knižnica Európskej komisie;
EAC D.4	Úrad pre stáže.
EAC E.1	Kultúrna politika a medzikultúrny dialóg;
EAC E.2	Kreatívny Európsky program „Kultúra“;
EAC E.3	Kreatívny Európsky program „MEDIA“;
EAC E.4	Komunikácia a valorizácia.
EAC R.1	Ľudské zdroje;
EAC R.2	Plánovanie, rozpočet, dopadové štúdie a dohľad;
EAC R.3	Účtovníctvo a financie;
EAC R.4	Informatika.
EAC R.5	Logistika a správa dokumentov.

Zdroj: Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru

Na čele každého oddelenia je vedúci („Head of Unit“), ktorí, rovnako ako riaditelia majú svojich oficiálne menovaných zástupcov.

Tabuľka 3: Obsahovo sa Generálne riaditeľstvo (GR) sústreďuje na nasledovné oblasti činnosti (politiky)

VZDELÁVANIE	mobility; „modernizácia univerzít“; podpora rozvoja nových zručností pre vytváranie nových pracovných miest; „modernizácia škôl“; vzdelávanie a migrácia;
MLÁDEŽ	Program „Mládež v akcii“; dobrovoľníctvo;
KULTÚRA	Interkultúrny dialóg; Podpora interkultúrnych zručností; Podpora kultúry v rámci medzinárodných vzťahov EÚ.

Zdroj: Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru

Generálne riaditeľstvo má na svoju činnosť alokovaný rozpočet, schválený v rámci rozpočtu EÚ. V rokoch 2007-2013 bol rozpočet v uvedených programoch nasledovný:

Tabuľka 4: Rozpočet na aktivity EK v oblasti vzdelávania a kultúry v období 2007-2013

	Erasmus Mundus	Celoživotné vzdelávanie	Európsky technologický inštitút	Kultúra	Mládež v akcii	Európa pre občanov
Obdobie	2009-2013	2007-2013	2008-2013	2007-2013	2007-2013	2007-2013
Položka rozpočtu	1a	1a	1a	3b	3b	3b
Rozpočet (mil. eur)	494	6970	309	400	885	215

Zdroj: Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru EK

V novej finančnej perspektíve 2014-2020 je napríklad na program Erasmus+ (ktorý je v tabuľke najvýznamnejšou položkou kolónky „Celoživotného vzdelávania“, ale aj vôbec môže byť považovaný za najvýznamnejší a najúspešnejší program v oblasti vzdelávania) na roky 2014, resp. 2015 plánovaných 1466, resp. 1470 miliónov eur.

ZÁVER

Cieľom predloženého príspevku bolo zosumarizovať vybrané aspekty organizácie a riadenia v Európskej komisii. Analýza bola vykonaná na dvoch najvyšších úrovniach desíznej sféry: po prvé na úrovni kabinetu eurokomisára, po druhé na úrovni generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie, odbornú prípravu, kultúru a mládež. Výrazným špecifikom zostavovania kabinetov oproti iným oblastiam je etický kódex, vydávaný predsedom Európskej komisie. Ten určuje štruktúru zloženia kabinetov (pomer trvalých a dočasných zamestnancov, počet členov kabinetu, vyvážené zastúpenie pohlaví apod.) Druhá časť príspevku analyzovala vybrané aspekty organizácie a riadenia generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru. Hoci právomoci činnosti skúmaného direktoriátu ako aj jeho rozpočet patrí, v porovnaní s inými politikami Komisie skôr k tým skromnejším, je, zaiste potrebné venovať sa ďalšej podrobnejšej analýze uvedených, ale aj iných útvarov. Táto ambícia je založená na úprimnom záujme dosiahnuť lepšie, efektívnejšie, lacnejšie a transparentnejšie pre bežného občana stále nedostatočne prehľadne fungujúce európske inštitúcie.

Použitá literatúra

1. BAJZÍKOVÁ, Ľ. – WEIDLICHOVÁ-LUPTÁKOVÁ, S., RUDY, J., VARGIC, B. WEIDLICH, R. 2011. *Manažment ľudských zdrojov*. UK Bratislava. 213 s. ISBN 978-80-223-2989-7
2. DRUCKER, P. F.: 2001. *Výzvy management pro 21. století*. Management Press, Praha 2001. 187 s. ISBN 80-7261-021-X
3. KREITNER, R. 1995. *Management, 6th edition*. Boston, Massachusetts. 642 s. ISBN 0-39571677-2
4. NUGENT Neil. 1999. *The Government and Politics of the European Union*. MacMillan Press Ltd. London. 567 s. ISBN 0-333-69352-3
5. PAWERA, R. 2004. *Manažment európskej bezpečnosti*. 1. vydanie. Bratislava, Eurounion. 134 s. ISBN 80-88984-71-8
6. RUDY, J. 1997. *Manažment a teória chaosu. Nový model organizácie*. Faber, Bratislava. 159 s. ISBN 80-967503-6-4
7. VAUBEL, R. 2009. *Evropské institutce jako zájmová skupina. Dynamika stále těsnější unie*. Centrum pro ekonomiku a politiku. Praha. 74 s. ISBN 978-80-86547-83-1

Kontaktné údaje

ŠUPLATA Marian, PhDr., PhD.
Ekonomická fakulta
Univerzita Matej Bela
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
Slovenská republika
Marian.Suplata@umb.sk