

STRESZCZENIE

Prawne i pozaprawne gwarancje kariery zawodowej urzędnika administracji publicznej

Gwarancje rozwoju kariery zawodowej urzędnika administracji publicznej, będące przedmiotem rozprawy, są nie tylko zagadnieniem umieszczonym poza dyscypliną prawa, ale też zagadnieniem prawnym, dotychczas bliżej nie poruszonym w literaturze.

Gwarancji tych należy szukać w prawie międzynarodowym, europejskim oraz w polskim porządku prawnym, jak również wśród czynników pozaprawnych. Należy zauważyć, że istnieje podstawowa zgoda co do tego, czym powinna charakteryzować się służba publiczna. Przede wszystkim stałością, zwłaszcza w czasach zmian politycznych, neutralnością, a cały system służby publicznej powinien być oparty na przesłankach merytorycznych, chroniąc tym samym urzędnika przed zachowaniami patologicznymi, które to przesłanki są jednocześnie gwarancją rozwoju kariery urzędnika administracji publicznej. Zarówno w Polsce jak i w Unii Europejskiej, powyższe cechy są istotą prawidłowego działania służby publicznej.

Głównym celem rozprawy doktorskiej jest przedstawienie gwarancji rozwoju kariery urzędnika w prawie i poza nim. Kolejnym, jest znalezienie takich gwarancji (prawnych i pozaprawnych), które mają, bądź też miałyby wpływ na rozwój kariery urzędnika administracji publicznej z jednoczesnym wykluczeniem tego, co za taką gwarancję nie może być uznawane. W związku z powyższym, koniecznym staje się przeprowadzenie badań, które określą i zdefiniują owe gwarancje. Podjęte działania mają odpowiedzieć na pytanie, czy gwarancje rozwoju urzędnika wynikają z samego prawa i jeżeli istnieją pozaprawne gwarancje, to czy mają one takie samo znaczenie.

Zarówno w polskiej służbie cywilnej jak i europejskiej służbie publicznej odchodzi się od tradycyjnie zhierarchizowanej, sformalizowanej struktury organizacji, gdzie oczywistym była pewność zatrudnienia, sztywna ścieżka kariery, sztywny system płac oraz awans uzależniony od ilości przepracowanych lat. Aktualnie, biorąc pod uwagę specyfikę kariery w korpusie służby publicznej, można dojrzeć wpływ uregulowań dotyczących statusu pracownika sektora prywatnego. Takie upłynnienie granicy jest pomocne we wdrażaniu w służbie cywilnej reform, dotyczących między innymi, zarządzania zasobami ludzkimi, co stanowi pewne *novum* w sektorze publicznym. Nie należy więc twierdzić, że służba publiczna jest tworem archaicznym i nie nadąża za nowymi regulacjami, czy praktykami pojawiającymi

się sektorze prywatnym. Niejeden bowiem urząd posiada rozwiązania, choćby z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, których wysoka jakość przekłada się na efektywność działania urzędników.

Próbując ukształtować rzetelną i profesjonalną służbę cywilną, nie można zapominać o etyce zawodowej, stąd budowanie etyki oraz wzrost profesjonalizmu stało się koncepcją priorytetową dla działań służby cywilnej w zakresie rekrutacji, zarządzania i polityki szkoleniowej. Natomiast, chcąc budować służbę cywilną w oparciu o rzetelne i etyczne podstawy, należy zadbać nie tylko o przestrzeganie i wykonywanie prawa, ale też o równoczesne kształtowanie wzorcowych zachowań i postaw urzędników, które odzwierciedlają misję służby oraz przyczyniają się do wzrostu i ugruntowania zaufania publicznego.

Należy zauważyć, iż gwarancje prawne mające wpływ na rozwój kariery urzędnika administracji publicznej zazwyczaj przeplatają się z gwarancjami pozaprawnymi. Nie jest łatwo wyodrębnić takie gwarancje prawne, które same w sobie, bez udziału zaangażowania urzędnika, bądź też odpowiedniej motywacji lub zachowania wynikającego z dobrych praktyk, stanowią gwarancję rozwoju kariery zawodowej.

Wychodząc z założenia iż poprzez upłynięcie granicy między tym co prywatne i tym co publiczne, kariera zawodowa urzędnika staje się coraz bardziej nieprzewidywalna, coraz bardziej rozwój kariery zależy od jego wewnętrznej motywacji. Mając jednocześnie na względzie fakt, iż służba publiczna powinna być „stałą” w stale zmieniającej się administracji publicznej, prawne i pozaprawne gwarancje rozwoju kariery zawodowej urzędnika administracji publicznej, stanowią pewność i stabilność zatrudnienia.