ČO STOJÍ V CESTE ABSOLVENTOM FSEV UK PRI UPLATNENÍ V SLOVENSKEJ ZAHRANIČNEJ SLUŽBE (A NA AKÉ KRITÉRIÁ BY SA MALI PRIPRAVIT')

Peter Kopecký
Bratislava

Titul príspevku je zdanlivo príliš konkrétny, ale po dlhšom váhaní sme napokon zostali pri ňom. Jednak nám to umožňuje **odborný** charakter štúdie (nie vedecký) a jednak využívame dlhodobé kombinované pôsobenie v zahraničnej službe a na vysokých školách, ktoré potenciálnych kandidátov do tejto špecifickej služby pripravovali a pripravujú.

Náš príspevok je zložený zo štyroch častí. V prvej sa pokúsime analyzovať fakultné rezervy. V druhej poukážeme na potrebu implementácie špecifických zákonných noriem do zahraničnej služby, v tretej časti sa budeme venovať kritériám, aké by mal uchádzač o prácu v zahraničnej službe spĺňať. Ad hoc ich budeme konfrontovať s realitou resp. s existujúcou praxou pri výbere a hodnotení súčasných pracovníkov zahraničnej služby. Štvrtá časť krátko naznačí výzvy, ktoré stoja pred slovenskou zahraničnou službou ako súčasťou novej diplomacie EÚ.

Vlastné rezervy

Najprv sa pokúsime identifikovať inhibítory súvisiace s vlastnými rezervami, pričom si nečiníme nárok na ich presnú a striktnú hierarchizáciu.

1. FSEV UK vstupuje do 4.roku svojej existencie. Ambíciou fakulty je aj oficiálne deklarovaná snaha pripravovať absolventov nielen pre inštitúcie štátnej a verejnej správy, ale aj v oblasti politickej vedy, medzinárodných vzťahov so zameraním na európsku integráciu. Za Ústav európskych štúdií a medzinárodných vzťahov (ÚEŠMV) FSEV môžeme kvalifikovane potvrdiť, že za uplynulé tri roky sme vyškolili viacerých nadaných absolventov, ale ani jeden z nich sa do zahraničnej služby nedostal. Výnimkou boli náhodné, krátkodobé, niekoľko týždňov trvajúce stáže (prax) troch jednotlivcov na Ministerstve zahraničných vecí Slovenskej republiky (MZV SR) alebo v Zahraničnom výbore Národnej rady SR. Hlavnou prekážkou je v tomto ohľade zrejme fakt, že MZV SR nemá podpísanú s FSEV UK žiadnu dohodu o spolupráci, o pravidelnej praxi na MZV alebo na zahraničných

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

zastupiteľstvách, o vypracovávaní diplomových prác atď. Naopak, s už etablovanými vzdelávacími inštitúciami, takéto dohody MZV SR už má. Uveďme na prvom mieste Ústav medzinárodných vzťahov a aproximácie práva Právnickej fakulty UK v Bratislave (vysokoškolské nadstavbové 2-ročné štúdium), ale aj s Fakultou medzinárodných vzťahov (FMV) Univerzity Mateja Bella v Banskej Bystrici, kde pravidelne prednášajú kmeňoví pracovníci MZV, vrátane vysokých diplomatov so zahraničnou praxou. Vďaka personálnym kontaktom významných starších slovenských diplomatov, dnes učiteľov na Fakulte medzinárodných vzťahov Ekonomickej Univerzity (FMV EU), táto fakulta donedávna ešte mala ucelenú sériu prednášok zabezpečovanú v spolupráci s MZV SR. Dynamiku spolupráce určoval aj fakt, že vysokí diplomati (veľvyslanci, pracovníci Stálej misie SR pri EÚ v Bruseli) mali alebo majú na FMV EU aj svoje deti. Pri prijímacích skúškach v júni 2002 a v júni 2003 sa aj na FSEV UK hlásili aj deti pracovníkov MZV SR. Viaceré však neprešli sitom prijímacích skúšok.

2. Študijný odbor EŠMV nebol do apríla 2005 akreditovaný ako magisterský stupeň štúdia. Azda aj to jeden z dôvodov, prečo sme nemali zákonnú bázu na iniciovanie dohody o spolupráci s MZV SR. Aj napriek tomuto zdanlivému handicapu však považujeme za potrebné pre auditórium a širšiu odbornú verejnosť dodať, že deficitom prednášok z diplomatickej praxe ÚEŠMV vonkoncom netrpel. V rámci fakultných seminárov alebo v rámci predmetu Základy diplomacie, doteraz na FSEV UK prednášali veľvyslanci Francúzskej republiky, Srbska a Čiernej Hory, Rumunska, Číny a najvyšší predstavitelia regionálnych inštitúcií OSN (Organizácia spojených národov) akreditovaných v Bratislave. Zároveň sa žiada dodať, že na FSEV UK prednášalo aj 7 bývalých veľvyslancov SR. Ešte pre zaujímavosť uvedieme, že prednášku o hlavných smeroch zahraničnej politiky SR na FSEV UK mal aj samotný šéf slovenskej diplomacie, ktorý ju dokonca cez svoj štáb iniciatívne navrhol. Pre úplnosť dodajme, že to bolo niekoľko mesiacov pred prezidentskými voľbami.

3. Absolventi ÚEŠMV by mali mať zabezpečenú, prípadne sprostredkovanú, rozšírenú jazykovú prípravu vyššej úrovne (francúzština, španielčina, nemčina). Otázkou zostáva, či by sa nemali na takomto nadštandartnom plnení finančne podieľať. (Za počítačové kurzy si poslucháči ochotne zaplatili.) Ovládať vynikajúco len angličtinu je totiž v rezortoch zahraničnej služby málo, hoci aj to je dosť v porovnaní viacerých pracovníkov tej istej služby, ktorí ju dobre neovládajú. V tomto ohľade sú dve možnosti: buď si vytvoríme vlastný, finančne nenáročný jazykový dispečing alebo rozšírime doteraz úspešnú spoluprácu s Jazykovým centrom UK. Týmto krokom sa rozhodne zvýši konkurencie schopnosť absolventov. Na obzore je aj konkrétna spolupráca s Diplomatickou akadémiou vo Viedni a so

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

špecializovanou katedrou diplomacie na univerzite v Leicestri.

Absencia náročnejších zákonných a rezortných noriem

Po analýze vlastných rezerv, ktorá zaiste nevystihla všetky aspekty spojené s budovaním novej fakulty, s existujúcimi možnosťami a s prekvapujúco limitovanou spoločenskou objednávkou, prejdeme k celospoločenským prekážkam. Žiada sa ešte dodať, že k tejto analýze nás neviedla len doterajšia dlhodobá prax v zahraničnej službe, ale aj morálna povinnosť učiteľa špecializovanej vysokej školy presadzovať celospoločensky vhodným spôsobom vlastných absolventov. V analýze preto použijeme ad hoc aj metódu konfrontácie neželaných javov v slovenskej zahraničnej službe s potenciálnymi opatreniami, ktoré by sa práve týmito javmi mali inšpirovať a ktoré by mali byť už kodifikované. Pre uľahčenie prístupu nadaných absolventov vysokých škôl nášho typu totiž neexistuje celospoločenský legislatívny rámec a jasnejšie rezortné normy. Pokiaľ ide o absenciu zákonnej normy, Slovenskej republike chýba presne a prísne definovaný Zákon o zahraničnej službe. Jeho diskrétne kontúry sa črtajú azda len v habite Zákona o štátnej službe[1]. Po našich skúsenostiach so slovenskou zahraničnou službou treba jasne a otvorene povedať, že existujúci Zákon o štátnej službe šance absolventom vysokých škôl ako je FSEV UK objektívne nezabezpečí. Okrem zákona by mala existovať aj podrobná vykonávacia vyhláška, ktorá by mala jednoznačne určiť, aké kritériá by mal pracovník prijímaný do rezortov zahraničnej služby spĺňať. Zároveň by bola zrkadlom pre tých, ktorí v zahraničnej službe už sú. Žiaľ, v súčasnej nestabilnej politickej situácii nielenže nemá kto podobný zákon presadiť, ale ani iniciovať. Obávame sa, že neexistuje ani politická ani individuálna vôľa. Podľa našich informácií, v rezortoch zahraničnej služby SR neexistuje ani systém postupu tak, aby nadaný a schopný začínajúci referent mal možnosť odborného a funkčného rastu, ale aj vyslania na dôležitý post. K tomu by bol napríklad vhodný jednoduchý, ale pritom neúprosný bodový systém. Okrem iných by mohol zohľadňovať analytické a logické myslenie, znalosti jazykov (overiteľné, nielen deklarované...) a počítačovej gramotnosti, predpoklady pre prácu v istom odbore alebo v teritóriu, psychologické a morálne predpoklady, mínusové body za excesy ap. Vymenované kritériá by samozrejme mali byť rozšírené o ďalšie požiadavky. Mali by však byť predmetom spoločných návrhov a analýz odborníkov, tak z rezortov zahraničnej služby, ako aj z iných špecializovaných pracovísk, vrátane vysokých škôl.

Keďže predpokladáme, že náš príspevok by mohol vo všeobecnej forme a obsahu zostať nepovšimnutý, sústredíme sa v ďalšej časti aj na konkrétne nepríjemné javy a negatíva. Analýza samotná by bez nich totiž nemala dostatočnú výpovednú hodnotu. Ku kritickému duchu príspevku nás núti jednak pomalé tempo zmien na príslušných ministerstvách a jednak absolútne odmietanie kritiky pomerov

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

v nosnom rezorte zahraničnej služby. Nekritizovateľnosť[2] a pocit nenahraditeľnosti, ktoré sú pre rezorty slovenskej zahraničnej služby také charakteristické, nás už totiž núti siahnuť po lapidárnych príkladoch, samozrejme na základe prežitých, mediálne dostupných alebo individuálne sprostredkovaných informáciách. Napokon, so situáciou už nie je, zdá sa, spokojný ani samotný šéf rezortu diplomacie.[3]

V médiách, ale aj vo verejnosti akoby panoval strach (je zbytočný; vyplýva skôr z následkov vyjadrenia) zasvätene sa vyjadrovať k problémom v slovenskej diplomacii, k spôsobu výberu pracovníkov, k existujúcim praktikám ap. Mnohí ako keby boli pod vplyvom zdedených tabu, zábran a konvencií. Nastal však čas, aby sa aj verejnosť, najmä odborná, pozrela pod drobnohľadom na túto zaujímavú, lákavú a delikátnu oblasť ľudskej činnosti. Niektoré doteraz vydané publikácie v SR, aj napriek tomu, že sú pre študentov veľmi užitočné, neprinášajú pohľad do profesionálneho personálneho zákulisia a výberu. (Balušek, 1996; Bystrický, 2000; novší prístup sa objavuje u Vršanského, 2004).

Tabu a obavy z nahliadnutia do diplomacie ako predmetu podrobného bádania, vrátane personálnych otázok, súvisia zrejme s totalitnou minulosťou a s nedotknuteľnosťou diplomatov. Nedotknuteľnosť si však **nemusíme** nikdy zamieňame s „nekritizovateľnosťou“ a diplomati samotní si ju nikdy **nesmú** zamieňať s bohorovnosťou. Ešte väčšiu chybu urobíme, ak stotožníme diplomaciu s výhradne výzvednou činnosťou, teda tajnou či tajuplnou činnosťou. Diplomacia naozaj plní aj pozorovateľské a informačné úlohy, ale len v rozsahu vymedzenom Konvenciou o Diplomatických stykoch (DS) z r. 1961.

Výsadné postavenie naozaj umožňuje diplomatom tajiť, prenášať a zakrývať dôverné údaje pre štát. Diplomati však svoje privilegované postavenie niekedy využívajú aj na osobný prospech a na zakrývanie praktík a javov, ktoré do diplomacie nepatria. Ani táto falošná solidarita pri využívaní privilégií čiže nedostatok profesijnej etiky nie je ešte spoločenskou tragédiou. Najvážnejším fenoménom je problém pracovného uplatnenia a pracovných možností pre vhodných absolventov vysokých škôl. Úrad pre štátnu službu nie je ešte stále rovnocenným odborným a profesionálnym partnerom rezortov zahraničnej služby. Preto by sa výber nových pracovníkov mal konať aj pod dohľadom vylosovaného zástupcu NGO (napr. Transparency International).

Kritériá pri výbere pracovníkov zahraničnej služby by mali brať do úvahy aj ľudskú a psychologickú stránku kandidáta (konfrontované ad hoc s realitou)

Stanovenie potrebných zásad a stanovenie kritérií pre prijímanie

BDD-A24341 © 2005 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

pracovníkov, ale aj hodnotenie pracovných výkonov v zahraničnej službe je síce citlivá, ale spoločensky závažná téma. Vyjadriť sa k nej musia nielen tí, čo v nej aktívne pôsobia, ale aj tí, čo ju dlhé roky sledujú, majú potrebnú prax a rozumejú jej. Dnes sa totiž už stáva dôležitým aj objektívny názor zvonka. K formulovaniu zásad by malo dôjsť ešte predtým ako samotná EÚ bude klásť na našich odborníkov prísne kritériá – etické i výkonnostné. Tieto kritériá prestávajú byť totožné so stranícky mi, skupinovými a osobnými. (Zahraničnú službu chápeme v tejto úvahe ako veľmi široký pojem, ďaleko prozaickejší a fyzicky náročnejší ako pojem diplomacia. Pod tento pojem zahŕňame nielen rezort diplomacie, ale aj ministerstvo hospodárstva a ministerstvo obrany. Okrem toho pracujú v zahraničnej službe aj rôzni experti pre medzinárodné organizácie (zväčša prostredníctvom MZV) a zástupcovia súkromných spoločností.) Kritériá by mali byť prioritne zbavené straníckych rozmerov, berúc do úvahy v prvom rade celospoločenské hľadiská. Strany jednoducho musia rešpektovať aj verejnú mienku a objektívne potreby krajiny, nielen stranícke zákulisia a chladnú rutinu pochybných kamarátov pochodujúcich v závetrí ministrov a generálnych riaditeľov rezortov. Možno to, o čom píšeme, je ešte len vzdialenou víziou priamej demokracie, otvorenej spoločnosti, presadzovania šikovných žien a praktických mladých ľudí do politického a verejného života bez ohľadu na ich stranícku príslušnosť a konexie.

Škandalizovanie nie je cieľom tejto úvahy, ale niektoré praktiky, udalosti a príbehy v zahraničnej službe v uplynulých rokoch však rozhodne škandalóznymi boli. Len ako konkrétny argument spomenieme reakciu prvého ministra hospodárstva SR po voľbách v r. 1998. Vypočul si síce názor na istého nevýkonného obchodného radcu (ktorý holdoval alkoholu), ale napokon prípad nonšalantne uzavrel vetou : myslíte, že je taký len jeden ? Pre kompletný obraz vysielania niektorých obchodných radcov už len uvedieme, že niektorí podpísali - so súhlasom nadriadených - pred odchodom na post zmluvy na dobu neurčitú a nemohli byť odvolaní. (Nadobúdame dojem, že v našich zemepisných končinách sa častejšie odvoláva minister hospodárstva ako nevhodný obchodný radca. Aj nedávno odvolaný minister hospodárstva svetlo do tmy nevniesol, skôr naopak. Kto potom urobí poriadok?) Takisto údajne niektorí „šikovní“ pracovníci zahraničnej služby podnikajú cez nastrčené osoby priamo v srdci EÚ. Veľmi rozporuplne pôsobí aj citované kritické vyjadrenie šéfa slovenskej diplomacie na adresu veľvyslancov, keď niektorých (aj do krajín EÚ) navrhol on osobne a o ktorých činnosť sa zaujímali po r. 1996 tajné služby a rezortné kontrolné orgány.[4]

Dostal sa nám nedávno do rúk propagačný materiál State Department USA. Materiál je výstižne nazvaný: Poď a slúž Amerike v najzaujímavejšom pracovnom zaradení na svete... O.i. materiál uvádza presné podmienky, za akých sa možno na

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

State Department dostať. Každý občan USA má rovnakú šancu. Musí však prekonať objektívnu prekážku: urobiť veľmi ťažký test, ktorý trvá až 6 hodín a len desiatim percentám úspešným sa otvoria brány do diplomatického sveta. USA, ktoré sú momentálne našim vzorom, nie sú už vzorom pri výbere vhodných ľudí do slovenskej zahraničnej služby. O výbere niektorých diplomatov a konkurzoch v rezortoch našej zahraničnej služby by sme mohli zasvätene hovoriť viac, ale zachováme minimum taktu. Je však už najvyšší čas prísne zákonne definovať, kto vôbec môže v nej pracovať. Americkí diplomati vrátane vojenských pridelencov nenastúpia napr. na post, pokým sa nedohodnú primeranou formou v domácom jazyku.

Veľvyslanec, diplomat, či celý ZÚ by nemal byť hodnotený len podľa počtu napísaných správ a ich formy či podľa počtu šifier.[5] Mal by byť hodnotený podľa konkrétnych výsledkov práce za celý úrad, za dynamiku politických, ale v rovnakej miere aj ekonomických vzťahov s príslušnou krajinou, nesúc zodpovednosť aj za podriadených. Pracovníci ZÚ by mali presadzovať živú diplomaciu, neuzatvárať sa medzi štyrmi múrmi a mali by, najmä konzuli, prioritne vychádzať v ústrety všetkým slovenským občanom v zahraničí nachádzajúcim sa v núdzi. Nemalo sa napríklad v žiadnom prípade stať, aby sa slovenskí turisti v jednom čiernomorskom hoteli v lete 2002 ocitli v roli rukojemníkov za nezaplatenú faktúru cestovnej agentúry; nevrhá to však priaznivé svetlo ani na domácu krajinu. Práca v zahraničnej službe by nemala byť privilégiom len úzkej spoločnosti z príslušných ministerstiev a vyvolených, ktorí si vzájomne vymieňajú miesta, (niekedy aj viackrát v tom istom teritóriu) ale musí dať postupne šancu aj vhodnejším kandidátom. Dať šancu talentovaným, ale nepovšimnutým schopným mladým ľuďom tak z rezortov, ako aj zo špecializovaných škôl, vrátane našej. Mnohí majú totiž pre ňu odborné, osobné a morálne predpoklady, pričom vôbec nemusia byť len z hlavného mesta. Nemali by to byť len známi známych (alebo príbuzných)[6] z rezortov zahraničnej služby. Ich jedinou prednosťou už nesmie byť len disciplinované mlčanie, harmonické zapadanie do labyrintu známostí, protimaďarské alebo na druhej strane len konjunkturálne proamerické myslenie. Ako tieto komplikované a chúlostivé veci riešiť? V praxi by to znamenalo vytvorenie spoľahlivo fungujúceho centra ľudských zdrojov na všetkých rezortoch, ktoré majú do činenia so zahraničnou službou. Takéto centrum by iniciatívne pripravovalo ľudí vhodných na prácu v zahraničí podľa komplexných kritérií. Sme si istí, že potom by sa už nehovorilo na rezorte diplomacie o favorizovanej skupine a obľúbencoch (tzv. Moskvičoch), o nepreverených osobách, o zmäkčovaní a obchádzaní bezpečnostných previerok, o zneužívaní postavenia apod. Útechou nám nemôže byť skutočnosť, že s podobnými problémami sa boria aj iné bývalé socialistické krajiny. Dôverne poznáme napr. situáciu v rumunskej diplomacii, ktorá je s našou „vnútorne“ porovnateľná, najmä pokiaľ ide o zdedený

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

personál a praktiky z minulého režimu.[7] Oveľa ďalej, najmä v odborných nárokoch a bezpečnostných previerkach je dnes už ČR. Slovensko je však v oveľa ťažšom postavení, pretože nemalo do r. 1993 špecializovanú diplomatickú školu a súčasní starší (ale aj mladší) diplomati sú vyškolení buď v Moskve, Prahe alebo sa vypracovali - vo výnimočne pozitívnych prípadoch - zo svojich pôvodných povolaní, často i technického a ekonomického, nielen humanitného smeru. Až v r. 1993 bol zriadený pri Právnickej fakulte UK spomínaný Ústav medzinárodných vzťahov a po r. 2000 aj FMV UMB v Banskej Bystrici a FMV EU v Bratislave. Vyšli z nich aj mimoriadne schopní absolventi, ktorí boli buď vo vysokých funkciách v rezorte diplomacie alebo dnes sú už veľvyslancami v mimoriadne dôležitých krajinách (USA, SRN atď.) Ešte však napríklad stále nikto nemá záujem o výborných mladých arabistov. Na základe spomínaných javov možno začať formulovať kritériá, ktoré by sa mali uplatňovať pri výbere pracovníkov pre zahraničnú službu a medzinárodnú komunikáciu. V prvom rade sa treba vyvarovať jednostranných kritérií, teda nebrať do úvahy len jednu pozitívnu črtu, či vedomosti a skúsenosti adepta na post v zahraničí.

Nemala by sa jednostranne vyzdvihovať napr. jazyková pripravenosť oproti odbornej pripravenosti a naopak. Citlivo sa musia zvažovať výhody, nevýhody a potreba jednotlivých smerov, vrátane technických a ekonomických, znalosť problematiky teritória, znalosť mentality, prax pred nástupom na MZV a v ústredí, vedomosti v oblasti legislatívy atď.

Najviac sa však pri výbere pracovníkov obchádzajú psychologické aspekty, negatívne povahové črty kandidátov a sklony k excesom, k zneužívaniu postavenia, k sofistikovaným špekuláciám a pod. Potom sa môže stať, že 50% pracovníkov ministerstva alebo veľvyslanectva pracuje na druhých 50%, ktorí sú nevýkonní alebo protekční.

Negatívne povahové črty a neprispôsobenie kolektívu a pomerom v krajine sú často príčinou stresu na pracoviskách a rozvratu kolektívu. Pritom takíto ľudia môžu byť odborne veľmi zdatní, vrátane jazykovej pripravenosti. Chýbajú psychologickí poradcovia pre zahraničnú službu nielen na ministerstve zahraničných vecí, ale aj na ministerstve hospodárstva a ministerstve obrany. A hoci napr. jeden erudovaný profesor z UK s kolektívom kedysi v 90. rokoch poskytol expertné stanoviská k vybraným kandidátom, príslušné ministerstvo ich nebralo do úvahy napriek tomu, že zaplatilo za expertízu.

Personálne odbory, ktoré by mali so psychológmi spolupracovať, sú však niekedy bábkami v rukách ministerských špičiek. Na ich čele sú zriedkavo silné osobnosti; vyhovujú skôr submisívne typy. Podľa novej legislatívy sú dokonca tieto odbory redukované na administratívno-personálne úseky. Ich úlohu komplexného

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

posudzovania kandidátov preberajú vedúci služobných úradov VSÚ. Aj keď majú VSÚ rozsiahlu a centralizovanú moc, práve na túto oblasť nestačia. Keďže majú pod dohľadom aj závažné diplomatické rozhodnutia, citlivé otázky bilaterálnych vzťahov, politické koncepcie, ročné odmeny, sú preťažení. Takýto systém nemôže správne, spravodlivo a efektívne fungovať.

Výkonnosť diplomata, objektívne meranie výkonu, účelnosť vynakladaných financií

Ak hovoríme o systéme odmeňovania na veľvyslanectvách, ako základ slúžia samozrejme platové triedy, platové tabuľky, funkčné príplatky apod. To je len jedna stránka veci, papierová, formálna. Vedúci zastupiteľského úradu má k dispozícii osobné ohodnotenie; nie je však také vysoké, aby bol dobrý pracovník ohodnotený výrazne lepšie oproti menej výkonnému. Navyše, mnohí pracovníci majú známosti na mzdových odboroch a rýchlo zistia výšku príjmov svojich kolegov. Následné porovnávanie platov potom so sebou neprináša nič dobré. Naši nadriadení nám vždy hovorili: nebojte sa pri odmeňovaní diferencovať, aj keď by ste „nediplomatovi" dali väčšiu odmenu ako diplomatovi ... Stalo sa... Vysokoškolsky vzdelaná miestna sila, kumulujúca viaceré činnosti, dostala vyššiu odmenu ako nevýkonná diplomatka. Ako to skončilo? Príslušná pracovníčka, ktorá sa cítila nedocenená, okľukou zariadila u GR odboru, že tento, bez toho, že by to oznámil veľvyslancovi, odmenu zmenil. (Kopecký, Fakty, 2003, s.19)

Existuje zlozvyk pracovať v zahraničí len 8,5 hodiny, hoci mnohí ostentatívne vyhlasujú, že služba v zahraničí znamená byť 24 hodín k dispozícii. Tu je recept jednoduchý: zistiť efektívne pracovné zaťaženie a ak sú také miesta, ktoré sú zbytočné, treba ich zrušiť, pretože vytvárajú zlú krv a vyťažení pracovníci na to správne poukazujú. Finančné ohodnotenie v zahraničí je voči pomerom v SR vysoko nadhodnotené; zodpovedá síce tamojšej vysokej životnej úrovni, ale nezodpovedá spravidla výkonom. Najlepšia je však sebareflexia, samokontrola a stanovovanie cieľov, príkazy vždy všetko nevyriešia. S prácou zastupiteľského úradu súvisí aj účelnosť organizovania večerí a recepcií (tu sa údajne už ľady pohli...) a za zamyslenie stojí aj pôsobenie šifrérov. Ak nemajú títo „osobitní zamestnanci" aj inú zmysluplnú kumulovanú činnosť, napr. počítačové softvéry, opravy telekomunikačných prístrojov ap. ich vysielanie je veľkým luxusom. Podľa nášho názoru, často hrá neblahú rolu pri nižšej výkonnosti pracovníkov v zahraničnej službe aj nesprávne a svojské vnímanie vyslania, výsad, imunít a úľav. Často si totiž zamieňajú relax so záhaľčivosťou a imunitu za beztrestné konanie. Absentuje morálny kódex diplomata a index postihov za ten ktorý poklesok. Sú signály, že

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

Európska komisia už podobný kódex pripravuje. Chýba však nielen trestno-právna norma (Konvencia o DS z r.1961 zväčša hovorí o právach diplomatov; postihy sú ponechávané na jednotlivé krajiny. Konvencia je v tomto smere už prežitá a neodzrkadľuje ani súčasné bezpečnostné riziká a zneužívanie diplomatickej imunity, diplomatickej pošty ap. Chýba však aj objektívne meranie a porovnateľnosť výkonov pracovníkov, čo sa ťažko vyjadrí paušálnou normou. Mnohí diplomati vedia byť inak veľmi výkonní a všestranní, ale hodnotenie by sa nemalo odvíjať len od známosti s riaditeľom odboru a včasnosti zasielania materiálov a ich množstva, ale najmä od ich kvality a konkrétnych výstupov a zaangažovanosti, ktorá pomohla krajine. Významnú úlohu pri tom zohráva dobré rozdelenie práce, presné stanovenie úloh, možnosť ich kontroly a vyvodenie osobnej zodpovednosti.

Na záver sa teda natíska logická otázka? Aký by mal byť ideálny diplomat, najmä v riadiacej funkcii? Pravdaže, ideálny neexistuje. Má však byť autoritou pre svojich podriadených i pre úrady prijímajúcej krajiny. A čo je najdôležitejšie: má byť v teritóriu ako doma, **byť dobrým manažérom**, plniť sľuby, rozumieť príslušnej problematike a veci posúvať dopredu. Treba brať s rezervou tvrdenie, že ten a ten veľvyslanec bol počas svojej diplomatickej kariéry v 6 krajinách a všade dosahoval vynikajúce výsledky. Výsledky mohli byť výborné, ale potom mal perfektný kolektív podriadených, ktorí vedeli aj to, čo nevedel pán veľvyslanec. Náš dojem je, že veľvyslanec by mal byť pripravovaný pre niekoľko krajín, ktoré sú si historicky, geograficky, politicky atď. blízke resp. pre región. Ale to je len jeden z názorov, o ktorom sa dá kvalifikovane polemizovať.

Aké sú aktuálne výzvy pri výbere nových pracovníkov zahraničnej služby vo svetle členstva SR v EÚ?

Francúzsky diplomat ***Jules Cambon*** práve v tejto súvislosti povedal: „*Nepoznám iné povolanie, ktoré by sa riadilo takým malým počtom písaných regúl (pravidiel) a takým veľkým množstvom pevných zásad založených na tradícii ako povolanie diplomata.*“ Anghel (1996, s.84)

Viac ako inde, v diplomacii vynikne osobnosť, pozitívne ľudské vlastnosti, umenie dialógu, konštruktívne návrhy, odťaženie v tzv. trápnych situáciách alebo v slepých uličkách. Diplomat musí byť vzdelaný, disciplinovaný, nekompovateľný (v tomto smere je pokušením najmä alkohol, diplomatická pošta a osoby opačného pohlavia; vo výnimočných prípadoch aj osoby toho istého pohlavia), má mať pevný charakter, má byť presný, dobre naladený, primerane sebavedomý, ale i primerane skromný . Domnievame sa, že práve profil našej fakulty, kde sú zakomponované aj predmety sociálnej a pracovnej psychológie, ale aj konflikty a negociácie atď. umožnia

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

absolventom kvalitnú prípravu a zvýšia im šance pre prijatie do zahraničnej služby. Zmysel pre pravdu, najmä na pracovisku, hoci sa to môže zdať paradoxné, je tiež jednou z cností pracovníka zahraničnej služby. Lojalita k ministerstvu a k vlasti počas výkonu služby je *conditio sine qua non*. Ak však nesúhlasí s praktikami na ministerstve zahraničných vecí, mal by aj napriek výbornému postaveniu z ministerstva odísť. Ak sa diplomat dopustí skutku nezlučiteľného s postavením diplomata, mal by sám požiadať o uvoľnenie, aby nestaval do delikátnej polohy samotného ministra. Na tento citlivý bod často neseriózni pracovníci zabúdajú. Vysielanie diplomatov totiž schvaľuje osobne minister.

Keďže rezorty zahraničnej služby sú podľa nás uzavretými spoločnosťami, oprávnene treba očakávať zásadné reformy aj v tejto oblasti. Zmeny by mali mať na zreteli osobitne výkonnosť a profil každého jednotlivca bez výnimky. Neochota k reformám súvisí s dosiahnutou vlastnou pozíciou, s pohodlnosťou a s kopírovaním zlozvykov charakteristických aj pre vzor svetovej diplomacie. Príslušné rezorty nových členských krajín EÚ idú totiž zväčša verne v stopách prestížnej, ale ťažkopádnej a škandálmi zmietanej OSN.[8] Sú vyárendované, veľké, pomalé, drahé a na rozdiel od OSN aj vnútorne nereformovateľné

NOTE

1. Zákon č. 312/2001 Zb a súvisiace doplnky; Vyhláška MZV SR č.627/2002, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberovom konaní na obsadenie „štátnozamestnaneckých“ miest, je príliš krátka a nekonkrétna; na certifikáciu jazykových znalostí pripúšťa napr. veľmi širokú interpretáciu a takisto neuvádza, koľko jazykov by mal uchádzač minimálne ovládať Www.legislativa.sk/štátna služba.

2. www.narodnaobroda.sk september 2003, záznamy z tlačových konferencií ministra zahraničných vecí SR; investigatívny novinár, zaujímajúci sa o neprimerané platy veľvyslancov, bol kvalifikovaný ako „naivný hlupáčik“

3.„Nikto z vás (veľvyslancov, pozn. P.K.) nebol vyslaný do zahraničia, aby riešil svoje osobné, rodinné alebo sociálne problémy. Aj keď mám pre ne pochopenie, odteraz budem prísnejší.“ ... SME, 30.6.2005 Denník správne poznamenáva, že **väčšinu z nich navrhol práve minister**. Kritika mierila zrejme na úporné snahy o predlžovanie diplomatickej misie, zamestnávanie manželiek, priznávanie odmien vlastným manželkám, zneužívanie postavenia rôzneho druhu, ale aj slabú analytickú a spravodajskú činnosť.

4.Verejnosť by zároveň akiste zaujímalo, ako vôbec boli postihnutí veľvyslanci, ktorí buď „manipulovali“ s vízovými poplatkami alebo nechávali „manipulovať“ vlastné manželky. V rezorte diplomacie nebolo donedávna vyriešené sociálne, zdravotné a dôchodkové

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

zabezpečenie manželiek diplomatov na misii. Možno práve toto bolo spúšťacím mechanizmom ich nekalej činnosti a túžby po rýchlejšom zbohatnutí. Ak zostali nepotrestaní, možno sú zálohou pre budúceho víťaza volieb ...

5.„Úlohou veľvyslanca nie je, aby vo svojich (šifrových) správach konkuroval informáciám z médií... veľvyslanci ...často posielajú správy s nezaujímavými témami, ktoré sa nedajú použiť.“ Súvisí to zrejme so slabou stykovou základňou, s pohodlím a s neznalosťou miestneho jazyka. SME, tamtiež.

6.Príbuzní v priamej línii boli dokonca aj podriadení alebo od seba závislí. Za všetky prípady spomeňme prípad konzula G., ktorý po prijatí veľmi rýchlo vycestoval do USA. Na personálnom odbore pracuje osoba toho istého priezviska. Ešte väčšou pohromou sú rodinné priateľstvá s utilitárnymi cieľmi. Často za vyslaním stoja aj dlhoročné familiárne vzťahy z federálu ap. Z tejto strany zároveň možno očakávať nápor už aj na zamestnanie potomstva. O svojských predstavách a motivácii ľudí z rezortu diplomacie najlepšie svedčia dve otázky položené autorovi po nástupe na post veľvyslanca: „Ako si si to vybavil?“ a „Človeče, viete vôbec, aký budete mať plat?“

7.Veci sa tu menia aj tak rýchlejšie ako u nás. Premiér Rumunska nedávno vyzval veľvyslancov, aby zanechali „ pohodlnosť“ a „ošúchané jazykové kliše“. Nový minister zahraničných vecí Rumunska, 37- ročný Razvan -Mihai Ungureanu sa s kritikou stotožnil: „nová organizačná štruktúra umožní reálnu reformu ministerstva ... pripomienky sú v súlade s intelektuálnymi a etickými požiadavkami na post diplomata...“ www.ziua.ro 30.augusta 2005 (Externele au pus la colţ axa lui Basescu).

8. Odborná verejnosť si už dlhší čas všíma vyšetrovanie škandálu spojeného s programom „Ropa za potraviny“. Padli už viaceré vysoké hlavy, ale otázne je, či nepadli úmyselne, aby kryli ešte vyššie postavených. OSN má takisto svoje skryté a podozrivo pevné vnútorné väzby. Nepríjemný dojem zanechalo aj zainteresovanie syna GT OSN do obchodu s irackou ropu. V tejto súvislosti senzačný predaj irackej ropy cez „KSS“ do SR je vysoko nepravdepodobný. Pramálo zodpovedných diplomatov inak zaujímalo, či irácke deti naozaj potraviny a lieky za ropu dostali alebo nie. Podľa vyjadrenia bývalého chargé d´affaires SR v Iraku počas programu „Ropa za potraviny“ miera úmrtia irackých detí zostala na rovnakej úrovni ako pred potravinovou pomocou. Aj v týchto súvislostiach je už reforma OSN životne dôležitá. Nielen pre jej očistenie, ale aj pre opätovné získanie kreditu.

BIBLIOGRAFIE

Anghel, I.M. (1996) Dreptul diplomatic si consular (Bucuresti: Editura Lumina Lex)
Balušik, M. (1996) Umenie diplomacie (Bratislava: Belimex)
Bystrický, Ľ. (2000) Základy diplomacie (Bratislava: Dilema)

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)

Vršanský, P. (2004) Základy diplomatickej komunikácie (Bratislava: Iura Edition, Edícia učebnice)
Konvencia o diplomatických stykoch (1961)
Kopecký, P. (2003) „Nehaňte premiéra, dvojnásobné platy sú realitou“ , č. 12, s.19
Denník SME, 30.6.2005
www.legislativa.sk/štátna služba
www.ziua.ro 30.augusta 2005
www.narodnaobroda.sk september 2003

Résumé

Le but principal de notre contribution est une analyse des opportunités des étudiants de la Faculté des Sciences Sociales et Economiques de l ´Université Comenius. Peuvent-elles leur permettre de se faire valoir dans le service diplomatique? Une telle analyse n´aurait pas de valeur énonciative si elle n´était pas confrontée avec la réalité existant dans le ressort de diplomatie slovaque. Les exemples ont été cités uniquement pour rendre notre contribution plus concrète et plus véridique. En même temps les exemples devraient servir la future diplomatie slovaque pour ne pas répéter les mêmes fautes dans le cadre d´une nouvelle diplomatie unionale. La problématique est également lieé au nouveau statut du diplomate européen lequel est en train d´être mis au point. La Slovaquie doit d´abord prendre les décisions urgentes en matière de la législation. La législation peut créer un cadre favorable pour les adeptes satisfaisants aux critères complexes et exigeants de l´Union européenne. C´est aussi un défi pour les facultés spécialisées. Notre contribution veut faire réfléchir aussi les enseignants dans les universités (diplomatie, linguistique, communication interculturelle, ressources humaines, psychologie du travail, étique professionnelle). A savoir, la raison d´être d´un enseignant est aussi (à côté d´ une préparation professionnelle) de soulever un débat public passionné sur les opportunités des étudiants remplissants les critères imposés par la nouvelle réalité européenne.

BDD-A24341 © 2005 Editura Universităţii din Bucureşti
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 17:12:12 UTC)