ATRANKOS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ SKAITMENIZAVIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Žygimantas Radzevičius

E. paštas zyradzevic@stud.mruni.eu

Mykolo Romerio universitetas

Straipsnio kuratorė prof. dr. Eglė Bilevičiūtė

E. paštas eglek@mruni.eu

Santrauka. Šiuolaikinėje visuomenėje, pasaulyje, kuriame sparčiai vystosi technologijos, valstybės tarnybos modernizacija ir skaitmenizavimas tampa ne tik būtinybe, bet ir lemiamu veiksniu efektyviam viešajam valdymui. Lietuva, kaip Europos Sąjungos narė, aktyviai siekia prisitaikyti prie šių pokyčių, o viena svarbiausių sričių, kurioje skaitmenizavimas gali žymiai paveikti valstybės veiklą, yra atranka į valstybės tarnybą. Tradiciškai valstybės tarnybos atranka dažnai grindžiama popieriniais dokumentais, ilgu biurokratiniu procesu ir ribotu pasirinkimo kriterijų skaičiumi. Tokia sistema ne tik atrodo neproporcingai sudėtinga ir reikalauja laiko, bet ir kelia iššūkių skaidrumui ir objektyvumui. Šiuo metu aktualu išgirsti piliečių poreikius pasitelkiant skaitmenines priemones ir šią sritį pertvarkyti taip, kad atranka taptų ne tik efektyvesnė, bet ir teisingesnė. Šiame straipsnyje nagrinėjamos atrankos į valstybės tarnybą skaitmenizavimo perspektyvos Lietuvoje, įžvelgiant galimus pranašumus, iššūkius ir efektyvių sprendimų galimybes.

Reikšminiai žodžiai: skaitmenizavimas; dirbtinis intelektas; asmens duomenys; duomenų apsauga; automatizavimas.

ĮVADAS

Šiame straipsnyje valstybės tarnyba suprantama kaip valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose pareigas einančių asmenų profesinė veikla, kuria atliekamos viešojo administravimo funkcijos ir (arba) padedama valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims atlikti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas[1]. Be kita ko, teisine prasme valstybės tarnyba – tai teisės normų, reglamentuojančių santykius, atsirandančius valstybės tarnyboje, visuma, pavyzdžiui: LR valstybės tarnybos įstatymas, LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. Bendrąja prasme – tai valstybės tarnautojai ir jų veikla įgyvendinant jiems pavestas funkcijas ir valstybės politikų priimtus sprendimus. Pabrėžtina tai, kad valstybinėse įstaigose gali dirbti ir asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, tačiau jų atskirtis nuo valstybės tarnautojų išryškėja teisiniame lygmenyje, būtent, valstybės tarnautojų darbo santykius reglamentuoja jau anksčiau minėti teisės aktai –LR valstybės tarnybos įstatymas, LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. O darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo santykius reglamentuoja Darbo kodeksas, t. y. viena pagrindinių atskirčių. Todėl šiame straipsnyje analizuojami valstybės tarnautojų atrankos aspektai, į šią sąvoką neįtraukiant darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį.

Globaliame pasaulyje, kurį lemia technologijų pažanga ir sparčiai kintančios socialinės bei ekonominės sąlygos, valstybės tarnybos skaitmenizavimas tampa ne tik modernizacijos simboliu, bet ir būtinybe užtikrinti viešojo sektoriaus efektyvumą ir piliečių pasitikėjimą valdžia. Lietuvos valstybės tarnybos skaitmenizavimas įgauna ypatingą reikšmę siekiant prisitaikyti prie šiuolaikinių iššūkių ir užtikrinti sklandų valdymą. Skaitmenizuojant įsidarbinimo procesą, gali kilti įvairių teisinių ir etinių iššūkių. Pavyzdžiui, gali kilti klausimų dėl duomenų apsaugos, privatumo, diskriminacijos ir teisingumo. Svarbu, kad šie iššūkiai būtų

1 „Apie valstybės tarnybą“, portalas.vtd.lt, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d., https://portalas.vtd.lt/lt/apie-valstybes-tarnyba-857.html.

tinkamai identifikuoti ir sprendžiami siekiant užtikrinti, kad skaitmeninė transformacija būtų naudinga visiems suinteresuotiesiems subjektams.

Duomenų apsauga ir privatumas yra pagrindiniai iššūkiai, su kuriais susiduriama skaitmenizuojant įsidarbinimo procesą. Darbdaviams reikia rinkti ir tvarkyti didelius kiekius asmeninių duomenų: gyvenimo aprašymus, motyvacinius laiškus, rekomendacijas, interviu užrašus ir kt. Be kita ko, daug darbdavių naudoja skaitmenines technologijas – dirbtinį intelektą (toliau – DI), kad automatizuotų tam tikrus įdarbinimo proceso aspektus, pvz., gyvenimo aprašymų atranką ar interviu atlikimą ir kt.[2] Tačiau šios technologijos gali sukelti privatumo problemų, nes darbdaviai gali gauti prieigą prie konfidencialios informacijos ar net atskleisti asmens duomenis be darbuotojo sutikimo.

Diskriminacija ir teisingumas taip pat yra svarbūs iššūkiai. Nors skaitmeninės technologijos gali padėti efektyviau atrinkti kandidatus, jos taip pat gali sukelti diskriminaciją. Pavyzdžiui, DI, mokomas naudojant nepakankamai įvairią duomenų bazę, gali sukurti diskriminacinę atrankos sistemą, kuri neigiamai veikia tam tikras grupes. Be to, skaitmeninės technologijos gali sukelti teisingumo problemų, nes technologijos darbdaviams gali sudaryti sąlygas nepagrįstai vertinti kandidatus remiantis jų asmeniniais duomenimis, o ne jų gebėjimais ar patirtimi. Todėl, norint skaitmenizuoti atrankos procesus Lietuvoje į valstybės tarnybą, reikia daug išteklių, sunkaus ir kruopštaus informacinių technologijų inžinierių darbo ir teisės aktų analizės profesionaliems teisininkams, siekiant juos pritaikyti virtualioje – skaitmenizuotoje – erdvėje.

Galų gale, skaitmenizuojant įsidarbinimo procesą, svarbu, kad visi suinteresuotieji subjektai – darbdaviai, darbuotojai, reguliavimo institucijos ir visuomenė – bendradarbiautų siekdami užtikrinti, kad šis procesas būtų teisingas, etiškas ir naudingas visiems. Tai reiškia, kad reikia nuolat stebėti ir vertinti skaitmeninės

2 „Kaip dirbtinis intelektas paveiks darbo atrankos procesus: viskas vyks daug greičiau ir efektyviau“, cblgroup.com, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d, https://www.cblgroup.com/lt/media/press-releases/2023/ai-employment/.

transformacijos poveikį, taip pat nuolat tobulinti politikas ir praktikas, siekiant užtikrinti, kad jos atitiktų teisinius ir etinius standartus. Be to, reikia skatinti dialogą ir diskusijas apie šiuos iššūkius siekiant užtikrinti, kad visi suinteresuotieji subjektai galėtų dalyvauti sprendimų priėmimo procese ir formuoti skaitmeninės transformacijos ateitį.

Šio mokslinio straipsnio tikslas yra išanalizuoti skaitmenizavimo įtaką valstybės tarnybos atrankos procesui Lietuvoje, identifikuoti pagrindinius iššūkius ir pasiūlyti integruotus sprendimus. Norima suprasti, kaip skaitmenizavimas gali pagerinti atrankos efektyvumą, ką tai reiškia piliečiams ir kaip valstybė gali skatinti šį procesą užtikrindama visuomenės pasitikėjimą. Sprendžiant šią problemą svarbu atsižvelgti į visų suinteresuotųjų šalių poreikius ir sukurti integruotą modelį, atitinkantį šiuolaikinius viešojo sektoriaus iššūkius.

Siekiant paminėto tyrimo tikslo keliami šie uždaviniai: 1) aptarti atrankos skaitmenizavimo Lietuvos valstybės tarnyboje teorinius aspektus; 2) įvertinti pranašumus ir galimybes skaitmenizuojant atrankos procesą Lietuvoje; 3) išanalizuoti integruotas priemones ir sprendimus skaitmenizuojant atrankos procesus.

Tyrimo tikslui pasiekti buvo pasitelkti keli socialinių mokslų tyrimams būdingi metodai: dokumentų analizė, teismo praktikos analizė, lyginamasis metodas.

1. Atrankos skaitmenizavimas Lietuvos valstybės tarnyboje: teoriniai aspektai

Skaitmeninė transformacija yra procesas, kuris gali padidinti efektyvumą, sumažinti biurokratiją ir pagerinti darbuotojų patirtį įsidarbinimo procese[3]. Šis procesas yra itin svarbus šiuolaikinėje darbo rinkoje, kurioje konkurencija tarp darbdavių yra didelė, o darbuotojai ieško patogesnių ir efektyvesnių būdų pateikti savo kandidatūrą.

Skaitmeninė transformacija leidžia automatizuoti daug procesų, kurie anksčiau

3 „Skaitmeninė transformacija: ES strategija“, europarleuropa.eu, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d., https://www.europarl.europa.eu/topics/lt/article/20210414STO02010/skaitmenine-transformacija-es-strategija.

buvo atliekami rankiniu būdu. Tai reiškia, kad darbuotojai gali skirti daugiau laiko savo pagrindinėms pareigoms, o ne užsiimti rutininiais administraciniais darbais. Be to, automatizacija taip pat leidžia sutaupyti organizacijos išteklius, kurie galėtų būti panaudoti kitose srityse[4]. Galiausiai, skaitmeninė transformacija suteikia galimybę kandidatams lengviau ir greičiau pateikti savo paraiškas ir gauti atsiliepimus. Tai reiškia, kad kandidatai gali greičiau sužinoti apie savo paraiškos būklę, o darbdaviai gali greičiau atrinkti tinkamus kandidatus.

Visa tai rodo, kad skaitmeninė transformacija yra ne tik būtina, bet ir naudinga tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Ji padeda efektyviau valdyti įsidarbinimo procesą, suteikia daugiau laisvės darbuotojams ir leidžia darbdaviams geriau suprasti savo darbuotojų poreikius ir lūkesčius. Taigi, skaitmeninė transformacija yra būtina siekiant modernizuoti įsidarbinimo procesą ir padaryti jį patogesnį visiems jo dalyviams.

1.1. Nuotolinės darbo atrankos į Lietuvos valstybės tarnybą principai ir jų užtikrinimas

Nuotolinė darbo atranka yra vienas iš būdų skaitmenizuoti įsidarbinimo procesą. Tai leidžia darbdaviams atlikti atranką nepriklausomai nuo kandidatų geografinės padėties, taip pat suteikia galimybę efektyviau ir greičiau atlikti atrankos procesą. Tačiau nuotolinė darbo atranka kelia tam tikrų iššūkių – konfidencialumo ir duomenų apsaugos užtikrinimo, taip pat objektyvumo ir teisingumo principų laikymosi.

Nuotolinė darbo atranka yra itin naudinga tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Darbdaviams tai suteikia galimybę pasiekti platesnį kandidatų ratą, o darbuotojams – galimybę veiksmus atlikti nuotoliniu būdu, kas buvo ypač svarbu pandemijos metu. Be to, nuotolinė darbo atranka gali sumažinti įdarbinimo

4 „Skaitmeninė transformacija įmonėje arba ką daryti, kai veiklos metodai per metus pasensta septyneriais“, *Verslo žinios*, 2021 m. rugpjūčio 16 d., https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2021/08/16/skaitmenine-transformacija-imoneje-arba-ka-daryti-kai-veiklos-metodai-per-metus-pasensta-septyneriais.

proceso trukmę, nes nereikia laukti fizinio kontakto, kol kandidatas atvyks į pokalbį. Galima sakyti, kad atrankos proceso į laisvas valstybės tarnybos pareigas modernizavimo, t. y. skaitmenizacijos, pamatus padėjo pandemija. Būtent šiuo laikotarpiu buvo itin griežtai reguliuojamas asmenų tarpusavio kontaktas, dėl kurio kandidatų į laisvas valstybės tarnybos pareigas užimti ir darbdavių bendravimas persikėlė į elektroninę erdvę. Pandemijos kontekste sprendimai buvo priverstiniai ir skuboti, tačiau teisiniai ir etiniai kandidatų principai nebuvo pažeisti. Nors skaitmenizacija apėmė nedidelę dalį atrankos procese, tačiau ji buvo efektyvi, veiksminga ir aiškiai išdėstyta, t. y. šiuo laikotarpiu interviu arba pokalbis tarp potencialaus darbuotojo ir darbdavio organizacijos buvo perkelti į vaizdo konferencijas ar kitokias nekontaktinės išraiškos priemones, tačiau tai buvo žingsnis į priekį žvelgiant į atrankos modernizavimo ir skaitmenizavimo galimybes bei perspektyvas.

Be kita ko, nuotolinė darbo atranka taip pat kelia tam tikrų iššūkių. Vienas iš jų – konfidencialumo ir duomenų apsaugos užtikrinimas, kurie griežtai reglamentuojami bendrajame duomenų apsaugos reglamente. Jame nurodoma, kad kiekvienas asmuo turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą, o asmens duomenys yra bet kokia informacija, susijusi su gyvu asmeniu, kurio tapatybė yra nustatyta arba gali būti nustatyta[5]. Be BDAR, Lietuvoje ypatingos reikšmės asmens duomenų apsaugai turi ir Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, kuriame griežtai reglamentuojama asmens duomenų apsauga, duomenų tvarkymo ypatumai bei šią apsaugą užtikrinančios ir prižiūrinčios institucijos[6]. Be to, darbdaviams reikia užtikrinti, kad jie laikytųsi objektyvumo ir teisingumo principų. Tai reiškia, kad jie turi užtikrinti, kad visi kandidatai būtų vertinami pagal tuos pačius kriterijus ir kad jie neturėtų jokių išankstinių nuostatų.

5 „Europos parlamento ir tarybos reglamentas (ES) 2016/679“ (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas), eur.lex.europa.eu, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679.

6 „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, *Valstybės žinios*, 1996-07-03, Nr. 63-1479.

Norint įveikti šiuos iššūkius, politikos formuotojai turėtų imtis tam tikrų veiksmų. Pirmiausia, jie turėtų sukurti aiškias gaires, kaip atlikti nuotolinę darbo atranką. Šios gairės turėtų apimti visus aspektus – nuo to, kaip atlikti pokalbį per vaizdo konferenciją, iki to, kaip saugoti kandidatų asmeninę informaciją. Nors BDAR ir LR asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas ir numato, kokia turėtų būti apsauga ir kontrolė, tačiau tai užtikrinti elektroninėje erdvėje yra iššūkis ne tik teisine, tačiau ir informacinių technologijų bei jų pritaikymo prasme. Be to, valstybės tarnyba turėtų mokyti savo darbuotojus, kaip atlikti nuotolinę darbo atranką ir užtikrinti, kad jie laikytųsi visų atitinkamų teisės aktų. Taip pat valstybės tarnyba turėtų investuoti į atitinkamas technologijas, kurios padėtų atlikti nuotolinę darbo atranką. Tai gali apimti įvairias platformas, kurios leidžia atlikti vaizdo pokalbius, taip pat įrankius, kurie padeda saugoti asmeninę kandidatų informaciją. Galiausiai, valstybės tarnyba turėtų nuolat stebėti ir vertinti nuotolinės darbo atrankos procesą. Tai reiškia, kad ji turėtų reguliariai atlikti nuotolinės darbo atrankos auditą, kad galėtų nustatyti galimas problemas ir jas išspręsti.

Pabrėžtina, kad nuo 2024 m. sausio 3 d. LR Vyriausybė priėmė nutarimą dėl naujos redakcijos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašą „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“. Jame nurodoma, kad konkursus į karjeros valstybės tarnautojo pareigas įstaigos gali pavesti organizuoti Viešojo valdymo agentūrai arba organizuoti pačios[7]. Savo ruožtu Viešojo valdymo agentūra ir įstaigos skelbia su pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas pritraukimu susijusią informaciją agentūros ir (ar) įstaigos interneto svetainėje[8] ir taip kandidatavimas į valstybės tarnybą vyksta elektroninėje erdvėje. Prašymai į konkursą teikiami per vartotojo paskyrą atrankos

7 „Valstybės tarnautojų atranka“, portalas.vtd.lt, žiūrėta 2024 gegužės 1 d., https://portalas.vtd.lt/lt/text/tekstai/visuomenei/valstybes-tarnautoju-atranka/centralizuota-2019/centralizuota-valstybes-tarnautoju-atranka-906.html.

8 „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimas Nr. 9 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo““, TAR, 2024-01-04, Nr. 112.

modulio svetainėje adresu www.testavimas.vtd.lt. Taigi, perkėlus kandidatavimą į valstybės tarnybą į elektroninę erdvę, galima sakyti, kad buvo žengtas žingsnis į priekį kalbant apie atrankos į valstybės tarnybą skaitmenizavimą. Be kita ko, perspektyvos buvo sustiprintos ne tik įstatymų projektais, tačiau materializavosi ir atgulė elektroninėje erdvėje kaip gyvas ir veikiantis produktas. Tai rodo, kad teisinis reglamentavimas prisitaiko ir tampa vis palankesnis skaitmenizavimui.

Vis dėlto, nepaisant iššūkių, naujovių ar vis besikeičiančių teisės aktų, nuotolinė darbo atranka gali būti naudinga tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Ji gali padėti modernizuoti įdarbinimo procesą ir padaryti jį efektyvesnį. Taigi, svarbu, kad Lietuvos valstybės tarnyba imtųsi veiksmų, kad užtikrintų nuotolinės darbo atrankos principų laikymąsi.

2. Pranašumai ir galimybės skaitmenizuojant atrankos procesą

Skaitmenizacija atrankos procese yra neabejotinai naudinga. Ji ne tik padeda efektyviau atlikti atranką, bet ir suteikia daug kitų pranašumų. Skaitmeninės technologijos, tokios kaip dirbtinis intelektas ir mašininis mokymasis, leidžia automatiškai analizuoti didelius duomenų kiekius ir greitai identifikuoti tinkamus kandidatus. Tai sutaupo laiko ir padeda organizacijoms greitai priimti sprendimus. Be to, skaitmenizacija mažina klaidų tikimybę. Automatizuoti procesai sumažina žmogaus klaidų galimybę, o tai padidina atrankos proceso patikimumą. Tai ypač svarbu, nes klaidos atrankos procese gali sukelti rimtų problemų, tokių kaip netinkamų kandidatų atranka arba talentingų kandidatų praleidimas. Būtent tokių atvejų pasitaikė ir teismų praktikoje, pavyzdžiui, 2018 m. Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija nagrinėjo bylą, kurioje pareiškėjas A. J. kreipėsi į teismą dėl to, jog pateikė dokumentus dalyvauti konkurse dėl Viešųjų pirkimų tarnybos Teisės skyriaus vedėjo pareigų, be kita ko, pateikė ir specialiuosius reikalavimus atitinkantį dokumentą patvirtinantį jo atitikimą nurodytiems specialiesiems reikalavimams, tačiau atrankos dieną asmeniui buvo

nurodyta, kad A. J. pateiktas dokumentas, kuriuo įrodomi jo gabumai dėl atitikties specialiesiems atrankos reikalavimams, negalioja (dėl pasibaigusio dokumento termino / galiojimo), todėl asmuo, norintis pretenduoti į aukščiau nurodytas pareigas, prarado galimybę dalyvauti atrankos procese, nors byloje pabrėžta, kad A. J. prieš atranką, po dokumentų pateikimo buvo informuotas tik dėl to, jog yra tinkamas kandidatas į nurodytas pareigas[9]. Nagrinėjamu atveju asmuo pateikė visus reikiamus dokumentus ir buvo informuotas, kad yra tinkamas kandidatas užimti nurodytas pareigas, nors akivaizdu, kad vienas iš pateiktų dokumentų buvo nebegaliojantis. Tokia aplinkybių seka rodo, kad už dokumentų priėmimą atsakingas darbuotojas neįsigilino į pateiktus dokumentus ir nurodė kandidatui klaidingą informaciją, po to kandidatas nebeturėjo laiko pateikti tinkamą dokumentą. Žinoma, atrankos į valstybės tarnybą skaitmenizavimo kontekste manytina, kad žmogaus klaida ar neatidumas galėjo paveikti vėlesnius teisminius procesus. Kai kalbama apie skaitmenizavimą, tokių nesusipratimų tikimybė galėtų būti minimizuota ar net eliminuota, kadangi skaitmenizavimas ir DI pasitelkimas leistų patikrinti bendrą dokumentų tinkamumą ir kandidatas galėtų būti informuotas, kad tam tikri pateikti dokumentai negalioja, tad po to asmuo, pretenduojantis į valstybės tarnybą, turėtų pakankamai laiko pateikti tinkamus, galiojančius dokumentus.

Teigtina, kad skaitmenizacija padidina atrankos proceso skaidrumą. Visi atrankos etapai yra dokumentuojami ir lengvai stebimi, o tai padidina pasitikėjimą atrankos procesu. Tai ypač svarbu, nes skaidrumas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių kandidatų pasitikėjimą organizacija. Panaši situacija pasitaikė ir teismų praktikoje, kai 2016 m. Kauno apygardos administracinis teismas nagrinėjo bylą, kurios esmė – pareiškėja G. Š. pateikė skundą dėl Kauno AVPK viršininko ginčijamo 2016-05-16 teikimo. Vyko konkursas į Kauno AVPK Kelių

9 „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. spalio 18 d. sprendimas byloje Nr. l-3739-535/2018“, eTeismai, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d., https://eteismai.lt/byla/13134805147268/I-3739-535/2018?word=atranka%20%C4%AF%20valstyb%C4%97s%20tarnyb%C4%85 .

policijos valdybos Tarnybos organizavimo skyriaus viršininko pareigybę. Konkursą laimėjo G. Š., tačiau N. K. apskundė atrankos komisijos sprendimą. Tada paaiškėjo, kad atrankos komisija buvo sudaryta pažeidžiant 2016-01-11 Vidaus reikalų ministro įsakymu Nr. 1V-13 patvirtintų Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų tarnybos organizavimo taisyklių 29 punktą –pažeistas reikalavimas sudaryti komisiją ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas iki atrankos komisijos posėdžio dienos[10]. Ši paprasta ir elementari praktika rodo, kad neretai pasitaiko atvejų, kai atrankos valstybės tarnybos pareigoms užimti neįvyksta dėl formalių ir elementarių žmogiškųjų klaidų, kurių išvengimo galimybė padidėtų skaitmenizavus tokio pobūdžio atrankos procesus.

Tačiau skaitmenizacijos pranašumai atrankos procese dar nesibaigia. Ji taip pat padeda sumažinti atrankos proceso išlaidas, nes automatizuoti procesai dažnai yra pigesni nei tradiciniai, žmogaus atlikti procesai. Be to, skaitmenizacija gali padidinti atrankos proceso greitį, nes duomenų analizė ir sprendimų priėmimas gali būti atliekami beveik realiu laiku. Dar vienas svarbus skaitmenizacijos pranašumas yra galimybė nuolat tobulinti atrankos procesą. Naudodamos duomenų analizę organizacijos gali nuolat stebėti atrankos proceso rezultatus ir tobulinti jį remdamosi gautais duomenimis. Tai reiškia, kad atrankos procesas gali tapti vis efektyvesnis.

Vis dėlto, nepaisant visų šių pranašumų, svarbu paminėti, kad skaitmenizacija nėra panacėja. Ji turi ir tam tikrų trūkumų, tokių kaip privatumo rizika arba poreikis investuoti į naujas technologijas. Tačiau, atsižvelgus į visus privalumus, skaitmenizacija atrankos procese yra neabejotinai verta svarstymo.

2.1. Skaitmeninės technologijos ir jų poveikis atrankos procesui

Skaitmeninės technologijos, kurios sparčiai transformuoja visus gyvenimo

10 „Kauno apygardos administracinio teismo 2016 m. lapkričio 29 d. sprendimas byloje Nr. EI-3311-644/2016“, eTeismai, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d, https://eteismai.lt/byla/199896776155735/eI-3311-644/2016?word=atrankos%20%C4%AF%20valstyb%C4%97s%20tarnyb%C4%85 .

aspektus, yra ypač akivaizdžios darbo rinkoje ir atrankos procesuose. Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, organizacijos vis dažniau pasitelkia skaitmenines technologijas siekdamos padidinti atrankos proceso efektyvumą ir skaidrumą. Šios technologijos suteikia galimybę įmonėms greitai ir efektyviai atrasti tinkamus kandidatus, taip pat automatiškai analizuoti didelius duomenų kiekius, pavyzdžiui, CV ar motyvacinio laiško informaciją. Tačiau kartu su šiomis naujomis galimybėmis atsiranda ir naujų iššūkių, tokių kaip duomenų saugumas ir teisingumas atrankos procese.

Skaitmeninės technologijos leidžia organizacijoms sutaupyti laiko ir resursų. Be to, jos gali naudoti dirbtinio intelekto algoritmus, kurie gali analizuoti ir interpretuoti duomenis, tokius kaip kandidatų socialinės medijos profiliai, siekiant gauti daugiau žinių apie kandidatą. Tačiau, nepaisant šių pranašumų, skaitmeninės technologijos taip pat kelia naujų iššūkių. Vienas iš jų – duomenų saugumas. Organizacijos turi užtikrinti, kad jų naudojamos sistemos yra saugios ir kad jos laikosi visų atitinkamų duomenų apsaugos teisės aktų. Be to, yra ir etinių klausimų, susijusių su duomenų naudojimu atrankos procese, ypač kai naudojami dirbtinio intelekto algoritmai.

Kitas iššūkis yra teisingumas atrankos procese. Liubov Lavrinovič moksliniame darbe nurodė: „Rekomenduojama, siekiant išvengti subjektyvios, už žmogiškųjų išteklių paiešką ir atranką atsakingo darbuotojo nuomonės, parenkant žmogiškųjų išteklių skaitmeninės paieškos ir / arba atrankos metodą, būdą, priemones prieš parenkant metodą, būdą, priemonę, nustatyti metodo būdo, priemonės ekonominį naudingumą“[11], todėl tikėtina, kad skaitmeninės technologijos gali padėti sumažinti subjektyvumą, tačiau sykiu gali atsirasti ir naujų diskriminacijos formų. Pavyzdžiui, jei dirbtinio intelekto algoritmas yra mokomas naudojant nesubalansuotą duomenų rinkinį, jis gali sukurti neteisingus modelius, kurie gali

11 Liubov Lavrinovič, „Žmogiškųjų išteklių skaitmeninės paieškos ir atrankos vertinimas (Lietuvos atvejis)“ (magistro baigiamasis darbas, Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2022). https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:117206419/datastreams/MAIN/content.

diskriminuoti tam tikras grupes. Todėl, nors skaitmeninės technologijos gali padidinti atrankos proceso efektyvumą ir skaidrumą, svarbu atidžiai stebėti jų naudojimą ir nuolat vertinti jų poveikį. Tai reiškia, kad organizacijos turi investuoti į mokymus ir išteklius, kad galėtų tinkamai naudoti šias technologijas ir užtikrinti, kad jų naudojimas būtų teisingas ir etiškas.

3. Integruotos priemonės ir sprendimai

Skaitmeninės technologijos ir jų taikymas nuotolinėje atrankoje yra svarbus klausimas, kuris yra reglamentuotas tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. lapkričio 17 d. nutarimu patvirtinta Valstybės skaitmeninės plėtros 2021–2030 m. programa, kurioje pabrėžiama, kad skaitmeninės technologijos turi būti prieinamos visiems ir naudojamos efektyviai ir saugiai. Be to, šioje programoje numatoma stiprinti visuomenės skaitmeninę kompetenciją ir skatinti inovacijų plėtrą[12]. Europos Sąjungos lygmeniu 2021 m. birželio 10 d. priimtas Reglamentas (ES) 2021/694, kuriuo įsteigta „Digital Europe“ programa, taip pat pabrėžia skaitmeninių technologijų svarbą. Ši programa skirta skatinti skaitmeninių technologijų plėtrą ir naudojimą versle, visuomenėje ir viešajame sektoriuje[13]. Be to, 2022 m. sausio 1 d. priimtas sprendimas (ES) 2022/2481, kuriuo įsteigta 2030 m. skaitmeninio dešimtmečio politikos programa, kurioje numatyti aiškūs ir pamatuojami tikslai skaitmeniniam pokyčiui ES iki 2030 m.[14]. Vis dėlto, nepaisant skaitmeninių technologijų teikiamų pranašumų, svarbu atsižvelgti į kai kuriuos iššūkius. Pavyzdžiui, reikia užtikrinti duomenų saugumą ir privatumą, taip pat svarbu, kad skaitmeninės priemonės

12 „Lithuanian – State Digitisation Development Programme 2021 – 2023“, digital-skills-jobs.europa.eu, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d., https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/national-initiatives/national-strategies/lithuania-state-digitisation-development-programme/.

13 „Regulation (EU) 2021/694 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2021 establishing the Digital Europe Programme and repealing Decision (EU) 2015/2240“, eur-lex.europa.eu, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32021R0694.

14 „2023 digital decade policy programme“, eur-lex.europa.eu., žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d., https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/2030-digital-decade-policy-programme.html.

būtų prieinamos ir suprantamos visiems kandidatams. Baigiant galima teigti, kad skaitmeninių priemonių panaudojimas nuotolinėje atrankoje yra neišvengiamas ir svarbus žingsnis siekiant modernaus, efektyvaus ir įtraukiančio atrankos proceso. Tiek Lietuvos, tiek tarptautinė patirtis rodo, kad šios technologijos gali teikti daug naudos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, tačiau svarbu nuolat stebėti ir vertinti jų poveikį, kad būtų galima tinkamai reaguoti į iššūkius ir galimybes, kurias jos sukuria.

3.1. Skaitmeninės atrankos priemonės ir teisinė reguliavimo aplinka Lietuvoje ir Europos Sąjungos kontekste

Skaitmeninės atrankos priemonės yra neatsiejama šiuolaikinio darbo rinkos dalis, viešajame ir (ar) privačiame sektoriuose tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje. Pagal Europos Sąjungos bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą (BDAR) kandidatų asmens duomenys turi būti tvarkomi laikantis griežtų reikalavimų. Be to, Europos Sąjungos direktyva 2000/78/EB nustato, kad atrankos procesas turi būti atliekamas nediskriminuojant kandidatų dėl jų lyties, amžiaus, rasės, religijos ar kitų asmeninių savybių[15]. Tai reiškia, kad skaitmeninės atrankos priemonės turi būti naudojamos atsakingai ir etiškai, laikantis tiek nacionalinių, tiek Europos Sąjungos teisės aktų. Skaitmeninės atrankos priemonės, tokios kaip darbo skelbimų skelbimas internete, gyvenimo aprašymų ir motyvacinių laiškų peržiūra, pokalbių su kandidatais organizavimas per vaizdo konferencijas ir net darbuotojų įvertinimas naudojant specializuotas programas, gali padėti darbdaviams efektyviai atlikti atranką. Tačiau, nepaisant šių priemonių teikiamų pranašumų, svarbu atsižvelgti į jų naudojimo sąnaudas. Pavyzdžiui, darbdaviai gali investuoti į technologijų įsigijimą ir palaikymą, o tai gali reikšti didesnes išlaidas. Be to, gali prireikti laiko ir išteklių mokymams ir techninei pagalbai, kad darbuotojai galėtų efektyviai naudotis šiomis priemonėmis. Todėl, vertinant skaitmeninių

15 „Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje“, eur-lex.europa.eu, žiūrėta 2024 m. gegužės 1 d, https://eur-lex.europa.eu/LT/legal-content/summary/equal-treatment-in-employment-and-occupation.html.

priemonių efektyvumą nuotolinėje atrankoje, svarbu atsižvelgti ne tik į jų pranašumus, bet ir į jų naudojimo sąnaudas. Tai gali padėti darbdaviams geriau suprasti, kaip jie gali efektyviai naudoti šias priemones siekdami užtikrinti atrankos proceso kokybę ir rezultatus. Be to, svarbu atsižvelgti į teisinę aplinką, kurioje veikia skaitmeninės atrankos priemonės. Europos Sąjungos teisės aktai, įskaitant Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą ir Direktyvą 2000/78/EB, nustato griežtus reikalavimus, kurių turi būti laikomasi naudojant skaitmenines priemones atrankos procese. Šie reikalavimai apima, bet neapsiriboja asmens duomenų apsauga, nediskriminavimo principo laikymusi ir teise į privatumą. Atsižvelgdami į šiuos reikalavimus darbdaviai turi būti atsargūs naudodami skaitmenines atrankos priemones, siekdami užtikrinti, kad jų naudojimas būtų teisėtas, etiškas ir efektyvus. Taigi, skaitmeninės atrankos priemonės yra svarbi šiuolaikinės darbo rinkos dalis, tačiau jų naudojimas turi būti atidžiai reguliuojamas ir stebimas, siekiant užtikrinti, kad jis būtų teisėtas, etiškas ir efektyvus.

Išvados

Būtina investuoti į nuolatinį duomenų saugumo stiprinimą užtikrinant, kad skaitmeninė atranka būtų apsaugota nuo kibernetinių grėsmių. Saugios skaitmeninės platformos ir reguliarios audito procedūros gali padėti užtikrinti jautrios informacijos saugumą.

Skaitmenizavimo procesas turi būti nuolat tobulinamas atsižvelgiant į naujausias technologijas ir saugumo standartus. Nuolatinis bendradarbiavimas su sektoriaus specialistais ir technologijų pažangos stebėjimas leis išlaikyti aukštą skaitmenizavimo sistemos efektyvumą.

Svarbu užtikrinti, kad skaitmenizuojant atrankos sistemą būtų išlaikytas skaidrumas ir atskaitingumas. Viešojo sektoriaus įsipareigojimas teikti aiškią informaciją apie atrankos procesą skatins pasitikėjimą ir supratimą.

Be kita ko, jau dabar galima įžvelgti teigiamas tendencijas skaitmenizavimo

procese. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad procesas tobulėja ir prisitaiko prie šiuolaikinių technologijų. Pastaruoju metu dažnai yra taikomas interviu arba pokalbis tarp potencialaus darbuotojo ir darbdavio organizacijos, kurie yra perkelti į vaizdo konferencijas ar kito pobūdžio nekontaktinės išraiškos priemones. Be to, kandidatavimas į valstybės tarnybą vyksta elektroninėje erdvėje. Tai rodo, kad atrankos procesas skaitmenizuojasi ir tampa vis modernesnis.

Rekomendacijos ir įžvalgos yra pagrindinės kryptys, kuriomis turėtų judėti Lietuvos valstybės tarnyba, siekdama sėkmingai įdiegti ir tobulinti skaitmenines atrankos sistemas ateityje. Skaitmenizavimas yra nepaprastai svarbus procesas, kuris gali pagerinti visuomenės pasitikėjimą valdžia ir užtikrinti valstybės tarnybos efektyvumą.

PERSPECTIVES ON THE DIGITALIZATION OF CIVIL SERVICE SELECTION IN LITHUANIA

Žygimantas Radzevičius

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. In the rapidly developing world of technology that characterizes today's society, the modernization and digitization of the civil service becomes not only a necessity, but also a decisive factor for effective public management. Lithuania, as a member of the European Union, is actively trying to adapt to these changes, and one of the most important areas where digitization can significantly affect the state's activities is selection for civil service. Traditionally, civil service selection is often based on paper documents, a long bureaucratic process and a limited number of selection criteria. Such a system not only seems disproportionately complex and time-consuming, but also poses challenges to transparency and objectivity. At this time, it is relevant to listen to the needs of citizens through digital means and to transform this area in such a way that selection becomes not only more efficient, but also fairer. In this article, we will examine the prospects of the digitization of civil service selection in Lithuania, looking at possible advantages, challenges and possibilities for effective solutions.

Keywords: digitization; artificial intelligence; personal data; data protection; automation.

MOKSLINĖS MINTIES ŠVENTĖ 2024

Studentų mokslinių straipsnių rinkinys

Mykolo Romerio universitetas

Vilnius, 2024

REDAKTORIŲ KOLEGIJA

Prof. dr. Eglė Bilevičiūtė (pirmininkė)
Dr. Kristina Kenstavičienė (vykdančioji redaktorė)

Prof. dr. Virginijus Bitė
Doc. dr. Raminta Bardauskienė
Prof. dr. Lyra Jakulevičienė
Doc. dr. Juozas Valčiukas
Prof. dr. Agnė Tvaronavičienė
Doc. dr. Dovilė Sagatienė
Prof. dr. Romas Prakapas
Prof. dr. Odeta Merfeldaitė
Prof. dr. Birutė Pranevičienė
Prof. dr. Giedrė Valūnaitė-Oleškevičienė

Straipsnių recenzentai:

Dr. Rimvydas Augutavičius, prof. dr. Virginijus Bitė, dr. Darius Bolzanas, dr. Viktorija Budreckienė, prof. dr. Ieva Deviatnikovaitė, prof. dr. Vida Gudžinskienė, prof. dr. Violeta Jegelevičienė, Remigijus Kalašnykas, dr. Kristina Kenstavičienė, Julius Lankelis, Dmitrij Mačiugin, dr. Jolita Miliuvienė, prof. dr. Andrejus Novikovas, prof. dr. Mykolas Simas Poškus, prof. dr. Romas Prakapas, prof. dr. Birutė Pranevičienė, doc. dr. Ernestas Spruogis, Inesa Stolper, doc. dr. Jautrė Ramutė Šinkūnienė, doc. dr. Ramūnas Vanagas, dr. Mindaugas Verbickas, doc. dr. Gintautė Žibėnienė, dr. Leda Žilinskienė.

Aprobuota Teisės mokyklos tarybos 2024-06-23 nutarimu Nr. 1T-15.

Visos leidinio ir leidybos teisės saugomos. Šio leidinio arba kurios nors jo dalies negalima taisyti, dauginti ar kitaip platinti autoriui ir leidėjui nesutikus.

ISSN 2783-8196

© Autorių kolektyvas, 2024
© Mykolo Romerio universitetas, 2024