

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
ADMINISTRACINĖS TEISĖS IR PROCESO KATEDRA

JURGITA CUKANOVIENĖ
Teisės ir valdymo studijų programa

PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ
ATRANKOS BŪDAI, JŲ SPECIFIKA
KONTINENTINĖJE EUROPOJE IR BENDROSIOS
TEISĖS SISTEMOS ŠALYSE
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -
doc. dr. Rolandas Krikščiūnas

VILNIUS, 2010

TURINYS

1. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS RAIDA.....	7
1.1. Didžiosios Britanijos atrankos į valstybės tarnybą raida	7
1.2. Prancūzijos atrankos į valstybės tarnybą raida	10
1.3. Lietuvos atrankos į valstybės tarnybą raida	13
2. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS	18
2.1. Lietuvos teisinis reglamentavimas	19
2.2. Didžiosios Britanijos teisinis reglamentavimas	22
2.3. Prancūzijos teisinis reglamentavimas.....	25
2.4. Bendrosios teisės sistemos bei kontinentinės Europos valstybių teisinio reglamentavimo lyginamoji analizė.....	28
3. PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ ATRANKOS BŪDAI	30
3.1. Valstybės tarnautojų atrankos būdai Lietuvoje	30
3.2. Valstybės tarnautojų atrankos būdai Didžiojoje Britanijoje	39
3.2.1. Standartinis atrankos procesas į valstybės tarnybą.....	40
3.2.2. Vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos ypatumai	45
3.2.3. Specialus atrankos būdas „Sparti karjera valstybės tarnyboje“ (Fast Stream).....	48
3.3. Valstybės tarnautojų atrankos būdai Prancūzijoje	50
3.3.1. Pagrindinis atrankos būdas.....	50
3.3.2. Vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos ypatumai	57
3.3.3. Jaunimo priėmimas į valstybės tarnybą (PACTE).....	60
4. BENDROSIOJOS TEISĖS SISTEMOS IR KONTINENTINĖS EUROPOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS BŪDŲ Palyginimas	62
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	67
LITERATŪRA	70
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBA	77
SANTRAUKA	78
SUMMARY	79

ĮVADAS

Temos aktualumas. Valstybės tarnyba bei joje dirbantys asmenys yra svarbi valstybės valdymo grandies dalis. Siekiant užtikrinti valdžios institucijų teikiamų paslaugų kokybę, valstybės tarnautojai skatinami tobulinti savo veiklos stilių: gebėti dirbti komandoje, priimti sprendimus, atlikti įvairias papildomas užduotis, veiksmingai bendrauti, atsižvelgti į išorinę aplinką. Besiplečianti valstybės tarnautojų veikla bei funkcijų kaita įtakoja pretendentų į valstybės tarnybą atrankų ypatybes. Todėl valstybės tarnyboje dirbančių asmenų profesionalumui bei kompetencijai užtikrinti svarbu ne tik kelti esamų valstybės tarnautojų kvalifikaciją, bet ir rinktis tokius atrankos būdus, kurių dėka būtų įdarbinami valstybės tarnybai tinkamiausi asmenys. Neveiksminga atrankos sistema žmogiškųjų išteklių valdyme gali būti tiesiogiai susijusi su organizacijų patiriamais sunkumais – mažu darbo produktyvumu, nepakankama darbuotojų motyvacija, visuomenės nepasitikėjimu valstybės tarnyba bei nepasitenkinimu teikiamomis paslaugomis. Todėl skaidri ir efektyvi naujų darbuotojų atranka yra svarbus žingsnis motyvuotos, kvalifikuotos bei kompetentingos valstybės tarnybos link. Pretendentų į valstybės tarnybą atrankos būdų tyrimas galėtų identifikuoti pagrindinius valstybės tarnybos atrankos trūkumus bei tobulėjimo perspektyvas Lietuvoje, o užsienio šalių pavyzdžių lyginamoji analizė atskleistų gerosios praktikos pavyzdžius bei leistų rinktis galimus problemų sprendimus.

Temos naujumas. Pastaraisiais metais lietuvių autorių publikuotuose moksliniuose darbuose, nagrinėjant žmogiškųjų išteklių valdymo ypatumus valstybės tarnyboje, daugiausia dėmesio skiriama įvairiems valstybės tarnautojų profesinio rengimo, kvalifikacijos tobulinimo ir motyvavimo aspektams.¹ Tuo tarpu valstybės tarnybos atrankos būdų analizė ar vertinimas mokslinėse publikacijose nėra išsamiau diskutuojami. Be to, didžioji dauguma lietuvių bei užsienio autorių mokslinių darbų, kuriuose nagrinėjamos žmogiškųjų išteklių atrankos metodikos, yra skirti privačiajam sektoriui. Temos naujumą rodo ir tai, kad iki šiol nėra parengtas joks mokslinis darbas, kuriame Lietuvos pretendentų į valstybės tarnybą atrankos būdų kompleksiskai analizuojamos bei lyginamos su kontinentinės Europos bei Bendrosios teisės sistemos šalių pavyzdžiais. Tiesa, 2008 m. išleisto mokomojo leidinio „Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos“² autoriai trumpai aptaria kai kurių kontinentinės Europos bei Bendrosios teisės sistemos šalių valstybės

¹Chlivickas E. Valstybės tarnautojų lavinimo efektyvumo strateginiai komponentai//Viešojo administravimo efektyvumas. – Kaunas: Technologija, 2001, p. 162-177. – ISBN 995-5090-952; Gustas E. Žmogiškųjų išteklių valdymo ypatumai valstybės tarnyboje: tarnautojų veiklos vertinimas ir kvalifikacijos tobulinimas//Viešoji politika ir administravimas. - Kaunas: Technologija, 2003, Nr. 5, p. 65-70. – ISSN 1648-2603; Merkys G., Brazienė R. Valstybės tarnautojų pasitenkinimas darbu ir motyvacija mokytis: lytiškumo ir amžiaus efektai//Viešoji politika ir administravimas. - Kaunas: Technologija, 2010, Nr. 315, p. 107-118. – ISSN 1648-2603 ir kt.

²Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, 116 p. - ISBN 978-9955-19-094-3.

tarnautojų atrankų specifiką, tačiau tai daroma labai apibendrintai ir nelyginant su Lietuvoje taikoma praktika.

Tyrimo objektas – pretendentų į valstybės tarnybą atrankų specifiką Bendrosios teisės sistemos bei kontinentinės Europos valstybėse. Šioje vietoje reikia paminėti, jog darbe nebus nagrinėjamos statutinių bei politinio pasitikėjimo valstybės tarnautojų atrankos, kadangi jos laikomos specifine teisinių valstybės tarnybos santykių dalimi, reikalaujančia atskiro aptarimo. Tokių specialiais teisės aktais reglamentuotų atrankų analizė peržengtų magistro darbo apimties reikalavimus.

Tyrimo dalykas – Didžiosios Britanijos, Prancūzijos ir Lietuvos pretendentų į valstybės tarnybą atrankos būdai, principai, teisinis reglamentavimas, raidos tendencijos.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti ir palyginti Lietuvoje, Didžiojoje Britanijoje ir Prancūzijoje taikomus valstybės tarnautojų atrankos būdus, įvertinant jų efektyvumą, išskiriant specifinius bruožus, stebimas raidos tendencijas bei aktualias atrankų organizavimo problemas.

Siekiant šio tikslo keliami tokie **tyrimo uždaviniai**:

1. Istoriniu lyginamuoju aspektu išanalizuoti pagrindinius valstybės tarnautojų atrankos proceso evoliucijos etapus, atskleidžiant atviros bei konkurencingos atrankos genezės prielaidas.
2. Nustatyti pretendentų į valstybės tarnybą atrankų teisinio reglamentavimo bruožus.
3. Atskleisti pretendentų į valstybės tarnybą atrankos būdų specifiką bei egzistuojančias problemas kontinentinėje Europoje ir Bendrosios teisės sistemos šalyse.
4. Palyginti kontinentinės Europos bei Bendrosios teisės sistemos šalyse taikomus valstybės tarnautojų atrankos būdus ir įvertinti jų efektyvumą.
5. Remiantis kitų šalių patirtimi suformuluoti pretendentų į Lietuvos valstybės tarnybą atrankų tobulinimo pasiūlymus.

Darbe keliami **hipotezė**, kad lyginant su Didžiąja Britanija ir Prancūzija Lietuvoje valstybės tarnautojų atrankos yra mažiau efektyvios. Galima daryti prielaidą, jog tai lemia mažesnė valstybės tarnybos santykių patirtis, nepakankamas teisės aktų leidėjų bei konkursų organizatorių dėmesys valstybės tarnautojų profesionalumo problemoms, o tuo pačiu ir mažesnė praktikoje taikomų atrankos į valstybės tarnybą būdų įvairovė.

Tyrimo taikyti šie teoriniai ir empiriniai tyrimo **metodai**:

1. Teoriniai tyrimo metodai:
 - 1.1. Sisteminis metodas. Jo pasirinkimą lemia sisteminė valstybės tarnautojų atrankos reiškinio prigimtis. Šis metodas padeda analizuoti darbe aptariamų atrankų problemas tiek administracinės teisės, tiek viešojo administravimo mokslų kontekste. Be to, sisteminis metodas leidžia apžvelgti įvairius atrankų organizavimo aspektus (atrankų būdus, jų kaitą, principus, skaidrumo užtikrinimą).

1.2. Loginis ir apibendrinimo metodai. Šie metodai pasirinkti siekiant įgyvendinti iškeltus uždavinius, visų pirma, vertinant atrankos būdų efektyvumą, aiškinantis teisės normų turinį, pateikiant išvadas bei apibendrinimus.

1.3. Lyginamasis istorinis metodas. Tyrime naudojamas lyginamasis istorinis metodas padeda sugretinti skirtingus pretendentų į valstybės tarnybą atrankos vystymosi laikotarpius, parodyti įvykusius pokyčius, identifikuoti jų priežastingumą bei modernizavimo tendencijas.

1.4. Lyginimo metodas. Darbe plačiai naudojamas lyginimo metodas atskleidžia atskirų Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos šalių valstybės tarnautojų atrankos būdų esmę ir specifiką. Jis naudojamas analizuojant Lietuvos, Didžiosios Britanijos ir Prancūzijos pretendentų į valstybės tarnybą atrankos būdus reguliuojančių teisės aktų, atrankose taikomos praktikos panašumus ir skirtumus.

1.5. Analitinis-kritinis metodas naudojamas analizuojant literatūrą, skirtą pretendentų į valstybės tarnybą atrankos temai, kritiškai vertinant įvairių autorių teorinius svarstymus, pateikiant savas išvagas bei vertinimus.

2. Empiriniai tyrimo metodai:

2.1. Pusiaus standartizuotas interviu. Šis metodas naudojamas kaip pagalbinis tyrimo metodas, leidžiantis gauti papildomos informacijos apie valstybės tarnautojų atrankas, kurios neįmanoma atskleisti kitais būdais. Interviu metu bendraujant su valstybės tarnybos atrankų užsienio šalių ekspertais (Rouen universiteto viešosios teisės mokslų daktarė Catherine Piquemal Pastré, Prancūzijos Toulouse 1 Capitole universiteto teisės profesorius François Sabiani ir kt.), Lietuvos valstybės tarnybos atrankų specialistais (Valstybinės mokesčių inspekcijos Personalo skyriaus vedėjo pavaduota Ona Kersienė, Teisingumo ministerijos personalo skyriaus vedėja Sigita Vasiljevaitė ir kt.) dėmesys buvo sutelktas į konkrečias valstybės tarnautojų atrankų problemas, siekiant nuosekliai jas išnagrinėti.

2.3. Teisinių ir kitų dokumentų analizė. Teisės aktai analizuojami kaip pirminiai informacijos šaltiniai, atitinkantys autentiškumo, patikimumo ir reikšmingumo kriterijus. Siekiant nustatyti teisės aktų praktinio įgyvendinimo ypatumus, taip pat analizuojamos teismų nutartys ir kita medžiaga (pvz., vaizdiniai dokumentai internete, skelbiantys informaciją apie vykstančias valstybės tarnautojų atrankas, statistikos, audito dokumentai ir t.t.).

Literatūros apžvalga. Rašant šį magistro baigiamąjį darbą buvo remtasi Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbais, kuriuose yra analizuojami įvairūs pretendentų į valstybės tarnybą atrankos aspektai, pvz., pretendentų į valstybės tarnybą atrankos raidos ypatumai. Magistro darbe

vadovautasi A. Minkevičiaus ir V. Smalskio³, A. Raipos⁴, E. Žukausko⁵, J. Jurelevičiūtės⁶, B. Elman⁷, R. Chapman⁸, S. Horton⁹, G. Peele¹⁰, M. Ch. Meininger¹¹, A. J. Dardaudo¹², G. Jeanot, Y. Lichtenberger¹³ ir kt. veikalais. Siekiant plačiau identifikuoti atskirų atrankos raidos etapų aktualijas darbe taip pat analizuoti tų laikotarpių autorių leidiniai (pvz., A. Ewald¹⁴, E. N. Gladden¹⁵, J. Trouve¹⁶).

Mokslinio darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, keturios dalys, išvados ir rekomendacijos. Pirmoje dalyje, pasitelkiant lyginamąjį istorinį metodą, analizuojamos pretendentų į valstybės tarnybą atrankos susiformavimo prielaidos ir kaita. Antroji darbo dalis skirta šiuo metu galiojančių atrankos būdus reglamentuojančių teisės aktų analizei. Trečioje dalyje nagrinėjami konkretūs atrankos būdai, taikomi Didžiosios Britanijos, Prancūzijos ir Lietuvos valstybės tarnautojų atrankose, jų specifika bei problematika. Ketvirtasis skyrius skirtas Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos šalių lyginamajai analizei. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir pasiūlymai.

³ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, 116 p. - ISBN 978-9955-19-094-3.

⁴ Raipa A., Smalskys V. Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos//Viešoji politika ir administravimas: mokslo darbai. – Kaunas: Technologija, 2003, Nr. 6, p. 73-80. – ISSN 1648-2603.

⁵ Žukauskas E. 1918-1940 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004, Nr. 1, p. 28-29. ISSN 1648-8075, Žukauskas E. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2005, Nr. 1, p. 33-34. - ISSN 1648-8075, Žukauskas E. Nestabilus valstybės tarnybos teisinio reguliavimo priežastys//Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 51-56. – ISBN 978-9955-9695-1-8.

⁶ Jurelevičiūtė J. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metais//Viešoji politika ir administravimas: mokslo darbai. – Kaunas: Technologija, 2005, Nr. 11, p. 55-64. – ISSN 1648-2603.

⁷ Elman B. A. A Cultural History of Civil Examinations of Late Imperial China. Los Angeles: University of California Press, 2000, 847 p. - ISBN 0-520-21509-5.

⁸ Chapman R. A. The Civil Service Commission 1855-1911. London: Routledge, 2004, 288 p. - ISBN 0-7146-5340-3,

⁹ Horton S. The Public Service Ethos in the British Civil Service: An Historical Institutional Analysis// Public Policy and Administration. - London: SAGE publications, 2006. Nr. 21 (1), p. 32-48. - ISSN: 1749-4192.

¹⁰ Peele G. Governing the UK – British Politics in the 21st Century. – Oxford: Blackwell Publishing, 2004, 566 p. – ISBN 0-631-22681-8.

¹¹ Meininger M. Ch. The Development and Current Features of the French Civil Service System//Civil Service Systems in Western Europe/ Edited by Bekke H., Meer F. - Cheltenham: Edward Elgar, 2000, p. 188-211. – ISBN 978-1840646078.

¹² Dardaudo A. J. Le déroulement de la carrière dans la fonction publique - Recrutement, évolution, cessation. – Montreuil: Papyrus, 2008, 259 p. - ISBN 978-2-87603-188-3.

¹³ Jeanot G., Lichtenberger Y. What Competency Management in the French Civil Service?//Competency Management in the Public Sector: European variations on a Theme. - Amsterdam: IOS Press, 2002, 191 p. – ISBN 1-58603-293-3.

¹⁴ Ewald A. Ch. Guide to the Civil Service. – London: Frederick Warne and Co, 1867, 152 p.

¹⁵ Gladden E. N. Civil Services in the United Kingdom. – London: Frank Cass and Co, 1967, 289 p. – ISBN 0714610666.

¹⁶ Trouve J. The French Civil Service Office//Public Administration Review, 1951, Vol. 11, No. 3., p. 180-186.

1. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS RAIDA

Valstybės tarnybos formavimo, atrenkant tam tinkamiausius kandidatus, problematika įvairių autorių yra kildinama skirtingose istorinėse epochose. Vieni tyrėjai (pvz., A. Minkevičius, V. Smalskys, R. A. Chapmanas) teigia, kad pirmieji bandymai kurti atrankos į valstybės tarnybą taisykles atsirado XIX a. Tuo tarpu kitų autorių (pvz., P. Keeulers, B. A. Elman) nuomone, šių ištakų reikėtų ieškoti senovės Romos bei senovės Kinijos imperijų laikotarpiuose. Kadangi šios imperijos savo klestėjimą grindė valstybiniame sektoriuje dirbusių asmenų efektyviu ir produktyviu darbu, neišvengiamai aktualiomis turėjo būti ir tinkamų pretendentų atrankos procedūros.¹⁷ Tai patvirtina faktas, kad senovės Kinijoje Hanų dinastijos laikais (206 m. pr. K. - 220 m.) egzistavo valstybės pareigūnų atrankos egzaminų, paremtų pretendentų konkurencijos pagrindu, sistema.¹⁸ Kandidatai dažniausiai būdavo egzaminuojami žodžiu, siekiant atrinkti pareigūnus pagal jų erudiciją.¹⁹ Tačiau realiai, kaip ir daugelyje kitų to laikmečio valstybių, dažniausiai valstybės tarnautojais tapdavo kilmingų bei turtingų šeimų atstovai. Tokia praktika klestėjo dar daugelį šimtmečių įvairių pasaulio šalių valstybės tarnybose. Apibendrinant galima teigti, kad nors valstybės tarnybos formavimo ištakos skirtingų autorių veikaluose atrandamos įvairiuose laikmečiuose, dažniausiai bendrai sutariama, kad šiuolaikinė moderni valstybės tarnautojų atranka pradėjo formotis tik XIX a. antroje pusėje - XX amžiaus pradžioje. Šį teiginį turėtų patvirtinti detalesnė Bendrosios teisės sistemos atstovės Didžiosios Britanijos bei kontinentinės Europos šalių – Prancūzijos bei Lietuvos – valstybės tarnautojų atrankos raidos svarbiausių etapų analizė.

1.1. Didžiosios Britanijos atrankos į valstybės tarnybą raida

Vienoje iš Bendrosios teisės sistemos šalių - Didžiojoje Britanijoje - XIX a. viduryje nusprendus reformuoti valstybės tarnybos sritį, itin aktualiais klausimais tapo ne tik valstybės įstaigų struktūriniai pertvarkymai, bet ir valstybės tarnautojų atrankos problemos. Kadangi iki XIX a. vidurio Didžiosios Britanijos pretendentų į valstybės tarnybą atrankos sistema daugiausiai rėmėsi

¹⁷ Keuleers P. Civil Service Personnel Management Key Issues for Consideration When Assisting Civil Service Personnel Management Reforms in Developing Countries, 2004. http://europeandcis.undp.org/.../6A_Keuleers%20Paper%20Bratislava%20-%20Civil%20Service%20Reform.doc [žiūrėta 2010 01 10]

¹⁸ Elman B. A. A Cultural History of Civil Examinations of Late Imperial China. Los Angeles: University of California Press, 2000, p. 6. ISBN 0-520-21509-5.

http://www.google.com/books?id=j05GzmC_zrcC&lpg=PR11&ots=9JsVIFWx5N&dq=%22Elman%22%20%22A%20cultural%20history%20of%20civil%20examinations%20in%20late%20...%22%20&lr=&hl=lt&pg=PA7#v=onepage&q=&f=false [žiūrėta 2010 01 10]

¹⁹ Ten pat.

protekcijomis bei politikų galimybėmis skirti valstybės tarnautojus, visuomenėje vis labiau brendo nuomonės tokią praktiką keisti.

Itin svarbiu įvykiu, padėjusiu radikalioms valstybės tarnautojų atrankos reformoms Didžiojoje Britanijoje pagrindus, laikomas 1854 m. paskelbtas Northcote-Trevelyan aktas „Dabartinės valstybės tarnybos organizavimas“. Teigiama, kad šio dokumento dėka Didžiosios Britanijos valstybės tarnyba patyrė didį virsmą iš pusiau mėgėjiško pobūdžio į profesionalią valstybės tarnybą.²⁰ Nors valstybės tarnautojo statusas egzistavo ir anksčiau, tačiau iki tol nebuvo sukurta vieninga valstybės tarnyba, grindžiama bendromis atrankos taisyklėmis. Pagrindiniu Northcote-Trevelyan akto autorių siūlymu buvo įdiegti egzaminų sistema, pritraukiant jaunos specialistus, kurie sėkmingai praėję trumpą bandomąjį laikotarpį galėtų tapti efektyviai dirbančiais valstybės tarnautojais.²¹

Pirmas žingsnis siekiant paversti šio akto idėjas realiais rezultatais buvo 1855 m. įsteigta Valstybės tarnybos komisija, kuri tikrindavo pretendentų atitikimą keliamiems reikalavimams (raštingumo, amžiaus, sveikatos, moralės), egzaminuodavo pretendentus į valstybės tarnybą. Didžiosios Britanijos valstybės tarnybą tyrinėjantis politikos mokslų profesorius R. A. Chapmanas pabrėžia, kad būtent nuo 1855 m. turėtų būti datuojama Didžiosios Britanijos valstybės tarnybos pradžia.²² Vis dėlto analizuojant to laikmečio autorių darbus paaiškėjo, kad nors ir buvo pradėti rengti konkursiniai egzaminai į valstybės tarnybą, tačiau juose galėjo rungtis tik ministro nominuoti kandidatai.²³ Todėl svarbesniu etapu Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankos raidoje reikėtų laikyti 1870 metus, kuomet visiškai įdiegti atviri konkursiniai egzaminai į unifikuotą valstybės tarnybą.²⁴ Valstybės tarnybos komisijos galioms nuolat plėčiantis, ilgainiui Didžioji Britanija įdiegė visiškai centralizuotą egzaminų sistemą valstybės tarnautojų atrankose. Vertinant tuometinių egzaminų klausimus pagal šių dienų standartus oficialiame Didžiosios Britanijos valstybės tarnybos tinklalapyje teigiama, kad jie buvo gana sudėtingi.²⁵ Keletą dienų trunkančių egzaminų metu pretendentai turėdavo atskleisti savo gebėjimus sprendami aritmetikos, algebros, buhalterijos uždavinius, rašydami diktantus, rašinius, atsakinėdami į klausimus iš geografijos bei

²⁰ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 39. - ISBN 978-9955-19-094-3.

²¹ Chapman R. A. The Civil Service Commission 1855-1911. - London: Routledge, 2004, p. 16. - ISBN 0-7146-5340-3

²² Ten pat, p. 11

²³ Ewald A. Ch. Guide to the Civil Service. – London: frederick Warne and Co, 1867, p. 14. http://books.google.com/books?id=h5MBAAAQAAJ&pg=PA1&dq=CIVIL+SERVICE+HISTORY&lr=&as_drrb_is=q&as_minm_is=0&as_miny_is=&as_maxm_is=0&as_maxy_is=&num=50&as_brr=3&hl=lt&cd=6#v=onepage&q=CIVIL%20SERVICE%20HISTORY&f=false [žiūrėta 2010-03-15]

²⁴ Horton S. The Public Service Ethos in the British Civil Service: An Historical Institutional Analysis// Public Policy and Administration. - London: SAGE publications, 2006. Nr. 21 (1), p. 34. - ISSN: 1749-4192 <http://ppa.sagepub.com/cgi/content/abstract/21/1/32> [žiūrėta 2010-03-10]

²⁵ A Civil Service: A Partial History. <http://www.civilservice.gov.uk/about/history/1850-60/commissioners-exams.aspx> [žiūrėta 2010-04-10]

istorijos sričių ir t.t.²⁶ Užduočių skaičius bei rūšis priklausydavo nuo pareigybės, į kurią būdavo pretenduojama.

1910 m. Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankose pirmą kartą panaudotas naujas atrankos metodas – interviu. Interviu buvo naudojamas kaip egzaminus raštu papildantis atrankos metodas, kuris turėjo geriau atskleisti pretendentų mąstyseną, intelektą, bendravimo gebėjimus. Antrojo pasaulinio karo laikotarpiu atrankos pradėtos organizuoti vien tik interviu pagrindu, taikant minimalius reikalavimus pretendentams į valstybės tarnybą. Tokia karo metais supaprastinta valstybės tarnybos atrankos sistema dar kurį laiką liko galioti ir karui pasibaigus. Vis dėlto vien tik interviu pagrindu atliekama atranka, kuri tuo metu vadinta „tiesiuoju keliu į Didžiosios Britanijos valstybės tarnybą“, ilgainiui susilaukė kritikos dėl nešališkumo stokos.²⁷ XX a. 6 dešimtmetyje pripažinta, kad tik pokalbio pagrindu organizuojamas atrankos būdas negali užtikrinti, kad atrankos metu bus pasirinktas tinkamiausias kandidatas.²⁸ Todėl nuspręsta atrankose taikyti egzaminus raštu ir žodžiu. Be to, pasikeitė ir egzaminų raštu pobūdis: istorijos, aritmetikos ar geografijos žinių testus ilgainiui pakeitė analitinio mąstymo, ekonomikos, psichometriniai testai, sprendimų priėmimo įgūdžius tikrinančios užduotys ir t.t.²⁹

XX a. pabaigos Didžiosios Britanijos valstybės tarnybos raidos etapas siejamas su vienu radikaliausių pokyčių valstybės tarnautojų atrankose 1979 m. į valdžią atėjus Margaret Thatcher vadovaujamai Vyriausybei. Pagrindinis tikslas, kurį iškėlė ši politikė, buvo valstybės tarnybos išlaidų mažinimas bei kuo didesnio valstybės tarnautojų veiklos efektyvumo paieškos.³⁰ Pripažinta, kad tuometinė valstybės tarnautojų atranka stokoja lankstumo. Reformų įgyvendinimo pagrindu tapo rinkos elementų diegimas valstybiniame sektoriuje. Valstybės tarnybos sistema, o tuo pačiu ir valstybės tarnautojų atranka, darėsi vis mažiau unifikauta. 1991 m. atsakomybė priimti į darbą valstybės tarnautojus, atranką organizuojant pagal pačių įstaigų savarankiškai nustatytas procedūras, galutinai perleista įstaigų vadovams.³¹ XX a. 9 dešimtmečio Didžiosios Britanijos valstybės tarnybos sistemos reforma turėjo įtakos ir vieno iš pagrindinių valstybės tarnautojų

²⁶ Ewald A. Ch. Guide to the Civil Service. – London: frederick Warne and Co, 1867, p. 14. http://books.google.com/books?id=h5MBAAAAQAAJ&pg=PA1&dq=CIVIL+SERVICE+HISTORY&lr=&as_drrb_is=q&as_minm_is=0&as_miny_is=&as_maxm_is=0&as_maxy_is=&num=50&as_brr=3&hl=lt&cd=6#v=onepage&q=CIVIL%20SERVICE%20HISTORY&f=false [žiūrėta 2010-03-15]

²⁷ Gladden E. N. Civil Services in the United Kingdom. – London: Frank Cass and Co, 1967, p. 68. – ISBN 0714610666.

http://books.google.com/books?id=kO7FTHPUGDgC&pg=PA62&dq=CIVIL+SERVICE+HISTORY&lr=&as_drrb_is=q&as_minm_is=0&as_miny_is=&as_maxm_is=0&as_maxy_is=&num=50&as_brr=3&hl=lt&cd=34#v=onepage&q=CIVIL%20SERVICE%20HISTORY&f=false [žiūrėta 2010-02-10]

²⁸ Ten pat, p. 68.

²⁹ Ten pat, p. 71.

³⁰ Peele G. Governing the UK – British Politics in the 21st Century. – Oxford: Blakwell Publishing, 2004, p. 191. – ISBN 0-631-22681-8.

³¹ Ten pat.

atrankų organizatoriaus - Valstybės tarnybos komisijos - veiklai. Nors ši institucija ir toliau dalyvavo valstybės tarnautojų atrankos procedūrose, tačiau jai palikta tik atrankų skaidrumo priežiūros funkcija.³² Tačiau XX a. pabaigos radikali Didžiosios Britanijos valstybės tarnybos reformos nepanaikino bendrų valstybės tarnautojų atrankos principų. Tai reiškia, jog valstybės tarnybos atrankos sistema, nors ir įgyvendinama decentralizuotai, turėjo garantuoti sąžiningą bei atvirą kelią pretendentams patekti į valstybės tarnybą.

Apibendrinant galima teigti, kad Didžioji Britanija, kurdama konkurencingos valstybės tarnautojų atrankos modelį XIX a. antroje pusėje, pasirinko centralizuotos atrankos variantą. Tai leido susiformuoti bendrai valstybės tarnautojų atrankos organizavimo praktikai (unifikuotos egzaminų užduotys, atrankos kriterijai), išryškėti tam tikroms problemoms, kurių sprendimas vyko centralizuotu būdu. Taip Didžioji Britanija, nedelegavusi atskiroms įstaigoms veiksmų laisvės atrenkant naujus darbuotojus, išvengė galimo chaoso pradinėje valstybės tarnautojų atrankos raidos stadijoje. Todėl XX a. 9 dešimtmetyje naikinant iki tol galiojusį centralizuotą atrankų organizavimo mechanizmą bei perleidžiant teisę pačioms įstaigoms reglamentuoti savarankiškas atrankos organizavimo taisykles pagal visiems privalomus atrankos principus, Didžiojoje Britanijoje jau buvo padėti standartinio atrankos modelio pagrindai.

1.2. Prancūzijos atrankos į valstybės tarnybą raida

Dabartinės Prancūzijos valstybės tarnybos užuomazgos kildinamos iš absoliutinės monarchijos epochos, tačiau nagrinėjant Prancūzijos valstybės tarnybos istorinius įvykius galima teigti, kad itin svarbiu lūžiu valstybės tarnautojų atrankos raidai buvo Prancūzijos revoliucijos laikotarpis, kuomet vyko biurokratinės valdžios tobulinimas. 1798 m. likvidavus feodales privilegijas valstybės tarnyboje, valstybės tarnautojų atrankos turėjo visiems pretendentams suteikti lygias teises, atsižvelgiant tik į kandidatuojančių asmenų sugebėjimus. Tai sąlygojo Žmogaus ir piliečio teisių deklaracija, kurios šeštasis straipsnis skelbė, kad visi piliečiai yra lygūs pretenduodami į visas pareigas ir viešąsias darbo vietas pagal savo gebėjimus, ir skiriasi tik savo vertybėmis bei talentais.³³ Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad Prancūzija XVIII a. pabaigoje teisiškai reglamentuodama valstybės tarnautojų atrankos lygybės principą, beveik visu šimtmečiu pralenkė Bendrosios teisės sistemos atstovę – Didžiąją Britaniją. Tačiau tuo pačiu reikia pažymėti, kad nepaisant tokio teisinio reglamentavimo, realiai valstybės tarnautojų atrankos Prancūzijoje

³² Peele G. *Governing the UK – British Politics in the 21st Century*. – Oxford: Blackwell Publishing, 2004, p. 191. – ISBN 0-631-22681-8.

³³ Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

<http://www.textes.justice.gouv.fr/index.php?rubrique=10086&ssrubrique=10087&article=10116> [žiūrėta 2010-05-06]

laisvos konkurencijos principu pradėtos rengti žymiai vėliau. Tiesa, kai kurių Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankas nagrinėjančių mokslininkų (pvz., A. Minkevičiaus, V. Smalskio, H. Bekke, F. Meer) teigimu, jau Napoleono valdymo laikais valstybės tarnyba tapo vis labiau atviresnė visiems talentingiems žmonėms, nepaisant jų socialinės padėties. Tokius teiginius iš dalies patvirtina istoriniai valstybės tarnautojų statistikos duomenys. Pavyzdžiui, 1789 m. ministerijose dirbo 600 valstybės tarnautojų, o 1794 m. šis skaičius išaugo net iki 6000.³⁴

Vis dėlto, nepaisant įvairių skirtingų požiūrių, Prancūzijos modernios valstybės tarnybos pradžia, kaip ir Didžiojoje Britanijoje, turėtų būti laikomas XIX a. vidurys, kuomet Prancūzijoje buvo įvesta konkursinė pareigų užėmimo sistema. 1850 m. įvykę pirmieji konkurso principu organizuoti egzaminai į valstybės tarnybą buvo skirti pretendentams į aukščiausio lygmens valstybės tarnautojų pareigas. Po kelerių dešimtmečių konkursai įsitvirtino kaip vienas iš atrankos būdų ir į kitų lygių valstybės tarnautojų pareigas.³⁵ Teigiama, kad konkursinė atranka sudarė sąlygas kilti valstybės tarnautojų profesionalumui, naujų normų ir vertybių sklaidai.³⁶ Tačiau galimybę bet kurio luomo piliečiui patekti į Prancūzijos valstybės tarnybą smukdė nerašyta griežta socialinė atranka. Konkurso į valstybės tarnybą egzaminuose priėmimo komisija labai daug dėmesio kreipė į bendrą kandidato kultūrą ir erudiciją, lotynų kalbos mokėjimą.

XIX a. pabaigoje pradėta vis garsiau svarstyti apie suvienodinto priėmimo į valstybės tarnybą projektą, tačiau 1874 m. Valstybės taryba tokią idėją atmetė bei suteikė administracinėms įstaigoms teisę pačioms kurti atrankos į valstybės tarnybą taisykles.³⁷ Tačiau didėjant valstybės tarnautojų skaičiui profesinės kvalifikacijos nuolat smuko. Prancūzijos valstybės tarnybos administravimo praktika, kuri rėmėsi įvairių atrankas organizuojančių įstaigų savarankiškai priimtais valstybės tarnautojų atrankas reglamentuojančiais norminiais aktais, gyvavo iki pat 1945 m. Pokario laikotarpio nuotaikos, siekiant stabilumo politiniame bei ekonominiame šalies gyvenime, sąlygojo valstybės tarnybos reformų idėjų plitimą. Atsižvelgiant į tai, profesionalaus bei nešališkumo ir lygybės principo pagrindu atrinkto valstybės tarnautojo įvaizdis darėsi vis labiau pageidaujamas įvairiuose Prancūzijos visuomenės sluoksniuose.³⁸

³⁴ Meininger M. Ch. The Development and Current Features of the French Civil Service System//Civil Service Systems in Western Europe/ Edited by Bekke H., Meer F. - Cheltenham: Edward Elgar, 2000, p. 194. – ISBN 978-1840646078.

³⁵ Dardaude A. J. Le déroulement de la carrière dans la fonction publique - Recrutement, évolution, cessation. – Montreuil: Papyrus, 2008, p. 6. ISBN 978-2-87603-188-3.

³⁶ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 59. - ISBN 978-9955-19-094-3.

³⁷ Ten pat, p. 60.

³⁸ Meininger M. Ch. The Development and Current Features of the French Civil Service System//Civil Service Systems in Western Europe/ Edited by Bekke H., Meer F. - Cheltenham: Edward Elgar, 2000, p. 195. – ISBN 978-1840646078.

XX a. viduryje Prancūzijoje nuspręsta pradėti koordinuoti visų įstaigų valstybės tarnautojų įdarbinimo procedūras.³⁹ Šiam tikslui įsteigtas Valstybės tarnybos direktoratas. Tačiau nepaisant to, kad Valstybės tarnybos direktoratui priskirta rengti bendrą valstybės tarnybos administravimo metodologiją, pats atrankos organizavimas ir toliau buvo paliktas įstaigų personalo tarnybų kompetencijai.⁴⁰ Todėl Prancūzijos Valstybės tarnybos direktoratas, skirtingai nei tuo metu Didžiojoje Britanijoje veikusi Valstybės tarnybos komisija, buvo atsakingas už teisės aktų ruošimą, bet pačiose atrankose nedalyvaudavo.

1945 m. reformų pagrindu taip pat įsteigta Nacionalinė administravimo mokykla, siekiant unifikuoti atrankas į aukščiausio lygio pareigybes. Teigiama, kad šios mokslo įstaigos įkūrimas padėjo išryškėti Prancūzijos šiandieninės valstybės tarnybos bruožams.⁴¹ Nacionalinės administravimo mokyklos baigimas garantavo patekimą į kurią nors centrinę valstybės valdymo įstaigą bei didelį valstybės tarnautojo atlyginimą. Ilgainiui Nacionalinė administravimo mokykla sulaukė kritikos dėl itin griežtos pretendentų atrankos, bet tuo pačiu pabrėžiami ir teigiami jos veiklos rezultatai (pvz., išaugo svarbius valstybės tarnybos postus užimančių asmenų profesionalumo lygis).⁴²

XX a. 9 dešimtmetyje pasaulyje paplitusios naujosios viešosios vadybos teorijos taip pat įtakojo Prancūzijos valstybės tarnybos reformų idėjas. Teigiama, kad pokyčiai palietė ir valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo sritį.⁴³ Tačiau vertinant valstybės tarnautojų atrankos raidą esminių radikalių pokyčių XX a. pabaigoje nepavyko rasti. Tai tik patvirtina nuomonę, kad kontinentinės Europos šalių valstybės tarnyboje „istoriškai susiklosčiusi normatyvinė viešojo administravimo tradicija neleido tikėtis greitų pokyčių“⁴⁴. Todėl XX a. 9 dešimtmėtis Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankos istorijoje reikšmingesnis ne dėl naujosios viešosios vadybos įtakotų radikalių pertvarkymų, o dėl to, kad būtent šiuo laikotarpiu buvo priimti trys svarbūs teisės aktai, kurie dar labiau unifikavo kiekvienos iš trijų valstybės tarnautojų grupių (centrinės administracijos, teritorinės ir sveikatos apsaugos valstybės tarnautojų) atrankos procedūras (plačiau apie juos žr. 2.3. poskyrį). Be to, palaipsniui keitėsi pretendentams į valstybės tarnybą keliamų reikalavimų pobūdis

³⁹ Trouve J. The French Civil Service Office//Public Administration Review, 1951, Vol. 11, No. 3., p. 180. <http://www.jstor.org/stable/972537> [žiūrėta 2010-04-30]

⁴⁰ Ten pat, p. 182.

⁴¹ Meininger M. Ch. The Development and Current Features of the French Civil Service System//Civil Service Systems in Western Europe/ Edited by Bekke H., Meer F. - Cheltenham: Edward Elgar, 2000, p. 192. – ISBN 978-1840646078

⁴² Mackenzie C. The Ecole Nationale d'Administration and the Civil Service College//Comparative Education, 1979, Vol. 15, No.1, p.13. <http://www.jstor.org/stable/3098840> [2010-04-30]

⁴³ Jeanot G., Lichtenberger Y. What Competency Management in the French Civil Service?//Competency Management in the Public Sector: European Variations on a Theme. - Amsterdam: IOS Press, 2002, p. 123. – ISBN 1-58603-293-3.

⁴⁴ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 104. - ISBN 978-9955-19-094-3.

(pvz., nebeliko „geros moralės“ atrankos kriterijaus, panaikintas amžiaus cenzas, pakeistas pilietybės kriterijus, suteikiant galimybę pretenduoti ne tik Prancūzijos piliečiams ir t.t.).

Analizuojant Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankų raidą, nustatyta, kad nors ši valstybė jau XVIII a. pabaigoje teisiškai reglamentavo kandidatų į valstybės tarnybą lygių galimybių principą, Prancūzijos modernios valstybės tarnybos pradžia turėtų būti laikomas XIX a. vidurys, kuomet buvo įvesta konkursinė pareigų užėmimo sistema. Kadangi tuometiniai konkursai buvo organizuojami visiškai decentralizuotai, ilgainiui Prancūzijoje susiformavo nuomonė apie nešališkumo ir lygybės principų stygių šiose procedūrose. Tokia Prancūzijos valstybės tarnybos administravimo praktika, kuri rėmėsi įvairių atrankas organizuojančių įstaigų savarankiškai priimtais valstybės tarnautojų atrankas reglamentuojančiais norminiais aktais, gyvavo iki XX a. vidurio. Po to prasidėjo palaipsniui trukęs valstybės tarnautojų atrankų unifikavimo procesas, kurio šiandienis rezultatas – bendrai visoms trims valstybės tarnautojų grupėms nustatytos pagrindinės atrankos gairės bei atskirai kiekvienai iš jų patvirtinti specifiniai atrankos aspektai.

1.3. Lietuvos atrankos į valstybės tarnybą raida

Skirtingai nei Didžiojoje Britanijoje ar Prancūzijoje, kur valstybės tarnautojų atrankos raidos svarbiausi įvykiai datuojami nuo XIX a. vidurio, Lietuvoje asmenų, pretenduojančių į demokratinę valstybės tarnybą, atrankos raida prasidėjo gerokai vėliau, t.y. tik XX a. pradžioje. Tai lėmė carinės Rusijos okupacija bei nepriklausomos valstybės statuso atgavimas 1918 m. Todėl XX a. pradžioje Lietuvos valstybės tarnybą pradėjus kurti iš naujo, didžioji dalis valdininkų buvo savamoksliai administracijos srityje.⁴⁵ Pažymėtina, kad vieni autoriai (pvz., A. Raipa, V. Smalskys), nagrinėdami tarpukario Lietuvos valstybės tarnybos raidą, išskirtinai pabrėžė paveldėtas carinės Rusijos valstybės tarnybos ydas. Tuo tarpu E. Žukauskas, nors ir pripažindamas kelių amžių rusiškosios valstybės tarnybos patirties neigiamą bruožų įtaką tarpukario Lietuvos valstybės tarnybai, tuo pačiu akcentuoja, kad Lietuvai paskelbus nepriklausomybę, joje dar kurį laiką liko galioti Lietuvos Konstitucijai neprieštaravę carinės Rusijos įstatymai, pasižymėję pakankamai detaliu ir aukšto lygio priėmimo į valstybės tarnybą teisiniu reguliavimu.⁴⁶ Magistro darbo autorės nuomone tokiai nuomonei galima iš dalies pritarti, kadangi pereinančiam valstybės politinio gyvenimo laikotarpiui yra naudingiau turėti teisinę bazę, kurią galima modernizuoti, nei pradėti visiškai iš naujo kurti naujus teisinius atrankos pagrindus.

⁴⁵ Raipa A., Smalskys V. Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos//Viešojo politika ir administravimas: mokslo darbai. – Kaunas: Technologija, 2003, Nr. 6, p. 74. – ISSN 1648-2603.

⁴⁶ Žukauskas E. 1918-1940 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004, Nr. 1, p. 28. - ISSN 1648-8075.

Tačiau minėtiems carinės Rusijos įstatymams nustojus galioti nepriklausomos Lietuvos įstatyminė bazė nebuvo papildyta nei vienu visą valstybės tarnybos sistemą unifikuojančiu teisės aktu. Tuometiniuose tarpukario Lietuvos teisės aktuose įtvirtinta keletas valstybės tarnautojų priėmimo į tarnybą aspektų, tačiau tokiu būdu reglamentuotos tik pavienės specifinės problemos: neleista pretenduoti asmenims, susijusiais artimais ryšiais su būsimu vadovu tarnyboje⁴⁷, švietimo bei teismų sistemoje buvo įvestas reikalavimas turėti Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto diplomą⁴⁸. Jokių kitų reikalavimų pretendentams į valstybės tarnybą tarpukario Lietuvoje teisės aktuose nebuvo nustatyta. To laikmečio ekonomistas V. Balsys pabrėžė, kad reikalavimas pretendentams turėti iš anksto įgytą išsilavinimą galėjo racionalizuoti valdymą bei efektyvinti valstybės tarnautojų atranką.⁴⁹ 1940 m. buvo parengtas pažangus valstybės tarnybos įstatymo projektas, kurio nuostatos galėjo įtakoti valstybės tarnyboje dirbančių asmenų profesionalumą ir kompetenciją. Šiame projekte numatyti amžiaus, išsilavinimo, lietuvių kalbos žinių reikalavimai, konkursinių egzaminų sistema ir t.t.⁵⁰ Tačiau 1940 m. nepriklausomos Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos raidą sustabdė sovietinė okupacija.

Lietuvai netekus nepriklausomybės, valstybės tarnybos atrankos radikaliai pasikeitė ir buvo organizuojamos pagal sovietinius standartus bendrus visoms Sovietų sąjungos narėms. Sovietinėje Lietuvoje pretendantai į valstybės tarnybą dažniausiai patekdavo paskyrimo pagrindu.⁵¹ Politinis ir ideologinis patikimumas buvo vienas pagrindinių tuometinių valdininkų atrankos kriterijų.

Po 1990 m. nepriklausomybės atkūrimo demokratijos procesas pakeitė Lietuvos valstybės valdymo sistemą, o tuo pačiu nulėmė ir tam tikrus pokyčius valstybės tarnautojų atrankose. Vis dėlto pirmaisiais Lietuvos nepriklausomybės metais, priimant naujus valstybės tarnautojus, daugiau dėmesio buvo skiriama lojalumo principui, tuo tarpu kompetencija ir neutralumas turėjo mažesnę reikšmę.⁵² Pažymėtina, kad valstybės tarnautojų atrankos procedūras unifikuojančių teisės aktų 1990-1995 m. laikotarpyje nebuvo priimta, ir tik 1995 m. balandžio 4 d. paskelbtas Valdininkų įstatymas.⁵³ Šio įstatymo pagrindu pirmą kartą įtvirtinti bendrieji reikalavimai pretendentams į valstybės tarnybą (Lietuvos Respublikos pilietybė, valstybinės kalbos mokėjimas), numatyta

⁴⁷ Mikalauskas A. Valstybės administracinio personalo įdarbinimo praktika pirmojoje Lietuvos Respublikoje (1918-1940 m.)//Lietuvos istorijos metraštis. – Vilnius: LII leidykla, 2007, p. 95. – ISSN 0202-3342.

⁴⁸ Žukauskas E. 1918-1940 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004, Nr. 1, p. 29. - ISSN 1648-8075.

⁴⁹ Raipa A., Smalskys V. Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos// Viešoji politika ir administravimas: mokslo darbai. – Kaunas: Technologija, 2003, Nr. 6, p. 74. – ISSN 1648-2603.

⁵⁰ Mikalauskas A. Valstybės administracinio personalo įdarbinimo praktika pirmojoje Lietuvos Respublikoje (1918-1940 m.)//Lietuvos istorijos metraštis. – Vilnius: LII leidykla, 2007, p. 93. – ISSN 0202-3342.

⁵¹ Žukauskas E. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2005, Nr. 1, p. 33. - ISSN 1648-8075.

⁵² Juralevičiūtė J. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metais//Viešoji politika ir administravimas: mokslo darbai. – Kaunas: Technologija, 2005, Nr. 11, p. 57. – ISSN 1648-2603.

⁵³ Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas//Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.

pareiga nustatyti specialiuosius kvalifikacinius reikalavimus atskiroms valstybės tarnautojų grupėms bei reglamentuoti apribojimai pretendams (pvz., neteistumas už sunkius nusikaltimus ar nusikaltimus valstybės tarnybai).

1995 m. Valdininkų įstatymas įtvirtino tris valstybės tarnautojų atrankos būdus: be konkurso, viešą konkursą bei kvalifikacinius egzaminus. Pirmasis atrankos metodas (be konkurso) taikytas pretenduojantiems į A lygio valdininkų pareigas, sudarant terminuotas darbo sutartis atitinkamų institucijų ar jų vadovų įgaliojimų laikui. Tuo tarpu B lygio valdininkai į valstybės valdymo tarnybą buvo priimami viešo konkurso būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus. Šie du atrankos būdai detaliau reglamentuoti 1995 m. rugsėjo 21 d. Vyriausybės nutarime, kuriame išdėstytos bendrosios priėmimo į valstybės valdymo tarnybą organizavimo nuostatos.⁵⁴ Viešas konkursas ir kvalifikacinis egzaminas (rengiamas tik vieno pretenduojančio asmens atveju arba jeigu tokia tvarka numatyta valdininkų pareigybių sąrašė) galėjo būti įgyvendinami trimis formomis: apklausa žodžiu pokalbio forma, apklausa raštu ir testuojant. Tačiau kokią formą ar kelių formų derinį iš paminėtų trijų variantų įstaiga turėtų pasirinkti, kaip turėtų vykti tokio pobūdžio egzaminai nebuvo nustatyta. Magistro darbo autorės nuomone, tokia tvarka buvo ydinga dėl jos neapibrėžtumo (pvz., neaišku, ką reiškę apklausos raštu metodas ir kuo jis skyrėsi nuo testavimo), galimybės priimti neobjektyvius bei nešališkus sprendimus (pvz., nuostabą kelia kvalifikacinio egzamino būtinybė).

Tolimesnė Lietuvos politinio, ekonominio ir socialinio gyvenimo raida lėmė Valdininkų įstatymo panaikinimą bei naujo Valstybės tarnybos įstatymo priėmimą 1999 m., detaliau reglamentuojant valstybės tarnautojų atrankas (pvz., atsirado amžiaus cenzas pretendams į valstybės tarnybą, reikalavimas turėti to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą, reikalavimo pretendui į valstybės tarnybą būti Lietuvos piliečiu išimtis ir t.t.).⁵⁵ Be to, 1999 m. įstatyme pasikeitė atrankos būdų klasifikavimas (pvz., nebeliko kvalifikacinių egzaminų). Pažymėtina, kad 1999 m. Valstybės tarnybos įstatymu įvesta nuopelnų principu organizuojama atrankos į karjeros valstybės tarnybą sistema buvo pristatinėjama kaip reikšmingas pasiekimas ir pavyzdys kitoms tuometinėms pokomunistinėms Europos šalims.⁵⁶ Tačiau egzistuoja ir tokia nuomonė, kad stojant į Europos Sąjungą netinkamai imituoti Vakarų Europos šalių

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugsėjo 21 d. nutarimas Nr. 1253 „Dėl "B" lygio valdininkų priėmimo į valstybės valdymo tarnybą konkursų ir egzaminų tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1995, Nr. 79-1830.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

⁵⁶ Pivoras S. Posovietinės Lietuvos biurokratijos transformacijų kontūrai. <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2009-01-21-saulius-pivoras-posovietines-lietuvos-biurokratijos-transformaciju-konturai/3375/print> [žiūrėta 2010-02-10]

valstybių tarnybų pavyzdžiai nulėmė šio teisės akto eklektiškumą ir jo pakeitimą nauja redakcija 2002 m.⁵⁷

Apibendrinant Lietuvos valstybės tarnautojų atrankų, grindžiamų demokratinės valstybės principais, raidos ypatumus, nustatyta, kad ji datuojama nuo XX a. 3 dešimtmečio, kuomet, atgavus nepriklausomybę po carinės Rusijos priespaudos reikėjo naujai formuoti įdarbinimo valstybiniame sektoriuje praktiką. Tačiau tuometinėje Lietuvos įstatyminėje bazėje taip ir neatsirado nei vienas visą valstybės tarnybos sistemą unifikuojantis teisės aktas. Be to, ne tik, kad negaliojo konkursinė atrankos sistema, bet ir nebuvo keliami jokie specifiniai atrankos kriterijai pretendents. Akivaizdu, kad tai galėjo įtakoti valstybės tarnautojų profesionalumo stygių. Po 1990 m. iš naujo atkūrus nepriklausomybę valstybės tarnautojai dažniausiai buvo atrenkami paskyrimo būdu, kadangi dar kurį laiką nebuvo priimta jokių valstybės tarnautojų atrankos procedūras unifikuojančių teisės aktų. Vėliau, 1995 m. įstatymo pagrindu įtvirtintus privalomus valstybės tarnautojų atrankos būdus, jų organizavimo tvarka vis tiek buvo nepakankamai išsamiai apibrėžta, palikta vietos dviprasmiškoms teisės aktų interpretacijoms, pretendentų nešališkam vertinimui. Tačiau tolimesnių reformų pagrindu (1999 m., 2002 m.) Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos raida tapo vis detaliau, griežčiau ir aiškiau reglamentuota.

Lyginant Didžiosios Britanijos, Prancūzijos bei Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos raidos ypatumus galima teigti, kad Lietuvoje dėl susiklosčiusių istorinių aplinkybių valstybės tarnautojų atrankos aktualijos išryškėjo daugiau nei pusė amžiaus vėliau nei Didžiojoje Britanijoje ar Prancūzijoje. Prieita išvados, kad reformų poreikis atsiranda tada, kai visuomenėje subręsta nuostata vadovautis naujomis vertybėmis bei organizuotai jas keisti. Todėl Didžiojoje Britanijoje ir Prancūzijoje atrankos raidos pradžia datuojama nuo tada, kai modernizuojant tuometinę valstybės tarnybą, įvyko pirmieji konkursiniai egzaminai į valstybės tarnybą. Tuo tarpu Lietuvoje, nors ir buvo iniciatyvų dėl tuometinių atrankų netobulumo bei valstybės tarnautojų profesionalumo stokos, tačiau pretendentai buvo atrenkami tik paskyrimo būdu visą pirmąjį valstybės nepriklausomybės laikotarpį. Todėl Didžiajai Britanijai bei Prancūzijai būdingos atrankos metodų tobulinimo problemos, kurios išryškėjo jau XX a. viduryje, Lietuvai tapo aktualios žymiai vėliau, kadangi pirmieji įstatymiškai reglamentuoti privalomi atrankos būdai įtvirtinti tik 1995 m.

Lyginant unifikavimo procedūrų tendencijas valstybės tarnautojų atrankų raidoje, nustatyta, kad Didžioji Britanija, nors ir nepriėmusi vieningų teisės aktų, unifikavimą pradėjo gerokai anksčiau nei Prancūzija ir Lietuva. Šioje valstybėje jau XIX a. antroje pusėje galiojo vieninga

⁵⁷ Žukauskas E. Nestabilus valstybės tarnybos teisinio reguliavimo priežastys//Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Viešojo administravimo institutas, 2008, p.52. – ISBN 978-9955-9695-1-8.

egzaminų organizavimo sistema, įsteigtas konkursų priežiūrą įgyvendinantis subjektas. Lietuvos valstybės tarnautojų atrankos raidoje, kaip ir Prancūzijos atveju, unifikuojančių teisės aktų priėmimas įvyko XX a. antrojoje pusėje (tiesa, Lietuvoje tik XX a. pabaigoje). Šių šalių valstybės tarnybos sistemas nagrinėjusių autorių nuomone, tai paskatino tuometinių valstybės tarnybos atrankų chaotiškumas. Tuo tarpu Didžioji Britanija, nedelegavusi atskiroms įstaigoms veiksmų laisvės atrenkant naujus darbuotojus, išvengė galimo chaoso pradinėje valstybės tarnautojų atrankos raidos stadijoje. Todėl, XX a. 9 dešimtmetyje naikinant iki tol galiojusi centralizuotą atrankų organizavimo mechanizmą, Didžiojoje Britanijoje jau buvo sukurtas atrankų modelis, į kurį buvo galima orientuotis kuriant savarankiškas atrankų organizavimo taisykles. Tokio pobūdžio Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankos reformos didžiąja dalimi nulėmė naujosios viešosios vadybos idėjos, kurios nei Prancūzijoje, nei Lietuvoje nesukėlė itin radikalių perversmų valstybės tarnybos atrankose.

Atsižvelgiant į skirtingą Bendrosios teisės sistemos bei kontinentinės Europos valstybių praktiką, susiformavusią XX a., toliau darbe bus nagrinėjama šių trijų valstybių teisės aktų, kurių pagrindu yra reglamentuojamos šiandieninės valstybės tarnautojų atrankos, specifika.

2. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Teisinio reglamentavimo pagrindas yra tautos, valstybės institucijų, pareigūnų ar pavienių asmenų tam tikra tvarka priimti teisės aktai.⁵⁸ Kadangi kiekviena valstybė turi ne tik savitą teisinę sistemą, bet ir pasižymi tam tikra valstybės tarnybos modelio specifika, galima konstatuoti, kad valstybės tarnautojų atrankų teisinis reglamentavimas įvairiose šalyse skiriasi. Be to, toms šalims, kurių valstybės tarnybos sistema yra vientisa (t.y. įvairios įstaigos įgyvendina unifikuotą personalo valdymo politiką), teisinės bazės kūrimo klausimai yra aktualesni dėl poreikio taikyti vienodus standartų šioje srityje. Tačiau galima spėti, kad ir toms valstybėms, kurių valstybės tarnautojų atrankų organizavimo nuostatos nėra suvienodintos, būdingas atitinkamos apimties pretendentų į valstybės tarnybą atrankų teisinis reglamentavimas. Tai turėtų paaiškėti, atlikus Bendrosios teisės sistemos bei kontinentinės Europos valstybių teisės aktų analizę.

A. Minkevičius bei V. Smalskys atkreipia dėmesį, kad daugelyje šalių valstybės tarnautojų atranka vis dar apibrėžta įvairių teisės aktų ir todėl ją galima vadinti biurokratų atranka⁵⁹. Magistrinio darbo autorės nuomone, situacija valstybėje, kai valstybės tarnautojai atrenkami pagal įvairius teisės aktus, nereiškia, kad tokią sistemą galima vertinti kaip „biurokратиšką“. Kaip jau buvo minėta, kiekvienos valstybės teisinė sistema nulemia valstybės tarnautojų atrankų reglamentavimą vienais ar kitais teisės aktais. Valstybės tarnautojų atrankų neefektyvumą gali nulemti ne tiek teisės aktų įvairovė, kiek teisės aktuose reglamentuojamų procedūrų neapibrėžtumai, atrankų vertybinių nuostatų pobūdis, teisės aktų prieštaravimas tarpusavyje, atrankose dalyvaujančių subjektų funkcijų dubliavimas ir t.t.

Teisės teorijoje teisės aktai skirstomi į bendruosius, individualiuosius bei interpretuojančiuosius teisės aktus.⁶⁰ Siekiant atskleisti skirtingų šalių valstybės tarnautojų atrankų teisinio reglamentavimo svarbiausius bruožus darbe bus analizuojami bendrųjų normų teisės aktai, skirti daugkartiniam naudojimui bei neribotam teisės subjektų skaičiui. Be to, valstybės tarnybos atranką reglamentuojantys teisės aktai gali būti skirtingos juridinės galios, todėl šiame skyriuje bus siekiama įvertinti Bendrosios teisės sistemos bei kontinentinės Europos šalių valstybės tarnautojų atrankos reguliavimą konstitucijose, įstatymuose bei poįstatyminiuose aktuose.

⁵⁸ Vaišvila A., Teisės teorija. – Vilnius: Justicia, 2009, p. 307. – ISBN 978-9955-6169-59-7.

⁵⁹ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 27. – ISBN 978-9955-19-094-3.

⁶⁰ Vaišvila A., Teisės teorija. – Vilnius: Justicia, 2009, p. 308. – ISBN 978-9955-6169-59-7.

2.1. Lietuvos teisinis reglamentavimas

Lietuvoje pagrindinis asmenų priėmimo į valstybės tarnybą principas yra įtvirtintas aukščiausios galios teisės akte, t.y. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucijoje).⁶¹ Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalies nuostata, pabrėžianti piliečių teisę lygiomis sąlygomis stoti į valstybinę tarnybą, yra susijusi su Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalimi, reglamentuojančia kiekvieno žmogaus laisvę pasirinkti darbą. Todėl pagal Konstituciją asmuo, siekiantis įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą, turi teisę laisvai apsispręsti, ar rinktis darbą privačioje srityje, ar siekti būti priimtam į valstybės tarnybą.

Piliečio konstitucinė teisė lygiomis sąlygomis stoti į valstybinę tarnybą plačiai aiškinama įvairiuose Konstitucinio teismo nutarimuose. Pavyzdžiui, 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarime nurodoma, kad Konstitucijoje nustatyta piliečių teisė lygiomis sąlygomis stoti į valstybinę tarnybą nėra absoliuti, t.y. valstybė negali išpareigoti priimti dirbti kiekvieno pretenduojančio asmens.⁶² Todėl kuo aukštesnės pareigos, tuo didesni reikalavimai gali būti keliami pretenduojantiems asmenims. Kadangi Konstitucinio teismo nutarimai priskiriami prie įstatymų galią turinčių teisės aktų, galima teigti, kad Lietuvos teisinis reglamentavimas grindžiamas šių dokumentų nuostatų pagrindu. Anot profesoriaus A. Vaišvilos, nors Konstitucinio teismo nutarimo tekstas formaliai neįtraukiamas į Konstitucijos tekstą, tačiau Konstitucijos tekstas galioja tik kartu su Konstitucinio teismo nutarimo tekstu.⁶³ Valstybės tarnautojų atrankų teisiniam reglamentavimui aktualus yra ne tik minėtas 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas, bet ir 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas⁶⁴, 2008 m. sausio 22 d. nutarimas⁶⁵. Šiuose dokumentuose išaiškinti tokie klausimai kaip asmens, siekiančio

⁶¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

⁶² Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 27 d. nutarimo Nr. 222 „Dėl kandidato į vyriausybės atstovus“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsniui“. Valstybės žinios. 2007, Nr. 90-3580.

⁶³ Vaišvila A., Teisės teorija. – Vilnius: Justicia, 2009, p. 318. – ISBN 978-9955-6169-59-7.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 181-6708.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai,

eiti pareigas valstybės ar savivaldybės įstaigoje, patikimumo patikros tvarka, reikalavimas fiksuoti egzamino žodžiu eiga, bendrųjų bei specialiųjų reikalavimų nustatymas pretendentams į valstybės tarnybą ir kt.

Konstitucinis teismas yra konstatavęs, kad valstybės tarnybos sistemos modelis, organizavimo ir funkcionavimo pagrindai turi būti nustatyti įstatymu, nepažeidžiant konstitucinės valstybės tarnybos sampratos, normų bei principų.⁶⁶ Šiuo metu Lietuvoje galioja vientisas įvairias valstybės tarnybos reguliavimo sritis reglamentuojantis Valstybės tarnybos įstatymas.⁶⁷ Įstatyme valstybės tarnautojų atrankų įgyvendinimui aktualiausi yra „Priėmimas į valstybės tarnautojų pareigas“ skyriaus straipsniai. Tyrimo metu nustatyta, kad Lietuvos tarnautojų teisiniam reglamentavimui būdingas detalus reikalavimų pretenduojantiems į tarnybą asmenims išdėstymas įstatyme. Tai reiškia, kad yra nustatytos amžiaus ribos, reikalavimas mokėti lietuvių kalbą, būti Lietuvos piliečiu, įgijusiu atitinkamą išsilavinimą. Šie reikalavimai yra bendrieji, t.y. keliami visiems pretenduojantiems į valstybės tarnybą, o jų neatitinkantis asmuo negali tapti valstybės tarnautoju. Be bendrųjų reikalavimų įstatyme minimi ir specialieji reikalavimai pretenduojantiems į tarnybą asmenims, kurie turi būti numatyti pareigybės aprašyme. Taip valstybės tarnautojų atrankų pagrindinių nuostatų detalizavimas deleguojamas kitoms institucijoms.

Valstybės tarnybos įstatymo III skyriuje taip pat išvardinti atrankos būdai, kuriais vykdomas priėmimas į valstybės tarnybą (konkursas ir be konkurso), bei vieno iš atrankos būdo – konkurso – įgyvendinimo metodai (egzaminai raštu ir žodžiu). Detalesnė atrankos būdų organizavimo eiga įstatyme nėra pateikiama. Todėl svarbu paminėti šio įstatymo 10 straipsnio 9 punktą, pateikiantį nuorodą į Vyriausybės patvirtintą konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašą. Tokiu būdu nustatoma pareiga valstybės tarnautojų atrankas organizuoti vadovaujantis ne tik Valstybės tarnybos įstatymu, bet ir kitais teisės aktais. Magistro darbo autorės nuomone, toks teisinio reglamentavimo būdas yra tinkamiausias, siekiant lanksčiau ir greičiau reaguoti į poreikius keisti įvairius organizacinius atrankų aspektus, nustatytus poįstatyminiuose teisės aktuose. Be to, valstybės tarnybos įstatyme atrankas reglamentuojančių nuostatų formuluotės išdėstytos pakankamai aiškiai, o tai neturėtų sudaryti prielaidų skirtingai jų interpretacijai ar galimybei pasinaudoti įstatymo spragomis. Vienintelis aspektas, kuris detaliau nepaaiškinamas minėtame įstatyme, yra atrankos be konkurso procedūra.

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“//Valstybės žinios. 2008, Nr. 10-350.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 181-6708.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.

Valstybės tarnautojų atrankų teisiniam reglamentavimui poįstatyminių teisės aktų lygmenyje itin svarbus yra Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.⁶⁸ Šio teisės akto analizė atskleidžia Lietuvos teisiniam reglamentavimui būdingas detalias ir unifikuotas įvairių atrankos etapų nuostatas. Vyriausybės nutarime itin detalios išdėstomos konkurso paskelbimo, dokumentų priėmimo, konkurso komisijos sudarymo, egzaminų eigos procedūros, reglamentuojama daugybė įvairių taikomų apribojimų, susijusių su terminų nustatymu. Vis dėlto šis teisės aktas, magistro darbo autorės nuomone, turi tam tikrų trūkumų, kurie pasireiškia netiksliai suformuluotomis kai kuriomis nuostatomis (pvz., pranešimo pretendentams apie jų tinkamumą dalyvauti egzaminuose siuntimo tvarka, konkurso organizavimo procedūrų apskundimo galimybė), išsamiau aptariamomis magistro darbo 3.1. poskyryje.

Aptariant vykdomųjų institucijų leidžiamus teisės aktus, kurie reguliuoja valstybės tarnautojų atrankas, būtina paminėti Vyriausybės 2008 m. balandžio 24 d. nutarimą Nr. 356 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimo Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ pakeitimo“.⁶⁹ Valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens arba jo įgalioto asmens, vadovaudamiesi šiuo nutarimu patvirtinta metodika, rengia valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus, kuriuose detalizuojami specialieji reikalavimai pretendentams. Nors Vyriausybės nutarime pateikiama specialiųjų reikalavimų, keliamų asmeniui, pretenduojančiam į valstybės tarnybą, klasifikacija (pvz., išsilavinimas, darbo patirtis, užsienio kalbos mokėjimas, kompiuterinio raštingumo kvalifikacija ir pan.), pareigybės aprašo forma, tačiau specialiųjų reikalavimų turinys priklauso nuo įstaigos veiklos specifikos, vadovo profesionalaus bei objektyvaus požiūrio į vadovaujamos įstaigos veiklos interesus, profesinių gebėjimų poreikį. Atsižvelgiant į specialiųjų reikalavimų reglamentavimo ypatumus Lietuvoje, magistro darbo autorės nuomone, gali kilti grėsmė pareigybės aprašymą parengti taip, kad būtų suteikta galimybė pretenduoti konkrečiam asmeniui, taip susiaurinant kitų pretendentų ratą.

Siekiant įvertinti, kiek valstybės tarnautojų atrankas įtakoja visiems darbo santykiams skirti teisės aktai, pirmiausia reikia paminėti Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnį. Jame įtvirtinta esminė taisyklė, kuria būtina vadovautis norint identifikuoti bendrųjų darbo teisės aktų ir specialiųjų teisės aktų santykį: „Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2654.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 356 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimo Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ pakeitimo“//Valstybės žinios 2008, Nr. 49-1809.

teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis Įstatymas⁷⁰. Valstybės tarnybos santykius kaip administracinius santykius, turinčius darbo teisinių santykių elementų, tiriančio V. A. Vaičiūčio nuomone, teismams nagrinėjant konkrečias su valstybės tarnyba susijusias bylas darbo įstatymai gali užpildyti valstybės tarnybos teisinio reguliavimo spragas⁷¹. Tačiau tyrimo metu analizuojant įvairius administracinių teismų praktikos atvejus, susijusius su priėmimu į valstybės tarnybą, paaiškėjo, kad atrenkant asmenis į valstybės tarnybą Darbo kodekso nuostatos nėra taikomos. Magistro darbo autorės nuomone, tokią situaciją lemia šių darbo santykių specifika, pasireiškianti tuo, kad pretendentas į valstybės tarnybą negali derėtis dėl jokių sąlygų, susijusių su jo darbo pobūdžiu (t.y. nustatytos visos išankstinės sąlygos bei reikalavimai).

Išanalizavus įvairius teisinius dokumentus, kuriuose reglamentuojamos valstybės tarnautojų atrankų nuostatos, nustatyta, kad Lietuvoje priėmimo į valstybės tarnybą pagrindai ir procedūros griežtai bei detalai apibrėžti skirtingos juridinės galios norminiuose teisės aktuose. Tai reiškia, kad valstybės tarnautojų atrankų ypatumai įtvirtinti ne tik Valstybės tarnybos įstatyme, bet ir Konstitucijoje, Konstitucinio teismo nutarimuose, Vyriausybės nutarimuose. Magistro darbo autorės nuomone, Lietuvos teisinio reglamentavimo būdas, įstatymo nuostatų detalizavimą perleidžiant vykdomosios valdžios institucijai, yra tinkamiausias, siekiant lanksčiau ir greičiau reaguoti į poreikius keisti įvairius organizacinius atrankų aspektus. Tačiau principinės nuostatos (pvz., atrankos būdai, jų įgyvendinimo metodai, bendrieji reikalavimai pretendentams) turi ir toliau išlikti nustatytos tik įstatymo pagrindu.

2.2. Didžiosios Britanijos teisinis reglamentavimas

Didžioji Britanija nuo seno garsėja savo teisės specifika. Šios Bendrosios teisės sistemos valstybės teisinę tvarką reglamentuoja ne koks nors vienintelis konstitucinis dokumentas, bet įstatymų, konstitucinių papročių bei teismų praktikos derinys. Įvertinus tai, kad ši valstybė neturi bendros konsoliduotos konstitucijos, nuostabos nebekelia ir faktas, kad Didžiojoje Britanijoje nėra bendro valstybės tarnybos įstatymo. Kadangi valstybės tarnybą reguliuojančios teisės nuostatos nėra išdėstytos kokiame nors vieningame teisės akte, valstybės įstaigos, organizuodamos valstybės tarnautojų atrankas, turi vadovautis įvairių dokumentų pagrindu: Konstitucinės reformos bei

⁷⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.

⁷¹ Vaičiūtis V. A. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų//Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvoje: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 48. – ISBN 987-9955-9695-1-8.

valdymo aktu⁷², Valstybės tarnybos valdymo kodeksu⁷³, Valstybės tarnautojų atrankos principų rinkiniu⁷⁴, Valstybės tarnybos pilietybės taisyklėmis⁷⁵.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad iki 2010 m. lapkričio mėnesio visi Didžiosios Britanijos valstybės tarnybos atrankų organizavimą apibrėžiantys dokumentai neturėjo įstatymo statuso. Todėl pastaraisiais metais Didžiojoje Britanijoje vis aktualesnės tapo diskusijos dėl valstybės tarnybos teisinio reglamentavimo, siekiant pagrindines valstybės tarnybos vertybes bei principus susisteminti viename įstatyme.⁷⁶ Po ilgų debatų 2010 m. karališkojo pritarimo sulaukė Konstitucinės reformos bei valdymo aktas. Šis dokumentas svarbus tuo, kad valstybės tarnybos atrankos organizavimas tapo apibrėžtas ne tik antrinės teisės aktuose, bet ir įstatyme. Minėto dokumento išsamesnė analizė atskleidė, kad Konstitucinės reformos bei valdymo akto pirmas skyrius yra skirtas valstybės tarnybos valdymo statutiniam pagrindams. Tuo tarpu kiti skyriai nėra susiję su valstybės tarnyba ir reglamentuoja visiškai kitas valstybės valdymo sritis (pvz., sutarčių ratifikavimą, parlamento veiklą ir pan.). Todėl akivaizdu, kad tai nėra vien tik valstybės tarnybos organizavimą reguliuojantis teisės aktas.

Pagrindiniai su valstybės tarnautojų atranka susiję klausimai, kurie yra reglamentuojami Konstitucinės reformos bei valdymo akte, apima Valstybės tarnybos komisijos įsteigimą, jos pagrindines funkcijas valstybės tarnautojų atrankos procedūrose bei atrankos principus.⁷⁷ Reikia atkreipti dėmesį tai, kad šiame įstatyme buvo atkartota prieš tai galiojusiuose teisės aktuose⁷⁸ įtvirtinta principinė valstybės tarnautojų atrankos nuostata: „Atranka turi remtis asmenų privalumais bei atviros ir sąžiningos konkurencijos pagrindu“⁷⁹. Taip pat kartojasi ankstesnėje Valstybės tarnautojų atrankos principų rinkinio redakcijoje numatytos valstybės tarnybos atrankų skaidrumą prižiūrinčios institucijos funkcijos: atrankos principų rengimas bei skelbimas, atrankos procedūrų skaidrumo priežiūra bei vertinimas. Magistro darbo autorės nuomone, naujasis įstatymas iš esmės

⁷² Constitutional Reform and Governance Act 2010. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/enacted> [žiūrėta 2010-11-14]

⁷³ Civil Service Management Code, 2010. <http://www.civilservice.gov.uk/about/resources/csmc/index.aspx> [žiūrėta 2010-11-14]

⁷⁴ Civil Service Commission Recruitment Principles, 2010. http://www.civilservicecommission.org.uk/admin/assets/spaw2/uploads/files/Recruitment_Principles.pdf [žiūrėta 2010-11-14]

⁷⁵ Civil Service Nationality Rules. http://www.civilservice.gov.uk/Assets/AnnexA_Nationality_Rules_tcm6-2449.pdf [žiūrėta 2010-07-09]

⁷⁶ How to be a Civil Servant. <http://www.civilservant.org.uk/csact.shtml> [2010-07-08]

⁷⁷ 2010 m. įstatyme reglamentuotą Valstybės tarnybos komisijos įsteigimą iš esmės galima įvardinti kaip tam tikrą ankstesnės institucijos statuso pakeitimą. Iki 2010 m. lapkričio mėnesio Didžiojoje Britanijoje veikė vadinamieji valstybės tarnybos komisarai (*Civil Service Commissioners*), atliekantys tas pačias funkcijas kaip ir naujoji Valstybės tarnybos komisija (*Civil Service Commission*).

⁷⁸ Įsigaliojus Konstitucinės reformos bei valdymo aktui nustojo galioti 1995 m. priimta Valstybės tarnybos tvarka, naujai išdėstytos kitų dokumentų (Valstybės tarnybos valdymo kodekso, Valstybės tarnautojų atrankos principų rinkinio) redakcijos.

⁷⁹ Constitutional Reform and Governance Act 2010. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/enacted> [žiūrėta 2010-11-14]

neįneša į valstybės tarnautojų atrankos procedūras radikalių pokyčių. Tačiau tai, kad pagrindinis valstybės tarnautojų atrankos principas, paremtas pretendentų privalumais, atvira bei sąžininga konkurencija, tapo įtvirtintas įstatyme, gali garantuoti Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankų organizavimo pagrindinių nuostatų stabilumą bei įstatyminę apsaugą. Ši teisės aktą reikėtų įvardinti kaip atrankų skaidrumo užtikrinimo garantą, bet ne atrankos procedūras apibrėžiantį dokumentą.

Valstybės tarnybos valdymo kodeksas yra parengtas vadovaujantis Konstitucinės reformos ir valdymo aktu, suteikiančiu teisę valstybės tarnybos ministruui reguliuoti valstybės tarnybos valdymo procedūras. Šio kodekso preambulėje skelbiama nuostata, kad įstaigos savarankiškai apsibrėžia valstybės tarnybos valdymo sąlygas, atsižvelgiant į valstybės tarnautojų atrankos principus bei kodekse išdėstytas gaires. Todėl Valstybės tarnybos valdymo kodeksas yra gana abstraktaus pobūdžio teisės aktas, kuriam nėra būdingas detalus atrankos procedūrų reglamentavimas. Pavyzdžiui, kodekso 1.1.8 punkte teigiama, kad turi būti nustatomi vienodi standartai tiek kandidatams iš išorės, tiek jau dirbantiems valstybės tarnyboje, tačiau kokie reikalavimai turėtų būti keliami nedetalizuojama. Be to, šiame teisės akte gana dažnai pateikiamos nuorodos į kitus dokumentus, kuriais turėtų vadovautis atrankas organizuojančios įstaigos (Ministrų kabineto parengtą protokolą, priimant į darbą vyriausiųjų kategorijų valstybės tarnautojus, Personalo informavimo gaires, skirtas įstaigų personalo administravimo specialistams ir t.t.). Reikia atkreipti dėmesį, kad vienintelis atrankos būdas, kuris yra detaliau reglamentuojamas Valstybės tarnybos valdymo kodekse, yra specialus atrankos būdas - „Sparti karjera valstybės tarnyboje“ (*Fast Stream*) (plačiau žr. 3.2.3. poskyrį). Vis dėlto, nepaisant tam tikrų detalesnių taisyklių reglamentavimo, ši teisės aktą derėtų įvardinti kaip dokumentą, kuris įstaigoms deleguodamas savarankišką valstybės tarnautojų atrankų organizavimą, nubrėžia esminius priėmimo procedūrų aspektus, tačiau jų nekonkretizuoja.

Kitas dokumentas, kuriuo vadovaujamasi Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankose, yra Valstybės tarnautojų atrankos principų rinkinys. Jame detaliau aiškinami prieš tai minėtuose teisės aktuose reglamentuoti pagrindiniai atrankų organizavimo principai: pretendentų privalumai, sąžininga bei atvira konkurencija. Tokiu būdu Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankos sistema tampa konkretesnė bei užtikrinamas minėtų principų pagrindu vykdomo atrankų audito efektyvumas. Įdomu pastebėti, kad Valstybės tarnybos komisija, paskelbdama atrankos principus bei aiškindama jų prasmę, pabrėžia, kad tokiu būdu nesiekama formuoti bendrų valstybės tarnautojų atrankos taisyklių ar praktikos. Tačiau įvertinant tai, kad valstybės tarnautojų atrankų audito pagrindas yra analizuoti, kaip atrenkant kandidatus į valstybės tarnybą, laikytasi

minėtų atrankos principų, šis Valstybės tarnautojų atrankos principų rinkinys tampa neatsiejama kiekvienos įstaigos atrankų organizavimo dalimi.

Nagrinėjant dokumentus, kurie sudaro Didžiosios Britanijos teisinio reglamentavimo pagrindą, būtina paminėti 2007 m. patvirtintas Valstybės tarnybos pilietybės taisykles. Šiame teisės akte reglamentuojama, kad jis yra privalomas vykdyti visiems valstybės tarnautojus atrenkantiems subjektams. Todėl Valstybės tarnybos pilietybės taisykles galima laikyti kaip vieną iš nedaugelio Didžiosios Britanijos teisės aktų, kuris pateikdamas konkrečias, visiems privalomas atrankų nuostatas, šiek tiek unifikuoja valstybės tarnautojų priėmimo į darbą procesą.

Apibendrinant galima teigti, kad Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankų teisinis reglamentavimas pasižymi tuo, kad nėra vieningo teisės akto, kurio pagrindu būtų galima organizuoti pretendentų priėmimą į valstybės įstaigas. Be to, Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankų teisiniui reglamentavimui nėra būdingas procedūrinių veiksmų, reikalavimų pretendentams detalizavimas. Taip yra todėl, kad Didžiojoje Britanijoje įstaigos nusistato savo atrankų organizavimo taisykles. Tačiau tai nereiškia, kad tokio pobūdžio saviveikla negrindžiama jokiomis visiems valstybės tarnautojų atrankas organizuojantiems subjektams bendrai nustatytais gairėmis. Beveik visuose teisės aktuose, kurių pagrindu yra vykdoma valstybės tarnautojų atranka, itin akcentuojama pagrindinė tinkamiausio pretendento pasirinkimo nuostata – privalumų pagrindu paremta sąžininga bei atvira konkurencija. Todėl visos įstaigų atrankų organizavimo sąlygos turėtų būti nustatomos tik šio esminio Didžiosios Britanijos atrankų principo pagrindu.

2.3. Prancūzijos teisinis reglamentavimas

Pradedant kalbėti apie Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankų teisinį reglamentavimą pirmiausia būtina paminėti 1789 m. Žmogaus teisių deklaracijos šeštąjį straipsnį, skelbiantį, kad „visi piliečiai yra lygūs pretenduodami į visas pareigas ir viešąsias darbo vietas pagal savo gebėjimus, ir skiriasi tik savo vertybėmis ir talentais”⁸⁰. Nors 1958 m. Prancūzijos Konstitucijos preambulėje teigiama, kad „Prancūzijos liaudis iškilmingai skelbia savo ištikimybę žmogaus teisėms ir nacionalinio suvereniteto principams, tokiems, kokie jie buvo išdėstyti 1789 metų Deklaracijoje <...>”⁸¹, lygių galimybių pretenduojant į valstybės tarnybą nuostata nei viename Konstitucijos straipsnyje nėra įtvirtinta. Vis dėlto nepaisant to fakto, kad Žmogaus teisių deklaracija nėra Prancūzijos Konstitucijos dalis, šis fundamentalusis žmogaus teisių dokumentas yra Prancūzijos konstitucinių normų dokumentas, kuriuo būtina vadovautis organizuojant valstybės

⁸⁰ Užsienio šalių konstitucijos: mokomasis leidinys. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004, p. 35. – ISBN 9955-563-70-2.

⁸¹ Ten pat, p. 7

tarnautojų atrankas. Todėl galima teigti, kad valstybės tarnybos atrankos principai Prancūzijoje yra įtvirtinti aukščiausios teisinės galios teisės akte.

Vienas pagrindinių dokumentų, reguliuojančių valstybės tarnybą Prancūzijoje, yra Valstybės tarnybos statutai. Statutą sudaro keturios dalys, kurios yra atskiri įstatymai, priimti 1983 - 1986 metais. Šiame teisės aktų rinkinyje, skirtame visiems Prancūzijos valstybės tarnautojams, yra įtvirtintos valstybės tarnautojų teisės ir pareigos, karjeros pagrindai bei hierarchinė valstybės tarnybos sistema.

Pirmasis Valstybės tarnybos statutą sudarantis įstatymas, priimtas 1983 m. liepos 13 d., yra skirtas bendrosioms valstybės tarnautojų teisėms ir pareigoms.⁸² Valstybės tarnautojų atrankų ypatumai jame reglamentuojami gana siauriai. Įstatymo detalesnė analizė atskleidė, kad vienas pagrindinių šios teisės akto indėlių į valstybės tarnautojų atrankų reglamentavimą yra bendrųjų atrankos kriterijų reglamentavimas. Be to, siekiant užtikrinti atrankų skaidrumą nurodomi esminiai pretendentų nediskriminavimo principai (draudžiama diskriminacija dėl politinių pažiūrų, religinių įsitikinimų, kilmės, seksualinės orientacijos, amžiaus, sveikatos, negalios ir t.t.). Itin svarbi Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankos nuostata įtvirtinta 16 straipsnyje: „valstybės tarnautojai atrenkami konkurso būdu, nebent kitaip numato įstatymas“⁸³. Tai reiškia, kad konkursas yra įstatymiškai reglamentuojamas kaip pagrindinis atrankos būdas Prancūzijoje, tačiau jo organizavimo ypatumai ar kitokie atrankų būdai šiame įstatyme nepateikiami.

Kiti trys įstatymai (1984 m. sausio 11 d. įstatymas Nr. 84-16 „Dėl statutinių nuostatų, taikomų centrinės administracijos valstybės tarnautojams“⁸⁴, 1984 m. sausio 26 d. įstatymas Nr. 84-53 „Dėl statutinių nuostatų, taikomų teritoriniams valstybės tarnautojams“⁸⁵, 1986 m. sausio 9 d. įstatymas Nr. 86-33 „Dėl statutinių nuostatų, taikomų sveikatos apsaugos valstybės tarnautojams“⁸⁶) yra skirti kiekvienai iš trijų valstybės rūšių. Visuose įstatymuose yra po vieną valstybės tarnautojų atrankų ypatumus reguliuojantį skyrių. Dokumentų analizės metu nustatyta, kad šiuose skyriuose plačiau aptariamas išsilavinimo kriterijaus taikymas pretendentams į valstybės tarnybą, gana glaustai išdėstyti bendrieji konkurso organizavimo pagrindai (pvz., konkursas įgyvendinamas egzaminų pagrindu) bei atvejai, kuomet atrankos gali vykti be konkursų. Dažnai nurodoma detalesnį kai kurių klausimų reguliavimą išdėstyti poįstatyminiuose aktuose.

⁸² Loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires//Journal officiel du 14 juillet 1983.

⁸³ Ten pat.

⁸⁴ Loi N°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat//Journal officiel du 12 janvier 1984.

⁸⁵ Loi N°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale//Journal officiel du 27 janvier 1984.

⁸⁶ Loi N°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives a la fonction publique hospitalière// Journal officiel du 10 janvier 1986.

Svarbiausiais teisės aktais, kurių pagrindu yra įgyvendinamos įstatyminės nuostatos, reikėtų laikyti įvairaus pobūdžio Valstybės tarybos patvirtintus dekretus. Valstybės tarnautojų atrankas reglamentuojantys dekretai šio magistro darbo autorės nuomone gali būti skirstomi į dvi kategorijas: dekretai, kurių pagrindu tvirtinami specialieji statutai, ir dekretai, reguliuojantys kitus valstybės tarnautojų atrankų klausimus (pvz., galimybę kitų šalių piliečiams pretenduoti atrankose).

Kadangi Prancūzijos valstybės tarnyboje šiuo metu yra daugybė įvairių valstybės tarnautojų pareigybių⁸⁷ (mokytojų, sekretorių, sveikatos priežiūros specialistų, laboratorijų technologų, miesto architektų ir t.t.), kurių kiekviena reguliuojama specialiaisiais statutais, galima teigti, kad valstybės tarnautojų atrankų teisiniam reglamentavimui yra būdingas itin gausus kiekis minėtos pirmos kategorijos valstybės tarnybos dekretų.⁸⁸ Be to, statutinis valstybės tarnybos reglamentavimas įtvirtintas 1983 m. liepos 13 d. įstatymo 4 straipsnyje: „valstybės tarnyba yra statutais reglamentuojamas administracinis aparatas“⁸⁹. Visuose tyrimo metu nagrinėtuose įvairių valstybės tarnautojų pareigybių specialiuosiuose statutuose yra nustatyti konkretūs specialieji reikalavimai pretenduojantiems į valstybės tarnybą asmenims. Taip pat kai kuriais atvejais juose įtvirtintos konkurso organizavimo sąlygos. Tačiau daug dažniau šiuose teisės aktuose nurodoma, kad konkursų organizavimas turi būti detalizuojamas ministro įsakymu. Atsižvelgiant į tai, kad Prancūzijoje kiekvienai valstybės tarnautojų pareigybei skirti atskiri teisės aktai, reglamentuojantys ne tik specialiuosius reikalavimus, bet ir konkurso organizavimo tvarką, prieita išvados apie itin gausų kiekį valstybės tarnautojų atrankas reglamentuojančių dokumentų.

Tyrimo metu surinkta informacija atskleidžia, kad pagrindinis valstybės tarnybos atrankos principas, įtvirtinantis lygias galimybes pretenduoti į valstybės tarnybą, Prancūzijoje reglamentuotas aukščiausios teisinės galios teisės akte. Tuo tarpu įstatymų lygmenyje yra apibrėžti pretendams keliami bendrieji atrankos reikalavimai, valstybės tarnautojų atrankų organizavimo pagrindai, kurių įgyvendinimą užtikrina vykdomoji valdžia, leisdamą itin gausų kiekį įvairių poįstatyminių teisės aktų (dekretų, ministro įsakymų ir pan.). Magistro darbo autorės nuomone, Prancūzijos pasirinktas teisinio reglamentavimo būdas yra priimtinas dėl specialiųjų atrankos kriterijų įtvirtinimo specialiuosiuose statutuose, kadangi taip išvengiama galimo piktnaudžiavimo juos nustačius žemesnės teisės galios dokumentuose (pvz., įstaigų vidaus norminiuose

⁸⁷ Prancūzijoje valstybės tarnautojai yra skirstomi į vienai iš trijų kategorijų (A, B, C) priklausančias vienodas funkcijas vykdančių valstybės tarnautojų grupes. Centrinės administracijos ir sveikatos apsaugos valstybės tarnybos atveju šios grupės vadinamos „korpusais“ (*corps*), o teritorinių valstybės tarnautojų grupės yra vadinamos „darbo vietomis“ (*cadres d'emplois*). Kadangi šie terminai atitinka Lietuvoje taikomas sąvokas „pareigybės“ prasmę, toliau darbe, analizuojant Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankas, bus vartojamas terminas „valstybės tarnautojų pareigybės“ kaip terminų „*corps*“ bei „*cadres d'emplois*“ atitikmuo.

⁸⁸ 2010 m. sausio 1 d. centrinės administracijos valstybės tarnybą sudarė 380 pareigybės (Programme de fusion des corps dans la fonction publique: point d'étape. <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/programme-de-fusion-des-corps-dans-la-fonction-publique-point-d-etape> [žiūrėta 2010-10-26])

⁸⁹ Loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires//Journal officiel du 14 juillet 1983.

dokumentuose). Be to, atskirai kiekvienai pareigybei ministro įsakymuose arba specialiuosiuose statutuose reglamentuota konkurso organizavimo tvarka suteikia atitinkamo lankstumo atrankoms.

2.4. Bendrosios teisės sistemos bei kontinentinės Europos valstybių teisinio reglamentavimo lyginamoji analizė

Apibendrinant Didžiosios Britanijos, Prancūzijos bei Lietuvos valstybės tarnautojų atrankų teisinio reglamentavimo ypatumus, pirmiausia reikia atkreipti dėmesį, kad valstybės tarnyba yra specifinė darbinė veikla, susiklostanti tarp darbdavio-valstybės ir darbuotojo-valstybės tarnautojo. Pripažįstant tokių darbo santykių specifiką kyla specialių įstatymų, reglamentuojančių priėmimo į valstybės tarnybą ypatumus, poreikis. Tačiau skirtingos teisinės sistemos valstybėse priėmimo į valstybės tarnybą teisinis reglamentavimas skiriasi. Tai reiškia, kad tokioje Bendrosios teisės sistemos valstybėje kaip Didžioji Britanija, kurioje vyrauja daugialypė atrankos į valstybės tarnybą sistema, nėra rengiami vienodus priėmimo standartus nustatantys bei skirtingus jo etapus detalizuojantys teisės aktai. Tuo tarpu Prancūzijos ir Lietuvos atvejais įvairūs valstybės tarnautojų atrankų klausimai reglamentuojami specialiuose valstybės tarnybos sistemą unifikuojančiuose įstatymuose.

Vis dėlto pastarojo meto bendrosios teisės ir kontinentinės teisės sistemų panašėjimo tendencijos pastebimos ir valstybės tarnautojų atrankų teisinio reglamentavimo srityje. Didžiojoje Britanijoje 2010 m. pirmą kartą valstybės tarnautojų priėmimas apibrėžtas įstatyme (Konstitucinės reformos bei valdymo akte). Tačiau lyginant šį teisės aktą su Prancūzijos Valstybės tarnybos statutu ar Lietuvos Valstybės tarnybos įstatymu nustatyta, kad Didžiojoje Britanijoje itin plačiai diskutuotas įstatymas nėra skirtas vien tik valstybės tarnybai, t.y. jame reglamentuojamos ir kitos valstybės valdymo sritys (sutarčių ratifikavimas, parlamento veikla ir pan.). Tuo jis skiriasi nuo Prancūzijos ir Lietuvos specialiųjų valstybės tarnybos įstatymų. Be to, lyginant Prancūzijos ir Lietuvos įstatymuose priėmimą į valstybės tarnybą reglamentuojančias nuostatas nustatyta, kad minėtas Didžiosios Britanijos įstatymas tik trumpai aptaria tam tikrus atrankų skaidrumo užtikrinimo aspektus. Skirtingai nei Prancūzijos ar Lietuvos įstatymuose šiame teisės akte nėra išvardinami konkretūs atrankos būdai ar pretendentams keliami reikalavimai. Todėl Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankoms skirtas įstatymas priimtas ne keisti pastaruosius dešimtmečius galiojančio teisinio reglamentavimo sistemą, o garantuoti, kad pagrindinis valstybės tarnautojų atrankos principas, paremtas pretendentų privalumais, atvira bei sąžininga konkurencija, būtų įtvirtintas įstatyme.

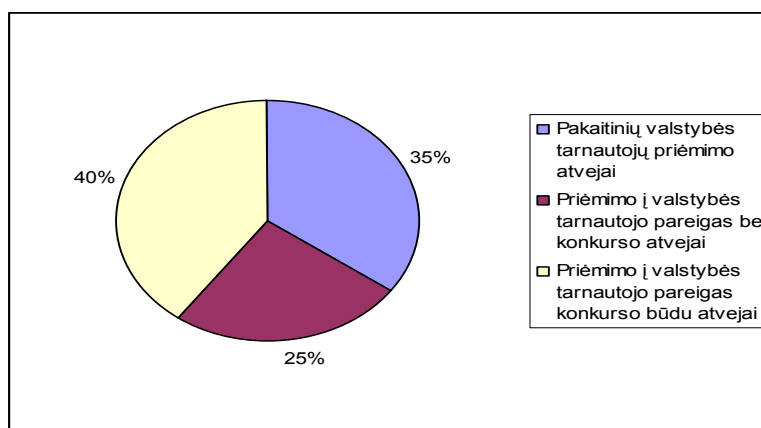
Be įstatyminio valstybės tarnautojų atrankų reglamentavimo visose trijose šalyse asmenų priėmimas taip pat įtvirtintas ir antrinės teisės dokumentuose (kodeksuose, nutarimuose, dekretuose ir pan.). Tačiau Didžiosios Britanijos atvejis ir šiuo atžvilgiu yra išskirtinis lyginant su kontinentinės Europos valstybėmis. Daugumoje Didžiosios Britanijos teisės aktų kartojamas minėtas svarbiausias visų atrankų organizavimo principas, tačiau detalesnė organizavimo eiga bendrai visoms įstaigoms skirtuose dokumentuose nėra reglamentuota. Todėl Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankų teisinis reglamentavimas labiau susijęs su minėto principo aiškinimo, jį sudarančių sąvokų interpretavimo bei įgyvendinimo galimybių pateikimu teisės aktuose. Tuo tarpu Prancūzijoje ir Lietuvoje atrankos principų reglamentavimui nėra skiriamas toks didelis dėmesys. Lygių galimybių pretenduoti į valstybės tarnybą principas šiose šalyse yra įtvirtinamas per įvairias griežtai apibrėžtas pareigas, kurias privalo vykdyti konkursus organizuojančios įstaigos. Rekomendacijų kontinentinės Europos valstybių teisės aktuose yra nustatoma labai minimaliai.

Pripažįstant, kad tarp Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos šalių egzistuoja daugiau valstybės tarnautojų atrankų organizavimo skirtumų nei panašumų, taip pat nustatyti ir tam tikri skirtumai tarp pačių kontinentinės Europos valstybių. Nors tyrime analizuotos Prancūzija ir Lietuva turi specialiuosius valstybės tarnautojų priėmimą reguliuojančius įstatymus, tačiau skiriasi įstatymus įgyvendinančių nuostatų reglamentavimas. Prancūzijoje nemažai valstybės tarnautojų atrankų procedūrų aptariama itin gausiame kiekyje specialiųjų statutų, skirtų atskirai kiekvienai iš valstybės tarnautojų pareigybių. Be to, pagrindinio atrankos būdo – konkurso - organizavimo reglamentavimas Prancūzijoje dažnai perleidžiamas tam tikros srities ministro kompetencijai. Kadangi visuose tyrimo metu nagrinėtuose įvairių valstybės tarnautojų pareigybių statutuose yra nustatyti konkretūs specialieji reikalavimai pretenduojantiems į valstybės tarnybą šiuos teisės aktus pagal juose įtvirtintas nuostatas būtų galima palyginti su Lietuvos valstybės tarnautojų pareigybių aprašymais. Tačiau pagrindinis skirtumas yra tai, kad Prancūzijos specialieji statutai tvirtinami Valstybės tarybos dekretais, o Lietuvoje pareigybių aprašymus rengia pačios valstybės tarnautojus įdarbinančios įstaigos. Todėl Lietuvos atveju gali kilti subjektyvaus požiūrio į pretenduojančius asmenis grėsmė. Be to, pareigybių aprašymuose nėra nurodomos konkrečios konkursų organizavimo taisyklės, kadangi Lietuvoje tai reglamentuoja vienintelis Vyriausybės nutarimas. Tuo tarpu Prancūzijoje kiekvienai pareigybei, atsižvelgiant į jos specifiką, yra skirta atskira konkurso organizavimo tvarka. Todėl, skirtingai nei Lietuvoje, Prancūzijoje valstybės tarnautojų atrankų teisinis reglamentavimas pasižymi ne tik įstatymus įgyvendinančių teisės aktų gausa, bet ir didesniu lankstumu.

3. PRETENDENTŲ Į VALSTYBĖS TARNYBĄ ATRANKOS BŪDAI

3.1. Valstybės tarnautojų atrankos būdai Lietuvoje

Valstybės tarnybos įstatyme, kuris yra vienas iš pagrindinių teisės aktų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų atrankas Lietuvoje, numatyti keli atrankos į valstybės tarnybą būdai: konkurso būdu ir be konkurso⁹⁰. Remiantis Valstybės tarnybos departamento surinktais statistiniais duomenimis, Lietuvoje 2009 m. nustatyti 2596 priėmimo į nestatutinę valstybės tarnybą atvejai. Iš minėtų dviejų atrankos būdų daugiausiai organizuotos atrankos be konkurso (žr. 1 pav.).



1 pav. Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas atvejai 2009 m.

Šaltinis: Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2009 metais ataskaita⁹¹

Asmenų, priimamų į pareigas be konkurso, atranka teisės aktuose nėra reglamentuota. Todėl užtenka parengti valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens įsakymą apie priėmimą. Tik tuo atveju, jei į valstybės tarnybą yra priimami prieš tai iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo atleisti karjeros valstybės tarnautojai (išskyrus karjeros valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 62 metai ir 6 mėnesiai) ir tokių asmenų yra du ir daugiau, jie egzaminuojami žodžiu.⁹² Teigiama, kad atrankos be konkurso būdas yra artimesnis priėmimui į darbą pagal bendruosius darbo įstatymus.⁹³ Vis dėlto, atsižvelgiant į valstybės tarnybos specifiką bei joje dirbančių asmenų atsakomybės

⁹⁰ Lietuvoje be konkurso į valstybės tarnybą yra atrenkama politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai, pakaitiniai valstybės tarnautojai, įstatymų numatytais atvejais įstaigų vadovai bei buvę karjeros valstybės tarnautojai (išskyrus karjeros valstybės tarnautojus, kuriems suėjo 62 metai ir 6 mėnesiai), atleisti iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo, kuriems 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos Vyriausybės nustatyta tvarka siūlomos laisvos tos pačios ar žemesnės kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigos (Valstybės tarnybos įstatymo 5, 11, 12, 13, 14 str.).

⁹¹ Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2009 metais ataskaita. <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288> [žiūrėta 2010-10-18]

⁹² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.

⁹³ Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“, Vilnius 2006 m. kovo 21 d. – kovo 22 d. <http://www.oecd.org/dataoecd/53/24/36763853.pdf> [žiūrėta 2010-10-17]

svarbą, magistro darbo autorės nuomone, būtų tikslinga Lietuvoje rengti du atrankos būdus: konkursą ir supaprastintą konkursą. Supaprastinto konkurso organizavimo ypatumai taip pat turėtų būti nustatyti teisės normų pagrindu.

Priėmimo į valstybės tarnybą konkurso būdu procedūra yra griežtai reglamentuota keliuose Lietuvos teisės aktuose, atskirai aprašant kiekvieną šio proceso etapą. Konkursas prasideda nuo jo paskelbimo. Ši procedūra yra priskirta Valstybės tarnybos departamentui, atliekančiam valstybės tarnybos tvarkymo įstaigos vaidmenį. Tačiau tam, kad ši įstaiga galėtų skelbti apie konkursą „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“ bei savo internetiniame tinklalapyje, asmeniui priimančiam valstybės tarnautoją į pareigas arba jo įgaliotiniam būtina pateikti nustatytos formos prašymą. Siekiant supaprastinti ir pagreitinti atrankos procedūras šis veiksmas yra atliekamas tik elektroniniu būdu Valstybės tarnybos departamento informacinėje sistemoje. Be to, taip taupomos ne tik viešojo sektoriaus organizacijų laiko sąnaudos, bet ir finansinės lėšos (nebereikia pačioms organizacijoms apmokėti skelbimų „Valstybės žiniose“, nekainuoja pašto išlaidos). Įstaigos taip pat privalo apie konkursą papildomai skelbti ir savo interneto tinklalapyje. Magistro darbo autorės nuomone, laisvų darbo vietų reklamavimas internete yra labai pažangus žingsnis valstybės tarnautojų atrankų procedūrose, kadangi vis daugiau žmonių domisi būtent tokio formato skelbimais. Be to, yra didesnė tikimybė, kad žmogus susipažinęs su skelbiamomis atrankomis internetinėje erdvėje, turės kompiuterinį raštingumą, kuris itin svarbus šiandieniniam valstybės tarnautojui.

Be minėtų privalomų informacijos paskelbimo būdų įstaigos taip pat apie konkursus skelbia ir periodinėje spaudoje, nors tai nėra privalomai nustatyta Lietuvos teisės aktuose. Pavyzdžiui, Ūkio ministerijoje organizuojamų konkursų skelbimai papildomai platinami „Verslo žiniose“, „Lietuvos ryte“. Vis dėlto kai kurios įstaigų atstovai (Teisingumo ministerijos personalo skyriaus vedėja Sigita Vasiljevaitė, Valstybinės mokesčių inspekcijos Personalų skyriaus vedėjo pavaduota Ona Kersienė) teigė, kad apsiribojama tik skelbimais privalomuose informacijos šaltiniuose.

Lietuvoje pretendams į valstybės tarnybą keliami bendrieji bei specialieji reikalavimai. Bendrieji atrankos kriterijai numatyti Valstybės tarnybos įstatyme, todėl papildomai skelbimuose dėl laisvos valstybės tarnautojo darbo vietos nėra išvardijami. Pažymėtina, kad pagal minėtą įstatymą pretendais į valstybės tarnybą gali būti ne jaunesni kaip 18 metų ir ne vyresni kaip 62 metų ir 6 mėnesių Lietuvos Respublikos piliečiai, mokantys lietuvių kalbą bei turintys to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą. Pilietybės reikalavimas valstybės tarnautojams nustatytas dėl Lietuvos Respublikos interesų apsaugos, jos galios ir autoriteto stiprinimo bei ištikimybės valstybei būtinumo. Tačiau, magistro darbo autorės nuomone, aukštos kvalifikacijos specialistai, puikiai mokantys lietuvių kalbą, tačiau turintys kitos Europos Sąjungos

valstybės pilietybę taip pat galėtų užimti valstybės tarnautojo pareigas bei prisidėti gerinant viešojo sektoriaus paslaugas Lietuvoje. Be to, įstatyme numatyti ir vadinamieji negatyvieji atrankos kriterijai, t.y. sąlygos, neleidžiančios užimti pageidaujamų pareigų valstybės tarnyboje (neišnykęs ar nepanaikintas teistumas dėl sunkaus nusikaltimo ar nusikaltimo valstybės tarnybai padarymo, artimi giminaitis ar svainystės ryšiai su tiesioginio pavaldumo santykiais susijusiu asmeniu, įstatymų nustatyta tvarka pripažintas neveiksnumas, narystė įstatymų nustatyta tvarka uždraustoje organizacijoje).

Į valstybės tarnautojo pareigas priimami asmenys taip pat turi atitikti specialius reikalavimus, nustatytus pareigybės aprašyme. Tyrimo metu nagrinėtuose skelbimuose, Valstybės tarnybos departamento paskelbtuose 2010 m. antrajame pusmetyje, nustatyta, kad kaip specialieji reikalavimai visuomet yra nurodomas atitinkamo išsilavinimo kriterijus bei su pareigybe susijusių teisės aktų žinios. Be to, beveik visuose nagrinėtuose skelbimuose įvardinti tokie gebėjimai kaip mokėjimas kaupti, sisteminti ir apibendrinti informaciją, rengti išvadas bei pasiūlymus, sklandžiai dėstyti mintis žodžiu ir raštu bei dirbti kompiuteriu. Tuo tarpu kiti specialieji reikalavimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas, darbo patirtis vienoje ar kitoje srityje, gebėjimas bendrauti, nepriekaištinga profesinė reputacija, darbo komandoje įgūdžiai, iniciatyvumas) buvo būdingi tam tikroms grupėms valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų, tačiau ne absoliučiai daugumai. Pastaruoju metu itin akcentuojama, kad įstaigos sunkiai susitvarko su pareiga rengti tinkamus pareigybių aprašymus, nustatyti specialiuosius reikalavimus, kurie Lietuvoje nėra unifikuoti.⁹⁴

Visi pretendentai į valstybės tarnautojo pareigas, atrenkami konkurso būdu, turi pateikti tuos pačius dokumentus: prašymą leisti dalyvauti konkurse, asmens tapatybę, pilietybę, išsilavinimą patvirtinančius dokumentus, gyvenimo aprašymą bei pretendento anketą. Kai kuriais teisės aktuose numatytais atvejais gali būti reikalaujama papildomų dokumentų (pvz., darbo patirtį patvirtinančių dokumentų, valstybinės kalbos mokėjimo pažymėjimo ir kt.). Atkreiptinas dėmesys, kad prašymo bei pretendento anketos formos Lietuvoje yra standartinės visiems pretendentams. Vertinant pretendento anketos ypatumus, nustatyta, kad joje būtina nurodyti tik svarbiausius savo gyvenimo faktus, susijusius su bendraisiais atrankos kriterijais (pvz., anketoje yra klausimai apie neveiksnumą, teistumą, dalyvavimą uždraustoje organizacijoje, artimus giminystės ryšius ir pan.). Tuo tarpu gyvenimo aprašymas pateikiamas laisva forma. Kadangi konkurso organizatoriai gali sulaukti netinkamai ar neišsamiai parengtų gyvenimo aprašymų, tikslinga patobulinti standartinę pretendento anketos formą, įtraukiant daugiau informacijos, kurią turi pateikti pretendentas (pvz., darbo patirtis, pomėgiai, išsilavinimas, užsienio kalbos žinios ir t.t.).

⁹⁴ Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2009 metais ataskaita. <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288> [žiūrėta 2010-10-18]

Naujo darbuotojo ieškančios įstaigos personalo administravimo tarnyba, gavusi šiuos dokumentus juos patikrina. Ši procedūra reglamentuojama kaip pateiktų dokumentų tikrinimas pagal bendruosius ir specialiuosius atrankos reikalavimus.⁹⁵ Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, kad pareigybių aprašymuose dažnai nurodomi ir tokie specialieji reikalavimai, kurie šio pradinio dokumentų vertinimo metu negali būti patikrinti (pvz., gebėjimas bendrauti, nepriekaištinga profesinė reputacija, darbo komandoje įgūdžiai, iniciatyvumas ir kt.). Todėl jie gali būti vertinami tik kitame atrankos etape. Nustatyta, kad Lietuvos įstaigos privalo pretendantą informuoti dviem atvejais: neleidžiant dalyvauti konkurse ir įgijus teisę varžytis konkurse. Abiem atvejais pretendantai informuojami vienu būdu – išsiunčiant pranešimą (išskyrus atvejus, kai pretendentas, pateikdamas dokumentus asmeniškai, su šia informacija supažindinamas konkursą organizuojančioje įstaigoje pasirašant ant pranešimo). Išsiuntimo būdo konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašas nekonkretizuoja. Interviu metu kalbinti personalo tarnybų atstovai teigė, kad pranešimai visuomet yra siunčiami paštu. Taip pat pasitaiko atvejų, kai yra pasinaudojama ir elektroniniu paštu. Tačiau paaiškėjo, kad tai tik papildoma informavimo priemonė kartu su tradicine popierine pranešimo forma. Valstybinės mokesčių inspekcijos Personalo skyriaus vedėjo pavaduota Ona Kersienė, kalbėdama apie pranešimus pretendentams, taip pat paminėjo skambinimą telefonu kaip vieną iš informavimo būdų (tais atvejais, kai abejojama, ar paštu išsiųstus pranešimai laiku pasieks adresatus). Magistro darbo autorės nuomone, pranešimų siuntimas elektroniniu paštu padėtų taupyti lėšas skiriamas atrankų organizavimui, laiko sąnaudas. Antra vertus, kilus ginčui tarp pretendento ir atrankos organizatoriaus, registruotas laiškas gali patikimiausiai įrodyti pranešimo išsiuntimo faktą.

Konkursas turi įvykti per 30 kalendorinių dienų nuo paskutinės dokumentų priėmimo dienos. Jam vykdyti yra sudaroma nuo 5 iki 7 narių komisija, kurios sudėtis tvirtinama į valstybės tarnautojo pareigas priimančio asmens įsakymu. Komisijoje privalomai dalyvauja tik konkursą organizuojančios įstaigos darbuotojai (pvz., personalo administravimo tarnybos vadovas, tiesioginis būsimo valstybės tarnautojo vadovas, profesinės sąjungos atstovas). Tuo tarpu į komisijos posėdį pakviesti ekspertus, turinčius patariamojo balso teisę, yra komisiją sudarančio asmens teisė, o ne pareiga. Taip pat komisijoje kaip stebėtojas gali dalyvauti Valstybės tarnybos departamento atstovas Valstybės tarnybos departamento vadovo iniciatyva. Tačiau interviu metu kalbinti personalo tarnybų atstovai nepaminėjo nei vieno atvejo, kuomet jų įstaigos organizuojamų konkursų komisijose būtų dalyvavę stebėtojai ar ekspertai. Tai leidžia daryti išvadą, kad Lietuvoje

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2654.

apsiribojama vidiniais darbuotojų resursais formuojant atrankos komisijas. Tokia praktika mažina atrankų organizavimo skaidrumą, todėl būtina stiprinti atrankos komisijų darbo kontrolę.

Lietuvoje konkurso būdu organizuojamos atrankos pagrindas yra dvejopo pobūdžio egzaminai: raštu ir žodžiu. Konkursas pradedamas nuo egzamino raštu. Lietuvoje egzamino raštu užduotys nepasižymi įvairove. Tai reiškia, kad visi pretendentai į valstybės tarnybą sprendžia testą, kurį sudaro 100 klausimų ir po 3 atsakymus į kiekvieną klausimą. Kompiuterinės egzaminų programos nenaudojamos, todėl pretendentai atsakymus žymi ant atspausdintų lapų. Pretendentams nėra pateikiama atvirų klausimų, kuriuose jie galėtų plačiau išreikšti savo nuomonę. Klausimai testams Lietuvoje gali būti skirstomi į dvi grupes: centralizuotai rengiami klausimai, kurie skelbiami Vidaus reikalų ministerijos bei Valstybės tarnybos departamento internetiniuose tinklalapiuose, ir decentralizuotai konkursą organizuojančios įstaigos rengiami klausimai. Centralizuotu būdu klausimai sudaromi tik iš įstatymų ir kitų teisės aktų, nurodytų Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimo „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ priede. Tuo tarpu konkursą organizuojanti įstaiga klausimus rengia iš teisės aktų, susijusių su pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, funkcijomis. Šių teisės aktų sąrašas bei testo klausimų skaičius yra pateikiamas priimant pretendentų dokumentus. Analizuojant teismų praktiką, susijusią su valstybės tarnautojų konkursais, nustatyta, kad vien tik iš anksto pretendentams nenurodytas tikslus testo klausimų skaičius nėra pripažįstamas esminiu pažeidimu, kurio pagrindu būtų galima anuliuoti įvykusio konkurso rezultatus.⁹⁶ Tačiau dalies testo klausimų sudarymas ne iš pateikto teisės aktų sąrašo jau gali būti pagrindas panaikinti konkurso rezultatus.⁹⁷ Rezultatai turėtų būti panaikinami ir tais atvejais, kuomet egzamino raštu klausimai parengiami ne tik iš pretendentui įteikto įstatymo sąrašo, bet ir iš jame nurodytų įstatymų poįstatyminių aktų. Tokiu būdu, skatinant atrankos procedūrų skaidrumą, ginamos pretendentų į valstybės tarnybą teisės.

Lyginant centralizuotu ir decentralizuotu būdu rengiamų klausimų įtaką atrankos efektyvumui, verta paminėti Valstybinės mokesčių inspekcijos Personalo skyriaus vedėjo Arvydo Ivaškevičiaus nuomonę. Šis valstybės tarnautojas teigia, kad egzamino raštu testą, kurį teikia Valstybės tarnybos departamentas, mintinai moka vos ne visi pretendentai, tad atrankų metu stebimasi tik tada, jei kas nors į testo klausimus atsako neteisingai.⁹⁸ Tuo tarpu pačios įstaigos rengiami testų klausimai yra labiau susieti su būsimomis pareigomis, todėl į juos atsakyti

⁹⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 13 d. nutartis Nr. A³⁹-1704/2008.

⁹⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. kovo 14 d. nutartis Nr. A⁷-289/2007.

⁹⁸ Ivaškevičius A. Teisės aktai neturėtų būti stabdys//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Valstybės tarnybos departamentas, 2005, Nr. 3, p. 11. – ISSN 1648-8075.

sudėtingiau, reikia gerai išmanyti atitinkamus teisės aktus, nepakanka vien išmokti testų klausimus ir teisingus atsakymus.

Valstybės tarnautojų atrankų egzaminu užduotys raštu yra rengiamos tik teisės aktų žinių pagrindu, todėl Lietuvoje testuojant pretendentes į valstybės tarnybą nenaudojami asmenybės, samprotavimo, gebėjimų tikrinimo ar simuliaciniai pratimai. Belgijos federalinės personalo atrankos tarnybos kompetencijų valdymo eksperto Koen Verlinden, kuris domėjosi Lietuvoje valstybės tarnautojų konkursų skaidrumu ir objektyvumu, nuomone, šiuo metu Lietuvoje naudojamų atrankos testų pagrindu gali būti patikrintos tik pretendentes žinios, bet ne kandidatų gebėjimai.⁹⁹ Be to, Konstitucinis teismas yra konstatavęs, kad egzaminas – nesvarbu, ar jis vyksta raštu, ar žodžiu, – turi būti tikslingas, orientuotas į žinių ir gebėjimų, reikalingų kiekvienam valstybės tarnautojui, taip pat į konkrečių žinių ir gebėjimų, reikalingų valstybės tarnautojo pareigybės, į kurią asmuo pretenduoja, aprašyme nustatytoms funkcijoms įgyvendinti, patikrinimą ir įvertinimą.¹⁰⁰

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad Valstybės tarnybos departamento 2009-2012 m. įgyvendinamo projekto „Valstybės tarnautojų atrankos sistemos tobulinimas“ vienos iš veiklų metu testų rengimo grupė atnaujino testų duomenų bazę. Tačiau susipažinus su šios grupės parengtomis rekomendacijomis įstaigoms dėl testų kūrimo, nustatyta, kad jos labiau susiję su logine ir gramatine klausimų bei atsakymų formuluote (pvz., rekomenduojama vengti kelių iš dalies teisingų atsakymų, klausimus pradėti žodžiu „ar“ ir t.t.).¹⁰¹ Todėl galima daryti išvadą, kad turinio prasme klausimai nebuvo išsamiai analizuojami.

Įvertinus egzaminų raštu metu pretendentes parodytas įvairių teisės aktų žinias, tie asmenys, kurie per egzaminą raštu surinko 6 ir daugiau balų, yra kviečiami egzaminui žodžiu. Vyriausiasis administracinis teismas yra nurodęs, kad teisės aktų išmanymas negali būti pakankamas pagrindas

⁹⁹ Belgų ekspertai pritaria siūlymui keisti valstybės tarnautojų atrankos sistemą. <http://www.vrm.lt/index.php?id=959> [žiūrėta 2010-10-19]

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“ //Valstybės žinios. 2008, Nr. 10-350.

¹⁰¹ 2010 m. rugsėjo 14 d. rekomendacijos dėl testų rengimo konkursus į valstybės tarnautojo pareigas organizuojančioms įstaigoms Nr. TAK-4. <http://www.vtd.lt/index.php?1639900191> [žiūrėta 2010-10-19]

pripažinti pretendenta tinkamu valstybės tarnybai.¹⁰² Todėl siekiant įvertinti pretendentų gebėjimus vykdyti valstybės tarnautojo pareigas yra organizuojamas egzaminas žodžiu. Valstybės tarnybos įstatymo 11 straipsnyje reglamentuota, kad pokalbio metu patikrinami asmens gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Kitokio pobūdžio klausimai negali būti užduodami. Magistro darbo autorės nuomone, būtent todėl pokalbio metu yra labai svarbus atrankos komisijos narių profesionalumas naujų darbuotojų atrankos srityje. Nors komisijos nariai turi teisę užduoti tik tuos klausimus, kurie susiję su būsima veikla, tačiau tinkamai suformuluoti klausimai galėtų atskleisti ne tik pretendentų profesines žinias, bet ir jų požiūrius apie tam tikrą reiškinį ar problemą, gebėjimą dėstyti savo mintis ir t.t. Be to, kaip vienoje byloje pažymėjo Vyriausiasis administracinis teismas, egzamino žodžiu metu užduodami klausimai turi būti tik vertinamojo pobūdžio, t.y. skirti įvertinti pretendento gebėjimą vykdyti pareigybines funkcijas ir tam reikalingus įgūdžius, o atsakant į šiuos klausimus turi būti reali bei objektyvi galimybė įvertinti atsakymus nuo 1 iki 10 balų intervale.¹⁰³ Akivaizdu, kad uždavus klausimus, susijusius su tam tikrų faktų (pvz., data, skaičius, pavardė, objekto pavadinimas) žinojimu, teisingas atsakymas gali būti įvertintas 10 balų, o neteisingas – tik 1 balu. Todėl komisijos nariai turėtų vengti tokio pobūdžio klausimų.

Pareigybės aprašyme greta reikalavimų, keliamų pretendento išsilavinimui bei teisės aktų išmanymui, gali būti nurodytos tam tikros asmeninės savybės (pareigingumas, darbštumas, kūrybingumas, sugebėjimas priimti sprendimus, gebėjimas bendrauti ir dirbti komandoje ir kt.), todėl komisijos nariai ne tik turi teisę, bet ir privalo tikslingai užduoti klausimus, kurie būtų nukreipti šių savybių patikrinimui. Analizuojant teisminę praktiką paaiškėjo, kad tokio pobūdžio klausimai dažnai yra ieškinių dėl konkurso rezultatų panaikinimo pagrindas, pretendentui kaltinant atrankos komisiją subjektyvumu. Magistro darbo autorės nuomone, asmenines pretendentų savybes galėtų atskleisti psichologinis testas arba psichologo bendravimas su pretenduojančiu asmeniu. Antra vertus, tai galėtų sukelti naujas problemas, sprendžiant tokio pobūdžio vertinimo objektyvumo klausimą.

Lietuvos valstybės tarnautojų atrankų griežtą teisinį reglamentavimą atskleidžia tai, kad per egzaminą žodžiu kiekvienas komisijos narys privalo pateikti vienodus klausimus visiems pretendentams. Tačiau pretendentams taip pat gali būti užduodami jų atsakymus patikslinantys klausimai. Tokiu būdu siekiama išsiaiškinti atsakymų į vienodus visiems pretendentams užduotus klausimus turinį. Todėl iškilus konfliktui dėl egzamino žodžiu rezultatų, ginčą sprendžiančiai institucijai svarbu nustatyti, ar pateiktas klausimas buvo naujas, išskirtinai tik vienam pretendentui

¹⁰² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. balandžio 10 d. nutartis Nr. P⁶³-95/2009.

¹⁰³ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartis Nr. A⁶³ – 271/2009.

užduotas klausimas, ar visiems pretendents vienodai pateikto klausimo patikslinimas. Nagrinėjant Lietuvos teismų praktiką, nustatyta keletas atvejų, kuomet buvo nagrinėjamos tokio pobūdžio bylos. Nepaisant to, kad vienodi klausimai visiems pretendents yra skirti garantuoti pretendentų į valstybės tarnybą lygias galimybes bei konkurso organizavimo skaidrumą, Valstybinės mokesčių inspekcijos Personalo skyriaus vedėjo Arvydo Ivaškevičiaus nuomone, anksčiau egzamine žodžiu dalyvavęs pretendentas išėjęs gali informuoti kitus pretendentes apie jam pateiktus klausimus (praktikoje taip yra pasitaikę ne kartą), todėl egzaminas gali prarasti objektyvumą.¹⁰⁴

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad kai kuriuose Lietuvos valstybės tarnautojų pareigybės aprašymuose gali būti numatytas reikalavimas mokėti užsienio kalbą. Interviu metu kalbinti personalo administravimo tarnybų atstovai teigė, kad užsienio kalbos žinios yra tikrinamos užduodant klausimus užsienio kalba, į kuriuos pretendentes taip pat turi atsakyti užsienio kalba. Dažniausiai tai nebūna klausimai, susiję su teisės aktų žiniomis. Vyriausiasis administracinis teismas yra konstatavęs, kad tais atvejais, kai užsienio kalbos žinių reikalavimas nustatytas pareigybės aprašyme, šių žinių nepatikrinimas laikomas esminiu pažeidimu, trukdančiu objektyviai įvertinti pretendentų galimybes užimti pareigas valstybės tarnyboje, todėl gali būti pagrindu panaikinti konkurso rezultatus.¹⁰⁵ Vis dėlto šiuo metu Lietuvoje taikomas užsienio kalbos žinių vertinimas, užduodant kelis klausimus žodžiu, yra nepakankamas atskleisti tikriesiems pretendentų gebėjimams. Todėl naudinga būtų papildomai organizuoti užsienio kalbos testus ar kitas užduotis raštu.

Egzamino žodžiu eigai fiksuoti daromas garso skaitmeninis įrašas, kuris pridedamas prie konkurso protokolo ir saugomas konkursą organizavusioje įstaigoje. Ši nuostata Lietuvos teisiniame reglamentavime įtvirtinta palyginti neseniai, t.y. po to, kai 2008 m. sausio 22 d. Konstitucinis teismas konstatavo, kad egzamino eiga (komisijos narių klausimai ir pretendentų atsakymai) turi būti fiksuojama ir prieinama atitinkamą ginčą sprendžiančioms institucijoms.¹⁰⁶ Atsižvelgiant į tai,

¹⁰⁴ Ivaškevičius A. Teisės aktai neturėtų būti stabdys//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Valstybės tarnybos departamentas, 2005, Nr. 3, p. 11. – ISSN 1648-8075.

¹⁰⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 12 d. nutartis Nr. A⁷⁵⁶ – 1484/2008.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai,

kad priešingai nei egzamino raštu metu, egzaminuojant pretendenta žodžiu yra daug didesnė neobjektyvaus vertinimo tikimybė, tokie Lietuvos teisės aktų pakeitimai skatina atrankų skaidrumą bei galimybę tinkamai išnagrinėti pretendentų skundus.

Svarbu paminėti, kad Lietuvoje po kiekvieno iš pretendentų pasirodymo egzamino žodžiu metu, komisijos nariai pretendentų žinias vertina tik individualiai, pildant individualaus vertinimo lenteles. Pasibaigus egzaminui žodžiu bei sukvietus visus pretendentes šios lentelės yra įteikiamos komisijos sekretoriui, kuris apskaičiuoja kiekvieno iš kandidatų gautą balą bei paskelbia konkurso laimėtoją. Magistro darbo autorės nuomone, galima pritarti Lietuvoje taikomam individualaus komisijos narių sprendimų priėmimo principui, kadangi kolegialaus sprendimo priėmimas, kuris vyksta kolektyvinių diskusijų pagrindu, labiau tinkamas nuolatinei veikiančioms asmenų, nesusietų tarpusavio pavaldumo santykiams, grupėms.

Valstybės įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje reglamentuojamas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos skaidrumo principas. Šią nuostatą siekiama įgyvendinti ir konkursų į valstybės tarnybą organizavimo procedūrose: privalomas pretendentų identifikacinis šifras, pretendento galimybė susipažinti su savo išspręstu testu, konkurso protokolu ar egzamino žodžiu garso įrašu, stebėtojų dalyvavimas konkurso komisijos veikloje ir t.t. Tais atvejais, kai pretendentas mano, kad konkurso organizavimo metu buvo pažeistos jo teisės, gali rezultatus apskųsti konkursą organizavusios įstaigos vadovui. Be to, numatyta galimybė skundą pateikti apygardos administraciniam teismams, kurių sprendimai gali būti skundžiami apeliacine tvarka Vyriausiajam administraciniam teismui. Šio teismo teisėjo Dainiaus Raižio nuomone, daugiausiai problemų sprendžiant tokio pobūdžio ginčus teismuose kyla dėl to, kad Lietuvoje nėra įtvirtinti konkretūs konkurso rezultatų panaikinimo pagrindai.¹⁰⁷ Vyriausiais administracinis teismas yra konstatavęs, kad vertinant procedūrų pažeidimus kaip pagrindą panaikinti konkurso rezultatus, reikia atsižvelgti į tai, ar toks pažeidimas galėjo lemti visos konkurso procedūros ir rezultatų neteisėtumą (pvz., paneigti konkurso procedūros tikslai, nepagrįstai apribotas galimų pretendentų ratas, pretendentai buvo vertinami neobjektyviai arba kitaip esmingai pažeistos jų teisės ar teisėti interesai, konkurso laimėtojas pagal teisės aktų nuostatas negali eiti pareigų, kurioms buvo skelbiamas konkursas).¹⁰⁸

Tais atvejais, kai teismas konstatuoja pažeidimus viename iš konkurso procedūros etapų, toks sprendimas yra pagrindas pripažinti konkurso rezultatus negaliojančiais ir pradėti jį iš naujo.¹⁰⁹

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“//Valstybės žinios. 2008, Nr. 10-350.

¹⁰⁷ Raižys D. Valstybės tarnybą reglamentuojančių teisės aktų taikymo problematika teismuose//Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvoje: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 32. – ISBN 987-9955-9695-1-8.

¹⁰⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. birželio 10 d. nutartis Nr. A¹–643/2005.

¹⁰⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. vasario 20 d. nutartis Nr. A⁷–289/2007.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad konkursas yra pradamas iš naujo, bet ne pakartojamas tas procedūros etapas, kurio metu padarytas pažeidimas. Todėl panaikinant patvirtintą pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkurso protokolą yra organizuojamas ne tik paskutinis procedūros etapas – konkursas, bet ir visi prieš jį privalomi atlikti veiksmai (konkurso paskelbimas, dokumentų priėmimas, komisijos sudarymas).

Apibendrinant valstybės tarnautojų atrankos ypatumus Lietuvoje nustatyta, kad valstybės tarnautojai yra atrenkami dviem būdais: konkurso būdu ir be konkurso. Tačiau tik vienas iš jų (konkursas) yra griežtai reglamentuotas, t.y. visi dalyvaujantys subjektai savo vaidmenį atlieka pagal iš anksto apibrėžtas taisykles bei terminus. Tuo tarpu atranka be konkurso nei viename teisės akte nėra detalizuojama, todėl gali būti neišvengta neobjektyvių ir nešališkų sprendimų. Konkurso pagrindas yra dviejų pakopų egzaminai: žodžiu ir raštu. Tačiau pretendentų į valstybės tarnybą egzaminų metu atliekamos užduotys Lietuvoje nepasižymi gausia įvairove (uždaras teisės aktų žinių testas ir pokalbis su atrankos komisijos nariais). Todėl Lietuvos valstybės tarnautojų atrankoms labiau būdingas pretendentų žinių, o ne gebėjimų patikrinimas, kas gali turėti įtakos valstybės tarnautojų veiklos efektyvumui. Be to, dėl unifikuotos konkurso organizavimo sistemos, Lietuvoje nėra naudojama specialių atrankos būdų atskiroms valstybės tarnautojų grupėms (pvz., įstaigų vadovams ar jauniems specialistams). Taip pat nustatyta, kad Lietuvoje vis dar mažai naudojamos šiuolaikinės technologijos valstybės tarnautojų atrankos konkursų procedūrose.

3.2. Valstybės tarnautojų atrankos būdai Didžiojoje Britanijoje

Didžiosios Britanijos valstybės tarnybai pastarajame dešimtmetyje būdinga vis didesnė decentralizacija. Galima išgirsti nuomonių, kad šioje šalyje iš viso nebeliko bendros valstybės tarnybos.¹¹⁰ Autonominio statuto suteikimas nevyriausybinėms agentūroms (*quango*) lėmė tai, kad šių subjektų darbuotojai nebeturi valstybės tarnautojų statuso. Šiuo metu Didžiojoje Britanijoje valstybės tarnautojais yra laikomi tik tie asmenys, kurie dirba vyriausybės politiką įgyvendinančiuose vyriausybinuose departamentuose bei jiems pavaldžiose agentūrose, vykdančiose departamentų pavestas funkcijas.¹¹¹ Tačiau, nepaisant to, kad visi Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojai dirba vyriausybiniame struktūroje, kiekvienas departamentas ir agentūra vykdo savarankišką personalo atrankos politiką. Atsižvelgiant į tai, kad Didžiosios Britanijos įstaigų organizuojamų atrankų procedūrų specifikai atskleisti neužtenka remtis teisės aktų nuostatomis, buvo išsiųstos anketos visiems Didžiosios Britanijos departamentams. Šia apklausa siekta

¹¹⁰ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 44. - ISBN 978-9955-19-094-3

¹¹¹ Didžiosios Britanijos vyriausybiniai departamentai savo funkcijomis bei steigimo tikslais yra panašūs į Lietuvos ministerijas, o agentūros – į įstaigas pavaldžias ministerijoms.

išsiaiškinti pagrindinius atrankų organizavimo etapus, dalyvaujančius asmenims, egzaminavimo metodus ir t.t. Tačiau nebuvo gautas nei vienas atsakymas. Todėl tyrimo metu analizuoti atrankų skelbimai, įstaigų tinklalapiuose teikiama informacija apie atrankas, statistiniai duomenys bei audito ataskaitos.

3.2.1. Standartinis atrankos procesas į valstybės tarnybą¹¹²

Didžiojoje Britanijoje atrankos į valstybės tarnybą sąžiningos bei atviros konkurencijos pagrindu pradedamos informuojant visuomenę apie laisvą valstybės tarnautojo darbo vietą. Šiam tikslui Didžiojoje Britanijoje veikia valstybės tarnybos tinklalapis, kuriame galima rasti suvestinius duomenis apie valstybės tarnautojų atrankas. Be to, dauguma departamentų ir agentūrų tokio pobūdžio skelbimus talpina savo internetiniuose tinklalapiuose. Informacija apie laisvas darbo vietas valstybės tarnautojams taip pat skelbiama ne tik internete, bet ir spaudoje (dienraščiuose, žurnaluose). Atsižvelgiant į tai, kad Didžiojoje Britanijoje nėra privalomai nustatytos tvarkos, kuri reglamentuotų visuomenės informavimo apie laisvas darbo vietas valstybės tarnyboje procedūras, departamentai ir agentūros patys pasirenka jiems priimtinausius skelbimų variantus.

Skelbime būtinai nurodomi atrankos kriterijai kandidatams. Valstybės tarnybos valdymo kodeksas numato, kad departamentai ir agentūros turi teisę nustatyti pretendentams keliamus reikalavimus, susijusius su amžiumi, žiniomis, gebėjimais, profesine patirtimi.¹¹³ Vienintelis bendrasis reikalavimas, keliamas visiems pretendentams į valstybės tarnybą Didžiojoje Britanijoje, yra pilietybės kriterijus, reglamentuojamas Valstybės tarnybos pilietybės taisyklių pagrindu. Pažymėtina, kad dauguma valstybės tarnautojų pareigų yra prieinamos ne tik Didžiosios Britanijos piliečiams, bet ir kitų šalių, kurios priklauso Europos Sąjungai ar Europos ekonominei erdvei, piliečiams. Likusią dalį (apie 25 procentus) Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų pareigybių sudaro tos, kurias gali užimti tik Didžiosios Britanijos piliečiai.¹¹⁴ Vis dėlto, nepaisant galimybės kitų šalių piliečiams pretenduoti į didžiąją dalį darbo vietų valstybės tarnyboje, statistiniai duomenys atskleidžia, kad šiuo metu vos 1,9 procentų Didžiosios Britanijos tarnautojų yra kitų valstybių piliečiai.¹¹⁵

¹¹² Nors Didžiojoje Britanijoje beveik nėra vieningai standartizuotos valstybės tarnybos atrankos procedūrų praktikos, šio poskyrio pavadinime vartojamas „standartinio atrankos proceso“ terminas skirtas atskleisti visų (išskyrus vyriausiųjų valstybės tarnautojų) pareigybių atrankų bendras tendencijas bei esminius kitų labiau centralizuotų specifinių atrankos būdų skirtumus.

¹¹³ Civil Service Management Code, 2010. <http://www.civilservice.gov.uk/about/resources/csmc/index.aspx> [žiūrėta 2010-11-14]

¹¹⁴ Entry into the Civil Service: Nationality Requirements. <http://www.civilservice.gov.uk/jobs/Background/Nationality-Requirements/Nationality-Requirements.aspx> [žiūrėta 2010-08-10]

¹¹⁵ Civil Service Statistics: Office for National Statistics//Statistical Bulletin, 2009, p. 3. <http://www.statistics.gov.uk/pdffdir/cs0110.pdf> [žiūrėta 2010-08-15]

Tyrimo metu, analizuojant specialiuosius reikalavimus pretendents į valstybės tarnybą, paaiškėjo, kad visuose skelbimuose yra reikalaujama tam tikrų žinių bei gebėjimų pagal valstybės tarnautojų pareigybių specifiką (pvz., gebėti bendrauti su klientais, dirbti komandoje, turėti vadovavimo patirties ir t.t.). Be to, daugumoje skelbimų nurodytos ir asmeninės savybės, kurių pageidaujama priimant į valstybės tarnybą naują darbuotoją (pvz., iniciatyvumas, pareigingumas, orientacija į rezultatą, humoro jausmas, sąžiningumas ir t.t.). Interviu metu ilgą laiką vyriausioje valstybės tarnyboje dirbantis įvairių leidinių apie Didžiosios Britanijos valstybės tarnybą autorius Martinas Stanley patvirtino, kad šioje šalyje itin didelis dėmesys skiriamas pretendentų įgūdžiams bei charakterio savybėms (ypač komunikabilumui bei analitiniam mąstymui). Šiek tiek rečiau skelbimuose reikalaujama atitinkamo darbo patirties (pvz., vadovaujamo arba administracinio darbo, mokslinių tyrimų, finansų valdymo ir kt.). Pokalbio metu M. Stanley akcentavo, kad darbo patirtis ypač reikalinga priimant į darbą vyriausiuosius valstybės tarnautojus.

Vienas iš specialių reikalavimų taip pat yra išsilavinimo kriterijus. Tačiau, lyginant su kitais specialiaisiais atrankos kriterijais, šis reikalavimas Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankose nustatomas kur kas rečiau. Nepaisant to, departamentų ir agentūrų paruoštose pretendentų paraiškose dėl dalyvavimo atrankoje visuomet nurodoma užpildyti duomenis apie įgytą išsilavinimą įvairiose mokymosi įstaigose. Todėl, nors kai kuriais atvejais išsilavinimas ir nėra privalomas reikalavimas pretendentui, tačiau į jį gali būti atsižvelgta tolimesniame atrankos procese. Interviu metu M. Stanley paaiškino, kad išsilavinimo kriterijus dažniausiai taikomas priimant į valstybės tarnautojų pareigas teisininkus bei apskaitininkus.

Susipažinus su skelbimuose išvardintais reikalavimais, pretendentas siunčia dokumentus departamentams ar agentūroms, ieškantiems naujo darbuotojo. Nors Didžiojoje Britanijoje nėra vieningos valstybės tarnautojų atrankos sistemos, tačiau atlikta laisvų darbo vietų skelbimų analizė atskleidė, kad visais atvejais pretendentai privalo atsiųsti užpildytą skelbimo priede pateiktą anketos formą paštu arba jos elektroninę versiją internetu. 2009 m. vasario mėnesį Nacionalinio audito ofiso parengtoje valstybės tarnautojų atrankų efektyvumo ataskaitoje pabrėžiama, kad visi Didžiosios Britanijos valstybės departamentai ir agentūros finansų, laiko taupymo tikslais turėtų atsisakyti kandidatų į valstybės tarnybą pildomų anketų popierinių variantų, pereinant prie jų pildymo bei siuntimo tik internetu.¹¹⁶

Kai kuriais atvejais Didžiosios Britanijos valstybės įstaigos būsimų darbuotojų įdarbinimui į pagalbą pasitelkia įdarbinimo paslaugas teikiančias privačias įmones. Nors tai nėra reglamentuota nei viename iš teisės aktų, tačiau buvo nustatyta nagrinėjant laisvų darbo vietų skelbimuose

¹¹⁶ Recruiting Civil Servants Efficiently: Report by the Comptroller and Auditor General, 2009, p. 7. <http://www.nao.org.uk> [žiūrėta 2010-08-12]

nurodytų asmenų kontaktinius duomenis bei minėtą Nacionalinio audito ofiso parengtą ataskaitą apie valstybės tarnautojų atrankų efektyvumą. Tokiais atvejais visi pretendentų dokumentai pirmiausia teikiami šiems subjektams, kurie atlieka pirminį dokumentų vertinimą pagal departamento ar agentūros nustatytus tinkamumo kriterijus. Taip valstybės įstaigos taupo laiką bei pasinaudoja profesionaliomis žmogiškųjų išteklių valdymo specialistų konsultacijomis. Tačiau akivaizdu, kad toks pasirinkimas lemia didesnes išlaidas, kurios gali būti sutaupytos įstaigoje suformuojant nuosavą valstybės tarnautojų atrankas vykdančią komandą, jos narius paruošiant žmogiškųjų išteklių valdymo mokymuose. Be to, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad privačias įdarbinimo paslaugas teikiančias įmones samdantys departamentai ir agentūros privalo prisiimti atsakomybę už netinkamą atrankos principų (atrankos atvirumas, skaidrumas, pretendentų privalumų vertinimas) laikymąsi.¹¹⁷

Išanalizavus įvairių departamentų ir agentūrų parengtų pretendentų anketų turinį galima teigti, kad jos yra gana sudėtingos, kadangi tai nėra vien tik asmeninės informacijos (pvz., pilietybė, gimimo data, išsilavinimas, darbinė patirtis) apie save pateikimas. Tokio pobūdžio paraiškose pretendentai turi atskleisti savo gebėjimus vykdyti būsimas valstybės tarnautojo funkcijas. Pavyzdžiui, reikalaujama aprašyti, kaip būtų elgiamasi tam tikroje nurodytoje situacijoje, pagrindžiant atsakymus savo asmenine patirtimi, arba pateikti siūlymus dėl įstaigos teikiamų paslaugų kokybės tobulinimo, komandinio darbo organizavimo ir t.t. Todėl Didžiojoje Britanijoje pretendentų anketos gali būti įvardintos kaip egzaminas raštu arba tokio egzamino vienas iš etapų. Be to, įvertinus paraiškas, atrenkami tik tie asmenys, kurie laikomi potencialiais kandidatais į valstybės tarnautojo pareigas. Tačiau, magistro darbo autorės nuomone, atrankos organizatoriai neturi galimybės patikrinti, ar paraišką teikiantis asmuo pats yra užpildęs anketą. Todėl tolimesniems atrankos etapams gali būti atrinkti ne patys tinkamiausi asmenys.

Antrajame etape yra vykdoma tolimesnė atranka įvairių egzaminų metodų pagrindu. Pagrindinis iš jų yra pokalbis, kurio specifika priklauso nuo būsimų pareigų pobūdžio. Dažniausiai pokalbis vyksta kaip standartinis interviu, dalyvaujant kelių asmenų komisijai. Kartais organizuojamos grupinės diskusijos, pakviečiant keletą į pareigas pretenduojančių asmenų, tačiau tyrimo metu paaiškėjo, kad tai nėra itin dažnas reiškinys. Kai kuriais atvejais pakanka vadinamojo „vienas prieš vieną“ pokalbio su tiesioginiu būsimu padalinio vadovu arba interviu telefonu. Todėl Didžiojoje Britanijoje taikomų egzamino žodžiu variantų įvairovė leidžia, atsižvelgiant į pareigybės specifika, pasirinkti priimtinausią modelį. Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankoms būdingą lankstumą bei metodų įvairovę taip pat patvirtina ir tai, kad įstaigos suteikia galimybę

¹¹⁷ Civil Service Commission Recruitment Principles, 2010. http://www.civilservicecommission.org.uk/admin/assets/spaw2/uploads/files/Recruitment_Principles.pdf [žiūrėta 2010-11-14]

patiems pretendentes pasirinkti jiems priimtinesnę interviu datą ir laiką. Pretendentas tai gali padaryti internetu, pasirinkdamas vieną iš tinkamiausių siūlomų variantų, arba derindamas interviu laiką, darbdavio atstovui asmeniškai susisiekus telefonu ar elektroninio paštu. Magistro darbo autorės nuomone, alternatyvių datų pasiūlymas pretendentes į valstybės tarnybą sumažina tikimybę prarasti potencialiai stiprius kandidatus, kurie galėtų sėkmingai pasirodyti kitame atrankos etape, tačiau dėl jiems netinkančios datos nedalyvauja tolimesnėje atrankoje.

Kandidatai taip pat yra egzaminuojami ir kitais būdais. Didžiojoje Britanijoje pretendentų tinkamumui valstybės tarnyboje įvertinti dažnai pasitelkiami įvairūs testai (pvz., patikrinantys pretendentų žinias, susijusias su būsimu darbu, psichometriniai ir t.t.), praktinės užduotys. Pasitaiko atveju, kai pretendentai kviečiami į susitikimus su psichologais, kurie parengia pretendento asmenybės įvertinimo išvadas.

Atrankai pasibaigus bei priėmus sprendimą dėl konkurso laimėtojo, Didžiojoje Britanijoje suteikta teisė atrankoje dalyvavusiems pretendentes kreiptis į atranką organizavusią įstaigą, pateikiant skundą dėl netinkamo valstybės tarnautojų atrankos principų laikymosi.¹¹⁸ Gavusi tokį skundą įstaiga privalo įvertinti visas aplinkybes bei raštu pateikti atsakymą interesantui. Tuo atveju, kai departamento ar agentūros atsakymas netenkina pretendento, yra palikta galimybė įstaigos veiksmus apskųsti Valstybės tarnybos komisijai. Ši nuo Vyriausybės nepriklausoma institucija, kurios narius skiria Didžiosios Britanijos Karalienė, yra atsakinga už nuolatinį departamentų ir agentūrų organizuojamų atrankų stebėjimą. Nuo 2009 m. balandžio 1 d. iki 2010 m. kovo 31 d. Valstybės tarnybos komisija yra gavusi 18 tokio pobūdžio kreipimūsi, iš kurių 12 atveju nebuvo nustatyta jokių pažeidimų.¹¹⁹ Valstybės tarnybos komisija yra nurodžiusi, kad ji nepriima skundų dėl atrankų teisėtumo, jei tokių ginčių sprendimas priklauso darbo santykių tribunolų jurisdikcijai.¹²⁰ Tačiau nagrinėjant šių tribunolų jurisdikcijai priskiriamų bylų sąrašus, nustatyta, kad juose konkrečiai įdarbinimo ginčai nėra įvardinti.¹²¹

Tuo atveju, kai Valstybės tarnybos komisija nustato valstybės tarnautojų atrankos principų pažeidimus atrankos procedūrose, parengiamas atsakymas skundą pateikusiam asmeniui. Taip pat kreipiamasi į atranką organizavusią įstaigą, pateikiant užklausą, kokių tolimesnių veiksmų ketinama imtis, sprendžiant kilusią konfliktinę situaciją. Reikia atkreipti dėmesį, kad niekur nėra

¹¹⁸ Civil Service Commission Recruitment Principles, 2010. http://www.civilservicecommission.org.uk/admin/assets/spaw2/uploads/files/Recruitment_Principles.pdf [žiūrėta 2010-11-14]

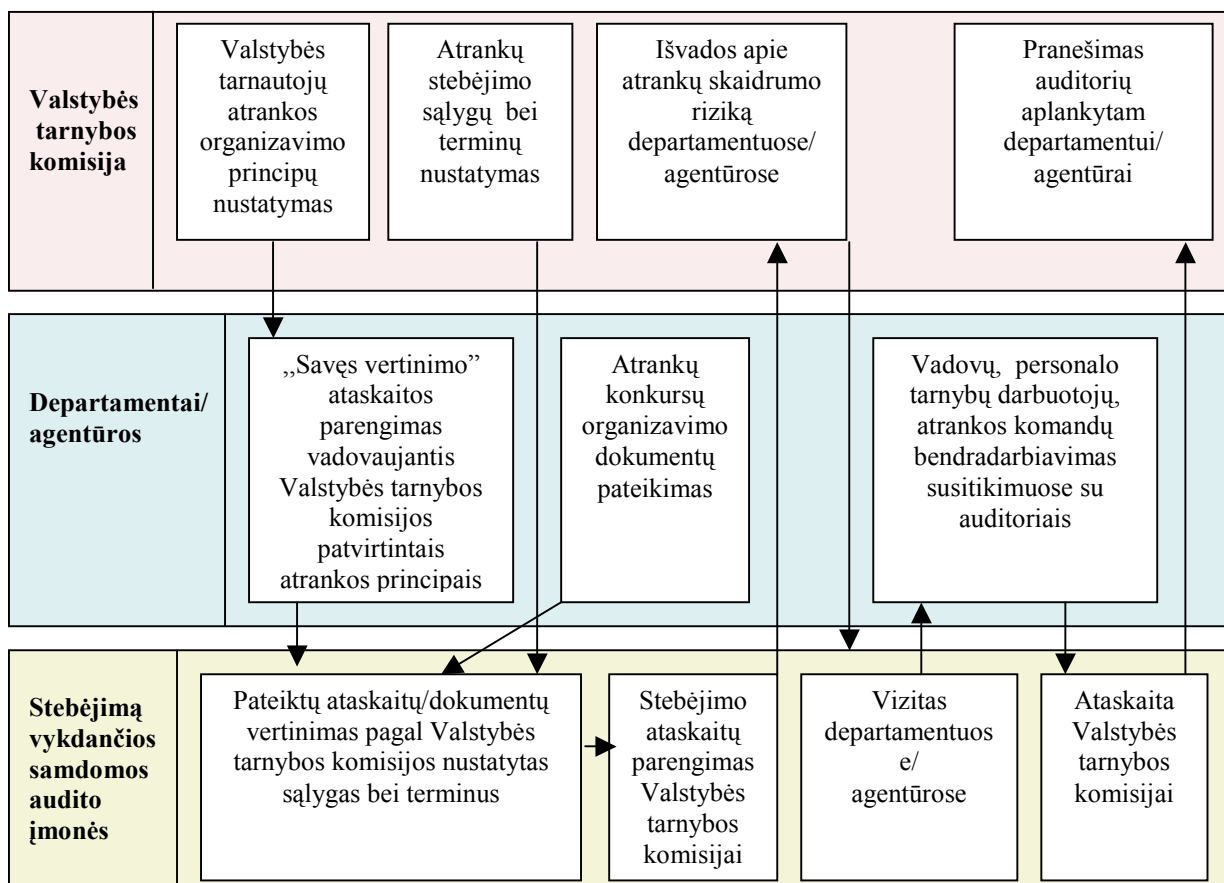
¹¹⁹ Civil Service Commissioners Annual Report, 2010, p. 26. <http://www.cscannualreport.info/web-app/plugins/spaw2/uploads/files/2009-10-CSC-Annual-Report-Text-Version.pdf> [žiūrėta 2010-08-20]

¹²⁰ The Recruitment Principles: A Guide to Bringing a Complaint to the Civil Service Commission, 2010, p. 8. <http://www.civilservicecommission.org.uk/admin/assets/spaw2/uploads/files/Guide-to-Recruitment-Principles-Complaints.pdf> [žiūrėta 2010-11-14]

¹²¹ Jurisdiction list. <http://www.employmenttribunals.gov.uk/FormsGuidance/jurisdictionList.htm> žiūrėta 2010-08-22]

reglamentuota apie Valstybės tarnybos komisijos sprendimų privalomą vykdymą, todėl jie yra tik rekomendacinio pobūdžio. Vis dėlto įstaigai, nereaguojant į Valstybės tarnybos komisijos rekomendacijas, ši institucija turi teisę paskelbti viešą pareiškimą, išreiškiantį susirūpinimą dėl tokių įstaigos veiksmų.

Valstybės tarnautojų atrankos procedūrų skaidrumas tikrinamas ne tik pretendentui pateikus skundą, bet ir pačios Valstybės tarnybos komisijos iniciatyva. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad komisiją sudaro tik trylika narių, kuriems komisijos veikla nėra nuolatinis darbas, atrankoms prižiūrėti yra samdomos specialios privačios audito įmonės.¹²² Atrankų organizavimo stebėjimas prasideda nuo pačių departamentų ir agentūrų vadinamųjų „savęs vertinimo“ ataskaitų rengimo, atsižvelgiant į reglamentuotus atrankos principus (žr. 2 pav.). Tokios ataskaitos kartu su visais kitais atrankų dokumentais (pvz., personalo poreikio planavimo dokumentais, atrankos kriterijų reikalavimus nustatančiais dokumentais, interviu įrašais ir t.t.) pirmiausia teikiamos auditą atliekančioms įmonėms. Auditoriams parengus pirminio vertinimo išvadas, jos perduodamos Valstybės tarnybos komisijos nariams.



2 pav. Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankų skaidrumo stebėjimo procesas

¹²² Civil Service Commissioners Annual Report, 2010, p. 23. <http://www.cscannualreport.info/web-app/plugins/spaw2/uploads/files/2009-10-CSC-Annual-Report-Text-Version.pdf> [žiūrėta 2010-08-20]

Atlikus atrankos procedūrų analizę Valstybės tarnybos komisija būtinai informuoja departamentą ar agentūrą apie šio vertinimo išvadas. Valstybės tarnybos komisija departamentus ir agentūras skirsto į aukštos, vidutinės ir žemos rizikos grupes.¹²³ Po to seka auditorių vizitai į visas aukštos rizikos bei kai kurias vidutinės rizikos valstybės įstaigas. Jų metu susitinkama su departamento vadovais, žmogiškųjų išteklių valdymo padalinių darbuotojais, atrankas organizuojančių komandų (jei tokios yra sudaromos departamente ar agentūroje) nariais. Pasibaigus šiems susitikimams bei auditoriams pateikus savo ataskaitas, Valstybės tarnybos komisijos atstovai parengia pranešimą, kuriame išdėsto silpnąsias departamento ar agentūros atrankų organizavimo vietas bei pateikia rekomendacijas, kaip reiktų šalinti trūkumus. Be to, vizitai yra organizuojami ir į žemos rizikos departamentus bei agentūras. Tokiu būdu siekiama identifikuoti gerosios valstybės tarnautojų atrankų praktikos pavyzdžius bei juos paviešinti. Magistro darbo autorės nuomone, nuolatinis atrankų stebėjimo procesas, kurį įgyvendina profesionalūs ekspertai, yra vertintinas kaip pažangus valstybės tarnautojų atrankų skaidrumo garantas. Jo dėka nustatomi tinkami konfliktinių situacijų sprendimo būdai, rekomenduojamas konkretus įstaigų darbuotojų elgesys kilus ginčui tarp pretendento ir atrankos organizatoriaus.

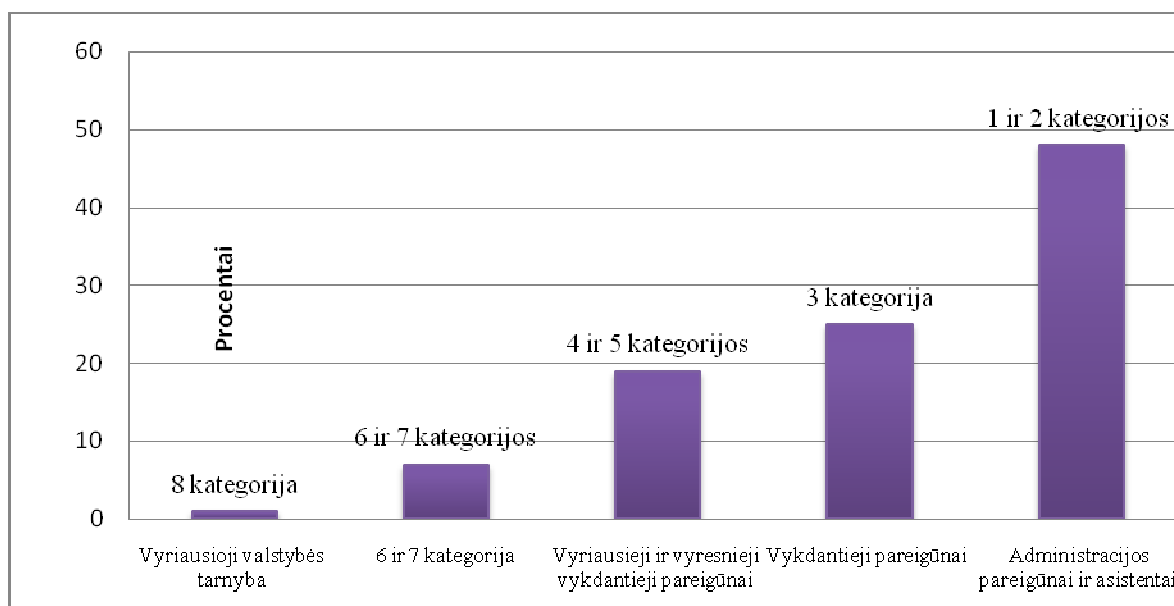
Apibendrinant standartinio atrankos į valstybės tarnybą proceso bendrus bruožus galima teigti, kad Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atranka yra dviem etapais vykstantis procesas, kuriame dalyvauja pilietybės kriterijų atitinkantys asmenys. Taip pat yra bendra atrankos organizavimo skaidrumo užtikrinimo tvarka. Tačiau visuomenės informavimo šaltinių, specialiųjų atrankos kriterijų, atrankos metodų bei atrankos organizavimo subjektų įvairovė neleidžia suformuluoti bendrų detalesnių atrankos procedūrų bruožų. Decentralizuota ir pagal bendrus standartus neunifikuota atrankos sistema garantuoja atrankų organizavimo lankstumą, prisitaikant prie konkrečios situacijos pagal pareigybės specifiką. Antra vertus, tokia atrankos modelių įvairovė gali būti puikiai priedanga priimant nešališkus bei neobjektyvius sprendimus. Todėl Didžiojoje Britanijoje yra organizuojamas nuolatinis atrankų skaidrumo stebėjimo procesas, kurį vykdo profesionalūs ekspertai.

3.2.2. Vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos ypatumai

Nors Didžiojoje Britanijoje valstybės tarnautojai yra skirstomi į 8 kategorijas (žr. 3 pav.), tačiau tyrimo metu nustatyti tik vienos iš jų - vyriausiųjų valstybės tarnautojų - atrankų tam tikri

¹²³ Valstybės tarnybos komisija metiniame pranešime iš visų 2009 m. tirtų atvejų 5 % įvardino kaip aukštos rizikos, 40 % – vidutinės rizikos bei 51 % – žemos rizikos (Civil Service Commissioners Annual Report, 2010, p. 26.).

specifiniai ypatumai. Visais kitais atvejais nepastebėta esminių skirtumų tarp skirtingų kategorijų valstybės tarnautojų atrankų. Aukščiausio lygmens valstybės tarnautojų yra mažiausiai, tačiau jų vaidmuo valstybės tarnybos sistemoje yra labai svarbus. Šie darbuotojai užima svarbias vadovaujančias pareigas Didžiosios Britanijos departamentuose ir agentūrose.



3 pav. Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų kategorijos 2009 m.

Šaltinis: Civil Service Statistics: Office for National Statistics//Statistical Bulletin, 2009

Nepaisant to, kad aukščiausios kategorijos valstybės tarnautojais Didžiojoje Britanijoje dažniausiai tampa valstybės tarnyboje dirbantys asmenys¹²⁴, pastaruoju metu vis tiek kritikos sulaukia pernelyg gausus kiekis išorinio konkurso būdu organizuojamų vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankų. 2010 m. Bendruomenių rūmų Viešojo administravimo komiteto paskelbtame pranešime pabrėžiama, kad toks atrankos būdas labiau tinka žemesnių kategorijų valstybės tarnautojų atrankoms.¹²⁵ Pagrindiniu kritikų argumentu nurodoma tai, kad įgiję patirties valstybės tarnyboje asmenys, kuriems artimos valstybės tarnybos sistemos vertybės, yra tinkamesni pretendentai į aukščiausio lygmens vadovų pareigas. Tačiau, magistro darbo autorės nuomone, vyriausiųjų valstybės tarnautojų įdarbinimas, panaudojant vien tik vidinius žmogiškųjų išteklių resursus, iš dalies paneigtą Didžiojoje Britanijoje itin akcentuojamą sąžiningos bei atviros atrankos pagal pretendentų privalumus principą.

¹²⁴ 2008 m. Didžiojoje Britanijoje 29 % vyriausių valstybės tarnautojų pareigas užėmė vadinamoju „atrankos būdu iš išorės“ (t.y. konkursą laimėjo asmenys, kurie iki tol nebuvo valstybės tarnautojai) ir 71 % - „vidiniu atrankos būdu“ (t.y. konkursą laimėjo valstybės tarnyboje dirbantys asmenys).

¹²⁵ Outsiders and Insiders: External Appointment to the Senior Civil Service. <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200910/cmselect/cmpubadm/241/241.pdf> [žiūrėta 2010 08 17]

Išoriniu būdu organizuojamos vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos pasižymi tuo, kad atrankos komisijoms pirmininkauja Valstybės tarnybos komisijos atstovas.¹²⁶ Šis asmuo užtikrina atrankų organizavimo skaidrumą, valstybės tarnautojų atrankos principų laikymąsi, tačiau neturi balsavimo teisės. Be to, Valstybės tarnybos komisijos atstovas tvirtinta atrankai paruoštą pareigybės aprašymą, atrankos pavišimo bei organizavimo strategiją. Valstybės tarnybos komisija specialiai šioms atrankoms rengia atrankų gairių rinkinį gerosios praktikos pavyzdžių pagrindu. Šioje atmintinėje nurodoma tinkamiausia atrankos komisijos sudėtis, interviu organizavimo metodika, galutinio komisijos sprendimo priėmimo būdas ir t.t.¹²⁷ Visa tai liudija vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankų standartizavimą.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad, priimant į darbą vyriausiuosius valstybės tarnautojus, Didžiojoje Britanijoje itin dažnai naudojamosi privačių konsultantų paslaugomis. Privatūs ekspertai padeda paruošti ir įgyvendinti reklamos strategiją, dalyvauja komisijos pokalbiuose su pretendais, tačiau neturi sprendimo teisės dėl kandidatų tinkamumo.

Kaip ir standartinio atrankos proceso atveju, vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos yra organizuojamos dviem etapais. Valstybės tarnybos komisija nėra nurodžiusi konkrečių pirmajame atrankos etape tinkamiausių atrankos metodų, tačiau pabrėžiama, kad nederėtų apsiriboti vien tik pretendentų paraiškų vertinimu.¹²⁸ Antrajame atrankos etape visuomet vyksta interviu. Išskirtinis vyriausiųjų valstybės atrankų bruožas - prieš interviu rengiami pretendentų susitikimai su įstaigos, kurioje yra laisva darbo vieta, vadovybe ar kitais darbuotojais. Tokiu būdu pretendentui suteikiama galimybė artimiau susipažinti su įstaigos veikla, darbo vietos specifika bei pareigybei keliamais reikalavimais. Magistro darbo autorės nuomone, šis Didžiosios Britanijos atrankų ypatumas, nors ir nėra būtinas visose atrankose, tačiau vyriausiųjų valstybės tarnautojų atveju yra itin efektyvi priemonė, padedanti pretendentui apsispręsti dėl dalyvavimo tolimesnėje atrankoje bei palengvinanti komisijos narių bendravimą su asmeniu, kuris jau yra susipažinęs su būsimomis pareigomis.

Išanalizavus vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankų specifiką, nustatyta, kad šios atrankos yra labiau unifikuotos nei kitų kategorijų valstybės tarnautojų priėmimo procedūros. Tačiau kaip ir standartinio atrankos modelio atveju yra organizuojamos tik decentralizuotai. Joms skiriamas išskirtinis Valstybės tarnybos komisijos dėmesys: šios institucijos nariai pirmininkauja atrankų komisijos posėdžiams, tvirtina pareigybių aprašymus, atrankos organizavimo ir reklamos

¹²⁶ Civil Service Commission Recruitment Principles, 2010. http://www.civilservicecommission.org.uk/admin/assets/spaw2/uploads/files/Recruitment_Principles.pdf [žiūrėta 2010-11-15]

¹²⁷ Charing Competitions: A Guide to the Approach of the Civil Service Commission, 2010. <http://www.civilservicecommission.org.uk/assets/db/fa5413a00f5.pdf> [žiūrėta 2010-11-15]

¹²⁸ Ten pat.

strategijas. Tokiu būdu siekiama užtikrinti maksimalų atrankų į svarbias vadovaujančias pareigybes skaidrumą, kadangi įprastinis Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankų modelis negali to pilnai garantuoti.

3.2.3. Specialus atrankos būdas „Sparčios karjera valstybės tarnyboje“ (Fast Stream)

Didžiojoje Britanijoje valstybės tarnautojų atrankose egzistuoja tik keletas specifinių atvejų, kuomet reikalaujama vadovautis tam tikromis bendrai privalomoms taisyklėms ar Valstybės tarnybos komisijos rekomendacijomis. Vienas iš jų yra jau aptartas vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos būdas. Tačiau dar labiau unifikuota yra „Sparčios karjeros valstybės tarnyboje“ programos pagrindu vykdoma atranka, kurios pagrindiniai organizavimo ypatumai detalizuojami Valstybės tarnybos valdymo kodekse. Be to, tai yra vienintelis atrankos būdas Didžiojoje Britanijoje, kuris vykdomas centralizuotai.

„Sparčios karjeros valstybės tarnyboje“ programa Didžiojoje Britanijoje taikoma tam, kad būtų galima į tarnybą priimti potencialias lyderio savybes turinčius itin talentingus asmenis. Šiuos naujus valstybės tarnautojus apmokius įvairiuose mokymo centruose, specialiuose kursuose bei užtikrinant nuolatinę jų rotaciją vienos ar kelių įstaigų padaliniuose, per gana trumpą laiką siekiama išugdyti svarbias vadovaujančias pareigas pasiruošusius užimti valstybės tarnautojus. Akivaizdu, kad tokiu būdu skatinamas aukščiausias valstybės tarnautojų pareigas užimančių asmenų įdarbinimas, pasinaudojant vidiniais žmogiškųjų išteklių resursais. Kandidatams yra privalomas bakalauro lygio universitetinis išsilavinimas.¹²⁹ Tačiau įgyta specialybė nėra konkretizuojama.

Šis specifinis atrankos būdas prasideda nuo pretendento užsiregistravimo internetinėje duomenų bazėje. Kiekvienam užsiregistravusiam asmeniui yra suteikiamas vartotojo vardas ir slaptažodis, kuriuos naudodamas jis gali prisijungti prie specialiai kiekvienam pretendentui sukurtos elektroninio pašto dėžutės. Todėl pagrindinis bendravimas tarp pretendento į valstybės tarnybą ir atrankas organizuojančių asmenų vyksta tik elektroninių laiškų pagrindu.

Prisiregistravę šioje programoje asmenys turi pateikti informaciją apie save bei pasirinkti vieną iš keleto siūlomų „Sparčios karjeros valstybės tarnyboje“ programos kryptių (pagrindinę, ekonomikos, statistikos, verslo technologijų ar žmogiškųjų išteklių). Toliau seka pirmasis atrankos etapas - „savo galimybių įvertinimo“ testas. Šį testą sudaro žodinio, skaitmeninio ir abstraktaus mąstymo uždaviniai. Pažymėtina, kad pirmajame etape pretendentai gali dalyvauti būdami prie bet kurio kompiuterio, turinčio internetinį ryšį. Sėkmingai išsprendę pirminio testo užduotis asmenys

¹²⁹ Civil Service Management Code, 2010. <http://www.civilservice.gov.uk/about/resources/csmc/index.aspx> [žiūrėta 2010-11-14]

yra kviečiami atvykti į specialius regioninius centrus, kuriuose vyksta antrasis atrankos etapas. Šiame etape pretendentai turi parodyti savo gebėjimus, atlikdami tokio paties pobūdžio užduotis kaip ir pirmajame etape (bet jau prižiūrint stebėtojams) bei „elektroninio pašto dėžutės“ užduotis. Pastarosios užduotys yra ypatingos tuo, kad atliekamos tik kompiuteriu, t.y. tam tikrą problemą aprašantys klausimai yra atsiunčiami kaip elektroniniai laišakai į specialiai tam sukurtą pašto dėžutę. Pretendentas išanalizavęs nurodytas situacijas turi pateikti jų sprendimo variantus kaip atsakymus į elektroninius laiškus.

Pretendentai, tinkamiausiai pasirodę regioniniuose centruose, patenka į trečiąjį etapą, kuris organizuojamas Londone įsteigtame vertinimo centre. Šioje visą dieną trunkančioje atrankos dalyje, pretendentai turi įrodyti savo tinkamumą ne tik raštu atlikdami įvairius testus, bet ir dalyvaudami grupinėse užduotyse (pvz., kartu su kitais pretendентаis sprendami tam tikras nurodytas problemines situacijas, rengdami veiklos tobulinimo projektus ir t.t.). Konkurso organizatoriai pabrėžia, kad tokio pobūdžio egzaminų užduotys neturi vieno teisingo atsakymo, todėl vertintojams aktualiausias yra loginis atsakymų išdėstymas, argumentų išsamumas bei pagrįstumas, konstruktyvus bei analitinis mąstymas, gebėjimas dirbti komandoje ir t.t.¹³⁰ Be minėtų atrankos metodų vertinimo centre taip pat vyksta interviu. Dienos pabaigoje dalyvių paprašoma užpildyti anketas, kuriose jie turi parašyti savo nuomonę apie tai, kaip jie pasirodė šiame atrankos etape. Įdomu pastebėti, kad atlikdama galutinį visų pretendentų vertinimą atrankos komisija taip pat analizuoja ir šias anketas.¹³¹ Tokiu būdu galima nustatyti, kaip pretenduojantis į valstybės tarnybą asmuo identifikuoja savo trūkumus bei privalumus, tolimesnio tobulėjimo galimybes. Todėl šis Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankos būdas išsiskiria itin gausia atrankos metodų įvairove, pretendentes vertinant labai įvairiapusisškai.

Susumavus pretendentų pasirodymo vertinimo centre rezultatus atrenkami asmenys, galintys dalyvauti paskutiniame atrankos etape, t.y. pokalbyje su atrankos komisija (atrinktų asmenų skaičius, komisijos sudėtis nėra reglamentuojami). Šiam pokalbiui pasibaigus, konkursą laimėję asmenys turi užpildyti tam tikrą formą, kurioje nurodo pageidaujamo dirbti darbo sritį (nebūtina, jei pretenduojama pagal specialias „Sparčios karjeros valstybės tarnyboje“ programos kryptis). Tai parodo dar vieną išskirtinį šios atrankų bruožą, t.y. pretendentai neturi galimybės pasirinkti konkretaus departamento. Todėl įvertinus asmenų, pretenduojančių dirbti valstybės tarnyboje, pasirodymą atrankos metu bei pageidaujamą būsimo darbo specifiką (pvz., aplinkos apsauga, socialinė politika ir t.t.), patys vertintojai pateikia konkrečių darbo vietų pasiūlymus. Be to,

¹³⁰ Civil Service Fast Stream Assessment Centre 2010: Fast Stream Guide for Candidates. [https://candidate.faststream.gov.uk/Faststream2009/\(f0ao4r45rcoqca32fzczfsy3\)/GeneralMenu/FAQs.aspx](https://candidate.faststream.gov.uk/Faststream2009/(f0ao4r45rcoqca32fzczfsy3)/GeneralMenu/FAQs.aspx) [žiūrėta 2010-08-22]

¹³¹ Ten pat.

atrankoje sėkmingai pasirodęs asmuo nebūtinai iš karto pradeda dirbti naujoje darbo vietoje. Nors asmeniui ir suteikiama darbo valstybės tarnyboje garantija, gali praeiti šiek tiek laiko, kol atsiras laisva valstybės tarnautojo darbo vieta kurioje nors valstybės įstaigoje. Didžiojoje Britanijoje nėra vartojamas „valstybės tarnautojų rezervo“ terminas, tačiau, magistro darbo autorės nuomone, „Sparčios karjeros valstybės tarnyboje“ programos atveju „būsimų valstybės tarnautojų rezervo sudarymas“ būtų tinkamiausias šio atrankos būdo paskutinio etapo apibūdinimas.

Išanalizavus „Sparčios karjeros valstybės tarnyboje“ programos pagrindu organizuojamo atrankos būdo ypatumus galima teigti, kad šis Didžiosios Britanijos valstybės tarnautojų atrankos būdas išsiskiria itin gausia atrankos metodų įvairove. Be to, jis yra vienintelis išsamiai reglamentuotas Valstybės tarnybos valdymo kodekse ir vykdomas centralizuotai visoje šalyje. Ilgą laiką trunkančio, gausų kiekį atrankos metodų integruojančio proceso metu atrenkami itin gabūs bei turintys potencialias lyderio savybes asmenys, kurie vėliau ne tik dirba valstybės tarnyboje, bet ir dalyvauja įvairiose mokymo programose. Todėl „Sparčios karjeros valstybės tarnyboje“ atrankos būdo pagalba Didžiojoje Britanijoje skatinamas aukščiausias valstybės tarnautojų pareigas užimančių asmenų įdarbinimas, pasinaudojant specialiai tam ruošiamais vidiniais žmogiškųjų išteklių resursais. Magistro darbo autorės nuomone, Didžioji Britanija, greta standartinio atrankos proceso, pritaikiusi specialų centralizuotai organizuojamą atrankos būdą būsimiems vadovams, gali efektyviau įvertinti pretendentų profesionalumą bei asmenines savybes.

3.3. Valstybės tarnautojų atrankos būdai Prancūzijoje

3.3.1. Pagrindinis atrankos būdas

Teisės aktų analizė atskleidė, kad pagrindinis valstybės tarnautojų atrankos būdas Prancūzijoje yra konkursas. Nors įstatymų leidėjas yra nustatęs ir kitas priėmimo į valstybės tarnybą galimybes, tačiau pabrėžiama, kad būtent konkursas tinkamiausiai užtikrina pretendentų lygybę bei atrankos komisijų narių nešališkumą.¹³² Konkursas organizuojamas į visų trijų valstybės tarnybos rūšių (centrinės administracijos valstybės tarnybos, teritorinės valstybės tarnybos ir sveikatos apsaugos valstybės tarnybos) bet kurią iš kategorijų (A, B ir C).

Valstybės tarnautojų konkursai Prancūzijoje yra organizuojami įstaigų, ieškančių naujo darbuotojo, arba kitų subjektų (žr. 1 lent.). Pirmasis atvejis yra būdingas centrinės administracijos ir daugumai sveikatos apsaugos valstybės tarnautojų atrankų. Tuo tarpu visų teritorinių valstybės

¹³² L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État: Rapport et Conclusions du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, 2008, p. 12. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000483/0000.pdf> [žiūrėta 2010-09-10]

tarnautojų bei keleto sveikatos apsaugos valstybės tarnautojų pareigybių konkursų organizavimas yra perduotas specialiai tam įkurtiems centrams. Kodėl Prancūzija yra pasirinkusi skirtingus organizavimo būdus trijų valstybės rūšių atvejais nei teisinėje, nei mokslinėje literatūroje nėra komentuojama.

1 lentelė. **Prancūzijos valstybės tarnautojų konkursų organizatoriai**

Valstybės tarnybos rūšis	Konkurso tipas	Konkursą organizuojantys asmenys
<i>Centrinės administracijos valstybės tarnyba</i>	Visų pareigybių valstybės tarnautojų atrankos konkursai	Naujo darbuotojo ieškančios įstaigos
<i>Teritorinė valstybės tarnyba</i>	Teritorinių administratorių, teritorinių bibliotekų vadybininkų, muziejų kultūrinio paveldo specialistų atrankos konkursai	Nacionalinis teritorinės valstybės tarnybos valdymo centras
	Likusių pareigybių valstybės tarnautojų atrankos konkursai	101 regioniniai teritorinės valstybės tarnybos valdymo centrai
<i>Sveikatos apsaugos valstybės tarnyba</i>	Ligoninės direktoriaus, ligoninės administracijos pareigūno, priežiūros vadybininko, socialinės apsaugos ir sveikatos įstaigos direktoriaus atrankos konkursai	Nacionalinis gydytojų ir sveikatos apsaugos valstybės tarnybos valdymo centras
	Likusių pareigybių valstybės tarnautojų atrankos konkursai	Naujo darbuotojo ieškančios įstaigos

Mokomojo leidinio „Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos“ autorių nuomone, kai kurios Prancūzijos viešojo sektoriaus institucijos, priimdamos naujus tarnautojus, naudojami privačių personalo atrankos kompanijų paslaugomis.¹³³ Valstybės įstaigų apklausos duomenų pagrindu parengtoje ataskaitoje taip pat teigiama, kad konkursų organizavime pasinaudojama pagalba iš išorės, kurią gali teikti vieši arba privatūs asmenys.¹³⁴ Tačiau Prancūzijos atveju privačių asmenų paslaugos atrankose yra labiau aptarnaujančio pobūdžio (pvz., patalpų paieška, įrangos nuoma, egzaminų užduočių lapų spausdinimas, egzaminų stebėjimas ir t.t.).

Konkursas pradedamas vykdyti nuo jo pavišimo visuomenei. Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos statutą sudarančiuose įstatymuose nėra įtvirtintų nuostatų dėl bendros valstybės tarnautojų atrankos konkursų skelbimų tvarkos. Detaliau nagrinėjant šį aspektą nustatyta, kad tik centrinės ir teritorinės valstybės tarnybos atvejais konkursų paskelbimo procedūros reglamentuojamos teisės

¹³³ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 64. - ISBN 978-9955-19-094-3.

¹³⁴ L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État: Rapport et Conclusions du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, 2008, p. 38. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000483/0000.pdf> [žiūrėta 2010-09-10]

aktais (Valstybės tarybos 1985 m. lapkričio 20 d. dekretas Nr. 85-1229 „Dėl bendrųjų teritorinės valstybės tarnybos atrankų sąlygų“¹³⁵, Valstybės tarybos 2004 m. spalio 19 d. dekretas Nr. 2004-1105 „Dėl centrinės administracijos valstybės tarnautojų atrankų skelbimo procedūrų“¹³⁶). Skelbimo šaltinis Prancūzijoje priklauso nuo pareigybės kategorijos. Pavyzdžiui, Oficialiame Prancūzijos Respublikos žurnale skelbiami pranešimai apie visas centrinės administracijos valstybės tarnautojų bei specialiuosiuose statutuose numatytas teritorinės valstybės tarnybos A ir B kategorijos valstybės tarnautojų atrankas, nacionalinėje periodinėje spaudoje – apie visus kitus teritorinės valstybės tarnybos A ir B kategorijos konkursus, o periodinėje regioninėje spaudoje – apie konkursus į C kategorijos teritorinės valstybės tarnybos pareigas. Tačiau sveikatos apsaugos valstybės tarnautojų atrankos konkursų skelbimų tvarka vieningai neregamentuota, todėl kiekvienos pareigybės atveju reikia analizuoti specialiuosius statutus. Taip pat dauguma valstybės tarnautojų skelbimų yra patalpinama įvairiose internetinėse svetainėse (specialiose darbo valstybės tarnyboje skelbimų internetinėse svetainėse, privačių įdarbinimo agentūrų internetinėse svetainėse, naujų darbuotojų ieškančių valstybės įstaigų internetiniuose puslapiuose ir t.t.). Tačiau Prancūzijoje internetiniai puslapiai nėra reglamentuoti kaip privalomas informavimo šaltinis.

Pretendentams į valstybės tarnybą keliami bendrieji ir specialieji reikalavimai. Bendrieji reikalavimai yra įtvirtinti įstatyme¹³⁷, todėl nėra papildomai atkartojami konkursų skelbimuose. Vienas iš bendrųjų reikalavimų, keliamų pretendentams į Prancūzijos valstybės tarnybą, yra pilietybės reikalavimas (Prancūzijos valstybės tarnautojais gali būti tik šios valstybės arba kitų Europos Sąjungos ar Europos ekonominės erdvei priklausančių valstybių pilietybę turintys asmenys, išskyrus pareigybes, kurias dėl visuomenės saugumo bei valstybės suvereniteto garantijų užima tik Prancūzijos piliečiai). Be to, visi pretendentai turi būti tokios sveikatos būklės, kuri leistų eiti valstybės tarnautojo pareigas, gali naudotis visomis civilinėmis teisėmis, neturi neišnykusio teistumo. Reikia atkreipti dėmesį tai, kad nuo 2005 m. lapkričio 1 d. pretendentams į valstybės tarnybą Prancūzijoje yra panaikintas amžiaus cenzas, paliekant tik tam tikrus išimtinius atvejus (pvz., amžiaus cenzas nustatytas vykdantiems aktyvią fizinę veiklą darbuotojams: policijos pareigūnams, kalėjimų prižiūrėtojams, gaisrininkams ir t.t.). Todėl nors amžiaus kriterijaus nebegalima traktuoti kaip bendrojo reikalavimo pretendentams, tačiau galima įvardinti kaip vieną iš specialiųjų reikalavimų.

¹³⁵ Décret N°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale//Journal officiel du 21 novembre 1985.

¹³⁶ Décret N°2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat//Journal officiel du 20 octobre 2004, N°245.

¹³⁷ Loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires//Journal officiel du 14 juillet 1983.

Specialieji reikalavimai, keliami pretendents, priklauso nuo valstybės tarnautojo pareigų pobūdžio ir kategorijos. Vienu svarbiausių specialiųjų atrankos kriterijų Prancūzijoje reikėtų laikyti atitinkamo išsilavinimą reikalavimą. Nors šis reikalavimas nėra įtvirtintas įstatymuose, tačiau detalizuojamas įvairiuose specialiuosiuose statutuose. Nustatyta, kad pretenduojant į A arba B kategorijas visuomet reikalaujama aukštojo išsilavinimo. Tik kai kuriais teisės aktuose reglamentuotais atvejais išsilavinimo kriterijų gali pakeisti tam tikros trukmės tos pačios srities profesinė patirtis. Tuo tarpu C kategorijos darbuotojams nėra būtinas aukštojo mokslo diplomas. Be išsilavinimo reikalavimo pretendentai taip pat turi turėti specialių gebėjimų, reikalingų dirbant atitinkamose valstybės tarnautojo pareigose (pvz., gerus derybinius sugebėjimus, bendravimo, komandos valdymo įgūdžius ir kt.). Pastaruoju metu Prancūzijoje vis dažniau pabrėžiama, kad konkursų organizavime didesnis dėmesys turi būti skiriamas ne pretendentų akademiniam išsilavinimui ar teisės aktų žinioms, bet jų praktiniams įgūdžiams.¹³⁸ Tai reiškia, kad pretendentų žinios yra aktualios tiek, kiek jas pretendentas gali pritaikyti praktikoje. Tyrimo metu bendraujant su Prancūzijos Toulouse 1 Capitole universiteto teisės profesoriumi François Sabiani paaiškėjo, kad specialiųjų reikalavimų reglamentavimas kritikuojamas ir dėl to, jog nepakankamai ar netinkamai aprašyti specialieji gebėjimai neleidžia pretendents iš anksto įvertinti savo galimybes pretenduoti į vienas ar kitas pareigas valstybės tarnyboje. Tai gali būti priežastimi itin gausaus srauto paraiškų dalyvauto konkursuose į valstybės tarnybą Prancūzijoje.

Asmuo, susipažinęs su skelbimuose nurodytais reikalavimais pretendents, pristato dokumentus atrankos organizatoriui. Kadangi nei viename iš nagrinėtų Prancūzijos teisės aktų nėra nustatyta kreipimosi dėl laisvos valstybės tarnautojo darbo vietos tvarka, tyrimo metu buvo analizuota įvairiuose skelbimuose išdėstyta informacija pretendents. Nustatyta, kad į valstybės tarnybą pretenduojantis asmuo dažniausiai turi pateikti paraišką - anketą. Pažymėtina, kad Prancūzijos atveju užpildytos anketos gali būti siunčiamos tik paštu arba patiems pretendents pristatant į konkursą organizuojančią įstaigą ar instituciją. Nustatyta, kad siekiant supaprastinti Prancūzijos valstybės tarnautojų konkursų organizavimą siūloma diegti interaktyvią konkursų registracijos procedūrą internetinėje erdvėje.¹³⁹ Tyrimo metu nagrinėjant konkursų metu pildomas pretendentų paraiškų formas nustatyta, kad visose yra reikalaujama tų pačių duomenų įrašymo: pretenduojančio į valstybės tarnybą asmens vardo, pavardės, gimimo datos, išsilavinimo, profesinės patirties bei kontaktinių duomenų. Be to, papildomai prašoma pridėti motyvacinį laišką, gyvenimo

¹³⁸ Bonne pratiques de la gestion des ressources humaines. 2009, p. 78.

http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/bp_grh_2009.pdf [žiūrėta 2010-09-22]

¹³⁹ L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État: Rapport et Conclusions du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics. 2008, p. 28. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000483/0000.pdf> [žiūrėta 2010-09-10]

aprašymą bei kitus dokumentus (išsilavinimą patvirtinančių diplomų kopijas, dokumentus, liudijančius gyvenamąją vietą ir kt.).

Nagrinęjant įvairių pareigybių konkursų organizavimo tvarką reglamentuojančius teisės aktus nustatyta, kad konkurso organizavimui visuomet yra sudaroma ne mažiau trijų narių komisija. Decentralizuotų atrankos komisijų sudėtis yra vienkartinė, t.y. patvirtinama vienam valstybės tarnautojų atrankos konkursui. Pažymėtina, kad tokių komisijų nariams, kuriems darbas atrankos komisijoje nėra nuolatinė veikla, gali būti sudėtinga vykdyti įvairias konkurso organizavimo funkcijas.¹⁴⁰ Tam, kad galėtų tinkamai atlikti savo pareigas komisija turi teisę į pagalbą pasiteikti kitus asmenis, vadinamus egzaminuotojais, kurie atlieka pagalbines funkcijas (prižiūri tvarką egzaminų metu, tikrina pretendentų atliktas egzaminų raštu užduotis ir t.t.). Tačiau ekspertų dalyvavimas decentralizuotų atrankų komisijų posėdžiuose Prancūzijoje nenumatytas. Tuo tarpu centralizuotas atrankas organizuojančiuose centruose atrankas vykdo tam įdarbinti specialistai.

Konkursai organizuojami dvejopų egzaminų pagrindu. Pirmiausiai vyksta pretendentų egzaminavimas raštu. Šiame etape naudojamų užduočių įvairovė priklauso nuo pareigų pobūdžio. Viename praktiniame konkursų organizavimo vadove, skirtame atrankos komisijų nariams, įvardijami tokie atrankos būdai kaip esė rašymas tam tikra tema, įvairiuose dokumentuose pateiktos informacijos santraukos parengimas, teksto analizė, uždaras arba atviras bendrųjų bei profesinių žinių klausimynas, psichometriniai testai.¹⁴¹ Analizuojant įvairių valstybės tarnautojų pareigybių konkursų organizavimą reglamentuojančius teisės aktus, nustatyta, kad dažniausiai egzaminą žodžiu sudaro dvi užduotys: atviras klausimynas bei esė rašymas tam tikra tema. Pastaruoju metu keliamas klausimas dėl pastarojo metodo taikymo. Teigiama, kad nėra aiškūs atrankos komisijos vertinimo kriterijai, kurie šiuo atveju gali būti įvairiai traktuojami (pvz., pretendento išradingumas, žinios, teksto redagavimas, minties raida ir t.t.).¹⁴² Todėl, magistro darbo autorės nuomone, atrankoje yra svarbu ne tiek metodų įvairovė, kiek komisijos kompetencija tinkamai vertinti pretendentų pasirodymą, pasirinkti vertinimo kriterijus pagal pareigų pobūdį.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisės aktuose visuomet kaip priedas yra pateikiama egzaminų temų programa. Būsimos egzaminų užduotys gali būti formuluojamos tik šios programos pagrindu. Tokiu būdu suteikiama proga į valstybės tarnybą pretenduojantiems asmenims iš anksto pasiruošti

¹⁴⁰ Desforges C., Chalvron de J. G. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès a la fonction publique l'État, 2008, p. 15. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000100/0000.pdf> [žiūrėta 2010-10-01]

¹⁴¹ Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jury: Le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État, 2010, p.17. http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/guide_jury.pdf [žiūrėta 2010-09-21]

¹⁴² Desforges C., Chalvron de J. G. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès a la fonction publique l'État, 2008, p. 16. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000100/0000.pdf> [žiūrėta 2010-10-01]

būsimai atrankai. Vis dėlto šios egzaminų programos pastaruoju metu susilaukia ir kritikos. Teigiama, kad jos yra per didelių apimčių, jų pagrindu negalima tinkamai atskleisti tikrųjų asmenų, tinkančių valstybės tarnybai, sugebėjimus ir t.t.¹⁴³ Kartais klausimai programose gali būti visiškai nesusiję su būsimomis pareigomis, todėl Prancūzijos administracinių ir valstybės tarnybos reikalų generalinio direktoriaus 2008 m. pranešime išreiškiama kritika dėl teisės klausimų B kategorijos darbuotojų egzaminų programose bei bendrojo išsilavinimo klausimų C kategorijos darbuotojų egzaminų programose.¹⁴⁴

Pasibaigus pirmajam atrankos etapui susumuojami visi gauti rezultatai bei sudaromas sąrašas asmenų, galinčių dalyvauti egzamine žodžiu. Jo metu yra naudojamas interviu metodas, kuris grindžiamas ne tik profesinių žinių bei darbinių įgūdžių egzaminavimu, bet ir klausimais, susijusiais su asmeninėmis savybėmis, motyvacija. Pabrėžiama, kad interviu metu komisija turėtų vertinti ne tik konkretų atsakymą į klausimą, bet ir pretendento gebėjimą reikšti savo mintis, bendrauti, akcentuoti esminius aspektus.¹⁴⁵ Be to, pokalbio metu tikrinamos užsienio kalbos žinios, jei tai numatyta kaip specialusis reikalavimas. Tačiau, magistro darbo autorės nuomone, tikslinga būtų užsienio kalbos žinias taip pat patikrinti ir egzamino raštu metu.

Egzaminams pasibaigus, atsižvelgdama į teisės aktuose nustatytą minimalią balų sumą, kuri būtina tam, kad pateikti į Prancūzijos valstybės tarnybą, bei paskelbtą laisvų darbo vietų skaičių, atrankos komisija sudaro konkursą laimėjusių asmenų sąrašą. Paskyrimas į laisvas darbo vietas vyksta konkursą laimėjusių asmenų sąrašo pagrindu. Be to, Prancūzijoje galioja praktika sudaryti papildomus ne ilgiau kaip du metus galiojančius sąrašus asmenų, kurie surinko mažiau balų nei į pagrindinį sąrašą įtraukti konkurso laimėtojai, tačiau jų vertinimo balas taip pat yra pakankamas eiti pareigas valstybės tarnyboje. Tokiu būdu, atsiradus naujo darbuotojo poreikiui, neskelbiant naujo konkurso, bet priimant papildomame sąrašė įtrauktus asmenis, taupomi valstybės finansai bei laiko sąnaudos. Tačiau kyla klausimas, ar asmuo iš papildomo rezervinio sąrašo tikrai bus geresnis kandidatas nei naujai paskelbto konkurso laimėtojas.

Pažymėtina, kad Prancūzijoje yra ir daugiau atvejų, kuomet valstybės tarnautojų atranką laimėję asmenys ne iš karto tampa valstybės tarnautojais. Tokia situacija būdinga visiems teritorinės valstybės tarnybos konkursams. Tai reiškia, kad pasibaigus konkursams juos laimėję asmenys yra

¹⁴³ Desforges C., Chalvron de J. G. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique l'État, 2008, p. 17. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000100/0000.pdf> [žiūrėta 2010-10-01]

¹⁴⁴ Circulaire du 20 juin 2008 relative à la mise en œuvre des préconisations des rapports de Mmes Desforges et Dorne-Corraze sur le réexamen général du contenu des concours et l'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique. http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/circulaire_239_20080620.pdf [žiūrėta 2010-10-03]

¹⁴⁵ Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jury: Le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État, 2010, p.17. http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/guide_jury.pdf [žiūrėta 2010-09-21]

įtraukiami į vienerius metus galiojantį rezervinį sąrašą. Teritorinėms įstaigoms paliekama teisė pasirinkti tinkamiausius kandidatus iš sąrašo, atsiradus laisvoms darbo vietoms. Tačiau ir pats pretendentas, įtrauktas į minėtus sąrašus, turi būti nepasivys, t.y. rekomenduojama domėtis darbo skelbimais, siūlyti savo kandidatūrą įvairiose įstaigose ir t.t.

Reikia pažymėti, kad teisės aktuose, apibrėžiančiuose konkursų organizavimo tvarką, nėra reglamentuojamos atrankos komisijos priimamų sprendimų apskundimo procedūros. Tačiau pokalbio metu F. Sabiani paaiškino, kad fiziniai asmenys gali pateikti ieškinius administraciniam teismams dėl atrankos procedūrų organizavimo teisėtumo. Prancūzijoje sprendžiamos bylos dėl įvairių konkurso etapų organizavimo: konkurso paskelbimo, atrankos kriterijų taikymo pretendentams, egzaminų žodžiu ir raštu organizavimo ir t.t. Be to, F. Sabiani pabrėžė, kad itin svarbi valstybės tarnautojų atrankų organizavimo teisinė praktika, papildanti teisinio reglamentavimo spragas, yra nusistovėjusi aukščiausio administracinio teismo - Valstybės tarybos - sprendimų pagrindu.¹⁴⁶ Pavyzdžiui, vienoje iš bylų konstatuota, kad konkurso atrankos komisija neprivalo motyvuoti savo sprendimų dėl kandidato netinkamumo valstybės tarnybai, kadangi atrankos komisijos sprendimas jau yra išreikštas paskirtu balu kandidatui.¹⁴⁷ Šią mintį, interviu metu kalbant apie Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankų skaidrumą, akcentavo ir Rouen universiteto viešosios teisės mokslų daktarė Catherine Piquemal Pastré. C. P. Pastré teigė, kad teismuose turi būti vertinamas konkurso organizavimo skaidrumas, bet ne pretendentų žinios, gebėjimai ar jų tinkamumas valstybės tarnybai. Be to, interviu metu F. Sabiani pabrėžė, kad neteisėto konkurso organizavimo konstatavimas lemia naujo konkurso skelbimą, kartojant visas privalomas jo procedūras.

Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankos būdas yra įgyvendinamas pagal įvairiuose teisės aktuose nustatytus imperatyvius reikalavimus. Nors skirtingoms valstybės tarnautojų pareigybėms galioja savarankiškos konkursų taisyklės, nustatytos bendros tendencijos, t.y. bendrusius reikalavimus atitinkantys pretendentai dalyvauja egzaminuose raštu bei žodžiu pagal egzaminų programose nurodytas temas ir yra vertinami pagal vienodo principo procedūrą. Tuo tarpu kiti konkurso organizavimo aspektai (specialieji atrankos kriterijai, skelbimų principas, pretendentų kreipimosi tvarka, egzaminų raštu ir žodžiu užduočių kiekis bei pobūdis) gali skirtis priklausomai nuo valstybės tarnautojų pareigų. Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankų modelis yra priimtinas dėl galimybių taikyti įvairius atrankos metodus priklausomai nuo pareigybių pobūdžio, tačiau

¹⁴⁶ Desforges C., Chalvron de J. G. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique l'État, 2008, p. 15. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000100/0000.pdf> [žiūrėta 2010-10-01]

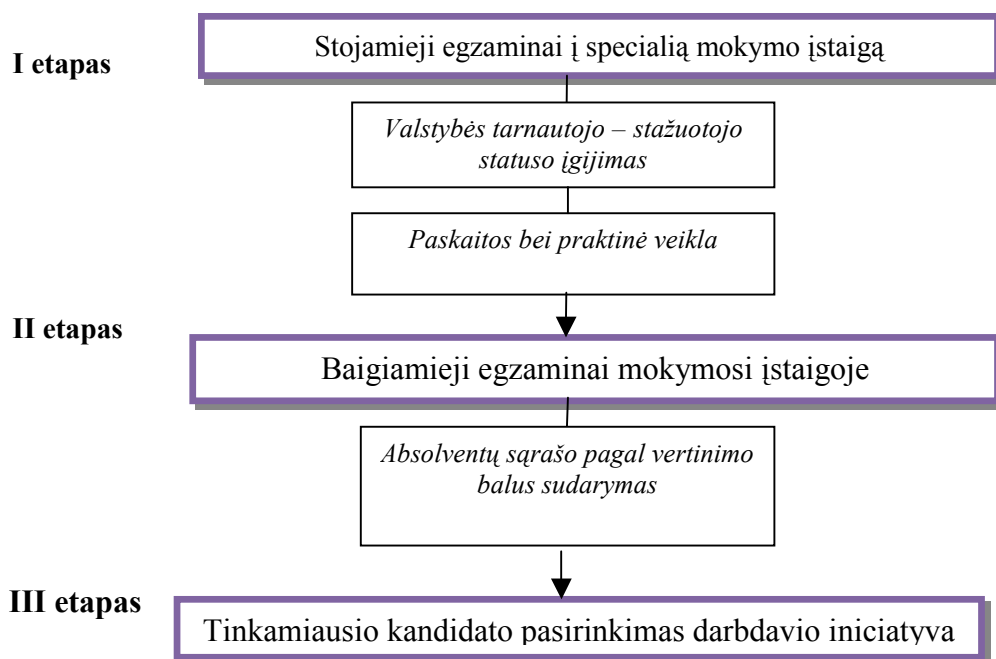
¹⁴⁷ Décision de Conseil d'État N°310048 du 23 juillet 2010. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000022512921&fastReqId=330134213&fastPos=1> [žiūrėta 2010-10-03]

specialieji atrankos kriterijai yra pernelyg orientuoti į pretendentų akademinį išsilavinimą, bet ne į gebėjimus praktikoje taikyti teisės aktų žinias. Be to, labai svarbu ne tiek atrankos metodų įvairovė, kiek komisijos kompetencija vertinant pretendentų pasirodymą.

3.3.2. Vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos ypatumai

Vyriausieji valstybės tarnautojai Prancūzijoje yra prestižinės A kategorijos valstybės tarnautojų pareigas užimantys asmenys (pvz., generalinis finansų inspektorius, centrinės administracijos direktorius, ligoninės direktorius, vyriausiasis kelių ir tiltų inžinierius ir t.t.). Atranka į šias pareigybes organizuojama tik per specialias elitinėmis laikomas mokymo įstaigas. Šiam tikslui veikia Nacionalinė administracijos mokykla, Nacionalinis teritorinės valstybės tarnybos studijų institutas, Aukštoji visuomenės sveikatos mokykla, Nacionalinė aukštoji statistikos ir ekonomikos mokykla, Aukštoji politechnikos mokykla, Vyriausioji mokslinių tyrimų mokykla bei Nacionalinio kultūros paveldo institutas.

Priėmimas į vyriausiųjų valstybės tarnautojų pareigas vyksta trim etapais (žr. 4 pav.). Pirmasis iš jų yra stojimo į vieną iš mokymosi įstaigų, pasirinktų pagal pageidaujamų pareigų pobūdį, konkursas. Studijos dažniausiai tęsiasi nuo vienerių iki dviejų metų ir yra užbaigiamos, laikant egzaminus, kuriuos būtų galima įvardinti kaip antrąjį atrankos etapą. Egzaminų rezultatai yra išdėstomi specialiame sąraše, kurio pagrindu trečiajame atrankos etape darbdavys renkasi tinkamiausius darbuotojus.



4 pav. Vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos procesas

Viena pagrindinių mokyklų, rengiančių būsimus centrinės administracijos vyriausiuosius valstybės tarnautojus, yra Nacionalinė administracijos mokykla. Stojamieji egzaminai į šią mokymosi įstaigą kiekvienais metais sulaukia didelio kandidatų susidomėjimo. Pavyzdžiui, 2010 m. į Nacionalinę administracijos mokyklą pretenduojančių asmenų skaičius net 23 kartus viršijo siūlomų laisvų vietų limitą.¹⁴⁸ Tam, kad asmuo galėtų pretenduoti į šią mokyklą, jis turi būti įgijęs aukštąjį teisės, politikos mokslų arba ekonomikos išsilavinimą.¹⁴⁹ Pretendentams taip pat taikomi tie patys bendrieji atrankos kriterijai kaip ir visiems kitiems valstybės tarnautojams. Be to, yra nustatytas amžiaus cenzas, t.y. pretendentas negali būti vyresnis nei 28 metų amžiaus.

Stojimas į Nacionalinę administracijos mokyklą susideda iš dviejų egzaminų: egzamino raštu ir po jo sekančio egzamino žodžiu. Tokia tvarka sutampa su standartinė Prancūzijos konkurso organizavimo forma į daugumą iš valstybės tarnautojų pareigybių. Analizuojant teisės aktus, reglamentuojančius šios mokymo įstaigos stojamųjų egzaminų tvarką, paaiškėjo, kad egzaminų turinys yra daug sudėtingesnis nei tradiciniuose konkursuose. Egzaminą raštu sudaro įvairios užduotys (esė rašymas ekonomikos, viešosios teisės, politinės, ekonominės ir socialinės raidos nuo XVIII a., baudžiamosios teisės, civilinės teisės temomis, matematikos užduotys, pasirinktos užsienio kalbos egzaminas). Kiekvienai iš užduočių skiriamas 5 valandų laiko limitas. Egzaminą žodžiu, kaip ir egzaminą raštu, taip pat sudaro keletas užduočių (klausimai viešųjų finansų, Europos politikos bei tarptautinės teisės temomis, interviu bendro pobūdžio klausimais, siekiant atskleisti pretendento asmenybę bei darbinę motyvaciją). Pastaruoju metu pasigirsta nuomonių, kad Nacionalinės administracijos mokyklos stojamųjų raštu ir žodžiu egzaminų programa, kurią sudaro 52 puslapiai, yra per daug sudėtinga ir netinkama atskleisti tikruosius įgūdžius, reikalingus atliekant vyriausiųjų valstybės tarnautojų pareigas.¹⁵⁰ Be to, stojamųjų egzaminų metu nėra akcentuojami pretendentų vadovavimo įgūdžiai ar potencialios lyderių savybės. Magistro darbo autorės nuomone, tai turėtų būti itin svarbu, atsižvelgiant į šių atrankų pagrindinį tikslą.

Reikia atkreipti dėmesį, kad Nacionalinės administracijos mokyklos konkursų laureatai, tampa valstybės tarnautojais – stažuotojais. Šis jų statusas galioja dvejus metus tol, kol vyksta studijos Nacionalinėje administracijos mokykloje. Studijų metu valstybės tarnautojai – stažuotojai ne tik lanko paskaitas, bet ir atlieka praktiką įvairiose įstaigose. Pasibaigus studijoms yra

¹⁴⁸ Statistiques concours. <http://www.ena.fr/index.php?page=formation/initiale/concours/statistiques> [žiūrėta 2010-10-01]

¹⁴⁹ Décret N°2002-50 du 10 janvier 2002 relatif aux conditions d'accès et aux régimes de formation à l'École nationale d'administration//Journal officiel du 11 janvier 2002, N°10.

¹⁵⁰ Desforges C., Chalvron de J. G. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès a la fonction publique l'État, 2008, p. 17. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000100/0000.pdf> [žiūrėta 2010-10-01]

organizuojamas antrasis vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos etapas, t.y. šios mokymo įstaigos baigiamieji egzaminai. Galutinį kiekvieno iš Nacionalinės administracijos mokyklos absolventų vertinamąjį balą sudaro praktikos ir baigiamųjų egzaminų įvertinimų suma. Likus 6 mėnesiams iki studijų pabaigos, ministras pirmininkas parengia darbo vietų, siūlomų baigusiems šią mokyklą asmenims, sąrašą. Tą pačią darbo vietą pasirinkus keliems absolventams, ji pasiūloma aukštesnę poziciją absolventų vertinimo sąraše užimančiam asmeniui. Tačiau reikia atkreipti dėmesį į tai, kad baigus Nacionalinę administracijos mokyklą vis vien patenkama į kurią nors centrinę valstybės valdymo įstaigą.¹⁵¹

Kaip jau buvo minėta, Prancūzijoje, kuri garsėja aukštųjų mokyklų vaidmeniu valstybės tarnautojų atrankose, taip pat yra ir daugiau įvairių mokymosi įstaigų, atliekančių paruošiamąsias vyriausiųjų valstybės tarnautojų funkcijas. Kaip ir Nacionalinės administracijos mokyklos atveju, patekimas į šias mokymo įstaigas galimas tik konkurso, kurį dažniausiai sudaro egzaminas raštu ir žodžiu, būdu. Sutampa ir pretendentams keliami reikalavimai. Tai reiškia, kad visuomet reikalaujama atitikti pretendentams į valstybės tarnybą taikomus bendruosius atrankos kriterijus. Be to, pretenduojantys į šias mokymo įstaigas turi būti įgiję aukštojo mokslo diplomą. Tuo tarpu egzaminų užduotys pagal jų kiekį, trukmę, egzaminų programų apimtį neatrodo tokios sudėtingos kaip Nacionalinės administracijos mokyklos egzaminai. Kai kuriais atvejais (pavyzdžiui, stojant į Aukštąją politechnikos mokyklą) egzaminus raštu pakeičia pretendentų pateiktų gyvenimo aprašymų bei motyvacinių laiškų vertinimas, po kurio tinkamiausi kandidatai iš karto yra kviečiami egzaminui žodžiu.

Pastaruoju metu pabrėžiama, kad studijos specialiose mokymosi įstaigose, pretenduojant užimti vyriausiųjų valstybės tarnautojų postus, turėtų būti labiau susiję su valstybės įstaigų veikla.¹⁵² Be to, kai kurie studijų dalykai nėra būtini, o įgytos žinios neadekvačios viešojo administravimo organizacijų praktikai. Studentams-stažuotojams suteikiamos žinios neturėtų dubliuotis su tomis žiniomis, kurias jie turėjo įgyti prieš tai mokindamiesi ankstesnėse mokymosi įstaigose.

Apibendrinant vyriausiųjų valstybės tarnautojų atrankos ypatumus Prancūzijoje, galima teigti, kad šioje srityje išskirtinis vaidmuo tenka įvairioms mokymo įstaigoms. Šios mokyklos organizuoja pirmuosius valstybės tarnautojų atrankų etapus (per stojamuosius ir baigiamuosius egzaminus), užtikrina valstybės tarnautojų - stažuotojų mokymąsi bei praktinę veiklą. Toks atrankos būdas

¹⁵¹ Minkevičius A., Smalskys V. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 64. - ISBN 978-9955-19-094-3.

¹⁵² Desforges C., Chalvron de J. G. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès a la fonction publique l'État, 2008, p. 8. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000100/0000.pdf> [žiūrėta 2010-10-01]

turėtų garantuoti pretendentų geresnį pasiruošimą užimti svarbius postus valstybės įstaigose. Tačiau tuo pačiu labai svarbu, kad studijų programos būtų rengiamos atsižvelgiant į viešojo administravimo realijas, daugiau dėmesio skiriant studentų praktikai įvairiose skirtingose įstaigose. Be to, stojamųjų egzaminų metu nepakankamai dėmesio kreipiama į pretendentų vadovavimo įgūdžius ar potencialios lyderių savybes.

3.3.3. Jaunimo priėmimas į valstybės tarnybą (PACTE)

Siekiant valstybės tarnybą priartinti prie visuomenės bei praplėsti įsidarbinimo galimybes joje, Prancūzijoje pastarajame dešimtmetyje pradėtos įvairios reformos. Šiam tikslui įgyvendinti nuo 2005 m. galioja specialusis atrankos būdas, vadinamas PACTE terminu. Tokiu būdu Prancūzijoje yra užtikrinama galimybė jaunimui, ieškančiam darbo, tačiau neturinčiam išsilavinimo, įsidarbinti valstybės tarnyboje. Pagrindinis šio atrankos būdo bruožas yra tai, kad jis yra organizuojamas be konkurso ir tik į kategoriją C. Be to, įsidarbinę asmenys gauna skirtingą darbo užmokestį nei kiti valstybės tarnautojai, t.y. nuo 55 iki 70 procentų minimalaus valstybės tarnautojų darbo užmokesčio.¹⁵³

PACTE atrankos būdas įsteigtas kaip atsvara itin daug teorinių žinių reikalaujantiems akademinio pobūdžio konkursiniams egzaminams, kurie riboja tam tikros visuomenės narių grupės įsidarbinimo valstybės tarnyboje galimybes. Be to, garantuojama ne tik darbo valstybės tarnyboje patirtis, bet ir mokymosi galimybės jauniems valstybės tarnautojams. Tokiu būdu darbas valstybės tarnyboje suderinamas su atitinkamomis studijomis, kas yra itin aktualu jaunimui neturinčiam išsilavinimo. Mokymosi trukmė turi sudaryti ne mažiau nei 20 procentų viso sutarties laikotarpio.

Pagrindinis atrankos kriterijus kandidatams yra amžiaus cenzas (nuo 16 iki 25 metų). Be to, pretendentai negali būti įgiję jokios profesinės kvalifikacijos, turėti aukštojo mokslo diplomo. Tuo pačiu jie turi atitikti bendruosius reikalavimus, taikomus visiems valstybės tarnautojams. Skelbimai apie įdarbinimą PACTE būdu yra platinami per šios atrankos organizatoriaus vaidmenį atliekančią valstybinę įmonę, atsakingą už užimtumo politiką (tai atitinkmuo mūsų darbo biržai). Tam, kad būtų galima platinti informaciją apie PACTE atrankas pirmiausia būtina gauti pranešimus apie siūlomų darbo vietų skaičių iš darbdavių (centrinės administracijos, teritorinių bei sveikatos apsaugos įstaigų). Pažymėtina, kad tokie pranešimai privalo būti rengiami kiekvienais metais, todėl galima teigti, kad Prancūzijoje jaunų specialistų įdarbinimas valstybės tarnyboje yra ne tik įstaigų teisė, bet ir pareiga.

¹⁵³ Décret N°2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat//Journal officiel du 3 août 2005, N°179.

Nors, kaip jau buvo minėta, šis atrankos būdas yra organizuojamas be konkurso, tačiau tuo pačiu siekiama užtikrinti jo skaidrumą ir apriboti darbdavio galimybes piktnaudžiauti atrenkant naujus darbuotojus. Todėl PACTE atranka yra vykdomas keturiais etapais. Pirmasis etapas prasideda nuo pretendento paraiškos, gyvenimo aprašymo bei motyvacinio laiško vertinimo vietinėse viešosiosiose darbo agentūrose. Šių agentūrų darbuotojai pirmiausia patikrina, ar asmuo atitinka bendruosius reikalavimus. Po to pretendentų pateikti dokumentai yra perduodami atrankos komisijai, kurios narius skiria minėta institucija atsakinga už šio atrankos būdo organizavimą. Antrajame atrankos etape įvertinus pretendentų pateiktus dokumentus, sudaromi tolimesnėje atrankoje galinčių dalyvauti asmenų sąrašai, kuriuose paprastai būna įtraukta tris kartus daugiau asmenų nei yra nustatyta laisvų darbo vietų. Po to šie asmenys yra kviečiami į trečią atrankos etapą pokalbiams, kuriuose komisija siekia įvertinti pretendentų motyvą bei galimybes prisitaikyti dirbti valstybės tarnyboje. Pasibaigus pokalbiams su pretendентаis sudaromas tinkamiausių valstybės tarnyboje dirbti asmenų sąrašas, kuris perduodamas darbo vietas siūlančiam darbdaviui. Ketvirtasis atrankos etapas vyksta darbo vietą siūlančioje įstaigoje, kuri gauna minėtą kandidatų sąrašą bei priima galutinį sprendimą dėl įdarbinimo.

Skirtingai nei kitų valstybės tarnautojų atrankų atvejais, PACTE įsidarbinimo pagrindas yra sutartis, kurios terminas tęsiasi nuo 1 iki 2 metų. Be to, visam sutarties laikotarpiui yra paskiriamas asmuo, kuris turi koordinuoti bei kontroliuoti naujojo valstybės tarnautojo veiklą. Terminui pasibaigus yra suteikiama galimybė įsidarbinti nuolatiniam darbui valstybės tarnyboje. Tačiau pirmiausia turi būti patikrinti įgūdžiai, įgyti dirbant valstybės tarnyboje bei studijuojant. Šį vertinimą atlieka įstaigose steigiamos kvalifikacijos suteikimo komisijos.

Apibendrinant šį specifinį atrankos būdą galima teigti, kad Prancūzijoje siekiama plėsti darbo valstybės tarnyboje galimybes jauniems kvalifikacijos ir aukštojo mokslo diplomo neturintiems asmenims. Taip pat paaiškėjo, kad tai gali būti naudinga ne tik naujiems darbuotojams (darbo valstybės tarnyboje patirtis ir mokymosi galimybės), bet ir darbdaviams, kuriems ši atranka yra paranki dėl jos lankstumo, mažesnių finansinių atrankos organizavimo išlaidų, laiko sąnaudų (darbdavys renkasi darbuotojus iš tinkamiausių asmenų sąrašą), mažesnio darbo užmokesčio fondo šiuo būdu įdarbintiems asmenims. Jaunimo įdarbinimui Prancūzijoje yra pasirinktas efektyvus atrankos modelis, kadangi vertinamos ne pretendentų žinios, bet jų motyvą bei galimybes siekti karjeros valstybės tarnyboje.

4. BENDROSIOS TEISĖS SISTEMOS IR KONTINENTINĖS EUROPOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ATRANKOS BŪDŲ PALYGINIMAS

Bendrosios teisės sistemos šalyje - Didžiojoje Britanijoje - valstybės tarnautojų atrankos sistema yra visiškai decentralizuota, kadangi atskiros įstaigos ne tik savarankiškai rengia atrankos procedūras, bet ir pačios nustato sau tinkamiausią atrankos organizavimo modelį. Vieninteliam atrankos būdai („Sparti karjera valstybės tarnyboje“) galioja bendri standartai ir centralizuota atranka. Kontinentinės Europos valstybėse (Prancūzijoje, Lietuvoje) atrankos taip pat vyksta decentralizuotai atskirose įstaigose, tačiau pagal griežtai reglamentuotas taisykles. Tiesa, Prancūzijai būdinga mišri atrankų organizavimo sistema, kadangi kai kurių pareigybių valstybės tarnautojų atrankos privalo būti vykdomos tik centralizuotai, organizavimą perleidus specialių centrų kompetencijai.

Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos valstybėse galioja vienodų galimybių pretenduoti į valstybės tarnybą nuostata. Tačiau Didžiojoje Britanijoje sąžiningos bei atviros konkurencijos pagrindu organizuojamos atrankose dar labiau akcentuojamas pretendentų privalumų principas. Todėl šioje šalyje svarbu ne tik užtikrinti lygias pretendentų teises, bet ir garantuoti valstybės tarnybai tinkamiausio darbuotojo atrankų efektyvumą.

Esant poreikiui Didžiosios Britanijos ir Prancūzijos valstybės įstaigos būsimų darbuotojų įdarbinimui į pagalbą pasitelkia privačius asmenis. Didžiojoje Britanijoje šiam tikslui yra samdomos įdarbinimo paslaugas teikiančios įmonės, kurios atlieka pirminį pretendentų paraiškų vertinimą pagal nustatytus tinkamumo kriterijus, padeda pasiruošti egzaminams, dalyvauja atrankos komisijos posėdžiuose patariamąjį balsą teise. Taip taupomas laikas, pasinaudojama profesionaliais žmogiškųjų išteklių valdymo specialistų patarimais, tačiau reikia nepamiršti, kad šios paslaugos gali gana brangiai kainuoti. Prancūzijoje privatūs asmenys atlieka tik aptarnaujančio pobūdžio pagalbinį darbą (pvz., patalpų paieška, įrangos nuoma, egzaminų užduočių lapų spausdinimas, egzaminų stebėjimas ir t.t.). Tuo tarpu Lietuvoje tokia praktika iš viso nėra taikoma. Todėl įstaigų darbuotojai, kuriems atrankos organizavimas nėra pagrindinė jų veikla, ne tik gaišta laiką, negalėdami vykdyti savo tiesioginių funkcijų, bet dažnai netgi neturi specialaus pasiruošimo šioms darbams atlikti.

Visose trijose valstybėse atrankos prasideda nuo informacijos apie laisvas vietas valstybės tarnyboje pranešimo visuomenei. Darbe nagrinėjamų kontinentinės Europos valstybių atveju apie tai skelbiama oficialiame leidinyje. Tačiau Lietuvoje visos atrankos turi būti skelbiamos „Valstybės žiniuose“, o Prancūzijoje išskirti atvejai, kai nėra būtina skelbti „Oficialiajame žurnale“ ir pakanka skelbimus paviėšinti nacionalinėje ar regioninėje spaudoje. Tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje iš viso nėra nustatytos privalomos skelbimų tvarkos ir vienintelis vieningas informacijos šaltinis yra

oficialus valstybės tarnybos tinklalapis (nors niekur nėra nustatyta, kad įstaigos privalo jame skelbti skelbimus). Pastarajame dešimtmetyje ne tik Didžiojoje Britanijoje, bet ir Prancūzijoje bei Lietuvoje itin padaugėjo valstybės tarnautojų atrankų skelbimų įvairiuose internetiniuose tinklalapiuose. Šiuo atžvilgiu Lietuvoje unikalų tai, kad paskelbimas specialiuose interneto tinklalapiuose yra privalomai nustatytas teisės akto pagrindu. Laisvų darbo vietų reklamavimas internete yra labai pažangus žingsnis valstybės tarnautojų atrankų procedūrose, kadangi vis daugiau žmonių domisi būtent tokio formato skelbimais. Be to, yra didesnė tikimybė, kad pretendentas susipažinęs su skelbiamomis atrankomis internetinėje erdvėje, turės kompiuterinę raštingumą, kuris itin svarbus šiandieniniam valstybės tarnautojui.

Tiek Bendrosios teisės sistemos, tiek kontinentinės Europos valstybėse yra nustatyti bendrieji ir specialieji reikalavimai pretendentams į valstybės tarnybą. Tiesa, Didžiojoje Britanijoje yra tik vienas bendrasis reikalavimas, t.y. pilietybės kriterijus. Visi kiti yra specialieji ir nustatomi pačių įstaigų nuožiūra. Prancūzijoje ir Lietuvoje bendrųjų reikalavimų, įtvirtintų įstatymuose, yra daugiau. Tačiau detaliau lyginant kontinentinės Europos atstovių bendruosius reikalavimus daug panašumų nenustatyta. Kartojasi tik sąlygos dėl veiksnio bei teistumo. Todėl šiuo atveju galima rasti daugiau bendrumų tarp Prancūzijos ir Didžiosios Britanijos (galimybė pretenduoti Europos Sąjungos ar Europos ekonominės erdvei priklausančių valstybių pilietybę turintiems asmenims, nėra amžiaus ceno bei reikalavimo mokėti valstybinę kalbą).

Lyginant specialiuosius reikalavimus, nustatyta, kad Didžiojoje Britanijoje mažiausiai dėmesio yra skiriama išsilavinimo kriterijui. Bendrosios teisės sistemos valstybėje daugiau akcentuojami pretendentų įgūdžiai, žinios bei asmeninės savybės. Kontinentinėje Europoje išsilavinimo reikalavimai minimi daugumoje pareigybių aprašymų. Tiesa, žinių, gebėjimų ar tam tikrų charakterio savybių kriterijai, kaip ir Didžiosios Britanijos atveju, taip pat nurodomi skelbimuose dėl laisvų darbo vietų. Vis dėlto, magistro darbo autorės nuomone, svarbiausia yra ne reikalauti kuo įvairesnių ir gausesnių specialiųjų reikalavimų, bet užtikrinti galimybę vėliau juos tinkamai įvertinti. Be to, specialiųjų reikalavimų nurodymas skelbimuose, pareigybių aprašymuose yra labai svarbi ir atsakinga funkcija, kurią efektyviai įgyvendinant galima išvengti pernelyg gausaus pretendentų paraiškų kiekio.

Analizuojant pretendentų paraiškų dalyvauti atrankose ypatumus, nustatyta, kad Lietuvoje ir Prancūzijoje atrankos organizatoriams jas galima pateikti tik popieriniu variantu. Tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje vis labiau plinta galimybė paraišką pateikti elektroniniu būdu. Paraiškų turinio analizė atskleidė, kad Didžiojoje Britanijoje anketos yra daug platesnio pobūdžio nei Prancūzijoje ar Lietuvoje, kur reikalaujama pateikti tik pagrindinę informaciją apie save. Kadangi Didžiojoje Britanijoje pagal pateiktas paraiškas yra atrenkami tinkamiausi asmenys, galintys

dalyvauti tolimesnėje atrankoje, jose pretendentai atsakinėja į įvairius klausimus, susijusius su būsimumis pareigomis, rašo trumpus esė nurodytomis temomis ir t.t. Žinoma, tokia Didžiosios Britanijos taikoma praktika kelia abejonių, dėl to, kad nėra garantijos, ar pretendentas pats savarankiškai užpildys anketą. Todėl tolimesniam atrankos etapui kaip tinkamiausi kandidatai pakviesti asmenys gali neatitikti atrankos organizatorių lūkesčių.

Konkurencinga atranka Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos valstybėse įgyvendinama egzaminų pagrindu. Lietuvoje ir Prancūzijoje yra privalomi egzaminai raštu ir žodžiu. Didžiojoje Britanijoje tai nėra privaloma, tačiau tokia praktika taikoma dažniausiai. Tam, kad pretendentai galėtų iš anksto pasiruošti egzaminams, Prancūzijoje ir Lietuvoje pateikiami teisės aktų, būsimų egzaminų temų, kurių pagrindu yra parengiamos užduotys pretendentams, sąrašai. Tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje to nėra daroma. Todėl šioje Bendrosios teisės sistemos šalyje svarbesnės yra ne teisės aktų žinios, bet gebėjimai tinkamai vykdyti būsimas pareigas.

Lietuvoje, skirtingai nei Prancūzijoje ar Didžiojoje Britanijoje, egzamino raštu metu visi pretendentai sprendžia testus, kuriuose pateikiami tik uždari klausimai siekiant patikrinti pretendentų teisės aktų žinias. Atviri klausimai, į kuriuos atsakydami jie galėtų plačiau išreikšti savo nuomonę, Lietuvoje nenaudojami. Todėl pagal egzaminų raštu užduotis Prancūzija labiau panaši į Bendrosios teisės sistemos valstybę – Didžiąją Britaniją. Šiose šalyse naudojami įvairūs atrankos metodai: esė rašymas tam tikra tema, įvairiuose dokumentuose pateiktos informacijos santraukos parengimas, teksto analizė, uždari arba atviri profesinių žinių testai ir t.t. Tokiu būdu pretendentų žinios gali būti patikrintos įvairiau. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad ir minėti metodai nebūtinai įvertina pretendentų įgūdžius, reikalingus būsimų pareigų vykdymui. Todėl Didžioji Britanija, pralenkdama Prancūziją ir Lietuvą, papildomai naudoja praktines užduotis ir psichologinius testus.

Kontinentinės Europos valstybėse, lyginant su Didžiąja Britanija, valstybės tarnautojų atrankose yra mažiau naudojamos informacinės technologijos (kompiuteris, interneto ryšys). Jau buvo minėta, kad šiose šalyse pretendentų paraiškos priimamos tik popieriniu variantu. Be to, egzaminų raštu užduotys taip pat atliekamos tik atspausdintuose lapuose. Tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje pretendentai įvairius testus ar simuliacinius pratimus dažniausiai atlieka kompiuteriu. Tokiu būdu gali būti įvertintas ir pretendentų kompiuterinis raštingumas.

Paskutinis atrankos etapas dažniausiai yra egzaminas žodžiu. Kaip ir egzamino raštu atveju, Didžioji Britanija šiuo atveju naudoja daugiau pretendentų tinkamumo vertinimo metodų (tradicinis interviu, prezentacijos, grupinės diskusijos, pokalbiai su psichologu ir t.t.). Tuo tarpu Prancūzijoje ir Lietuvoje interviu yra vienintelis egzamino žodžiu variantas, kurio metu vertinama pretendento profesinė patirtis bei priežastys, kodėl asmuo nori dirbti tą darbą. Analizuojant atrankos komisijų

sprendimų priėmimo procedūras, paaiškėjo, kad Lietuvoje kiekvienas komisijos narys egzamino žodžiu pasirodymus vertina individualiai, skirdamas balus kiekvienam iš pretendentų, o pabaigoje visų narių skirti balai yra sumuojami. Prancūzijoje ir Didžiojoje Britanijoje komisijos narių sprendimai yra priimami tik kolegialiai. Magistro darbo autorės nuomone, vienareikšmiškai vertinti vieną iš šių sprendimo priėmimo būdų kaip tinkamiausią negalima, kadangi tai priklauso nuo komisijos sudėties (nuolatinė ar laikina, pavaldumo santykiai tarp komisijos narių ir t.t.). Todėl Lietuvos atveju reiktų pritarti individualaus sprendimo priėmimo metodui, o centralizuotose atrankose gali būti efektyvus ir kolegialus sprendimo priėmimas.

Siekiant užtikrinti atrankų skaidrumą, visose trijose valstybėse yra suteikiama teisė pretendentui apskųsti konkurso organizavimą administraciniams teismams (Lietuvoje ir Prancūzijoje), darbo tribunolams (Didžiojoje Britanijoje). Didžioji Britanija šiam tikslui taip pat yra įsteigusi specialią instituciją – Valstybės tarnybos komisiją. Tačiau jos sprendimai yra tik rekomendacinio pobūdžio. Lietuva ir Prancūzija specialaus valstybės tarnautojų atrankų ginčų nagrinėjimo subjekto neturi. Be to, Didžiojoje Britanijoje ir Lietuvoje pretendentai gali skundą teikti įstaigai, organizavusiai atranką, o Prancūzijoje tokia galimybė nėra numatyta.

Dar vienas valstybės tarnautojų atrankų bruožas, kuris atskleidžia skirtumus tarp kontinentinės Europos atstovių ir leidžia ieškoti vienos iš jų panašumų su Bendrosios teisės valstybe, yra specifiniai atrankos būdai. Lietuvoje tokios specialios, t.y. tik tam tikroms valstybės tarnautojų grupėms skirtos, atrankos nėra rengiamos. Tačiau Didžiojoje Britanijoje ir Prancūzijoje jau kelios dešimtys metų egzistuoja vyriausias pareigas užimančių asmenų atrankų ypatumai. Tiesa, šios valstybės yra pasirinkusios skirtingus tokių konkursų įgyvendinimo variantus. Prancūzijoje šios atrankos iš esmės skiriasi nuo tradicinio atrankos modelio, kadangi konkursas organizuojamas per specialias mokymo įstaigas. Tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje jos išsiskiria tuo, kad yra labiau reglamentuotos bei sulaukia didesnės Valstybės tarnybos komisijos priežiūros ir kontrolės. Taip pat minėtose valstybėse galioja ir kiti specialūs atrankos būdai, suteikiantys galimybę tam tikroms asmenų grupėms įsidarbinti valstybės tarnyboje (Prancūzijoje – atranka jaunimui, neturinčiam išsilavinimo ir darbo patirties, Didžiojoje Britanijoje – itin talentingų bei turinčių potencialių vadovo savybių asmenų, siekiančių sparčiai kilti karietos laiptais, atranka). Magistro darbo autorės nuomone, specialūs atrankos būdai, skirti tam tikroms pareigybėms ar tikslinėms asmenų grupėms, yra naudingi, kadangi standartinis unifikuotas atrankos metodas nėra pakankamas siekiant efektyviai išspręsti specialių žmogiškųjų išteklių poreikių klausimus įstaigose.

Apibendrinant galima teigti, kad Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos šalių taikoma pretendentų į valstybės tarnybą atrankų praktika nėra radikaliai skirtinga. Kai kuriais atvejais netgi pasitaiko daugiau panašumų tarp Didžiosios Britanijos ir Prancūzijos nei tarp abiejų

kontinentinės Europos atstovių. Tai iš dalies lemia istorinės valstybės tarnybos raidos aplinkybės, kadangi Lietuvoje valstybės tarnybos atrankos modelis pradėtas diegti tik XX a. dešimtojo dešimtmečio viduryje. Tuo tarpu Prancūzija ir Didžioji Britanija, kurių atrankos raida tęsiasi nuo XIX a. vidurio, turi galimybę mokytis iš savo praeities klaidų bei rinktis naujus jų sprendimo variantus. Todėl šiose valstybėse naudojami įvairesni atrankos metodai bei specialūs atrankos būdai. Be to, Didžioji Britanija, labiau nei kitos darbe nagrinėtos šalys, yra prisitaikiusi prie kintančių technologijų bei naujų komunikavimo galimybių bendraujant su pretendентаis į laisvas valstybės tarnybos vietas.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Pretendentų į valstybės tarnybą konkurencingų bei atvirų atrankų genezę XIX a. viduryje sąlygojo kontinentinės Europos ir Bendrosios teisės sistemos valstybėse vykęs valstybės tarnybos tobulinimas, kurį nulėmė poreikis sukurti profesionalią valstybės tarnybą bei panaikinti protekcijomis grindžiamas atrankas. Tuo tarpu Lietuvoje šis procesas dėl istorinių, politinių ir socialinių veiksnių prasidėjo tik po daugiau nei šimtmečio. Valstybės tarnautojų profesionalumo stoka, mėginimai sumažinti administracines išlaidas bei technologijų naujovės visose aptartose šalyse įtakojo svarbiausius valstybės tarnautojų atrankų raidos pokyčius.
2. Atlikta trijų šalių teisės aktų analizė rodo, kad Didžiojoje Britanijoje nėra vienodus atrankų organizavimo standartus nustatančių bei skirtingus šio proceso etapus detalizuojančių teisės aktų. Tuo tarpu Prancūzijoje ir Lietuvoje įvairūs valstybės tarnautojų atrankų aspektai reglamentuojami specialiuose valstybės tarnybos sistemą unifikuojančiuose teisės aktuose. Tačiau nustatytas ir esminis skirtumas tarp šių šalių: Prancūzijos valstybės tarnautojų atrankų teisiniam reglamentavimui būdingas daug gausesnis įstatymus įgyvendinančių teisės aktų kiekis, kadangi kiekvienos pareigybės specialieji reikalavimai bei konkurso organizavimo tvarka detalizuojami atskiruose teisės aktuose.
3. Vienodos pretendentų prieigos bei atitinkamai pareigybei tinkamiausio kandidato atrankos principai yra įtvirtinti visų nagrinėtų kontinentinės Europos ir Bendrosios teisės sistemos šalių teisės aktuose, tačiau Didžioji Britanija labiau deklaruoja privalumais paremtos atrankos į valstybės tarnybą sistemą, o Prancūzijoje ir Lietuvoje didesnis dėmesys skiriamas lygių galimybių pretenduoti į valstybės tarnybą principui.
4. Valstybės tarnautojų atrankų sistemos tipas (centralizuota/decentralizuota atranka) nepriklauso nuo šalyse įtvirtinto teisinio reglamentavimo pobūdžio. Todėl valstybėse, neturinčiose vieningų atrankų taisyklių, ir valstybėse, sukūrusiose atrankos sistemą unifikuojančių teisės aktų rinkinį, atrankos organizuojamos tiek centralizuotai, tiek decentralizuotai. Centralizuoto valstybės tarnautojų atrankos sistemos modelio didžiausi privalumai yra tai, kad atrankas vykdo profesionalūs ekspertai, todėl kandidatai gali būti objektyviau įvertinti. Be to, tyrimo duomenys leidžia formuluoti hipotetinę prielaidą, kad centralizuota atranka gali sumažinti atrankos kaštus (pvz., nereikia kiekvienu atveju ruošti konkursui reikalingų testų, pirkti kompiuterizuotos atrankos sistemos, institucijų ir įstaigų darbuotojams, organizuojantiems atrankas, gaišti laiko). Prancūzija ir Didžioji Britanija kai

- kuriais valstybės tarnautojų atrankų atvejais jau yra pasinaudojusios šiais privalumais, tačiau Lietuvoje centralizuota pretendentų į valstybės tarnybą atrankos sistema iš viso netaikoma.
5. Bendrieji reikalavimai, keliami pretendentams į valstybės tarnybą, atskleidžia skirtumus tarp kontinentinės Europos valstybių (Lietuvoje nustatyti griežtesni bendrieji reikalavimai pretendentams į valstybės tarnybą nei Prancūzijoje ar Didžiojoje Britanijoje, pvz., vis dar reikalaujama būti tik Lietuvos piliečiu, mokėti valstybinę kalbą, galioja amžiaus cenzas), o specialieji – skirtumus tarp Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos valstybių (Didžiojoje Britanijoje daugiau dėmesio skiriama pretendentų įgūdžiams, žinioms bei asmeninės savybės, o Prancūzijoje ir Lietuvoje – akademiniam išsilavinimui).
 6. Visose trijose valstybėse atrankos įgyvendinamos laikant egzaminus raštu bei žodžiu, tačiau pagal jų metu taikomų metodų įvairovę Prancūzija labiau panaši į Bendrosios teisės sistemos valstybę – Didžiąją Britaniją, kuriose pretendentų žinios gali būti patikrintos įvairiau. Lietuvoje pretendentai sprendžia uždara testą, kuris negali atskleisti pretendento darbo patirties ar įgūdžių, kadangi grindžiamas tik teisės aktų žiniomis. Pretendentai taip pat dalyvauja pokalbiuose. Be to, Didžiosios Britanijos specialistai, pralenkdami Prancūziją ir Lietuvą, papildomai naudoja ir praktines užduotis. Antra vertus, atrankoje yra svarbu ne tik metodų įvairovė, bet ir komisijos kompetencija tinkamai vertinti pretendentų pasirodymą, pasirinkti vertinimo kriterijus pagal pareigų pobūdį.
 7. Kontinentinės Europos valstybėse (Lietuvoje, Prancūzijoje) elektroninės technologijos valstybės tarnautojų atrankos procese naudojamos daug mažiau nei Didžiojoje Britanijoje, kuri sėkmingai diegia interaktyvios registracijos, kompiuterizuotos egzaminų užduočių atlikimo sistemas.
 8. Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos valstybėse siekiama užtikrinti atrankų skaidrumą, suteikiant teisę pretendentui apskųsti konkurso organizavimą. Visose aptartose valstybėse numatyta galimybė kreiptis į administracinius ar darbo teismus, kurių sprendimai yra privalomi vykdyti atrankos organizatoriams. Nepaisant to, Didžiojoje Britanijoje valstybės tarnautojų atrankų ginčo nagrinėjimo procedūrose labiau akcentuojamas rekomendacijas teikiančios specialios institucijos vaidmuo, sprendžiant ginčus.
 9. Iškelta hipotezė tyrimo metu pasitvirtino – Lietuvos atrankos stokoja efektyvumo, kadangi konkurencingos valstybės tarnybos atrankos modelis pradėtas diegti tik XX a. dešimtojo dešimtmečio viduryje, todėl jaunos demokratijos valstybė negalėjo remtis sukaupta patirtimi ir turėjo gana mažai laiko pasirinkti tinkamiausius problemų sprendimo variantus. Būtent todėl valstybės tarnautojų atrankoms trūksta įvairesnių atrankos metodų, leidžiančių patikrinti ne tik pretendentų žinias, bet ir gebėjimus, profesionalaus požiūrio pretendentų

vertinime, specifinių atrankos būdų tam tikroms valstybės tarnautojų grupėms (pvz., įstaigų vadovams ar jauniems specialistams), šiuolaikinių technologijų naudojimo atrankos procedūrose, specialiųjų reikalavimų apibrėžimo ne įstaigos vidaus norminiuose dokumentuose, bet teisės aktuose, galiojančiuose visos šalies mastu.

Atsižvelgiant į pateiktas išvadas Lietuvos atveju būtų galima pasiūlyti:

1. Taikyti centralizuotą visų valstybės tarnautojų atranką netikslinga dėl nuolatinio naujų darbuotojų poreikio įvairiose valstybės įstaigose. Tačiau toks atrankos mechanizmas būtų efektyvus jį pritaikant vadovaujančias pareigas užimančių asmenų atrankose, kadangi šias procedūras organizuojant patyrusiems ekspertams naudojami įvairesni atrankos metodai, profesionaliau vertinami pretendentai.
2. Siekiant patobulinti decentralizuotų valstybės tarnautojų atrankų kokybę, reikėtų užtikrinti, jog jas organizuojantys asmenys ir komisijos nariai turėtų tam reikalingas žinias bei įgūdžius. Todėl organizatorių bei pretendentų vertintojų profesionalumo lygio kėlimas turėtų būti vienu svarbiausių uždavinių, siekiant užtikrinti valstybės tarnybos atrankų efektyvumą. Be to, reikėtų vengti komisijos nariais skirti vien tik įstaigos, kuri yra konkurso iniciatorė, darbuotojus.
3. Lietuvoje valstybės tarnautojų atrankos turėtų išlikti detaliosi reglamentuotos, tačiau teisės aktuose reikėtų nustatyti įvairesnius atrankos metodus, pritaikytus tam tikroms valstybės tarnautojų grupėms (pvz., praktines užduotis, užsienio kalbos užduotis raštu, atvirų klausimų testus ir pan.). Tokiu būdu būtų galima diegti lankstesnius bei kūrybingesnius pretendentų atrankos variantus, nepažeidžiant valstybės tarnautojų atrankų organizavimo pagrindinių principų (skaidrumo, atvirumo, lygių galimybių).
4. Lietuvoje turėtų būti labiau skatinamas elektroninių technologijų naudojimas valstybės tarnautojų atrankos procese, taupant administracines išlaidas bei laiko sąnaudas. Tikslinga būtų įvesti interaktyvios registracijos galimybę internetu, įvairius testus ar kitas egzaminų raštu užduotis atlikti kompiuteriu. Tokiu būdu gali būti įvertintas ir pretendentų kompiuterinis raštingumas. Visgi labai svarbu užtikrinti, kad elektroninių technologijų pagalba organizuojamose atrankose ir toliau būtų garantuojamas skaidrumas, duomenų konfidencialumas, pretendentų pildomų paraiškų bei atliekamų užduočių autentiškumas.

LITERATŪRA

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014
2. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas//Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759
3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
4. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 181-6708
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 27 d. nutarimo Nr. 222 „Dėl kandidato į vyriausybės atstovus“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsniui“. Valstybės žinios. 2007, Nr. 90-3580
7. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“//Valstybės žinios. 2008, Nr. 10-350

8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. rugsėjo 21 d. nutarimas Nr. 1253 „Dėl "B" lygio valdininkų priėmimo į valstybės valdymo tarnybą konkursų ir egzaminų tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1995, Nr. 79-1830.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2654
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 356 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimo Nr. 685 „Dėl valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos patvirtinimo“ pakeitimo“//Valstybės žinios. 2008, Nr. 49-1809
11. Constitutional Reform and Governance Act 2010.
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/enacted> [žiūrėta 2010-11-14]
12. Civil Service Management Code, 2010.
<http://www.civilservice.gov.uk/about/resources/csmc/index.aspx> [žiūrėta 2010-11-14]
13. Civil Service Nationality Rules.
http://www.civilservice.gov.uk/Assets/AnnexA_Nationality_Rules_tcm6-2449.pdf [žiūrėta 2010-07-09]
14. Civil Service Commission Recruitment Principles, 2010.
http://www.civilservicecommission.org.uk/admin/assets/spaw2/uploads/files/Recruitment_Principles.pdf [žiūrėta 2010-11-14]
15. Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.
<http://www.textes.justice.gouv.fr/index.php?rubrique=10086&ssrubrique=10087&article=10116> [žiūrėta 2010-05-06]
16. Loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires//Journal officiel du 14 juillet 1983
17. Loi N°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat//Journal officiel du 12 janvier 1984
18. Loi N°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale//Journal officiel du 27 janvier 1984
19. Décret N°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale//Journal officiel du 21 novembre 1985
20. Loi N°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives a la fonction publique hospitalière// Journal officiel du 10 janvier 1986

21. Décret N°2002-50 du 10 janvier 2002 relatif aux conditions d'accès et aux régimes de formation à l'Ecole nationale d'administration//Journal officiel du 11 janvier 2002, N°10
22. Décret N°2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat//Journal officiel du 20 octobre 2004, N°245
23. Décret N°2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 *bis* de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat//Journal officiel du 3 août 2005, N°179

Teismų praktika:

24. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. birželio 10 d. nutartis Nr. A¹-643/2005
25. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. kovo 14 d. nutartis Nr. A⁷-289/2007
26. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 13 d. nutartis Nr. A³⁹-1704/2008
27. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 12 d. nutartis Nr. A⁷⁵⁶ – 1484/2008
28. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartis Nr. A⁶³ – 271/2009
29. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. balandžio 10 d. nutartis Nr. P⁶³-95/2009
30. Décision de Conseil d'État N°310048 du 23 juillet 2010.
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CE TATEXT000022512921&fastReqId=330134213&fastPos=1> [žiūrėta 2010-10-03]

Specialioji literatūra:

31. Chapman R. A. The Civil Service Commission 1855-1911. London: Routledge, 2004, 288 p. - ISBN 0-7146-5340-3
32. Elman B. A. A Cultural History of Civil Examinations of Late Imperial China. Los Angeles: University of California Press, 2000, 847 p. - ISBN 0-520-21509-5.
http://www.google.com/books?id=j05GzmC_zrcC&lpg=PR11&ots=9JsVIFWx5N&dq=%22Elman%22%20%22A%20cultural%20history%20of%20civil%20examinations%20in%20late%20...%22%20&lr=&hl=lt&pg=PA7#v=onepage&q=&f=false [žiūrėta 2010 01 10]
33. Ewald A. Ch. Guide to the Civil Service. – London: Frederick Warne and Co, 1867, 152 p.
http://books.google.com/books?id=h5MBAAAAQAAJ&pg=PA1&dq=CIVIL+SERVICE+HISTORY&lr=&as_drrb_is=q&as_minm_is=0&as_miny_is=&as_maxm_is=0&as_maxy_is=&num=50&as_brr=3&hl=lt&cd=6#v=onepage&q=CIVIL%20SERVICE%20HISTORY&f=false [žiūrėta 2010-03-15]
34. Dardauid A. J. Le déroulement de la carrière dans la fonction publique - Recrutement, évolution, cessation. – Montreuil: Papyrus, 2008, 259 p. - ISBN 978-2-87603-188-3

35. Gladden E. N. *Civil Services in the United Kingdom*. – London: Frank Cass and Co, 1967, 289 p. – ISBN 0714610666
http://books.google.com/books?id=kO7FTHPUGDgC&pg=PA62&dq=CIVIL+SERVICE+HISTORY&lr=&as_drrb_is=q&as_minm_is=0&as_miny_is=&as_maxm_is=0&as_maxy_is=&num=50&as_brr=3&hl=lt&cd=34#v=onepage&q=CIVIL%20SERVICE%20HISTORY&f=false [žiūrėta 2010-02-10]
36. Horton S. *The Public Service Ethos in the British Civil Service: An Historical Institutional Analysis//Public Policy and Administration*. - London: SAGE publications, 2006. Nr. 21 (1), p. 32-48. - ISSN: 1749-4192. <http://ppa.sagepub.com/cgi/content/abstract/21/1/32> [žiūrėta 2010-03-10]
37. Ivaškevičius A. Teisės aktai neturėtų būti stabdys//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Valstybės tarnybos departamentas, 2005, Nr. 3, p. 11. – ISSN 1648-8075
38. Jeanot G., Lichtenberger Y. *What Competency Management in the French Civil Service?//Competency Management in the Public Sector: European variations on a Theme*. - Amsterdam: IOS Press, 2002, 191 p. – ISBN 1-58603-293-3
39. Juralevičiūtė J. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metais//Viešojo politika ir administravimas: mokslo darbai. – Kaunas: Technologija, 2005, Nr. 11, p. 55-64. – ISSN 1648-2603
40. Mackenzie C. *The Ecole Nationale d'Administration and the Civil Service College//Comparitive Education*, 1979, Vol. 15, No.1, p.11-16. <http://www.jstor.org/stable/3098840> [2010-04-30]
41. Meininger M. Ch. *The development and Current Features of the French Civil Service System//Civil Service Systems in Western Europe/Edited by Bekke H., Meer F*. - Cheltenham: Edward Elgar, 2000, p. 188-211. – ISBN 978-1840646078
42. Mikalauskas A. Valstybės administracinio personalo įdarbinimo praktika pirmojoje Lietuvos Respublikoje (1918-1940 m.)//Lietuvos istorijos metraštis. – Vilnius: LII leidykla, 2007, p. 85-112. – ISSN 0202-3342
43. Minkevičius A., Smalskys V. *Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos*. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, 116 p. - ISBN 978-9955-19-094-3
44. Peele G. *Governing the UK – British Politics in the 21st Century*. – Oxford: Blakwell Publishing, 2004, 566 p. – ISBN 0-631-22681-8
45. Raipa A., Smalskys V. Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos//Viešojo politika ir administravimas: mokslo darbai. – Kaunas: Technologija, 2003, Nr. 6, p. 73-80. – ISSN 1648-2603

46. Raižys D. Valstybės tarnybą reglamentuojančių teisės aktų taikymo problematika teismuose//Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 30-42. – ISBN 987-9955-9695-1-8
47. Trouve J. The French Civil Service Office//Public Administration Review, 1951, Vol. 11, No. 3., p. 180-186. <http://www.jstor.org/stable/972537> [žiūrėta 2010-04-30]
48. Vaičaitis V. A. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų?//Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 43-50. – ISBN 987-9955-9695-1-8
49. Vaišvila A., Teisės teorija. – Vilnius: Justicia, 2009, 542 p. – ISBN 978-9955-6169-59-7,
50. Užsienio šalių konstitucijos: mokomasis leidinys. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004, 326 p. – ISBN 9955-563-70-2
51. Žukauskas E. 1918-1940 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004, Nr. 1, p. 28-29. ISSN 1648-8075
52. Žukauskas E. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu//Valstybės tarnybos aktualijos. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2005, Nr. 1, p. 33-34. - ISSN 1648-8075
53. Žukauskas E. Nestabilaus valstybės tarnybos teisinio reguliavimo priežastys//Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje: kolektyvinė monografija. – Vilnius: Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 51-56. – ISBN 978-9955-9695-1-8

Elektroniniai šaltiniai:

54. A Civil Service: A Partial History. <http://www.civilservice.gov.uk/about/history/1850-60/commissioners-exams.aspx> [žiūrėta 2010-04-10]
55. Belgų ekspertai pritaria siūlymui keisti valstybės tarnautojų atrankos sistemą. <http://www.vrm.lt/index.php?id=959> [žiūrėta 2010-10-19]
56. Bonne pratiques de la gestion des ressources humaines. 2009, 122 p. http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/bp_grh_2009.pdf [žiūrėta 2010-09-22]
57. Circulaire du 20 juin 2008 relative à la mise en oeuvre des préconisations des rapports de Mmes Desforges et Dorne-Corraze sur le réexamen général du contenu des concours et l'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique.

- http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/circulaire_239_20080620.pdf [žiūrėta 2010-10-03]
58. Civil Service Commissioners Annual Report 2009/2010, 56 p.
<http://www.cscannualreport.info/web-app/plugins/spaw2/uploads/files/2009-10-CSC-Annual-Report-Text-Version.pdf> [žiūrėta 2010-08-20]
59. Civil Service Statistics: Office for National Statistics//Statistical Bulletin, 2009, 24 p.
<http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/cs0110.pdf> [žiūrėta 2010-08-15]
60. Civil Service Fast Stream Assessment Centre 2010: Fast Stream Guide for Candidates.
[https://candidate.faststream.gov.uk/Faststream2009/\(f0ao4r45rcoqca32fzczfsy3\)/GeneralMenu/FAQs.aspx](https://candidate.faststream.gov.uk/Faststream2009/(f0ao4r45rcoqca32fzczfsy3)/GeneralMenu/FAQs.aspx) [žiūrėta 2010-08-22]
61. Charing Competitions: A Guide to the Approach of the Civil Service Commission, 2010, 57 p.
<http://www.civilservicecommission.org.uk/assets/db/fa5413a00f5.pdf> [žiūrėta 2010-11-15]
62. Desforges C., Chalvron de J. G. Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique l'État, 2008, 46 p.
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000100/0000.pdf> [žiūrėta 2010-10-01]
63. Entry into the Civil Service: Nationality Requirements.
<http://www.civilservice.gov.uk/jobs/Background/Nationality-Requirements/Nationality-Requirements.aspx> [žiūrėta 2010-08-10]
64. Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jury: Le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État, 2010, 64 p.
http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/guide_jury.pdf [žiūrėta 2010-09-21]
65. How to be a Civil Servant. - URL: <http://www.civilservant.org.uk/csact.shtml> [2010-07-08]
66. Keuleers P. Civil Service Personnel Management Key Issues for Consideration When Assisting Civil Service Personnel Management Reforms in Developing Countries, 2004, 29 p.
http://europeandcis.undp.org/.../6A_Keuleers%20Paper%20Bratislava%20-%20Civil%20Service%20Reform.doc [žiūrėta 2010 0110]
67. Les listes d'aptitude. <http://www.cdg59.fr/concours/les-listes-daptitude.html> [žiūrėta 2010-09-25]
68. L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État: Rapport et Conclusions du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, 2008, 156 p.

- <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000483/0000.pdf> [žiūrėta 2010-09-10]
69. Outsiders and Insiders: External Appointment to the Senior Civil Service. <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200910/cmselect/cmpubadm/241/241.pdf> [žiūrėta 2010 08 17]
70. Pivoras S. Posovietinės Lietuvos biurokratijos transformacijų kontūrai. <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2009-01-21-saulius-pivoras-posovietines-lietuvos-biurokratijos-transformaciju-konturai/3375/print> [žiūrėta 2010-02-10]
71. Programme de fusion des corps dans la fonction publique: point d'étape. <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/programme-de-fusion-des-corps-dans-la-fonction-publique-point-d-etape> [žiūrėta 2010-10-26]
72. Recruiting Civil Servants Efficiently: Report by the Comptroller and Auditor General, 2009, 22 p. <http://www.nao.org.uk> [žiūrėta 2010-08-12]
73. Rekomendacijos dėl testų rengimo konkursus į valstybės tarnautojo pareigas organizuojančioms įstaigoms Nr. TAK-4. <http://www.vtd.lt/index.php?1639900191> [žiūrėta 2010-10-19]
74. Statistiques concours. <http://www.ena.fr/index.php?page=formation/initiale/concours/statistiques> [žiūrėta 2010-10-01]
75. The Recruitment Principles: A Guide to Bringing a Complaint to the Civil Service Commission, 2010, 24 p. <http://www.civilservicecommission.org.uk/admin/assets/spaw2/uploads/files/Guide-to-Recruitment-Principles-Complaints.pdf> [žiūrėta 2010-11-14]
76. Tarptautinė konferencija „Pasikeitimas geros patirties pavyzdžiais skirtingose ES šalyse narėse vykdant atranką į valstybės tarnautojo pareigas“, Vilnius 2006 m. kovo 21 d. – kovo 22 d. <http://www.oecd.org/dataoecd/53/24/36763853.pdf> [žiūrėta 2010-10-17]
77. Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo ir įgyvendinimo 2009 metais ataskaita. <http://www.vtd.lt/index.php?-2059211288> [žiūrėta 2010-10-18]

ANOTACIJA

Cukanovienė J. Pretendentų į valstybės tarnybą atrankos būdai, jų specifika kontinentinėje Europoje ir Bendrosios teisės sistemos šalyse/Teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. Rolandas Krikščiūnas. - Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, 2010. - 79 p.

Magistro baigiamajame darbe analizuojami ir vertinami kontinentinėje Europoje bei Bendrosios teisės sistemos šalyse taikomi valstybės tarnautojų atrankos būdai, jų efektyvumas, akcentuojamos pagrindinės įgyvendinimo problemos, pateikiami siūlymai, kaip šias problemas spręsti. Pirmoje dalyje, pasitelkiant lyginamąjį istorinį metodą, aptariamos pretendentų į valstybės tarnybą atrankų principų susiformavimo prielaidos ir kaita. Antroji darbo dalis skirta atrankos būdus reglamentuojančių skirtingos juridinės galios teisės aktų analizei bei vertinimui. Trečioje dalyje nagrinėjami valstybės tarnautojų atrankose taikomi pagrindiniai principai, atrankos būdai, jų specifika, skaidrumo užtikrinimas, atskleidžiama atrankos procedūrų problematika. Ketvirta dalis skirta bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos šalyse vykdomų atrankų lyginamajai analizei.

Raktiniai žodžiai: valstybės tarnyba, valstybės tarnautojas, atranka.

ANOTATION

Cukanovienė J. Recruitment of Civil Servants and its Specificity in Continental Europe and Common Law Countries /Final Thesis, MA in Law. Supervisor Assoc. Prof. Dr. R. Krikščiūnas. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Law Faculty, 2010. - 79 p.

The MA thesis analyzes and evaluates the methods of civil servants' recruitment in continental Europe and Common Law countries, highlights the problems of recruitment efficiency and gives suggestions on how to resolve them. The first part of the paper deals with the preconditions and development of the modern recruitment system in civil service from the historical point of view. The second part discusses the legal regulation of civil servants' recruitment process. The third part describes and assesses the main principles, methods, particularity and transparency of civil servants' recruitment and identifies the key problems of recruitment procedures. The fourth part is devoted to the comparative analysis of civil servants' recruitment systems in continental Europe and Common Law countries.

Key words: civil service, civil servant, recruitment.

SANTRAUKA

Cukanovienė J. Pretendentų į valstybės tarnybą atrankos būdai, jų specifika kontinentinėje Europoje ir Bendrosios teisės sistemos šalyse/Teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. Rolandas Krikščiūnas. - Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, 2010. - 79 p.

Besiplečiantis valstybės tarnautojų veiklos pobūdis bei funkcijų kaita įtakoja pretendentų į valstybės tarnybą atrankų ypatybes. Skaidri ir efektyvi atranka į valstybės tarnybą turėtų būti pirmasis žingsnis motyvuotos, kvalifikuotos bei kompetentingos valstybės tarnybos link. Teisės magistro darbo tema yra aktuali ir nauja, kadangi iki šiol nėra parengtas joks mokslinis darbas, kuriame Lietuvos kandidatų į valstybės tarnybą atrankos būtų išsamiai nagrinėjamos lyginant kontinentinės Europos bei Bendrosios teisės sistemos šalyse taikomas praktikas. Todėl šiame magistro darbe ne tik identifikuojami pagrindiniai Lietuvos valstybės tarnybos atrankos trūkumai, bet formuluojami galimi problemų sprendimai, atsižvelgiant į užsienio šalių pavyzdžius.

Tyrimu siekiama iširti valstybės tarnybos atrankų specifiką Bendrosios teisės sistemos ir kontinentinės Europos valstybėse, analizuojant bei vertinant Didžiosios Britanijos, Prancūzijos, Lietuvos kandidatų į valstybės tarnybą atrankos būdus, jų efektyvumą, principus, teisinį reglamentavimą, kaitos tendencijas, atrankų organizavimo problemas. Šiam tikslui pasiekti naudoti sistemini, loginis ir apibendrinimo, analitinis kritinis, lyginamasis istorinis, lyginimo, interviu, dokumentų analizės metodai.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė tyrimo metu pasitvirtino – Lietuvos atrankos stokoja efektyvumo, kadangi konkurencingos valstybės tarnybos atrankos modelis pradėtas diegti tik XX a. dešimtojo dešimtmečio viduryje, todėl jaunos demokratijos valstybei buvo per mažai laiko pasirinkti tinkamus egzistuojančių problemų sprendimo variantus. Tai lemia, jog valstybės tarnautojų atrankoms trūksta įvairesnių atrankos metodų, leidžiančių patikrinti ne tik kandidatų žinias, bet ir gebėjimus, be to, stokojama profesionalaus požiūrio kandidatų vertinime, specifinių atrankos būdų tam tikroms valstybės tarnautojų grupėms (pvz., įstaigų vadovams ar jauniems specialistams), šiuolaikinių technologijų naudojimo atrankos procedūrose. Tačiau Lietuvoje valstybės tarnautojų atrankos turėtų ir toliau išlikti detalai reglamentuotos, kadangi lankstesnius bei kūrybingesnius kandidatų atrankos modelius galima diegti tik tuo atveju, jei pavyksta užtikrinti pagrindinius valstybės tarnautojų atrankų organizavimo principus (skaidrumo, atvirumo, lygių galimybių).

SUMMARY

Cukanovienė J. Recruitment of Civil Servants and its Specificity in Continental Europe and Common Law Countries /Final Thesis, MA in Law. Supervisor Assoc. Prof. Dr. R. Krikščiūnas. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Law Faculty, 2010. - 79 p.

The growth of civil servants' activities and changes of their functions affect recruitment procedures in civil service. Transparent and effective recruitment should be the first step towards civil servants' motivation, qualification and competencies. The topic of this master thesis is especially relevant because of the lack of detailed comparative analysis of Lithuanian and continental Europe and Common Law countries' recruitment systems. The thesis identifies the main deficiencies in the civil service recruitment practices as well as offers problem solutions based on successful practices of foreign countries.

The focus of the research is on civil service recruitment procedures, particularly in continental Europe and Common Law countries. The thesis analyzes and assesses recruitment methods, their efficiency, principles, legislation, evolutions and points out key problems of recruitment in Great Britain, France and Lithuania. To achieve the posed aims, the following research methods are applied: systematic analysis, logical, analytical critical and comparative historical methods, comparison, interviews and documentation analysis.

The research has shown that in Lithuania, recruitment lacks efficiency. In Lithuania, the competitive civil servants' recruitment model was adopted only in the mid-nineties of the twentieth century, which is a rather short period of time to learn from past mistakes and find their solutions. Therefore, there is a noticeable lack of diversification of recruitment methods that examine not only candidates' knowledge of legislation but also their abilities; professional approach in the assessment of candidates; special recruitment methods for certain positions or target groups (senior civil servants or young specialists); the use of modern electronic technologies during recruitment procedures. On the other hand, the recruitment of civil servants in Lithuania should continue to be regulated in detail as more flexible and creative models for the recruitment of candidates can be effectively adopted only when the basic principles of recruitment (transparency, openness, equal opportunity) are working effectively.

Jurgita Cukanovienė
jurgita.cukanoviene@registrucentras.lt