

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
STRATEGINIO VALDYMO IR POLITIKOS FAKULTETO
POLITIKOS MOKSLŲ KATEDRA

INDRĖ ŠUKAITYTĖ
EUROPOS SAJUNGOS POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS

**KONKURSAI ĮSIDARBINTI EUROPOS SAJUNGOS INSTITUCIJOSE IR LIETUVOS
PILIEČIŲ GALIMYBĖS JUOSE**

Magistro darbas

Dėstytoja –
Dr. Sandra Grigaravičiūtė

Vilnius, 2006

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. KONKURSU ORGANIZAVIMAS IR REGLAMENTAVIMAS.....	6
1.1 Įdarbinimo ir įsidarbinimo Europos Sąjungos institucijose istorinė apžvalga.....	6
1.2 Konkursus organizuojanti institucija – EPSO (European Personnel Selection Office)....	11
1.3 Oficialiojo leidinio (Official Journal) funkcijos.....	14
1.4 Kiti konkurso paskelbimo ir informacijos apie juos gavimo būdai.....	15
2. DARBO SKELBIMO SUDARYMAS, REIKALAVIMAI KANDIDATAMS IR KONKURSO ETAPAI.....	17
2.1 Bendra skelbimo sudėtis.....	17
2.2 Rašytiniai ir numanomi reikalavimai kandidatui.....	18
2.3 Sudedamosios skelbimo dalys.....	22
2.3.1 Pareigybės apibūdinimas ir statistinė informacija.....	22
2.3.2 Informacija apie tai, kaip dalyvauti konkurse, ir bendroji informacija.....	27
2.3.3 Konkurso etapai.....	28
3. DARBAS EUROPOS SAJUNGOS INSTITUCIJOSE.....	39
3.1 Europos Sąjungos pareigūno tarnybos ypatumai.....	39
3.2 Lietuviai Europos Sąjungos institucijose.....	45
3.3 Anketinė lietuvių, dirbančių Europos Sąjungos institucijose, apklausa.....	49
IŠVADOS.....	56
REKOMENDACIJOS.....	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	59
SANTRAUKA.....	63
SUMMARY.....	64
PRIEDAS.....	66

ĮVADAS

Europos Sąjungos nare Lietuva tapo 2004 m. gegužės 1 d. Be visų įmanomų teisių, privilegijų ir pareigų, kurias valstybei suteikė ir tebetiekia minėta narystė, Lietuvos piliečiams, norintiems ir galintiems dirbti valstybės tarnyboje, atsivėrė galimybė šia veikla užsiimti ne tik Lietuvoje, bet ir bandyti tapti vienos iš Europos Sąjungos institucijų pareigūnais.

Darbas Europos Komisijoje, Parlamente, Taryboje reiškia unikalią patirtį ypatingoje ir sudėtingoje struktūroje. Jokioje kitoje organizacijoje nėra įmanoma tokia darbo ir pareigų įvairovė, toks sudėtingas veiklos mechanizmas, kuris turi tiesioginį poveikį kasdieniam bet kurios Europos Sąjungos šalies gyvenimui pačiose įvairiausiose gyvenimo srityse. Atsižvelgiant į neribotas veiklos galimybes, itin konkurencingą atlyginimą, kurio dydis ženkliai skiriasi nuo to, kurį gauna Lietuvos ar kitų ES šalių narių valstybės tarnyboje dirbantys asmenys, bei dideles socialines garantijas, tai yra darbas, kuris suteikia nemažai karjeros ir asmens vystymo galimybių ir kuris būtų itin naudinga patirtis Lietuvos piliečiams.

Šiame magistriniame darbe nagrinėjama **problema** – mažas lietuvių, dirbančių Europos Sąjungos institucijose, skaičius, susijęs su nepakankama atvirų konkursų, skelbiamų užimti laisvas vietas, komunikacija, struktūrizuotos informacijos apie tai trūkumu bei nesutvarkytu pagalbos pasiruošti ir sėkmingai įveikti konkurso etapus mechanizmu. Informaciją apie konkursus teikiančios Lietuvos institucijos panaudoja ne visus naudingus ir kitose ES valstybėse narėse pasiteisinusius piliečių informavimo ir mokymo būdus.

Šio magistrinio darbo **tikslas** – išnagrinėjus konkursų įsidarbinti Europos Sąjungos institucijose organizavimą parodyti Lietuvos piliečių galimybes juose.

Tiriamąjį mokslinį darbo **objektą** yra įvairūs Europos Sąjungos dokumentai, reglamentuojantys atvirų konkursų skelbimo, vykdymo ir dalyvavimo juose būdus, arba su jais susiję. Darbe taip pat analizuojami įvairūs statistiniai duomenys, atliktos apklausos rezultatai. Šio magistrinio darbo tiriamasis **dalykas** – atviri konkursai įsidarbinti Europos Sąjungos institucijose, įvertinant lietuvių galimybes.

Siekiant įgyvendinti keliamus tikslus numatomi šie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti konkursų organizavimo ir reglamentavimo raidą Europos Sąjungoje;
2. Išnagrinėti darbo skelbimo struktūrą, reikalavimus kandidatams ir konkurso etapus;
3. Apibūdinti darbą Europos Sąjungos institucijose, atkreipiant dėmesį į ES pareigūno tarnybos ypatumus.

Rašant darbą buvo susidurta su literatūros trūkumu. Analizuojant konkurso istorinę raidą daugiausiai naudotasi Anne Stevens *Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union*, kadangi naujesnių literatūros šaltinių, skirtų šiai temai, išskyrus internetinius, rasti nepavyko. Ši knyga išleista 2001 m., paskutiniai joje naudojami statistiniai duomenys yra iš 1999 m., todėl teko kritiškai įvertinti kai kuriuos autorių apibendrinimus ir daromas išvadas, nes ES viešųjų konkursų eiga per paskutinius penkerius metus smarkiai pakito. Turint omenyje, kad konkursai į ES institucijas lietuviams tapo prieinami vos prieš kelerius metus ir kad Lietuvos institucijos šios srityje taip pat žengia tik pirmus žingsnius, buvo itin naudinga panagrinėti prie Didžiosios Britanijos vyriausybės veikiančios ir už konkursų atvirumą ir prieinamumą piliečiams atsakingos institucijos *Faststream and Interchange Policy Team* politiką, naudojamas priemones ir šaltinius bei įvertinti tokio tipo medžiagos pritaikomumą Lietuvoje. Kaip jau minėta, pati naujausia informacija ir naujausi šaltiniai, kuriais naudojama šiame moksliniame darbe, buvo internetiniai. Tai yra natūralu ir absoliučiai susiję su konkursų organizavimo specifika ir administravimu, kuris vykdomas per specialiai tam sukurtą interneto svetainę.

Darbe laikomasi tam tikrų apsiribojimų. Jame analizuojamas tik vienas, pagrindinis ir dažniausiai naudojamas konkursavimo ir įsidarbinimo būdas – **atviras konkursas**, t. y. konkursas, kuris yra skelbiamas viešai, yra atviras visiems keliamus reikalavimus atitinkantiems asmenims ir kurio atranka užsiima Europos Personalo atrankos biuras. Atviru konkursu siekiama darbui ES institucijose atrinkti geriausius kandidatus. Dar viena darbe naudojama sąvoka – **Bendrijų pareigūnas** – tai bet koks asmuo, kuris, kaip numatyta Europos Sąjungos „Tarnybos nuostatuose“, į įsteigtą vienos iš Bendrijų institucijų pareigybę paskiriamas tos institucijos paskyrimų tarnybos dokumentu.

Tyrimo metodika. Tyrimo metu buvo naudojama dviemais metodais:

- Stebėjimo metodas, kuriuo darbo autorė galėjo remtis, analizuodama atvirų konkursų etapus ir jų ypatybes, kadangi pati juose visuose dalyvavo ir laimėjusi buvo įrašyta į rezervo sąrašą.
- Europos Sąjungos institucijose dirbančių Lietuvos piliečių anketinė apklausa, vykdyta elektroniniu paštu per Lietuvos Nuolatinę atstovybę ES ir ją patalpinus Belgijoje gyvenančių lietuvių bendruomenės internetinėje svetainėje. Gauta statistinė informacija ir atsakant į atvirą anketinį klausimą gautos nuomonės bei vertinimai buvo pateikti šiame darbe.

Rašant darbą, buvo susidurta ir su kai kuriais **sunkumais**. Atliekant anketinę apklausą, nebuvo įmanoma tiksliai nustatyti anketą gavusių asmenų skaičiaus. Taip atsitiko dėl kelių

priežasčių: pirmiausia anketą pareigūnams persiuntusi Lietuvos Nuolatinė atstovybė prie ES yra pažadėjusi duomenų bazėje esantiems asmenims neskelbti informacijos apie juos, antra, Belgijos bendruomenės internetinėje svetainėje yra užsiregistravę ne tik ES institucijose dirbantys lietuviai. Tai lėmė, kad sąlygine anketinės apklausos intimi yra laikomas visas paskutiniai statistiniai duomenimis užfiksuotas administratorių ir asistentų pareigose dirbantis lietuvių skaičius – 139 asmenys. Atsakymai į anketinę apklausą buvo gauti iš 35 respondentų.

1. KONKURSŲ ORGANIZAVIMAS IR REGLAMENTAVIMAS

1.1 Įdarbinimo ir įsidarbinimo Europos Sąjungos institucijose istorinė apžvalga

1968 m. Ministrų Taryba priėmė reglamentą „Dėl Europos Bendrijų pareigūnų tarnybos nuostatų ir kitų tarnautojų įdarbinimo sąlygų“ 259/68¹, kurio pagrindu visos institucijos turėjo organizuoti pareigūnų įdarbinimą, kontroliuoti jų darbą, pareigas bei apibrėžti karjeros galimybes. Europos Sąjungos institucijos turėjo sukurti nepriklausomą ir struktūriškai puikiai veikiančią ilgametės karjeros sistemą, skirtą tiems, kurie jose dirba. Iš pradžių tai sekėsi sunkiai. Pirmieji pareigūnai buvo įdarbinti pagal trumpalaikius kontraktus. Vienintelė taisyklė buvo ta, kad visus kandidatus turėjo patvirtinti tos pačios tautybės pareigūnas, jau užimantis aukštą vadovaujančią poziciją institucijoje² ir kuris iš esmės pats tuos kandidatus ir įvardydavo. Tad galima teigti, kad jokių formalių procedūrų nebuvo, ir įdarbinimo sistema buvo subjektyvi ir lobistinė. Dauguma darbuotojų buvo perkeliama iš nacionalinių administracijų, atsižvelgus į tai, ar jie turi sričiai reikalingų žinių arba ar yra pasižymėję Europos integracijos srityje³. 1970 metais 46 procentai A kategorijos Komisijos tarnautojų buvo paskirti iš nacionalinių vyriausybių, 25 procentai – iš nacionalinių profesinių organizacijų, 24 procentai - iš privataus sektoriaus ir tik 5 procentams pareigūnų darbas Komisijoje buvo jų pirmas darbas⁴ (žr. 1 pav.).

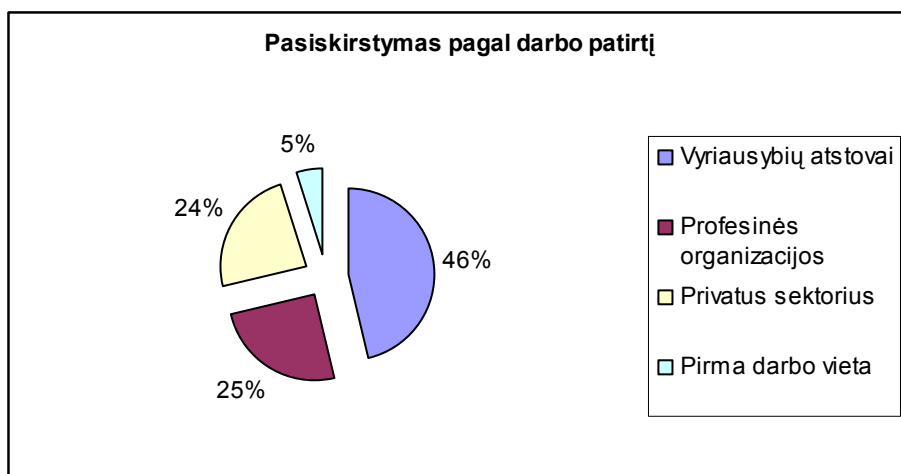
Įdarbinimo taisyklės pasidarė aiškesnės, o visas procesas ėmė darytis sąžiningesnis ir paremtas lygiomis teisėmis bei galimybėmis tada, kai Tarnybos nuostatų priežiūra pradėjo užsiimti Europos Komisijos Personalo ir administracijos generalinis direktoratas.

¹ Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 259/68 of the Council of 29 February 1968 laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Communities and instituting special measures temporarily applicable to officials of the Commission, Official Journal L 56, 4th March, 1968// http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V2&T2=1968&T3=259&RechType=RECH_naturel&Submit=Search; prisijungimo laikas: 2006 11 19.

² Conrad Y. Jean Monnet et les Debuts de la Fonction Publique Europeenne: La Haute Autorite de la CECA (1952-1953). Louvain-la-neuve: CIACO et GEHEC, 1989. P. 67.

³ Stevens A. And Stevens H. Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union. Houndmills: Palgrave, 2001. P. 73.

⁴ Coombes D. Politics and Bureaucracy in the European Community. London: Allen & Unwin, 1970. P. 92.



1 pav. Darbuotojų pasiskirstymas Komisijoje pagal darbo patirtį (1970 m.)⁵

Už darbuotojų, reikalingų konkrečiai institucijai, įdarbinimą buvo atsakinga kiekviena institucija atskirai, jos bendradarbiaudavo tik tokiu atveju, kai reikėdavo rengti bendrus konkursus. Darbuotojų, kuriuos galima įdarbinti, kiekis visada priklausė nuo turimo biudžeto, numatyto konkrečioms metams. Problema dažnai būdavo ir tebėra ta, kad visas įdarbinimo procesas nuo pradžios iki pabaigos gali užtrukti ilgiau nei metus, o biudžetas patvirtinamas likus nedaug laiko iki naujų finansinių metų, todėl planuoti naujus konkursus būna labai sunku. Pavyzdžiui, 1987-88 metais bei 1993-94 metais staigus EKIU vertės kritimas Belgijos frankų atžvilgiu privertė Komisiją sustabdyti bet kokių naujų darbuotojų įdarbinimą, nutraukti konkursus ir atidėti jau laimėjusių kandidatų įsidarbinimą (šios problemos dabar jau išvengiama esant vieningai valiutai – eurui).

Įdarbinimo procedūroje visada dalyvaudavo šios institucijos:

- Priimančioji taryba
- Darbuotojų komitetas
- Jungtinis komitetas
- Įdarbinimo grupė
- Atrankos komisija⁶

Priimančioji taryba buvo administracinė struktūra, reguliuojanti santykius tarp institucijos ir jos darbuotojų (esamų arba būsimų). Šios tarnybos galioje buvo priimti visus su konkursu susijusius sprendimus. Ji nusprendavo, ar verta skelbti atvirą konkursą, kokia procedūra remtis jį

⁵ Ten pat.

⁶ Stevens A. And Stevens H. Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union. Houndmills: Palgrave, 2001. P. 75.

administruojant, ką nurodyti skelbime, kaip turi atrodyti įsidarbinimo forma ir pan. Priimančios tarnybos funkcija taip pat buvo sušaukti atrankos komisiją, gauti jos sprendimus ir perduoti juos kandidatams. Kiekviena institucija turėjo po vieną priimančią tarybą, o Komisijoje buvo net dvi – viena skirta įdarbinti administratorius, kita – tyrimų srityje dirbančius pareigūnus.

Darbuotojų komitetas, kuris parinkdavo narius į atrankos komisiją, atstovavo darbuotojų interesams. Darbuotojų atstovų būdavo ir Jungtiniame komitete bei pačioje atrankos komisijoje. Oficialiai Darbuotojų komitetas turėdavo teisę paskirti vieną atrankos komisijos narį, bet paprastai jis paskirdavo net pusę narių, ypač jei tos komisijos tikslas buvo išrinkti daugiau nei vieną laimėtoją⁷.

Jungtinis komitetas susidėdavo iš pirmininko, kurį vieniems metams paskirdavo priimančioji tarnyba, ir po vienodą skaičių narių iš priimančios tarnybos bei darbuotojų komiteto. Jo konsultacija buvo privaloma prieš paskelbiant informaciją apie konkursą. Nors nemažai pasiūlymų paprastai buvo priimami be pataisų, galima sakyti, kad daugelis reikšmingų dabartinių įdarbinimo į ES institucijas procedūrų punktų buvo priimti būtent atsižvelgiant į darbuotojų iniciatyvas ir pareikštą nuomonę⁸.

Įdarbinimo grupė priklausė Personalo ir administracijos generaliniam direktoratui ir buvo atsakinga už praktinį ir administracinį konkursų organizavimą, taip pat teikė atrankos komisijai sekretoriato funkcijas.

Atrankos komisija buvo ir yra nepriklausoma, neatstovauja administracijai, darbuotojų komitetui ar darbuotojų sąjungoms. Ji susideda iš ES pareigūnų ar neseniai į pensiją išėjusių asmenų; komisijoje niekada nebūna ne Europos Sąjungoje dirbančių asmenų⁹. Suprantama, kad taip darbuotojams prisideda papildomas krūvis, bet kartu suteikiama papildoma atsakomybė ir įgaliojimai formuoti ES personalą. Atrankos komisija yra atsakinga už tokių sprendimų kaip, kas bus pakviestas laikyti testų, kokius įvertinimus skirti, kokios pavardės turi būti galutiniame sąrašė, priėmimą.

Nuo 1988 m. atviri konkursai jau buvo rengiami reguliariai, bet jų rengimo būdas vis dar kėlė nemažą nepasitenkinimą. Pagrindine ginčų priežastimi buvo klausimas, kaip surasti būdą surengti sąžiningą konkursą asmenims, kurių nacionalinės edukologinės ir administracinės patirtys smarkiai skyrėsi. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje į(si)darbinimo į vadybines ir administracines

⁷ Ten pat.

⁸ Zito U. Recruiting and Training of Civil Servants in the EC. Vienna: Orac, 1992. P. 70.

⁹ Ten pat. P. 72.

pozicijas (tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje) galimybė visada daugiau priklausė nuo bendrųjų savybių, įgūdžių ir kandidato asmenybės nei nuo formalaus žinių įvertinimo. Prancūzijoje, atvirkščiai, detalios specifinės žinios, daugiausia įgytos per intensyvų mokymąsi ir išiminimą, buvo esminis faktorius, nulemiantis kandidato patekimą į darbą¹⁰.

Šiuos skirtumus mažinti bandyta įvairiais būdais. Devintojo dešimtmečio pradžioje buvo parengta Spierenburgo ataskaita¹¹, kurioje sukritikuotos tuometinės įdarbinimo į ES institucijas procedūros ir rekomenduota:

1. darbo skelbimus pradėti spausdinti visų šalių narių dienraščiuose;
2. ieškoti artimesnių kontaktų su universitetais, kuriuose mokosi potencialūs darbuotojai;
3. decentralizuoti vietas, kuriose galima laikyti testus.

Šiais patarimais pasinaudota, ir per devintąjį dešimtmetį kandidatų, norinčių dalyvauti konkursuose, skaičius gerokai išaugo, išsiplėtė ir jų geografinė įvairovė. Siekiant visus įvertinti vienodai buvo įvesti bendrųjų gebėjimų testai. Vis dėlto netrukus prasidėjo pirmieji neigiami atsiliepimai apie juos – nors ir vadinami *bendrųjų* gebėjimų testais, jie buvo daug sunkiau įveikiami dailės specialistui nei, pavyzdžiui, ekonomistui ar teisininkui¹².

Kitu diskusijų objektu tapo klausimas, ar konkursai nediskriminuoja moterų. Pavyzdžiui, 1988 m. po egzamino raštu, kuriame trečdalį dalyvių sudarė moterys ir du trečdalius vyrai, buvo atrinkti 41 vyras ir tik 2 moterys¹³. Dėl šios priežasties Komisija 1991 m. paskelbė naujas įdarbinimo politikos gaires, kuriomis siekta pritraukti daugiau moterų, ypač į A kategorijos pozicijas. Tai buvo viena iš priežasčių, paskatinusių žemiausio administratorių lygio A8 (dabar – AD5) konkursus skelbti kiekvienais metais. Kadangi šioms pareigybėms užtenka universitetinio išsilavinimo ir nereikia profesinės patirties, pasidarė lengviau įdarbinti jaunas moteris, kol jų mobilumas dar nėra suvaržytas dėl partnerio ar vaikų. Dėl šių pakeitimų 1993 m. konkursuose į minėtas pareigas apie 52 procentus dalyvių sudarė moterys, o 1994 m. sausio 1 d. duomenimis, iš visų į šias pareigas įdarbintų asmenų moterų buvo apie 31 procentą¹⁴.

¹⁰ Stevens A. And Stevens H. Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union. Houndmills: Palgrave, 2001. P. 90.

¹¹ Ten pat.

¹² Ten pat. P. 91.

¹³ Pénard J. La Fonction Publique Des Communautés Européennes. Paris: Documentation Française, 1989. Vol. 617. P. 14.

¹⁴ Stevens A. And Stevens H. Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union. Houndmills: Palgrave, 2001. P. 91.

Komisijos atliktas tyrimas taip pat parodė, kad bendrųjų gebėjimų testai savo pobūdžiu ir klausimais buvo labiau pritaikyti vyriškai auditorijai ir smarkiai diskriminavo moteris. Dėl šios priežasties 1994 m. jie buvo pakeistas testais, vertinančiais žinias apie Europos Sąjungą ir jos politikas. Per kitus penkerius metus, 1995 – 1999, sėkmingai įsidarbinusių Komisijoje moterų labai padaugėjo (pavyzdžiui, 1999 metais moterys sudarė 51 procentą visų Suomijos atstovų, 46 procentus – švedų ir 36 procentus – austrų), nors bendras moterų, dirbančių A kategorijos pareigose, procentas vis tiek liko pakankamai mažas – 19,4¹⁵.

Tyrinėtojos Anne Stevens nuomone, dar viena esminė priežastis, kodėl įdarbinimo procesas nevyko (ir nevyksta) taip sklandžiai, kaip norėtusi, yra naujų šalių priėmimas į Bendrijas¹⁶. Kiekvieną kartą, kai į Bendriją priimama naujų narių, būtina sukurti ir papildomų darbo vietų tų šalių piliečiams. Tuo metu yra rengiami masiniai konkursai, skirti būtent naujoms narėms. Anne Stevens argumentuoja, kad tokie konkrečioms grupėms skirti konkursai laikinai blokuoja bet kokią kitą priėmimą. Pavyzdžiui, per 1986 – 1988 metus Komisija įdarbino 1 320 ispanų ir portugalų tarnautojų, kai vidutinis įdarbinimo skaičius per metus būdavo apie 550 tarnautojų. Apie 446 tarnautojus išėjo į pensiją, kad užleistų naujiems tarnautojams vietas, likusios 939 darbo vietos buvo sukurtos naujai.

1995 m. į Europos Sąjungą įstojus Austrijai, Suomijai ir Švedijai, pasikartojė panaši situacija. Per 1995 – 1999 m. Komisija įdarbino daugiau nei 1 100 pareigūnų ir apie 300 lingvistų, nors papildomai įkurti paprašė tik 550 naujų postų ir nė vienas tarnautojas nebuvo paprašytas išeiti į pensiją. Dėl šios priežasties nebeliko finansinių išteklių senųjų šalių piliečių pareigybėms steigti, ir kelerius metus nevyko jokie jiems skirti atviri konkursai¹⁷.

Kita konkursų objektyvumą mažinusi priežastis buvo tai, kad visos institucijos rengė atskirus konkursus. Minėta Spierenburgo ataskaita tokią tvarką labai sukritikavo ir pasiūlė rengti bendras atrankas. Tokia praktika pamažu tapo vis populiareesnė: 1996 m. Ministrų Taryba rengė bendrą A kategorijos darbuotojų konkursą su Regionų komitetu, 1998 m. darbuotojų kartu ieškojo Parlamentas ir Teisingumo rūmai. Bendra B ir C kategorijų darbuotojų paieška tapo įprastine praktika, todėl vis dažnesne tapo diskusija, ar nereiktų sukurti tarpinstitucinės tarnybos, kuri

¹⁵ Ten pat. P. 92.

¹⁶ Ten pat.

¹⁷ 2004 m. priėmus dešimt naujų narių taip pat vykdomi konkursai, skirti būtent šių šalių piliečiams, tačiau organizuojami ir konkursai, kuriuose gali dalyvauti visų šalių piliečiai.

organizuotų konkursus visų institucijų vardu¹⁸. Labiausiai abejones šiuo atžvilgiu reiškė didžiausia institucija – Komisija, kuriai atrodė, kad ji daug prarastų savo specifinius reikalavimus derindama prie kolektyvinės procedūros. Vis dėlto ir Komisija per 1994-1998 metus dalyvavo net 49 tarpinstituciniuose konkursuose.

1.2 Konkursus organizuojanti institucija – EPSO (European Personnel Selection Office)

Europos Bendrijų personalo atrankos biuras – EPSO – buvo įkurtas 2002 liepos 26 d. Europos Parlamento, Tarybos, Komisijos, Teisingumo Teismo, Audito rūmų, Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto, Regionų komiteto ir Europos ombudsmeno sprendimu 2002/620/EB¹⁹. Kaip minėta, anksčiau kiekviena institucija naujų darbuotojų priėmimu rūpindavosi atskirai. Buvo pastebėta, kad dėl didelio skirtingų padalinių kiekvienoje institucijoje skaičiaus toks darbuotojų administravimas nėra patogus, ekonomiškai nenaudingas, tai ypač akivaizdu tapo didėjant šalių narių, atitinkamai ir darbuotojų, skaičiui. Be to, dėl atskirų personalo organų kiekvienoje institucijoje darbuotoją priimant į darbą nebuvo galima išvengti ir skirtingų taisyklių bei reikalavimų, kurios kandidatuojančiam asmeniui atrodydavo painios ir sudėtingos. Dėl šios priežasties kildavo tam tikrų abejonių dėl deklaruojamų lygių ir vienodų teisių visiems norintiems įsidarbinti visose Europos Sąjungos institucijose. Tad buvo prieita prie bendros išvados – norint veikti pagal demokratinis principus ir išteklius naudoti veiksmingiausiu bei ekonomiškiausiu būdu, Europos Bendrijoms tarnausiančių pareigūnų ir kitų tarnautojų atrankas reikia perduoti bendrai tarpinstitucinei įstaigai. Tam ir buvo įkurtas Europos Bendrijų personalo atrankos biuras (toliau – EPSO).

Pagrindine EPSO užduotimi tapo sudaryti iš atvirame konkurse dalyvaujančių kandidatų rezervo sąrašus, kaip tai numatyta „Tarybos nuostatų“ (angl. Staff Regulations) 30 straipsnio pirmoje pastraipoje ir laikantis jų III priedo reikalavimų. „Tarybos nuostatai“ – tai Komisijos

¹⁸ Zito U. Recruiting and Training of Civil Servants in the EC. Vienna: Orac, 1992. P. 81.

¹⁹ Decision of the European Parliament, the Council, the Commission, the Court of Justice, the Court of Auditors, the Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Ombudsman of 25 July 2002 establishing a European Communities Personnel Selection Office. Official Journal, L197, Volume 45, 25th July, 2002// <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=274525:cs&lang=en&list=274525:cs.&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checkbox=checkbox&visu=#texte>; prisijungimo laikas: 2006 11 19.

parengtas Ministrų Tarybos reglamentą „Dėl Europos Bendrijų pareigūnų tarnybos nuostatų ir kitų tarnautojų įdarbinimo sąlygų“ 259/68 ir jo vėlesnes pataisas konsoliduojantis dokumentas, kuriame apibrėžiamos visų Europos Sąjungos institucijų darbuotojų ir potencialų kandidatų teisės, pareigos ir reglamentuojami kasdienės veiklos bei tarnybos Europos Sąjungoje ypatumai²⁰.

30 „Tarnybos nuostatų“ straipsnyje nurodoma, kad kiekvienam konkursui EPSO turi paskirti atrankos komisiją, kurios balsas nulemia, kurie kandidatai patenka į rezervo sąrašą. Tai, kad kiekvienas konkursas turi atskirą komisiją, garantuoja, kad komisijos nariai bus maksimaliai susipažinę su konkurso reikalavimais ir žinos visus pareigybės ypatumus bei tai, kokios ne tik darbinės, bet ir asmeninės savybės būtinos šiai pozicijai. Organizuojant atvirus, dviems arba daugiau institucijų bendrus konkursus, Atrankos komisija susideda iš pirmininko ir iš institucijų, kurios ieško tarnautojų, Personalo komitetų paskirtų narių. Atrankos komisijos nariai parenkami iš pareigūnų, kurių kategorija yra bent lygiavertė pareigų, į kurias turi būti paskirti pareigūnai, kategorijai. EPSO yra įpareigota užtikrinti, kad atrankos procesą koordinuotų pareigūnai, kurie yra sąžiningi, dirba veiksmingai, turi didelę patirtį ir atstovauja įvairioms Europos Sąjungos šalims.

Kiekvienam konkursui paskirtos komisijos sudėtis yra oficialiai skelbiama EPSO tinklalapyje, bet kandidatui griežtai draudžiama susisiekti su ja ar kitais būdais bandyti daryti jai įtaką. Atrankos komisijos posėdžiai yra slapti. Būtina pridėti, kad komisiją visada sudaro įvairiose Europos Sąjungos institucijose labai skirtingas pareigas užimantys pareigūnai, iš kurių ne visi dirba personalo atrankos srityje²¹. Tai rodo, kad rinkdama potencialius darbuotojus Europos Sąjunga vienodai atsižvelgia tiek į darbinę kvalifikaciją, tiek į asmenines savybes, kurias net ir specifinių žinių ar išsilavinimo žmogiškųjų išteklių srityje neturintis komisijos narys „atpažįsta“ kaip tas, kurios būtinos norint sėkmingai dirbti Europos Sąjungoje.

Rezervo sąrašai privalo atitikti kiekvienos institucijos nustatytus poreikius ir neprieštarauti „Tarnybos nuostatams“. Kaip nurodyta III priedo 5 straipsnyje, siekiama, kad rezervo sąrašė, jeigu įmanoma, būtų bent dvigubai daugiau kandidatų pavardžių nei pareigybių, į kurias reikia paskirti pareigūnus²². Tokia taisyklė yra suprantama ir dėl labai natūralios priežasties: kadangi visas konkursas vidutiniškai trunka apie metus, dalis į rezervo sąrašą patekusių kandidatų jau būna priėmę

²⁰ Staff regulations of Officials of European Communities. Conditions of employment of other servants of European Communities, 1st May, 2004// http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf; prisijungimo laikas: 2006 11 19.

²¹ Dubouis L. L'Évolution de la Fonction Publique Communautaire Concorde-t-elle avec celle des Communautés Européennes? Paris: Pedone, 1984. P. 243.

²²Ten pat.

kitą darbo pasiūlymą. Teisę priimti sprendimą dėl laimėjusių kandidatų paskyrimo turi kiekviena institucija, kuriai yra ieškoma darbuotojų – Europos Parlamentas, Taryba, Komisija, Teisingumo Teismas, Audito Rūmai, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, Regionų komitetas ir Europos Ombudsmenas bei bet kuri iš Sutarties arba pagal ją įsteigtų institucijų, įstaigų, biurų arba agentūrų.

Tiktai išimtiniais atvejais bei pritarus EPSO, institucijos pačios gali rengti atvirus konkursus tam, kad apsirūpintų aukštos specializacijos personalu, atsižvelgdamos į savo poreikius. EPSO tomis pačiomis sąlygomis padeda bet kuriai Europos Sąjungos institucijai, įstaigai, biurui bei agentūrai vykdyti vidaus konkursus ir kitų tarnautojų atranką. EPSO taip pat nagrinėja su priėmimu į darbą susijusius skundus, o apeliacinius skundus dėl EPSO priimtų sprendimų peržiūri Komisija²³.

Visiškai savarankiškai EPSO pradėjo veikti nuo 2003 m. sausio 1 d. Buvo įkurtas oficialus EPSO tinklalapis <http://europa.eu/epso>, kuriame skelbiama visa reikalinga informacija apie įsidarbinimą Europos Sąjungoje. Be to, vieninteliu būdu dalyvauti konkurse į Europos Sąjungos institucijas tapo elektroninė registracija paminėtoje internetinėje svetainėje, kurią pabaigus suteikiamas unikalus numeris, naudojamas kandidatui identifikuoti viso konkurso metu.

Užsiregistruoti, t. y. sukurti vadinamąjį EPSO profilį, galima viena iš trijų pagrindinių kalbų (anglų, vokiečių ir prancūzų). Registracijos metu vadinamajame kandidato profilyje pradedami kaupti tokie duomenys:

1. Asmeninė informacija, leidžianti identifikuoti asmenį (pavardė, vardas, gimimo data, elektroninio pašto adresas);
2. Kandidato nurodyta informacija, reikalinga praktiniam testų organizavimui (adresas, pašto indeksas, šalis, lytis, telefono numeris, kalba, kuria vyks susirašinėjimas, taip pat reikia nurodyti neįgalumą, jei tokį kandidatas turi);
3. Kandidato nurodyta informacija, leidžianti spręsti apie tai, kad kandidatas atitinka pareigybei keliamus reikalavimus (pilietybė, kalbos, diplomai, jų gavimo vieta ir data, profesinė patirtis);
4. Asmeniniai visų konkurso etapų rezultatai ir bendra statistika²⁴.

Visi šie duomenys, be paties kandidato, yra prieinami tik Atrankos komisijos nariams bei (jei kandidatas patenka į rezervo sąrašą) institucijoms, kurios nori išsirinkti pareigūną į laisvą poziciją.

²³ Ten pat.

²⁴ EPSO online application// https://europa.eu/epso/application/login/index.cfm?fuseaction=data_protection&langue=EN; Prisijungimo laikas: 2006 10 05.

Jei kandidatas užsiregistruoja EPSO svetainėje, bet šešis mėnesius nedalyvauja jokiame konkurse, jo profilis panaikinamas, ir reikia registruotis pakartotinai.

1.3 Oficialiojo leidinio (Official Journal) funkcijos

Informacija apie kiekvieną laisvą postą ar postus ir kvietimas dalyvauti konkurse Europos Sąjungos institucijose yra paskelbiami „Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje“. Oficialusis leidinys susideda iš serijų L, S ir C. „L“ skirta visiems teisės aktų galią turintiems dokumentams, kuriuos privaloma spausdinti pagal Romos sutartį (reglamentai, direktyvos, sprendimai, rekomendacijos, nuomonės), bei *Galiojančių Bendrijos teisės aktų registrui* (angl. *Directory of Community legislation in force*), kuriame pateikiamos nuorodos į pirminius teisės aktus ir tolesnius jų pakeitimus, taip pat nuorodos į tarp ES ir trečiųjų šalių pasirašytas sutartis, konvencijas ir panašiai.

„S“ serija pradėta leisti palyginti neseniai (1997 m.) ir yra naudojama kvietimams dalyvauti viešuosiuose konkursuose, norint įsigyti Europos Sąjungos reikmėms skirtas prekes, teikti paslaugas ar atlikti darbus (pavyzdžiui, visų ES valstybių narių darbų atlikimo, tiekimo ir paslaugų teikimo viešosios sutartys; ES institucijų viešosios sutartys; Europos investicijų banko, Europos centrinio banko ir Europos rekonstrukcijų ir plėtros banko finansuojami projektai ir t. t.)²⁵.

„C“ serija skirta oficialiems dokumentams, kurie nelaikomi Bendrijos teisės aktais (protokolai, ataskaitos, pareiškimai, Teisingumo Teismo ir Pirmosios instancijos teismo sprendimų santraukos), ir minėtiems skelbimams apie laisvas darbo vietas²⁶. „Tarnybos nuostatuose“ numatyta, kad skelbimas Oficialiajame leidinyje turi pasirodyti likus ne mažiau kaip mėnesiui iki galutinės paraiškų pateikimo dalyvauti konkurse datos arba kai kuriais atvejais likus ne mažiau kaip dviems mėnesiams iki pirminės atrankos testų pradžios. „Oficialiojo leidinio“ internetinėje svetainėje yra galimybė užsisakyti specialius leidimus su informacija apie paskelbtus konkursus arba susisiekti su prekybos agentais užsisakyti metinę prenumeratą (dabartinis metinis mokestis yra 50 eurų)²⁷.

²⁵ Europos Sąjungos oficialusis leidinys. Europos Sąjungos leidinių biuras// http://publications.europa.eu/general/oj_lt.html#2; prisijungimo laikas: 2006 11 10.

²⁶ Vitkus G. Europos Sąjunga. Enciklopedinis žinynas. Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 231.

²⁷ 2006 metų kainoraštis. Europos Sąjungos leidinių biuras// <http://publications.europa.eu/shared/docs/opoce/2006lt.pdf>; prisijungimo laikas: 2006 10 09.

„Oficialiajame leidinyje“ paskelbtas pranešimas apie konkursą yra teisiškai įpareigojantis dokumentas, kurio sąlygų būtina paisyti ir institucijoms, ir atrankos komisijai, ir dalyviams.

1.4 Kiti konkurso paskelbimo ir informacijos apie juos gavimo būdai

Kai konkursas yra paskelbiamas Oficialiajame leidinyje, kiekviena valstybė narė, atsižvelgdama į konkurso svarbą ir aktualumą valstybės piliečiams, visą informaciją platina ir per kitus įmanomus šaltinius: dienraščius, specializuotas interneto svetaines, ambasadas ir pan. Lietuvoje yra naudojami du pagrindiniai būdai: Užsienio reikalų ministerija pasirūpina, kad skelbimas būtų atspausdintas didžiuosiuose šalies dienraščiuose, o Lietuvos Viešojo administravimo institutas (toliau – LIVADIS) jį įdeda į savo internetinę svetainę www.es-isidarbinimas.lt. Visiems norintiems yra sudaryta galimybė užsisakyti svetainės naujienas, ir informacija apie naujas galimybes įsidarbinti yra atsiunčiama nurodytu elektroninio pašto adresu. Apskritai LIVADIS yra pagrindinė ir iš esmės vienintelė Lietuvos institucija, kuri teikia informaciją apie galimybę įsidarbinti Europos Sąjungoje. LIVADIS nuolat rengia dviejų dienų kursus apie pasiruošimą konkursams, kurie 90 procentų yra finansuojami Lietuvos Respublikos vyriausybės, todėl savo kaina (64 litai už 32 akademinės valandas) tikrai prieinamus bet kuriam Lietuvos piliečiui. Darbo autorė taip pat yra dalyvavusi minėtuose kursuose ir norėtų pabrėžti, kad jie tikrai naudingi asmenims, kurie pirmą kartą rengiasi dalyvauti konkurse. Juose supažindinama su bendra konkursų tvarka, etapais, tikėtinais klausimais, modeliuojamos galimos situacijos, patariama, kaip išvengti tipinių klaidų, kaip tinkamai išnaudoti egzaminui skirtą laiką ir pan. Vis dėlto, darbo autorės nuomone, visą šį dvi darbo dienas trunkantį kursą ir jo metu pateikiamą informaciją lengvai būtų galima pakeisti leidiniu, kuris tiek elektroniniu, tiek spausdintu formatu būtų nemokamai pasiekiamas visiems norintiems. Tai labai populiari ir sėkmingai taikoma daugelyje kitų Europos Sąjungos šalių, kadangi tokių leidinių, kaip ir dabar vykdomų kursų, esmė – ne išmokyti atsakymų į konkurso metu užduodamus klausimus, o supažindinti su galimybėmis, suteikti bendrą pradinę informaciją, duoti bendrų patarimų ir nurodyti bendras kryptis, kuriomis reikėtų remtis savarankiškai ruošiantis. Tad kursuose suteikiamos informacijos pertvarkymas į leidinį ne tik sumažintų Vyriausybės, LIVADŽIO

ir interesantų finansines bei laiko sąnaudas, bet ir supaprastintų galimybę visiems norintiems gauti tokią informaciją²⁸.

Apskritai LIVADŽIO (bendradarbiaujančio su Užsienio ir Vidaus reikalų ministerijomis) funkcijos šioje srityje yra pakankamai ribotos, jei jo veiklą palygintumėme su ES personalo tarnyba prie Jungtinės Karalystės Vyriausybės – *Faststream and Interchange Policy Team*, – kuri vykdo Vyriausybės kuruojamą „European Fast Stream“ programą. Jos esmė – kiekvienais metais Vyriausybė įdarbina 20 – 30 universiteto absolventų, kurie visapusiškai paruošiami konkursams į Europos Sąjungos institucijas per iki ketverių metų truncančią darbinę patirtį įvairiuose Vyriausybės departamentuose ir per įvairius lygiagrečiai organizuojamus mokymus²⁹. Prancūzijos Ekonomikos ministerija taip pat sudaro stažuočių schemą, kurių metu jauni tarnautojai gali pasirengti kandidatuoti į norimą pareigybę Europos Sąjungoje³⁰. Kitose šalyse taip pat yra taikoma panaši praktika. Tad Lietuvai šiuo atžvilgiu dar tikrai yra ko pasimokyti.

²⁸ Nėra abejonų, kad nemaža dalis dirbančiųjų neturi galimybės tokiems bendro pobūdžio kursams skirti net dvi savo darbo dienas.

²⁹ Stevens A. And Stevens H. Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union. Houndmills: Palgrave, 2001. P. 80.

³⁰ Penaud J. La Fonction Publique Des Communautés Européennes. Paris: Documentation Française, 1993. Vol. 713. P. 26.

2. DARBO SKELBIMO SUDARYMAS, REIKALAVIMAI KANDIDATAMS IR KONKURSO ETAPAI

2.1 Bendra skelbimo sudėtis

Nepriklausomai nuo to, į kokią vietą yra skelbiamas konkursas, darbo skelbimas formuojamas vienodai. Konkurso skelbimą, kaip numatyta „Tarnybos nuostatuose“, parengia atitinkamos institucijos atsakinga tarnyba, pasitarusi su Jungtiniu komitetu. Kiekviename skelbime privaloma nurodyti³¹:

1. koks yra konkurso pobūdis (vidinis institucijos konkursas, atviras konkursas, vienos ar kelių institucijų konkursas);
2. kokios užduotys bus konkurse (testai, rašto darbai, pokalbis);
3. pareigas, kurias reikės atlikti tarnyboje;
4. išsilavinimą apibrėžiančius reikalavimus (diplomai ar kiti kvalifikaciją įrodantys dokumentai);
5. kalbas, kurias būtina mokėti (jei tai būtina dėl darbo specifikos);
6. amžiaus, iki kurio galima kandidatuoti, ribą (tam tikrais atvejais);
7. datą, iki kurios galima pateikti paraiškas dalyvauti konkurse;
8. „Tarnybos nuostatų“ 28 straipsnio a punkte taikomas išimtis, kai konkurse gali dalyvauti asmenys, nesantys Europos Sąjungos piliečiais, bet turintys visas piliečio teises.

Prie bet kurios pareigybės pavadinimo yra nurodoma standartinė, bet svarbi savo turiniu ir Europos Sąjungos esmę, įtvirtintą Steigiamąja sutartimi, atspindinti formuluotė: *Europos Sąjungos institucijos vadovaujasi lygių galimybių politika ir kviečia dalyvauti konkurse nepriklausomai nuo kandidato lyties, rasės, odos spalvos, etninės ar socialinės kilmės, genetinės charakteristikos, kalbos, religinių politinių ir kitokių įsitikinimų; taip pat nesvarbu, kokiai tautinei mažumai priklauso kandidatas, kokia jo finansinė padėtis, kokios yra jo gimimo aplinkybės, ar jis nėra neįgalus, koks jo*

³¹ Staff regulations of Officials of European Communities. Conditions of employment of other servants of European Communities, 1st May, 2004// http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf; prisijungimo laikas: 2006 11 19.

*amžius, seksualinė orientacija ar šeimyninė padėtis*³². Taip yra pabrėžiama, kad konkurse laikomasi visų pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių principų ir kad pagrindinis kriterijus atrenkant darbuotojus yra siekis užtikrinti, kad institucijose dirbtų pačią geriausią kvalifikaciją turintys asmenys, esantys vienos iš valstybių narių ir „iš kuo platesnės geografinės teritorijos“ („Tarnybos nuostatų“ 27 straipsnis).

2.2 Rašytiniai ir numanomi reikalavimai kandidatui

Be abejo, yra bendri reikalavimai kandidatui, kurių neatitikdamas jis negali pildyti elektroninės paraiškos dalyvauti konkurse. Kai kurie visada nurodomi skelbime, kiti - nėra įrašomi, nes juos priimta laikyti savaime suprantamais. Kad galėtų pretenduoti tapti Europos Sąjungos pareigūnu, asmuo turi būti Europos Sąjungos pilietis, kuris naudojasi visomis pilietybės jam suteikiamomis teisėmis³³. Kadangi vienas iš ES institucijų siekių yra užtikrinti, kad būtų tam tikras balansas, kiek kokios valstybės narės piliečių yra jose įsidarbinę, yra nustatytas pereinamasis laikotarpis iki 2010 metų, per kurį yra leista kai kuriuos konkursus rengti tik naujai priimtų valstybių narių piliečiams.

Kandidatas taip pat privalo būti įvykdes visas su nacionaline karine tarnyba susijusias pareigas, jis turi būti fiziškai tinkamas atlikti pareigas ir privalo puikiai mokėti bent vieną iš Bendrijų kalbų ir bent patenkinamai kitą (reikalaujamas antros ar net trečios kalbos lygis priklauso nuo konkurso). ES yra paskelbusi, kad nuo 2006 m. gegužės 1 d. pareigūnas, norėdamas būti pakeltas pareigose ir pereiti į aukštesnę kategoriją, privalės įrodyti, kad moka trečią oficialią ES kalbą.³⁴ Paprastai reikalaujama mokėti vieną iš dažniausiai naudojamų trijų kalbų – vokiečių, anglų arba prancūzų. Kita vertus, matoma ryški tendencija, kad lyderės pozicijas turėjusią prancūzų kalbą beveik pasivijo anglų kalba (išskyrus Teisingumo Teismą, kuriame darbine kalba vis dar yra laikoma prancūzų), o vokiečių kalba naudojimo dažnumu yra ryškiai atsilikusi.

³² Notice of open competitions EPSO/AD/48-49/06 to constitute a reserve of heads of Unit (A9) with Czech and Lithuanian citizenship. Official Journal 2006/C 156 A/01 Volume 49, 5th July, 2006; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/ca156/ca15620060705en00030015.pdf>; prisijungimo laikas: 2006 11 17.

³³ Guide for applicants, ESPO 2006// http://europa.eu/epso/on-line-applications/pdf/guide-1242-171104_en.doc; prisijungimo laikas: 2006 11 23.

³⁴ Registracija konkursui. Lietuvos viešojo administravimo institutas// http://www.es-isdarbinimas.lt/index.php?content_id=120&item=199&menu_id=&detail=true; prisijungimo laikas: 2006 07 12.

Kaip paprastai minima ir nurodoma skelbimuose, siekiant supaprastinti konkursą ir jo administravimą, jo metu reikia pasirinkti vieną iš minėtų trijų kalbų – anglų, prancūzų ir vokiečių – ir ja laikyti testus, rašyti esė ar dalyvauti egzamine žodžiu. Neverta abejoti, kad toks sprendimas tikrai sutaupo laiko ir lėšų, tačiau kartais tai kelia abejonių dėl deklaruojamos absoliučios lygybės visiems kandidatams. Galima teigti, kad visų dalyvaujančių teisės lygios tada, kai konkursas skelbiamas tik dešimčiai naujai priimtų narių. Tokių konkursų jau buvo keli, nes priėmus naujas nares ir atitinkamai padidėjus išsiplėtusioms institucijoms reikalingų darbuotojų skaičiui atsirado natūralus poreikis jas „užpildyti“ konkrečios šalies ar bet kurios naujos narės specialistais. Tokiu atveju tarpusavyje varžosi lenkai, čekai, estai ar lietuviai, ir jiems visiems vokiečių, anglų ar prancūzų kalbos yra ne gimtosios kalbos³⁵. Tad šiuo atveju yra įvertinamos ir atrankos kriterijumi, nors oficialiai ir nenurodytu, tampa ne tik profesinės, bet ir kalbinės kandidatų žinios.

Kitas pavyzdys galėtų būti 2005 m. liepos 7 d. paskelbtas konkursas administratoriams (AD5 kategorijos) žmogiškųjų išteklių, teisės, audito, finansinių išteklių valdymo ir ekonomikos/statistikos srityse³⁶. Konkursas buvo skirtas visų Europos Sąjungos šalių piliečiams, tad galima įsivaizduoti, kiek lėšų, laiko ir resursų buvo sutaupyta neverčiant teksto užduočių į visas oficialias Europos Sąjungos kalbas, kurių gerokai padidėjo prisijungus dešimčiai naujų narių, o paskelbus, kad visi, norintys dalyvauti teste, privalo pasirinkti pagrindinę kalbą – vieną iš vienuolikos „senujų“ kalbų. Tai reišė, kad visų naujai priimtų narių piliečiai, skirtingai nei likusios penkiolikos senųjų Europos Sąjungos šalių atstovai, norėdami dalyvauti konkurse, privalėjo pasirinkti vieną iš užsienio kalbų.

Šiuo atveju tikrai galima iš dalies suabejoti absoliučia lygybe visiems, kuri yra deklaruojama skelbiant kiekvieną konkursą. Kai tuos pačius testus, tikrinančius bendrąsias žinias apie Europos Sąjungą ar vadinamuosius „supratimo“ (angl. verbal reasoning) testus anglų kalba laiko britas ir lietuvis bei čekas, kyla natūralus klausimas, ar britas šiuo atveju neturi daugiau privilegijų, nes jis tai atlieka savo gimtąja kalba. Tad jam tereikia turėti konkrečios srities, apie kurią yra užduotas klausimas, žinių. Tuo tarpu lietuviui ar čekui, nesvarbu, kaip gerai jis moka anglų kalbą, vis tiek tai yra testas ar rašinys užsienio kalba. Galima argumentuoti, kad norintys dirbti Europos Sąjungos institucijose privalo puikiai mokėti bent vieną iš užsienio kalbų, kurios natūraliai dėl politinių ir istorinių priežasčių turi gerokai didesnę svarbą ir reikšmę nei kitos. Vis dėlto turint omenyje tai, kad

³⁵ Būtent tokio tipo konkursas, naudojantis stebėjimo metodu, yra analizuojamas antroje šio darbo dalyje.

³⁶ Notice of open competitions EPSO/AD/25-29/05 to constitute a reserve pool of administrators (AD5). Official Journal, 2005/C 178 A/01 20th July, 2005// http://eur-lex.europa.eu/Result.do?aaaa=2005&mm=07&jj=20&type=c&nnn=178&pppp=&RechType=RECH_reference_pub&Submit=Search; prisijungimo laikas: 2006 08 15.

kiekvienam testiniam klausimui yra skiriama vidutiniškai pusantros minutės ir kad kandidatas jaudinasi, šis gimtosios kalbos pranašumas tikrai gali įgyti lemiamos įtakos rezultatams. Be to, šiuo atveju kyla klausimas, kodėl buvo išskirtos vadinamosios naujosios narės. Įmanoma, kad šiuo atveju nebuvo pakankamai atsakingo požiūrio iš pačių naujųjų narių pusės, t.y. visai tikėtina, kad atsakingos šalių institucijos laiku nepareišė protesto ar į šią situaciją pažiūrėjo atlaidžiai, taip sumažindamos savo piliečių realias galimybes kandidatuoti vienodomis sąlygomis.

Kitas dalykas, kurio reikalaujama pretenduojant į administratoriaus (AD) pozicijas, yra aukštojo mokslo diplomas, kuris turi būti gautas po ne trumpesnių kaip trejų metų studijų³⁷. Šis laikotarpis būtent toks nustatytas todėl, kad įvertinus aukštojo mokslo studijų trukmę visose Europos Sąjungos valstybėse paaiškėjo, kad bakalauro ir vientisosios studijos trunka nuo trejų iki penkerių metų³⁸. Kartais skelbime įdedamas priedas, kad diplomą būtina gauti iki tam tikros datos, t.y. skelbimo pasirodymo dieną kandidatas dar turi teisę būti nebaigęs studijų. Vis dėlto tas periodas visada yra palyginti trumpas – apie keletą mėnesių. Šis aukštojo mokslo diplomo reikalavimas konkrečiai lietuviams kartais tampa kliūtimi kandidatuoti. Darbo autorė turi omenyje prieš kelerius metus įvykusią aukštesniųjų mokyklų reformą, po kurios šios mokyklos tapo aukštosiomis. Tad jei kandidatas tokio tipo mokyklą baigė tada, kai ji dar buvo aukštesnioji, pateiktų papildomų dokumentų, kad mokyklos statusas pasikeitė, EPSO komisijai neužtenka, ir kandidatas praranda teisę dalyvauti tolesniuose konkurso etapuose.

Profesinės patirties reikalavimas priklauso nuo administratoriaus kategorijos, į kurią pretenduojama. Žemiausioms kategorijoms toks reikalavimas nėra keliamas, bet bet kuriai vadovaujančiai pozicijai užimti jau reikalaujama pakankamai didelės darbo patirties: pavyzdžiui, institucijos skyriaus vedėjo pareigybei būtina turėti bent 10-12 metų profesinės patirties, departamento direktoriaus ar generalinio direktoriaus darbo patirtis turi būti ne mažesnė kaip 12 – 15 metų (aukščiausio lygio pareigūnų įdarbinimu rūpinasi kiekviena institucija atskirai, tai yra EPSO nevykdo jų atrankos centralizuotai).³⁹ Beje, profesine patirtimi yra laikomas darbas, kuriame

³⁷ Įsidarbinant asistentu (AST) užtenka ir aukštesniojo mokslo diplomo, o kartais pakanka net ir brandos atestato, jei asmuo turi bent trejų metų profesinę patirtį.

³⁸ Visų Europos Sąjungos šalių išsilavinimų atitikmenis galima rasti: Guide for applicants, ESPO 2006// http://europa.eu/epso/on-line-applications/pdf/guide-1242-171104_en.doc; prisijungimo laikas: 2006 11 03.

³⁹ Registracija konkursui. Lietuvos viešojo administravimo institutas// http://www.es-isdarbinimas.lt/index.php?content_id=120&item=199&menu_id=&detail=true; Prisijungimo laikas: 2006 07 14.

kandidatas įsidarbino baigęs studijas, t. y. darbas, derinamas su studijomis, ES požiūriu, nėra profesinė patirtis.⁴⁰

Toks patirties reikalavimas yra vienas iš esminių trukdžių lietuviams kandidatuoti į aukštesnes pozicijas Europos Sąjungoje. Remiantis darbo autorės anketinės apklausos duomenimis⁴¹, bet net ir neturint konkrečios statistikos, nėra sudėtinga apibrėžti, kokia socialinė grupė aktyviausiai dalyvauja tokiuose konkursuose. Tai yra 23 – 30 metų jaunimas, baigęs bakalauro ar magistro studijas ir arba dar visai neturintis darbo patirties, arba ji ne didesnė nei 5 – 7 metai. Tai, kad jie sudaro maksimalią kandidatuojančių daugumą, yra visiškai natūralu dėl kelių priežasčių. Pirmiausiai tai yra grupė, kuri jau pagyveno laisvoje Europoje, kuri žino, ką reiškia laisvai judėti, kurių didelė dalis yra dalį studijų praleidusi užsienyje ir kuriai buvimas multikultūrinėje aplinkoje nėra naujas dalykas. Antra, tai žmonės, kurie dar ieško, kokioje srityje galėtų save realizuoti, jie dar nėra prisirišę prie vienos gyvenamosios vietos, todėl yra atviri visoms galimybėms. Galiausiai tai yra karta, kuri nejaučia kalbos barjero ir paprastai moka net kelias oficialias Europos Sąjungos kalbas. Be to, kaip per Lietuvos viešojo administravimo instituto rengiamus kursus „Kaip pasirengti įsidarbinti ES institucijose“ yra minėjęs lektorius Gaidelys, tai yra ryžtingi ir ambicingi žmonės, kurių tam tikra jų dalis jau užima vadovaujančias pozicijas ir kurie savo gebėjimais tikrai tiktų ir į aukštesnes pozicijas Europos Sąjungoje, jei ne minėtas ilgo profesinio stažo reikalavimas. Dėl šios priežasties populiariausi tampa konkursai į žemiausią administratoriaus kategoriją (AD5), kuri darbo patirties nereikalauja.

Reikia paminėti, kad dalis kandidatų užsiregistruoja dalyvauti viename ar kitame konkurse, nepaisydami, kad neatitinka jam taikomų reikalavimų. Tai yra daroma sąmoningai, norint išbandyti jėgas pirminės atrankos testuose. Tai yra įmanoma, kadangi kandidatas, norėdamas dalyvauti šiuose testuose, nurodo tik visai pradinę informaciją, kurios EPSO iki galo netikrina, nes tai pareikalautų daug laiko ir išteklių ir nebūtų visiškai adekvatu, nes didesnė dalis užsiregistravusiųjų po testo atkrenta. Tad tokie, iš dalies fiktyvūs kandidatai atvyksta į pirminės atrankos testus, juos išlaiko, ir, jeigu jų žinios įvertinamos gerai, jie patenka į kitą etapą, kur jau reikia pateikti išsilavinimą ir darbo patirtį įrodančius dokumentus, ko jie nepadaro ir iš konkurso pasitraukia. Šiuo atveju egzistuoja tam tikra grėsmė, kad per pirminės atrankos testus tokie kandidatai gali pasirodyti labai gerai ir aplenkti kandidatus, kurie atitinka visus skelbime numatytus reikalavimus, tokiu būdu jiems užkirsdami kelią

⁴⁰ Guide for applicants, ESPO 2006// http://europa.eu/epso/on-line-applications/pdf/guide-1242-171104_en.doc; prisijungimo laikas: 2006 11 23.

⁴¹ Visi anketinės apklausos būdu gauti duomenys plačiau analizuojami 3 dalyje, p. 48.

dalyvauti tolesniuose konkurso etapuose. Statistikos, kiek būna tokių fiktyvių bandymų dalyvauti, nėra, bet kad tokių atvejų būna kiekviename konkurse, yra viešai žinoma.

2.3 Sudedamosios skelbimo dalys

Bet kuri „Oficialiajame leidinyje“ paskelbtą skelbimą sudaro keturios dalys:

- A. Pareigybės apibūdinimas ir kandidato tinkamumas
- B. Konkurso etapai
- C. Informacija apie tai, kaip dalyvauti konkurse
- D. Bendroji informacija

Kiekvienas skelbimas taip pat turi priedą, kuriame aprašoma galimybė teikti apeliaciją ombudsmenui, jei kandidatas nesutinka su konkurso rezultatais.

2.3.1 Pareigybės apibūdinimas ir statistinė informacija

Pareigybės apibūdinime kiekvienu atveju konkrečiai išvardijamos visos pareigos ir veiklos sritys, numatytos samdomam darbuotojui. Neretai viename skelbime būna nurodomos kelios pareigybės, į kurias galima kandidatuoti. Tokiu atveju kandidatas turi apsispręsti ir pasirinkti vieną iš jų. EPSO tokią pasirinkimo būtinybę grindžia tuo, kad konkursai gali būti organizuojami vienu metu ir kandidatui būtų fiziškai neįmanoma dalyvauti keliuose skirtinguose. Kita vertus, egzistuoja nerašyta, bet labai svarbi taisyklė – siekiama atrinkti kandidatus, kurie būtų patys geriausi savo srities specialistai, kurie pirmiausia patys privalo mokėti įvertinti savo žinias bei galimybes ir apsispręsti, kurioje srityje jų potencialas yra didžiausias, nes būti vienodai geriems visur neįmanoma.

Pareigybės apibūdinime taip pat yra išvardijami reikalavimai, kokiomis savybėmis privalo pasižymėti potencialus darbuotojas. Tas savybių rinkinys yra identiškas bet kuriame skelbime ir aiškiai apibrėžia konkrečius Europos Sąjungos, kaip darbdavio, lūkesčius darbuotojui: *Ypatingą dėmesį institucijos skiria kandidatų gebėjimui spręsti bet kokio pobūdžio problemas, kurios savo esme dažnai yra sudėtingos, gebėjimui greitai reaguoti į besikeičiančias aplinkybes ir gebėjimui efektyviai bendrauti. Darbuotojui privaloma būti iniciatyviam, turėti vaizduotę ir būti labai motyvuotam. Darbuotojas privalo sugebėti dirbti stresinėmis sąlygomis, mokėti dirbti vienas ir būti*

*komandos dalimi ir sugebėti prisitaikyti prie multikultūrinės darbo aplinkos. Iš darbuotojo taip pat tikimasi gebėjimo tobulėti ir vystyti savo profesines savybes darant karjerą*⁴². Kitais žodžiais tariant, kandidatuoti gali absoliučiai visi, tačiau, kad ir koks skirtingas būtų žmogus, kad jis galėtų produktyviai dirbti tokioje vienareikšmiškai specifiškoje darbinėje aplinkoje, kokia pasižymi Europos Sąjungos institucijos, jis privalo turėti minėtas universalias savybes. Šios savybės labai rimtai ir nuodugniai tikrinamos per visus konkurso etapus, tačiau ryškiausiai atsiskleidžia paskutiniame etape – pokalbio metu, po kurio ir apsisprendžiama, ar kandidatas yra potencialus darbuotojas.

Skelbime, pareigybės apibūdinimo dalyje, taip pat nurodomas tikslus skaičius kandidatų, kuriuos, sėkmingai perėjusius visus konkurso etapus, bus galima įtraukti į rezervo sąrašą. Šis skaičius yra galutinis, ir nėra numatyta galimybės priimti daugiau, nei nurodyta. Vienintelė išimtis – kai sąrašo apačioje esantys kandidatai surenka visiškai vienodą taškų skaičių. Tokiu atveju pirmiausia tikrinami ir lyginami minėtų kandidatų skirtinguose konkurso etapuose surinkti balai, ir aukščiau pastatomas tas, kuris daugiau surinko per rašto darbo užduotį ir pokalbį žodžiu. Tik tada, kai ir šie balai yra identiški, sąrašą yra leidžiama išplėsti.

Konkrečiau rezervo sąrašo skaičiaus nurodymas labai naudingas vertinant statistines kandidato galimybes konkurse ir į vieną vietą pretenduojančių kandidatų skaičių bei konkurso populiarumą. Pavyzdžiui, anksčiau jau minėtame 2005 m. liepos mėn. paskelbtame konkurse visos Europos Sąjungos piliečiams į administratorių pozicijas EPSO/AD/25-29/05 rezervo sąrašė yra nustatyti tokie skaičiai:

1 lentelė. Konkurso EPSO/AD/25-29/05 rezervo sąrašas

Pareigybės sritis	Kandidatų rezervo sąrašė skaičius
Europos viešasis administravimas ir žmogiškieji ištekliai EPSO/AD/25/05	210
Teisė EPSO/AD/26/05	180
Auditas EPSO/AD/27/05	125
Finansinių išteklių valdymas EPSO/AD/28/05	100
Ekonomika/statistika EPSO/AD/29/05	135

Šaltinis: Notice of open competitions EPSO/AD/25-29/05 to constitute a reserve pool of administrators (AD5). Official Journal, 2005/C 178 A/01 20th July, 2005// http://eur-lex.europa.eu/Result.do?aaaa=2005&mm=07&jj=20&type=c&nnn=178&pppp=&RechType=RECH_reference_pub&Submit=Search; prisijungimo laikas: 2006 09 09.

⁴² Notice of open competitions EPSO/AD/48-49/06 to constitute a reserve of lawyer-linguists (AD7) with main language Lithuanian. Official Journal 2006/C 221 A/01, 14th September, 2006; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/ca221/ca22120060914en00030015.pdf>; prisijungimo laikas: 2006 11 09.

Vadinasi, galutiniame sąrašė iš viso numatyta 750 kandidatų⁴³, tuo tarpu, remiantis EPSO spaudos pranešimu⁴⁴, dalyvauti konkurse į administratorių pareigas iš viso užsiregistravo 47 185 asmenų, o skaičiai pagal kandidatus į konkrečias sritis išsidėstė, kaip nurodyta 2 lentelėje.

2 lentelė. Kandidatų į konkursą EPSO/AD/25-29/05 skaičius

Pareigybės sritis	Užsiregistravusių kandidatų skaičius	Pradinis kandidatų į vieną rezervo sąrašo vietą skaičius
Europos viešasis administravimas ir žmogiškieji ištekliai	25 537	121,6
Teisė	11 622	64,6
Auditas	2 473	19,8
Finansinių išteklių valdymas	2 699	27
Ekonomika/statistika	4 791	35,5
VISO	47 122	
Kandidatų skaičius į vieną vietą rezervo sąrašė bendrai		62,8

Šaltinis: New series of open competitions for posts in the EU Institutions marks great success. European Commission. Press Release, Brussels, 14th October, 2005//

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=EPSO/05/06&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>; prisijungimo laikas: 2006 10 01.

Tad pradinis kandidatų skaičius į visas pozicijas bendrai siekė beveik šešiasdešimt tris į vieną vietą rezervo sąrašė. Būtina pripažinti, kad šis pradinis skaičius sumažėja, kai visi užsiregistravusieji yra paprašomi iki tam tikros datos EPSO svetainėje patvirtinti savo norą dalyvauti (angl. confirmation of application) ir pasirinkti vietą testui laikyti. Priklausomai nuo konkurso statistika skiriasi, bet vidutinis užsiregistravusių dalyvauti ir patvirtinusių savo registraciją skaičius paprastai skiriasi apie 20 procentų. Pavydžiui, minėtame administratorių konkurse konkrečiai į Europos viešojo administravimo/žmogiškųjų išteklių pareigybę dalyvauti užsiregistravo 25 537 kandidatai, o savo dalyvavimą konkurse patvirtino 19 014, t. y. 24 procentais mažiau.

⁴³ Konkursas vis dar vyksta, planuojama pabaiga, kai bus paskelbti rezervo sąrašai, yra 2007 m. sausis.

⁴⁴ New series of open competitions for posts in the EU Institutions marks great success. European Commission. Press Release, Brussels, 14th October, 2005// <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=EPSO/05/06&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>; prisijungimo laikas: 2006 10 01.

Lygiai taip pat galima teigti, kad ne visi savo dalyvavimą patvirtinę asmenys paskirtu laiku atvyksta laikyti testo. Pačios darbo autorės, kuri dalyvavo keliuose vadinamuosiuose pirminės atrankos testuose (angl. preselection tests) patirtis šiuo atveju skiriasi. Pavyzdžiui, į konkurso EPSO/AD/5/05, kuris buvo paskelbtas 2005 m. į administratorių-lingvistų pozicijas, pirminės atrankos testus Lietuvoje, kurie dėl didelio užsiregistravusių dalyvių skaičiaus vyko LITEXPO parodų centro salėje, atvyko didžioji dauguma registraciją patvirtinusių asmenų⁴⁵. Tuo tarpu jau minėtame konkurse EPSO/AD/25-29/05 į įvairias administratorių pareigybes neatvyko maždaug du trečdaliai savo dalyvavimą patvirtinusių asmenų.

Minėtame Komisijos pranešime spaudai taip pat skelbiama, kaip pasiskirstė kandidatų skaičius pagal pilietybę. Pasinaudodama šiame pranešime nurodytais skaičiais, darbo autorė sudarė lentelę (žr. 3 lentelę), kurioje įvedusi kiekvienos valstybės gyventojų skaičių⁴⁶ apskaičiavo, kiek dalyvaujančių konkurse tenka 10 000 kiekvienos šalies gyventojų. Tokie skaičiavimai svarbūs dėl kelių priežasčių: tai yra konkursas, kuris sulaukė itin didelio populiarumo, jis skirtas absoliučiai visoms Europos Sąjungos šalims narėms, be to, konkursas yra paskelbtas palyginti neseniai ir vis dar vyksta. Šios trys priežastys leidžia daryti prielaidą, kad užfiksuota statistinė medžiaga atspindi naujausias tendencijas ir leidžia daryti išvadas apie susidomėjimą konkursais į ES ir tarnyba Europos Sąjungoje kiekvienoje šalyje konkrečiai. Kartu skaičiai atskleidžia, kiek efektyvi yra konkurso komunikacija valstybėje ir kiek kiekvienos valstybės atsakingos institucijos yra suinteresuotos tai daryti. Aukščiausi rodikliai (lentelėje pažymėti raudonai) siekia nuo 3 iki 5 dalyvių dešimčiai tūkstančių gyventojų ir priklauso Maltai (5,18), Graikijai (3,22), Belgijai (4,59) ir Kiprui (3,34). Rezultatai yra visiškai natūralūs: palyginti didelis belgų dalyvių skaičius susijęs su tuo, kad pagrindinės ES institucijos yra susikoncentravusios Briuselyje, ir informacijos apie bet kurio su ES susijusiu klausimu jie turi daugiau nei pakankamai. Maltos gyventojai savo aktyvumu bet kurio su ES susijusiu klausimu išsiskyrė nuo pat integracinių procesų pradžios. Graikijai, kartu ir su ja glaudžiai istoriškai susijusiam Kiprui, taip pat būdingas siekis maksimaliai išnaudoti ES teikiamus privalumus.

Lietuvos rodiklis šiuo atveju palyginti kuklus – 1,25 dalyvio dešimčiai tūkstančių gyventojų. Nors aplenkto tokios šalys senbuvės kaip Prancūzija, Vokietija, Jungtinė Karalystė ir Ispanija,

⁴⁵ Darbo autorė remiasi subjektyvia savo nuomone, turėdama omenyje, kad neužimtų testų laikymo vietų visoje patalpoje buvo labai nedaug. Būtina paaiškinti, kad už sklandžią testų eigą konkrečioje šalyje atsakinga komisija kiekvieną testo laikymo vietą prieš prasidedant egzaminui paskiria konkrečiam asmeniui, tad laisvų ir pavarde nepažymėtų vietų nebūna.

⁴⁶ Key facts and figures about Europe and Europeans. European Commission, May, 2005, P.4// http://ec.europa.eu/publications/booklets/eu_glance/51/lt.doc; prisijungimo laikas: 2006 11 19.

pasiektas skaičius akivaizdžiai parodo, kad konkursų populiarumas, o, tiksliau, žinomumas Lietuvoje dar yra ganėtinai mažas ir kad šią padėtį reikia taisyti.

3 lentelė. Užsiregistravusių į konkursą skaičiaus pasiskirstymas pagal pilietybę

Valstybė narė	Užsiregistravusių konkurse skaičius	Gyventojų skaičius, milijonais	Dalyvių skaičius 10 000 gyventojų
Vokietija	4245	82,5	0,51
Prancūzija	6557	59,9	1,09
Jungtinė Karalystė	1092	59,7	0,18
Italija	9344	57,9	1,6
Ispanija	4438	42,3	1,05
Lenkija	1309	38,2	0,34
Nyderlandai	965	16,3	0,59
Graikija	3551	11,0	3,22
Portugalija	2236	10,5	2,13
Belgija	4770	10,4	4,59
Čekija	499	10,2	0,49
Vengrija	812	10,1	0,80
Švedija	1204	9,0	1,34
Austrija	1642	8,1	0,20
Danija	1461	5,4	2,71
Slovakija	467	5,4	0,86
Suomija	642	5,2	1,23
Airija	342	4,0	0,86
Lietuva	426	3,4	1,25
Latvija	176	2,3	0,77
Slovėnija	255	2,0	1,28
Estija	123	1,4	0,88
Kipras	234	0,7	3,34
Liuksemburgas	125	0,5	2,5
Malta	207	0,4	5,18

Šaltinis: New series of open competitions for posts in the EU Institutions marks great success. European Commission. Press Release, Brussels, 14th October, 2005//

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=EPSO/05/06&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>; prisijungimo laikas: 2006 10 15.

Analizuojant minėtus duomenis ir bandant nustatyti kiek įmanoma tikslesnę dalyvaujančių konkurse statistiką, susiduriama su itin dideliu informacijos trūkumu. Nuo to momento, kai yra paskelbiamas savo registraciją patvirtinusių asmenų skaičius, iki tol, kol patvirtinami galutiniai rezultatai, t. y. sudaromas rezervo sąrašas, EPSO beveik nustoja skelbti einamąją konkurso statistiką. Pavyzdžiui, informacija apie tai, kiek žmonių įveikė atkrintamuosius testus ir koks yra jų pasiskirstymas pagal tautybę, labai vėluoja, o tokia statistika, kiek kandidatų atkrito po dokumentų patikros, kiek iš jų teigiamai išlaikė rašytinius testus ir pateko į pokalbį, apskritai neskelbiama. Kandidatas netgi nežino, kiek aukšti ar žemi jo atkrintamųjų testų balai bendrame kontekste, lygiai taip pat nėra informacijos apie konkrečius balus iš rašytinio testo: jis tik gauna ESPO patvirtinimą, kad jo balų pakanka patekti į pokalbį žodžiu, bet kokioje vietoje – sąrašo pradžioje, viduryje ar gale – jis yra, kandidatas visiškai nenučiuokia.

Visą atrankos procesą organizuojančios EPSO teigimu, tokia statistika yra konfidenciali ir negali būti skelbiama konkurso metu, nes galėtų paveikti galutinius rezultatus.⁴⁷ Vis dėlto darbo autorės nuomone, turėdamas tokią informaciją kandidatas gerokai realiau suvoktų esamą situaciją ir savo galimybes, be to, tai suteiktų užtikrintumo ir psichologine prasme. Galiausiai kiekvienas kandidato testas ar pokalbis yra vertinami pagal labai konkrečius kriterijus, kurie leidžia maksimaliai sumažinti subjektyvumo galimybę, tad nelabai aišku, kodėl tarpinių rezultatų skelbimas yra suvokiamas kaip tam tikra grėsmė. Jei labai pageidauja, kandidatas gali sužinoti tik savo asmeninius rezultatus. Tam jis privalo atskirai kreiptis į EPSO, praėjus ne daugiau kaip mėnesiui po paskelbimo apie bendrus rezultatus, o EPSO atsakymo taip pat tenka laukti apie mėnesį.

2.3.2 Informacija apie tai, kaip dalyvauti konkurse, ir bendroji informacija

Asmuo, norintis dalyvauti konkurse, turi tą pageidavimą pareikšti internete, EPSO svetainėje, prisijungęs prie vadinamojo EPSO profilio. Prie profilio prisijungiama naudojant registracijos metu nurodytą elektroninio pašto adresą ir įvedus slaptažodį. Tada pasirenkamas konkursas, kuriame norima dalyvauti ir suvedama pradinė reikalaujama informacija. Tik tada, kai asmuo gauna unikalų identifikacijos numerį, jis yra laikomas užsiregistravusiu dalyvauti. Labai rekomenduojama registracijos konkursui nepalikti paskutinei dienai, kai tą darančių skaičius yra toks didelis, kad yra įmanomi serverio sutrikimai. Jei asmuo turi neįgalumą, dėl kurio negali

⁴⁷ Darbo autorė tokį atsakymą gavo el. paštu, kai ESPO nurodytu adresu nusiuntė užklausą apie einamąją administratorių-lingvistų konkurso statistiką.

naudotis kompiuteriu, jis turi teisę prašyti EPSO popierinės registracijos formos, kurią užpildęs ir kartu pridėjęs papildomus pageidavimus ypatingoms sąlygoms, kurių reikėtų laikant testus, jis išsiunčia registruotu paštu. Visus duomenis kandidatas gali keisti ir taisyti, bet tik tol, kol trunka registravimosi į konkursą periodas. Pasibaigus registracijai duomenų keisti nebegalima.

Būtina pabrėžti, kad visa EPSO komunikacija su kandidatais konkurso metu – informacijos apie konkurso eigą, tarpinių rezultatų paskelbimas, pakvietimai į kitą etapą ir prašymas patvirtinti tolenį dalyvavimą – vyksta tik elektroniniu būdu EPSO profilyje, ir kandidatas pats turi būti atsakingas reguliariai jį patikrinti, nes nors apie atnaujintą informaciją profilyje paprastai pranešama ir žinute į elektroninį pašta, tai yra padaroma ne visada. Konkurso metu kandidatams išskylantiems klausimams, į kuriuos atsakymo jie nerado konkurso aprašyme ir bendrose taisyklėse, yra sukuriamas specialus elektroninis paštas, kuriuo galima kreiptis. Deja, uždavus klausimą atsakymo kartais tenka laukti kelias savaites.

Bendrojoje skelbimo informacijoje taip pat nurodoma, koks priklausomai nuo pareigybės lygio bus pradinis kandidato atlyginimas, bei pažymima, kad remiantis Tarnybos nuostatais yra trys išėjimo į pensiją variantai:

1. automatinis, sulaukus 65 metų;
2. pareigūno prašymu, sulaukus 63 metų, arba tokiu atveju, jei pareigūno amžius yra tarp 53 ir 63 ir jis atitinka „Tarnybos nuostatuose“ apibrėžtus reikalavimus nedelsiant mokėti pensijai pagal VIII priedo 9 straipsnį⁴⁸;
3. išimties atveju, jei to pageidauja pareigūnas ir jei jo pareigos yra laikomos ypač svarbiomis institucijai, bet ne vėliau, kaip sulaukus 67 metų amžiaus.

Bet kokių atveju senatvės pensija pareigūnui mokama tik tokiu atveju, jei jis turi ne mažesnę kaip dešimties metų tarnybos stažą.⁴⁹

2.3.3 Konkurso etapai

Antroje skelbimo dalyje, pavadintoje „Sėkmingo konkurso etapai“, yra išvardijama, kokia tvarka vyks visas konkursas. Nesvarbu, į kokią specialybę ar poziciją yra pretenduojama, konkursą paprastai sudaro trys dalys:

⁴⁸ Staff regulations of Officials of European Communities. Conditions of employment of other servants of European Communities, 52§, 1st May, 2004// http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf; prisijungimo laikas: 2006 11 19.

⁴⁹ Ten pat. 77 §; prisijungimo laikas: 2006 11 24.

1. Pirminės atrankos testai
2. Rašto darbai (vertimai, esė)
3. Pokalbis žodžiu

Laiku konkursui užsiregistravę kandidatai yra pakviečiami laikyti pirminės atrankos testų. Europos Sąjungos piliečiai juos gali laikyti bet kurioje pasirinktoje šalyje, kurioje tuo metu reziduoja. Konkursas visose šalyse vyksta tą pačią dieną, tuo pačiu metu. Dėl šios priežasties, kai 1998 m. rugsėjį konkurso metu Romoje ir Briuselyje buvo nustatytas sukčiavimo atvejis – kai kurie kandidatai išėjo iš patalos ir naudodamiesi mobiliaisiais telefonais bandė pasitikrinti atsakymus, - visas konkursas buvo anuliuotas ir pakartotas dar kartą po šešių mėnesių⁵⁰.

Siekiant taupyti administracines ir laiko sąnaudas, tą pačią dieną paprastai vyksta ir egzaminas raštu, kurio metu rašoma esė arba verčiama (prieš tai kandidatas pasirenka, kokia kalba laikys testus ir kokią kalbą rinksis rašto darbui (jos turi būti skirtingos)). Kartu su trumpomis pertraukėlėmis tarp testų ir valandos trukmės pietų pertrauka, tai yra visą darbo dieną trunkantis, intensyvus ir iš kandidato maksimalaus susikaupimo reikalaujantis egzaminas.

Kiekvienas kandidatas, kaip minėta, turi jo vardu ir kandidato numeriu pažymėtą vietą, kurios pakeisti neturi teisės. Kad kandidatui būtų leista laikyti testus, jis privalo tvarką prižiūrinčiai komisijai pateikti asmens dokumentą ir su savimi turėti iš EPSO tinklalapio atsispausdintą jam skirtą pakvietimą atvykti į pirminės atrankos testus. Abu dokumentus komisija patikrina kelis kartus. Siekiant užtikrinti egzamino objektyvumą, testo laikymo vietos yra išdėstytos taip, kad nebūtų įmanoma pamatyti arčiausiai sėdinčių asmenų darbų, be to, ant savo stalo kandidatas negali turėti jokių asmeninių daiktų (telefono, rašiklių, lapų). Visos testo laikymui reikalingos priemonės yra išdalijamos prieš testą. Vienintelis dalykas, kurį EPSO primygtinai rekomenduoja turėti testo metu, yra laikrodis. Kadangi kiekvienam testo klausimui vidutiniškai skiriama pusantros minutės, kandidato gebėjimas suplanuoti savo laiką įgyja lemiamos reikšmės.

Pirminės atrankos testų metu siekiama antram konkurso etapui atrinkti ribotą kandidatų skaičių (tas skaičius, kaip minėta, būna nurodomas skelbime). Paprastai teigiama, kad tai pats svarbiausias viso konkurso etapas, kurio metu atkrita didžioji dalis kandidatų, kadangi yra nurodomi labai konkretūs atrankos slenksčiai – atsakyti ne mažiau kaip pusę visų testų klausimų ir kartu gauti kuo daugiau balų tarp visų daugiau kaip 50 procentų klausimų atsakiusių kandidatų, kad būtų galima patekti tarp nurodyto skaičiaus geriausių. Be to, šie testai, kaip per egzaminą žodžiu,

⁵⁰ Stevens A. And Stevens H. Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union. Houndmills: Palgrave, 2001. P. 78.

kuriame dalyvavo darbo autorė, pajuokavo vienas atrankos komisijos narys, yra *ne tik atrenkamieji, bet ir atkratomieji testai*.⁵¹ Omenyje, matyt, turėta tai, kad užsiregistruoti ir bandyti dalyvauti gali bet kuris norintis, tačiau, siekiant sėkmingai įveikti testus, reikia turėti daug konkrečių faktinių žinių, o kartu būtinos ir tam tikros asmeninės savybės – gebėjimas susikaupti, dirbti stresinėmis sąlygomis ir turint mažai laiko, mokėjimas greitai priimti sprendimus, išskirti esmę ir pan. Be to, didelis pradinis dalyvių skaičius reiškia ir tai, kad daug resursų tektų skirti konkurso administravimui. Dėl šios priežasties visiškai sąmoningai yra nustatyta ir daugybė konkrečių, bet ne su žiniomis susijusių reikalavimų (pavyzdžiui, pildant dokumentus), iš kurių net ir mažiausio neįvykdęs kandidatas pasitraukia iš konkurso. Nustatyta, kad per pirminės atrankos testus vidutiniškai atkrinta apie 80 procentų kandidatų.⁵²

Pirmasis iš testų, nesvarbu, į kokią pareigybę pretenduojama, yra žinių apie Europos Sąjungą, jos institucijas ir politiką patikrinimas. Šis testas dažnai sujungiamas su testiniais klausimais iš konkrečios specialybės, į kurią kandidatuojama, srities ir jos pritaikymo Europos Sąjungos institucijose (pavyzdžiui, viešasis administravimas, ekonomika, auditas ir pan.). Kandidatas vidutiniškai turi apie 70 minučių, per kurias privalo atsakyti į aštuoniasdešimt klausimų, tiksliau, pasirinkti vieną iš keturių teisingų atsakymų. Klausimai yra itin įvairūs: vieni tikrina bendrą supratimą, kai kurie reikalauja labai konkrečių faktinių žinių. Peržvelgus įvairių konkursų testus galima išvelgti aiškias tendencijas, kokie klausimų tipai visada būna testuose⁵³:

1. Europos Sąjungos plėtra ir su tuo susijusios sutartys;
2. ES institucijos, organai, agentūros, jų sudėtys ir veikimo principai;
3. Laisvas asmenų ir prekių judėjimas, Šengenas ir Europos Ekonominė Erdvė;
4. ES biudžetas;
5. Europos Sąjunga pasaulio ir kitų organizacijų kontekste.

⁵¹ 2006 m. spalio 3 d. Briuselyje darbo autorė dalyvavo konkurso EPSO/AD/5/05 administratoriams-lingvistams egzamine žodžiu.

⁵² The preselection tests – supplement to a candidate's guide. Faststream and Interchange Policy Team, London, 2006// http://www.eu-careers-gateway.gov.uk/publications/pdf/Pre_Selection_Test_Guidance_Notes_2006.pdf; prisijungimo laikas: 2006 07 01.

⁵³ Darbo autorė pati dalyvavo trijuose skirtinguose pirminės atrankos testuose. Su kitų testų pavyzdžiais ji susipažino per Lietuvos Viešojo administravimo instituto rengtus kursus.

Be to, bent keli klausimai visada paimami iš anksčiau vykusių konkursų, todėl tikrai naudinga prieš egzaminą peržiūrėti kuo daugiau tokių testų. Du jų rinkiniai išleisti Lietuvos Viešojo administravimo instituto iniciatyva⁵⁴, dar daugiau pavyzdžių galima rasti EPSO puslapyje.

Nors atrodo, kad tokiam kiekiui klausimų atsakyti skirta labai nedaug laiko, tai yra testas, kurio metu kandidatui netgi lieka laisvo laiko, nes jis arba žino atsakymą į klausimą, arba ne. Vis dėlto yra rekomenduojama net ir nežinant atsakymo nė vieno klausimo nepalikti neatsakyto, kadangi už neteisingus atsakymus nėra baudžiama. Be to, neverta tikėtis ir tikrai nėra būtina į visus klausimus atsakyti teisingai, reikia turėti omenyje, kad kai kurie iš jų specialiai parengiami ypač sudėtingi, kad sutrikdytų kandidatą ir kartu įvertintų jo gebėjimą elgtis stresinėje situacijoje.

Nusprendus dalyvauti konkurse, būtinas intensyvus ruošimasis testams, nes sričių, apie kurias klausinėjama, spektras yra labai platus. Yra žinoma, kad sudarinėjant klausimus visa informacija imama iš bendrojo Europos Sąjungos tinklalapio www.eu.int, ir, nors jo viso peržiūrėti tikrai nebus galimybių, būtina sekti bent paskutines naujienas ir aktualijas, apie kurias Lietuvos spaudoje, autorės nuomone, vis dar rašoma nepakankamai, o ir ne visada korektiškai. Didelį palengvinimą ruošdamiesi šiuo atveju turi studijuojantys ar studijavę panašią sritį, pavyzdžiui, Tarptautinių santykių (Vilniaus universitetas), Europos Sąjungos politikos ir administravimo (Mykolo Romerio universitetas), Europos Sąjungos teisės (abu minėti universitetai) programas. Remiantis darbo autorės asmenine patirtimi ir apklausos metu surinktais duomenimis, minėtose studijose įgytų žinių visiškai pakanka norint išlaikyti pirminės atrankos testus.

Antra pirminės atrankos testų dalis yra žodinio ir matematinio supratimo testai su 40 klausimų ir 60 minučių laiko, per kuriuos yra tikrinami bendri teksto supratimo gebėjimai ir mokėjimas interpretuoti lentelėse ar grafikuose pateiktus matematinius duomenis. Paprastai 60 proc. testo yra žodinio supratimo klausimai, kurių kiekvieną sudaro ne ilgesnis kaip dešimties eilučių tekstas, po kuriuo yra keturi skirtingi atsakymų variantai, iš kurių reikia pasirinkti vieną. Darbo autorės nuomone, tokie testai Lietuvos jaunimui yra pakankamai pažįstami, nes labai dažnai tokiu principu dėliojamos užduotys naujo tipo užsienio kalbos vadovėliuose. Vienintelė sudėtinga vieta šiuose testuose yra ta, kad perskaityti klausimą ir pasirinkti teisingą atsakymą (kurių pora paprastai būna labai panašūs) yra tik 1,5 minutės. Kaip jau minėta, kai kurie klausimai specialiai įdedami itin sunkūs, tad reikia sugebėti tokius praleisti.

⁵⁴ Aleksiejūnas Nerijus ir kt. Kaip pasirengti konkursams į Europos Sąjungos institucijas: bendrųjų žinių testai. Europos integracijos studijų centras, Lietuvos viešojo administravimo institutas, Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, Vilnius : Eugrimas, 2005 ir Depondt Jos. 250 pasirenkamųjų atsakymų į klausimus apie Europą ir Europos politiką, Vilnius : Eugrimas, 2003.

Matematinio supratimo testuose neleidžiama naudotis skaičiavimo mašinėle, todėl juos išspręsti pakanka 4 pagrindinių veiksmų – sudėties, atimties, daugybos ir dalybos. Nemaža dalis klausimų būna procentinės dalies, trupmeniniai apskaičiavimai. Šie testai nėra sudėtingi, bet turint mažai laiko ir esant įtampai jie gali tapti neįveikiami, todėl būtina pasipraktikuoti spręsti tokio tipo užduotis⁵⁵.

Pirminės atrankos testų vertinimas trunka ne mažiau kaip du mėnesius, po kurio geriausiai pasirodę kandidatai gauna EPSO kvietimą atsiųsti dokumentus, patvirtinančius jų tapatybę (paso kopiją) ir išsilavinimą (aukštojo mokslo diplomų kopijas, išverstas į vieną iš trijų pagrindinių kalbų). Joje taip pat būtina nurodyti, jei kandidatas yra turėjęs kriminalinių nusižengimų, ir parašu patvirtinti, kad visa pateikta informacija yra teisinga. Šių duomenų patikrinimas taip pat užtrunka daugiau kaip mėnesį, po kurio (jei visi dokumentai tinkamai užpildyti) kandidatas gauna patvirtinimą, kad bus taisomi jo rašytiniai testai.

Rašytinis testas, kaip minėta, dažnai vykdomas kartu su pirminės atrankos testais. Paprastai pateikiamos 5 – 7 su specialybe susijusios temos, iš kurių reikia pasirinkti vieną⁵⁶. Pagrindiniai dalykai, pagal kuriuos vertinama, yra žinios konkrečia tema, gebėjimas aiškiai dėstyti mintis, argumentuoti, analizuoti ir apibendrinti. Temos paprastai būna labai skirtingos: vienos klausia itin konkrečių dalykų, kitos leidžia atsakyti į klausimą net ir neturint specifinių žinių. Pavyzdys galėtų būti klausimai, iš kurių reikėjo rinktis per jau minėtą konkursą EPSO/AD/25/05 administratoriams viešojo administravimo ir žmogiškųjų išteklių srityje:

Europos Parlamentas ir nacionalinės parlamentinės sistemos: panašumai ir skirtumai. Būtina išryškinti Europos Parlamento organizacinius, funkcinius ypatumus.

ir

Tarpautinės organizacijos, kurioje dirbi ir tu, personalo skyriaus vadovas paprašo tavęs parengti veiksmų planą, kuris užtikrintų, kad per visą darbo organizacijoje laiką būtų laikomasi nediskriminacijos principo, padėsiančio išvengti patyčių.

⁵⁵ Kaip pasirengti konkursams į Europos Sąjungos institucijas: teksto ir matematinio supratimo testai. 1 knyga. Europos integracijos studijų centras, Lietuvos viešojo administravimo institutas, Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, Vilnius : Eugrimas, 2006.

⁵⁶ Kai kuriais atvejais vietoje temų pateikiami dokumentai, kuriuos reikia išanalizuoti, o konkursuose vertėjams prašoma į gimtąją kalbą išversti du tekstus, parašytus dviem skirtingomis kalbomis. Kiekvienam vertimui, kurio tekstas užima du trečdalius A4 formato lapo, skiriama po 2 valandas.

Akivaizdu, kad temos yra visiškai skirtingos, ir konkursuose yra įprasta praktika, kad didesnė dalis kandidatų nesiryžta atsakinėti į konkretų klausimą ir renkasi bendresnio pobūdžio temą. Kita vertus, taip pat yra pastebima tendencija, jog rašytinius testus vertinanti komisija palankiau įvertina konkretesnes temas. Pagrindinė to priežastis, matyt, yra ta, kad kuo abstraktesnė tema, tuo sudėtingiau laikytis griežtos struktūros, aiškiai atskirti argumentus ir apibendrinti, o būtent tai yra esminiai rodikliai vertinant darbą. Didelis dėmesys taip pat kreipiamas ir į su faktinėmis žiniomis nesusijusius dalykus, pavyzdžiui, ar rašysena yra aiški, ar, atvirkščiai, sunkiai suprantama. Dar viena esminė klaida, kurią, pasak atrankos komisijos, neretai padaro rašantieji esė, yra tai, kad tema pasirenkama rašyti iki galo neapsvarsčius, vėliau pritrūkstama argumentų, ir pasirenkamas kitas klausimas, taip sugaištant labai daug laiko⁵⁷.

Darbo autorės nuomone, LIVADIS, lyginant su kitų šalių atsakingomis institucijomis, skiria mažiau ir nepakankamai dėmesio pasirengimui konkursams raštu. Visa įmanoma rasti informacija telpa į vieną pastraipą⁵⁸, ir jos tikrai nepakanka kandidatui, norinčiam rimtai pasiruošti šiai konkurso daliai. Norėdamas tokios informacijos, kandidatas turi jos ieškoti per tarptautinius tinklapius, nors būtų nepalyginamai patogiau viską rasti vienoje vietoje ir lietuvių kalba. Pavyzdžiui, britiška institucija *Faststream and Interchange Policy Team*, kuri, kaip ir LIVADIS, įpareigota teikti informaciją apie rengiamąsi konkursui, yra išleidusi specialiai rašytiniams testams skirtą leidinį „How to pass the written tests - supplement to a candidate’s guide“⁵⁹, be to, savo tinklalapyje rekomenduoja visiems norintiems užsukti pas juos, kur bus suteikta dar daugiau patarimų bei duoti pavyzdžiai temų, kurios buvo ankstesniuose konkursuose.

Trečias konkurso etapas yra interviu, į kurį pakviečiamas nustatytas skaičius geriausiai išlaikiusių rašytinius testus. Pakvietime, kurį kandidatas gauna ir privalo patvirtinti EPSO profilyje, būna nurodyta tiksli vieta ir laikas, kuriuo reikia atvykti į Briuselyje esančią EPSO būstinę. Transporto išlaidas, jei kandidatas gyvena didesniu nei 150 kilometrų atstumu nuo Briuselio, EPSO gražina pervesdama į sąskaitą, jei kandidatas pateikia visus būtinus dokumentus ir jie yra korektiškai užpildyti. Bet kokių atveju pinigų gražinimas užtrunka apie kelis mėnesius. Dokumentai, kuriuos

⁵⁷ How to pass the written tests - supplement to a candidate’s guide. Faststream and Interchange Policy Team, London, 2006// <http://www.eu-careers-gateway.gov.uk/publications/pdf/WrittenTestguidanceV2.pdf>; prisijungimo laikas: 2006 11 11.

⁵⁸ Kaip rengtis rašytiniam testui. Lietuvos viešojo administravimo institutas// http://www.es-isdarbinimas.lt/index.php?content_id=121&item=206&menu_id=&detail=true; prisijungimo laikas: 2006 11 21.

⁵⁹ How to pass the written tests - supplement to a candidate’s guide. Faststream and Interchange Policy Team, London, 2006// <http://www.eu-careers-gateway.gov.uk/publications/pdf/WrittenTestguidanceV2.pdf>; prisijungimo laikas: 2006 11 21.

būtina turėti su savimi, yra nuotrauka, paso kopija, banko antspauduotas patvirtinimas, kad jame kandidatas tikrai turi sąskaitą, bilietų kopijos ir lapas su informacija apie konkretų kelionės į abi puses laiką ir tikslą. Be to, likus ne mažiau kaip savaitei iki interviu reikia užpildyti elektroninį gyvenimo aprašymą.

Gyvenimo aprašymas yra itin išsamus ir reikalaujantis iš kandidato pateikti maksimaliai daug informacijos apie save. Apie didesnę dalį tos informacijos yra klausinėjama pokalbio metu, todėl būtina rimtai apgalvoti, ką joje įrašyti. Šalia standartinių dalykų, tokių kaip išsilavinimas ir profesinė patirtis bei ganėtinai tikslus pareigų aprašymas, labai daug dėmesio skiriama asmeninėms kandidato savybėms, teiraujamosi, kaip jos atsiskleidžia jo kasdienėje veikloje. Yra atskiri laukeliai, kuriuose prašoma apibūdinti savo socialinius, organizacinius, techninius ir net artistinius sugebėjimus. Remiantis jomis ir interviu metu gauta informacija, komisija nusprendžia, ar kandidato vertybės atitinka tas, kurios yra būtinos bet kuriam Europos Sąjungos pareigūnui.

Komisiją paprastai sudaro 5 nariai: Komisijos pirmininkas ir institucijų (Tarybos, Parlamento, Komisijos) atsiųsti atstovai bei EPSO narė, atliekanti sekretorės ir, jei reikia, vertėjos funkcijas. Pokalbis trunka 45 minutes, ir po to, kai kandidatas trumpai papasakoja apie save, kiekvienas komisijos narys maždaug po dešimt minučių klausinėja tam tikros srities klausimais.

Pirma klausimų dalis būna skirta Europos Sąjungos aktualijoms. Yra temų, kuriomis bet kuris kandidatas turi būti pasiruošęs ir bus paprašytas pasisakyti, t. y. integracija į Europos Sąjungą, šalys kandidatės ir jų galimybės bei Europos Sąjungos Konstitucija. Lietuvių kandidatų neretai užklausia, ką šaliai davė narystė Europos Sąjungoje, būna paliečiamas atominės energetikos klausimas. Apskritai komisija yra linkusi užduoti politiškai jautrius ir provokuojančius klausimus ir taip bando patikrinti kandidato gebėjimą išsisukti, likti korektišku, mokėjimą remtis racionaliais argumentais, o ne emocijomis.

Kita vertus, remiantis autorės anketine apklausa ir asmenine patirtimi, klausimai iš šios srities savo sudėtingumu labai skiriasi: iš vienu reikalaujama labai konkrečių smulkmenų, kiti gauna tik bendro pobūdžio klausimus, kuriems ypač gilios žinios nėra reikalingos. Pavyzdžiui, viena kandidatė iš pradžių buvo paprašyta apibrėžti, kas yra subsidiarumo principas, vėliau pasiteirauta, kaip jis taikomas konkrečiai žemės ūkyje, o galiausiai turėjo įvardyti, kokiuose teisės aktuose šis principas atsispindi⁶⁰. Kitas kandidatas turėjo paminėti visas Europos Parlamente esančias politines grupes ir bent apytikslį jų dydį. Trečio dalyvio tvirtinimu, visi jam užduoti klausimai buvo labiau

⁶⁰ Subsidiarumo principo esmė – srityse, kurios nepatenka į Bendrijos išimtinę kompetenciją, ji veikia tik tada, kai pasiūlytas veiksmas negali būti tinkamai įvykdytas valstybių narių, ir dėl to pasiūlyto masto ar poveikio Bendrija jį galėtų atlikti geriau (Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2006. P. 138.).

bendro pobūdžio. Dalyvių nuomone, taip pat galima išvelgti tendenciją, kad tie kandidatai, kurie pakviečiami į pokalbį pačioje konkurso pabaigoje, gauna šiek tiek lengvesnius klausimus nei kiti, kadangi komisija jau žino, kiek kandidatų yra atsirinkusi ir kiek laisvų vietų dar yra likę.⁶¹ Apskritai komisijos užduodami klausimai ir bendra pokalbio atmosfera labai priklauso nuo jos sudėties – vienais atvejais visi būna nusiteikę draugiškai, ir net susidaro išpūdis, kad yra bandoma padėti kandidatui jaustis kuo laisviau, kitais atvejais aplinka būna visiškai formali.⁶²

Antroje pokalbio dalyje klausinėjama specialybinių žinių (priklausomai nuo pareigybės, į kurią pretenduojama). Kadangi komisija privalo įsitikinti kandidato gebėjimu atlikti pareigybei numatytas funkcijas, klausinėjama labai smulkiai ir ganėtinai priekabia. Neretai klausimai užduodami dideliu greičiu, o gavus kandidato atsakymą staiga pereinama prie visiškai skirtingos temos. Kartais specialiai paklausiama ypač sudėtingų klausimų, į kuriuos žinoti atsakymo kandidatas tikrai neprivalo. Tokiu atveju pirmiausiai yra tikrinamas kandidato nuoširdumas ir gebėjimas neišsisukinėjant pasakyti, kad atsakymo jis neturi. Ypač palankiai įvertinama, jei kandidatas nežinodamas atsakymo pats pasiūlo panašaus pobūdžio temą, kurioje jo žinios jau yra geresnės.⁶³

Trečią pokalbio dalį sudaro su gebėjimu dirbti multikultūrinėje aplinkoje susiję klausimai. Tikrinami kandidato gebėjimai dirbti komandoje, jo atsparumas stresui ir dideliems krūviams, mokėjimas prisitaikyti prie nuolat besikeičiančių sąlygų, atvirumas ir tolerancija kitokioms nuomonėms. Šioje dalyje visada bandoma kandidatą paprovokuoti. Pasak anketinėje apklausoje dalyvavusios respondentės, modeliuojamos ivairios psichologinės situacijos: *ar taisote kolegų klaidas, ką darote, kai vadovas paprašo dirbti ilgiau, ar pranešate jam apie kolegų klaidas, kaip elgiatės, kai pats suklystate ir pan.*

Ketvirtoji ir paskutinė pokalbio dalis yra klausimai, susiję su duomenimis, kuriuos kandidatas pateikė savo gyvenimo aprašyme. Jei yra išvardytos kelios darbo vietos, teiraujamasi, kodėl buvo keistas darbas, kokios priežastys lemia norą ieškoti darbo Europos Sąjungos institucijose, tikrinama, ar asmuo tikrai apsisprendęs ir tinkamas valstybės tarnybai ir ar pasiryžęs didesnę gyvenimo dalį tuo užsiimti (ypač, jei iki šiol dirbo privačiame sektoriuje).

⁶¹ Visas interviu intervalas nuo pirmojo iki paskutiniojo kandidato gali trukti beveik du mėnesius.

⁶² How to pass the interview - supplement to a candidate's guide. Faststream and Interchange Policy Team, The Cabinet Office, p. 3// http://www.eu-careers-gateway.gov.uk/publications/pdf/interview_guidance_v3.pdf; prisijungimo laikas: 2006 11 22.

⁶³ Ten pat. P. 3.

Pokalbio pabaigoje kandidatui suteikiama galimybė užduoti savo klausimą. Remiantis britų tarnybos *Faststream and Interchange Policy Team* surinktais duomenimis, komisija labai vertina nestandartinius klausimus, kai pasiteiraujama jos nuomonės. Formaliojo “kada bus rezultatai?” patartina vengti, nes komisijos narys interviu gale šitą informaciją suteiks bet koku atveju.

Praėjus maždaug mėnesiui po interviu, kandidatai gauna informaciją apie galutinius konkurso rezultatus (yra susumuojami rašto darbų ir interviu metu surinkti balai), ir ne didesniai kaip konkurso pradžioje numatytam kandidatų skaičiui yra paskelbiama, kad jie pateko į vadinamąjį rezervo sąrašą. Šis skaičius, priklausomai nuo konkurso, yra skirtingas, bet neretai atsitinka taip, kad į galutinį sąrašą patenka mažiau kandidatų, nei buvo planuota iš pradžių. Taip atsitinka tada, kai labai didelė dalis neįveikia pirminės atrankos testų ar nepereina tolimesnių konkurso etapų.

Rezervo sąrašas, priklausomai nuo kandidatų rezultatų, dar suskaidomas į dvi, tris arba keturias atskiras grupes (angl. *merit groups*). Kandidatai su geriausiais rezultatais patenka į pirmąją grupę. Grupėse visi kandidatai surašomi abėcėlės tvarka. Rezervo sąrašas yra paskelbiamas „Oficialiajame leidinyje“ ir EPSO internetiniame tinklalapyje. Jei kandidatas pageidauja, jo pavardė viešai neskelbiama.

Sąrašas paprastai sudaromas vieneriems metams, bet vėliau pratęsiamas dar bent vieneriems. Jis yra persiunčiamas visoms Europos Sąjungos institucijoms, kurios, atsižvelgdamos į savo reikalavimus, atsirenka kandidatus, jei jose tuo metu yra laisvų etatų ar trūksta atitinkamos srities specialistų. Jeigu institucija susidomi kandidatu, jis yra pakviečiamas į interviu su institucijos atstovu. Iš karto po pokalbio kandidatas dar turi atlikti medicininę apžiūrą, kuri yra privaloma prieš priimant bet kokį sprendimą dėl įdarbinimo. Jei pokalbis praeina sėkmingai, kandidatas gauna oficialų pakvietimą įsidarbinti.

Kita vertus, EPSO įspėja, kad nuo rezervo sąrašo paskelbimo iki momento, kai su kandidatu yra susisiekiama norint pasiūlyti darbą, gali praeiti keli mėnesiai. Gali būti, kad atskiros institucijos ar jų skyriai pakvies kandidatą į kelis pokalbius, ir tik tada bus pasiūlytas darbas, arba kad kandidatas taip ir negaus jokio pasiūlymo, kol pasibaigs rezervo sąrašo galiojimo laikas. Taip gali atsitikti dėl kelių priežasčių:

1. Nė vienoje institucijoje nėra laisvų darbo vietų;
2. Laisvos darbo vietos institucijose buvo užpildytos, pasinaudojus vidinės karjeros galimybėmis, t. y. paaukštinus esamus darbuotojus;
3. Rezervo sąrašė, kaip ir tikėtasi, buvo įrašyta dvigubai daugiau kandidatų nei yra laisvų vietų institucijose, ir jos pasirinko kitus kandidatus.

4. Rezervo sąrašo dydis buvo suplanuotas dar prieš žinant realų biudžetą ir tikrąjį trūkstamų pareigybių skaičių, ir paaiškėjo, kad priimti pakankamai darbuotojų nėra finansinių galimybių.

Apskritai buvimas rezervo sąrašuose – tai ne įsidarbinimo garantas, o *teisė ieškoti darbo*.⁶⁴ Dėl šios priežasties kandidatams paprastai siūloma užsiimti tiksline lobistine veikla, t. y. patiems tiesiogiai kreiptis į institucijas, kuriose jis norėtų dirbti. Rekomenduojama nusiųsti elektroninį laišką atitinkamo skyriaus vadovui, kartu su savo gyvenimo aprašymu ir argumentais, kodėl jis tinkamas tam tikram darbui, bei generalinių direktoratų žmogiškųjų išteklių padaliniams. Be to, patariama po poros dienų jiems paskambinti ir prisistatyti dar ir telefonu. Kita vertus, tai nereiškia, kad minėto pobūdžio laišką reikia išsiųsti visur, kur įmanoma. Būtina rinktis vietas, kuriose kandidatas tikrai norėtų dirbti. Jei pavyksta surasti tokią vietą, įsidarbinama gerokai greičiau, nes institucijos vadovas pats būna suinteresuotas ir paprastai padeda sutvarkyti visus reikalingus dokumentus. Kitas variantas – kreiptis į informaciją apie konkursus kuruojančią organizaciją (LIVADĮ), kurie oficialiai skelbia bandysiantys padėti. Darbo autorė elektroniniu paštu nusiuntė užklausą su prašymu išsamiau pakomentuoti galimus LIVADŽIO veiksmus, ir gavo atsakymą, kad jie kviečia atsiųsti savo CV. Kas su kandidato gyvenimo aprašymu yra daroma toliau ar kur jis yra persiunčiamas, taip ir nebuvo patikslinta.

Gali būti taip, kad ir neužsiimant tiksliniu lobizmu vienokia ar kitokia pozicija bus pasiūlyta, bet tada susiduriama su galimybe, kad pirmas darbas nebus toks, kokio kandidatas tikisi. Yra galimybė, kad kandidatui bus pasiūlyta tik laikina vieta (bet tokiu atveju kandidato vardas lieka rezervo sąrašė). Kaip anketinėje apklausoje paminėjo viena respondentė, *yra žinoma, kad praėjus konkursą į ES institucijas, asmuo neturi didelio pasirinkimo dėl darbo vietos – jam tenka rinktis tik iš kelių siūlomų darbo vietų. Dirbti „svajonių darbo vietoje“ yra (labiau) įmanoma tik po to, kai pasibaigia bandomasis laikotarpis (9 mėn.) ir kai paskirtame skyriuje atidarbama 2 metus. Taigi „atkentėjus“ (dažniausiai taip būna) tą laikotarpį, galima ieškotis darbo vietos skyriuje, kuris tikrai domina.*

Kaip paminėta, visi darbo pasiūlymą priėmę kandidatai pirmiausia įdarbinami bandomajam laikotarpiui, ir tik pasibaigus devyniems mėnesiams asmuo gauna nuolatinę darbo vietą. Be to, bet kuriuo bandomojo laikotarpio metu gali būti parengta ataskaita apie išbandomąjį asmenį, jei jo darbas rodo jį esant akivaizdžiai netinkamą. Likus ne mažiau kaip mėnesiui iki išbandymo termino pabaigos, parengiama ataskaita apie išbandomojo asmens sugebėjimą atlikti su jo pareigomis

⁶⁴ Lietuviai ES institucijose. Lietuvių patirtis. LIVADIS, 2005 m.// http://www.es-isdarbinimas.lt/index.php?content_id=130&item=282&menu_id=&detail=true; prisijungimo laikas: 2006 11 22.

susijusias funkcijas, taip pat apie jo darbo efektyvumą ir elgesį tarnyboje. Išbandomasis asmuo supažindinamas su šia ataskaita, ir jis turi teisę per aštuonias dienas raštu pareikšti savo pastabas.

3. DARBAS EUROPOS SAJUNGOS INSTITUCIJOSE

3.1 Europos Sąjungos pareigūno tarnybos ypatumai

Darbas Europos Sąjungoje laikomas trokštama darbo vieta dėl daugybės priežasčių. Pirmiausia tai reiškia unikalią darbo multikultūrinėje aplinkoje patirtį, galimybę dalyvauti kuriant procesus ir politikas, kurios turi įtakos visos Bendrijos egzistavimui. Galiausiai tai yra darbas, kuris suteikia ypač geras socialines sąlygas – itin motyvuojantis atlyginimas ir reguliarus jo kilimas, sveikatos draudimas, papildomos išmokos turintiems šeimai, galimybės kilti karjeros laiptais ir t. t. Visa tai lemia, kad konkursai įsidarbinti būna labai dideli, o pavykus įsidarbinti čia dirbama ilgai. Apskritai pirminis tarnystės Europos Sąjungoje suvokimas yra toks, kad tai darbas, kurį darbuotojas atlieka visą savo gyvenimą iki išėjimo į pensiją. Atleidimas iš darbo darbdavio (institucijos) iniciatyva yra labai retas, nors „Tarnybos nuostatuose“ ir yra numatyta galimybė atleisti iš darbo dėl nekompetentingumo ar pašalinti iš pareigų dėl kitų nusižengimų.

Darbas Europos Sąjungos institucijose yra tarnavimas Europos Sąjungai. Pareigūnas, dirbantis ES, rūpinasi tik Bendrijos interesais, t. y. jis laikomas Europos Sąjungos tarnautoju, o ne tarnautoju valstybės, iš kurios yra kilęs⁶⁵. Vadinasi, jis nepriima ir neatsižvelgia į savo šalies vyriausybės ar institucijos asmenų nurodymus. ES pareigūnui keliami labai aukšti diskretumo reikalavimai – jis privalo susilaikyti nuo bet kokių dviprasmiškų veiksmų ir bet kokio viešo nuomonės, kuri galėtų būti jo paties asmeninis požiūris, išsakymo. Norėdamas užsiimti papildoma veikla už Bendrijos ribų, pareigūnas privalo gauti atsakingos komisijos leidimą (įmanoma, kad komisija atsisakys jį išduoti). Pareigūno sutuoktiniui taip pat galioja griežtos taisyklės – jei sutuoktinis dirba mokamą darbą, apie jo pobūdį turi būti pranešta komisijai, kad ji patikrintų, ar darbas neprieštarauja sutuoktinio tarnybai. Jei nustatomas toks faktas, sutuoktinis privalo pakeisti darbą, kitaip pareigūnas yra atleidžiamas iš darbo.

Iki 2000 m. administracinės reformos, visi darbuotojai buvo skirstomi į 4 kategorijas: A grupei priklausė administratoriai, B grupei – asistentai, C – sekretoriato darbuotojai, D – logistikos personalas. Nuo 2006 m. gegužės 1 d. buvo nustatyta nauja pareigybių skirstymo sistema, remiantis

⁶⁵ Hix S. The Political System of the European Union. Houndmills: Macmillan Distribution Ltd, 1999. P. 39

kuria Europos Sąjungos tarnautojai skirstomi į dvi funkcines grupes – administratorius (AD) ir asistentus (AST) ⁶⁶ – žr. 4 lentelę.

Dabartinę AST grupę sudaro buvę B ir C grupės, o D grupės atliekami darbai pamažu atiduodami išoriniams paslaugų tiekėjams, su kuriais Europos Sąjunga sudaro kontraktus konkrečioms paslaugoms atlikti.

4 lentelė. Pareigybių funkcinių grupių ir lygių pakeitimas po 2006 m. gegužės 1 d.

Ankstesnis lygis	Naujasis lygis	Ankstesnis lygis	Naujasis lygis
A*16	AD 16		
A*15	AD 15		
A*14	AD 14		
A*13	AD 13		
A*12	AD 12		
A*11	AD 11	B*11	AST 11
A*10	AD 10	B*10	AST 10
A*9	AD 9	B*9	AST 9
A*8	AD 8	B*8	AST 8
A*7	AD 7	B*7/C*7	AST 7
A*6	AD 6	B*6/C*6	AST 6
A*5	AD 5	B*5/C*5/D*5	AST 5
		B*4/C*4/D*4	AST 4
		B*3/C*3/D*3	AST 3
		C*2/D*2	AST 2
		C*1/D*1	AST 1

Šaltinis: Staff regulations of Officials of European Communities. Conditions of employment of other servants of European Communities, Annex XIII, 8§, 1st May, 2004//

http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf; prisijungimo laikas: 2006 11 26.

Senoji keturių kategorijų sistema, iš kurių kiekvieną sudarė 8 lygiai, buvo sukurta 1962 m. Remiantis ja, į vieną kategoriją įsidarbinę pareigūnai joje visą gyvenimą ir likdavo, tik keisdavosi jų lygiai ir kas dveji metai buvo padidinama alga. Vis dėlto per tuos metus įvyko daug pasikeitimų, kurie esamą sistemą darė nelanksčią ir atgyvenusią. Ši karjeros struktūros reforma buvo pradėta dėl šių priežasčių:

⁶⁶ Overview of Staff Reform. Commission, 2004// http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm#5; prisijungimo laikas: 2006 11 20.

1. siekta paskatinti B ir C kategorijų darbuotojus, suteikiant jiems daugiau atsakomybės, nes dėl informacinių technologijų progreso ir su tuo susijusio funkcijų supanašėjimo skirstymas į administratorių, klerkų ir sekretorių postus prarado prasmę;
2. norėta padidinti motyvaciją: anksčiau buvusi horizontali karjeros sistema tapo vertikalia, t. y. asistentams atsirado didesnė galimybė būti paaukštintiems į administratorius (jei gauti geri atsiliepimai iš vadovo ir išlaikytas kvalifikacinis egzaminas);
3. nauja karjeros struktūra įtvirtino pastangų ir iniciatyvos svarbą per ilgalaikės karjeros metus: gerai dirbantiems pareigūnams suteikiamos galimybės nuolat kilti pareigose ir gauti vis didesnę atlyginimą. Vadovaujančių pareigų neužimantis administratorius gali pakilti nuo A5 iki A13 lygio (iš viso per 9 lygius), jei jo pasiekimai ypač išsiskiriantys – iki A14 lygio (per 10 lygių).

Dabartinė administratorių funkcinė grupė susideda iš dvylikos lygių (angl. *grades*) – nuo A5 iki A16 – ir ją sudaro:

1. Viešojo administravimo specialistai
2. Teisininkai
3. Ekonomistai
4. Auditoriai
5. Vertėjai
6. Moksliniai darbuotojai

Asistentų grupė susideda iš vienuolikos lygių, jai priklauso:

1. Padėjėjai
2. Sekretoriai (-ės)
3. Aptarnaujantis personalas
4. Asmeniniai patarėjai ar padėjėjai

Į abi minėtas funkcines grupes darbuotojai atrenkami atviro konkurso būdu. Administratoriai yra įdarbinami, kad prisidėtų prie Europos Sąjungos politikų vykdymo, *Acquis communautaire* įgyvendinimo, atliktų patariamąsias ir analizės funkcijas. Kai kurie konkursai į šias pareigybes yra atviri bet kokią specialybę baigusiems kandidatams, kitoms būtinas konkretaus dalyko, pavyzdžiui, teisės ar ekonomikos, laipsnis.

Kandidatuojant į A5 – A6 lygių pareigybes reikia bent jau:

- a) išsilavinimo, kuris atitinka pabaigtas universitetines studijas, už kurias įgytas diplomą ir kurios buvo ne trumpesnės kaip treji metai;
- b) būti baigus konkretaus lygio profesinius kursus (jei tai būtina dėl pareigybes specifikos).

Kandidatuojant į pareigybes, kurių laipsnis yra tarp A7 ir A16, yra reikalaujama:

- a) išsilavinimo, kuris atitinka pabaigtas universitetines studijas, už kurias įgytas diplomą ir kurios buvo ne trumpesnės kaip ketveri ir daugiau metų;
- b) išsilavinimo, kuris atitinka pabaigtas universitetines studijas, už kurias įgytas diplomą ir kurios buvo ne trumpesnės nei treji metai, bei bent vienerių metų profesinės patirties;
- c) būti baigus konkretaus lygio profesinius kursus (jei tai būtina dėl pareigybės specifikos).

Asistentai yra įdarbinami, kad padėtų administratoriams jų kasdiniame darbe ir užtikrintų jo sklandumą. Dažniausiai įdarbinami asistentai, kurių lygis yra tarp vieno ir keturių (AST1-AST4). Pagrindiniai įdarbinant taikomi reikalavimai

- a) aukštesniojo mokslo diplomą;
- b) brandos atestatas, suteikiantis teisę mokytis bent aukštesniojoje mokykloje, ir ne mažesnė kaip trejų metų profesinė patirtis;
- c) konkretaus lygio profesinių kursų diplomą (jei tai būtina dėl pareigybės specifikos)

Prieš įdarbindama naują pareigūną į laisvą darbo vietą institucijoje, už tai atsakinga institucijos paskyrimų tarnyba pirmiausia patikrina, ar:

- a) asmuo į pareigas gali būti priimtas paaukštinus dabartinį darbuotoją arba perkėlus kitoje institucijoje dirbantį asmenį;
- b) ar reikia organizuoti vidinį konkursą;
- c) ar kitų institucijų pareigūnai pateikė paraišką dėl perkėlimo.

Tik visa tai patikrinus galima pradėti konkursą. Kai kandidatas laimi konkursą, jis priimamas dirbti pirmoje savo kategorijos pakopoje.

Visi Europos Sąjungos pareigūnai turi teisę ir galimybes būti paaukštinti pareigose. Apie kiekvieno pareigūno (išskyrus aukščiausias A kategorijas) sugebėjimus, naudingumą ir pasiekimus rašoma reguliarioje ataskaitoje, kuri yra skelbiama ne rečiau kaip dveji metai ir nuo kurios priklauso paaukštinimas darbe. Pareigūno paaukštinimu vadinamas paskyrimas į aukštesnes, jo kategoriją atitinkančias pareigas tarnyboje, kurioje jis dirba. Bet koku atveju perkėlimas iš vienos tarnybos į kitą ar paaukštinimas yra įmanomas tik konkurso tvarka⁶⁷. Jei yra keli kandidatai į aukštesnes pareigas, yra lyginami jų privalumai ir apie juos pateiktos ataskaitos. Sprendimus dėl paaukštinimo darbe priima Paskyrimų tarnyba. Pareigūnas darbe paaukštinamas jį paskiriant į kitas aukštesnes jo kategoriją atitinkančias pareigas tarnyboje, kurioje jis dirba. Darbe paaukštinama tik atrenkant asmenis iš pareigūnų, kurie savo kategorijos pareigose dirbo minimalų laikotarpį, apsvarsčius

⁶⁷ Staff regulations of Officials of European Communities. Conditions of employment of other servants of European Communities, 29§, 2006// http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf; prisijungimo laikas: 2006 11 19.

lyginamuosius pareigūnų, kurie gali būti paaukštinti darbe, privalumus ir apie juos pateiktas ataskaitas.

Pradinė pareigūno alga naujame lygyje negali būti mažesnė nei ankstesniame lygyje. Atlyginimo didinimo principas yra griežtai reglamentuotas: *pareigūnas, paskirtas į aukštesnį lygį, naujame lygyje gauna stažo pakopą, atitinkančią jo ankstesniame lygyje pasiektą pakopą, pridėjus prie jos jo naujojo lygio algos priedą už dvejus metus, arba vienu laipteliu aukštesnę pakopą. Pagal šią nuostatą kiekvienas lygis skirstomas į sąlygines pakopas, atitinkančias tarnybos mėnesius, ir sąlygines algas, kurios per visas faktines pakopas yra didinamos viena dvidešimt ketvirtąją sumos, kuria per dvejus metus tame lygyje pakeliamas atlyginimas.*⁶⁸

Po reformos kiekvienas pakilimas į bet kurį lygį nuo pirmo iki šešiolikto reiškia ir vienodu procentu didėjančią atlyginimą. Kiekviename lygyje yra penki etapai (nebe aštuoni kaip anksčiau), kuriuos pereinant atlyginimas kas dveji metai didėja apie 13 procentų. Atsižvelgiant į itin gerą pareigū atlikimą, papildomai gali prisidėti ne mažiau kaip 4,2 procento pereinant į antrą ir trečią etapą, 2,8 procento – į ketvirtą etapą ir 1,4 procento – į penktą etapą. Beje, paaukštinant iš žemesnio lygio paskutinio etapo į aukštesnio lygio pradinį etapą atlyginimas nedidėja⁶⁹.

Be to, atlyginimai yra kasmet peržiūrimi ir taisomi, atsižvelgiant į euro svyravimus ir kitus ekonominius rodiklius. Kiekvieno lygio pradinis atlyginimas yra konkretus, fiksuotas dydis, nurodytas „Tarnybos nuostatuose“ ir pateiktas žemiau esančioje 5 lentelėje.

Įprastinė darbo savaitė yra ne ilgesnė kaip 42 valandos. Pareigūnai turi teisę gauti metines atostogas, kurios trunka ne trumpiau kaip 24 darbo dienas arba ne ilgiau kaip 30 darbo dienų per kalendorinius metus. Beje, už viršvalandžius, kuriuos išimtiniais atvejais prašoma dirbti dėl susidariusio ypač didelio darbo krūvio ar skubios situacijos ir kurių laikas per pusę metų negali viršyti 150 valandų, nėra mokama⁷⁰.

Kiekvienas nuolatinį darbą dirbantis tarnautojas, be atlyginimo, gauna išmokas šeimai, kurias sudaro:

a) namų ūkio išmoka (149,39 euro per mėnesį bei 2 proc. pareigūno bazinio atlyginimo). Ji skiriama susituokusiam pareigūnui arba pareigūnui, kuris yra našlys, išsiskyręs, atskirai gyvenantis, nevedęs, bet turintis vieną ar kelis išlaikomus vaikus;

⁶⁸ Ten pat. 46§.

⁶⁹ Overview of Staff Reform. Commission, 2004// http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm#5; prisijungimo laikas: 2006 11 20.

⁷⁰ Ten pat. 56§.

b) išmoka vaikui išlaikyti (326,44 euro per mėnesį už kiekvieną išlaikomą vaiką). Ji skiriama automatiškai už kiekvieną, jaunesnį nei aštuoniolikos metų vaiką. Gali būti skiriama ir už jaunuolį iki 26 metų, jei dokumentais įrodoma, kad jis mokosi bendrojo lavinimo ar profesinėje švietimo įstaigoje. Jei pilnametis vaikas dėl ligos ar neįgalumo negali užsidirbti pragyvenimui, išmokos mokamos visą jo negalavimo laiką.

c) mokymosi išmoka (maksimalus dydis – 221,50 euro). Ji mokama už kiekvieną išlaikomą vaiką nuo penkerių metų, kuris lanko bendrojo lavinimo įstaigą, kurioje reikia mokėti už mokslą. Ši suma pradedama mokėti pirmąją mėnesio, kai vaikas pradeda lankyti pradinio lavinimo įstaigą, dieną ir mokama iki paskutinės mėnesio, kai vaikui sukanka dvidešimt šešeri, dienos⁷¹.

d) įsikūrimo išmoka (lygi dviejų mėnesių bazinei algai). Ji yra vienkartinė ir išmokama tuo atveju, kai pareigūnui dėl darbo reikia persikraustyti į kitą gyvenamąją vietą.

5 lentelė. ES pareigūnų (administratorių ir asistentų) atlyginimai pagal lygį ir etapą

Lygis (AD ir AST)	Etapai					Pereinamieji žingsniai		
	1	2	3	4	5	6	7	8
16	14822,86	15445,74	16094,79	16094,79	16094,79	16094,79		
15	13100,93	13651,45	14225,11	14620,87	14822,86	15445,74		
14	11579,04	12065,60	12572,62	12922,41	13100,93	13651,45	14225,11	14822,86
13	10233,93	10663,98	11112,09	11421,25	11579,04			
12	9045,09	9425,17	9821,23	10094,47	10233,93	10663,98	11112,09	11579,04
11	7994,35	8330,28	8680,33	8921,83	9045,09	9425,17	9821,23	10233,93
10	7065,67	7362,57	7671,96	7885,41	7994,35	8330,28	8680,33	9045,09
9	6244,87	6507,29	6780,73	6969,38	7065,67			
8	5519,42	5751,35	5993,03	6159,77	6244,87	6507,29	6780,73	7065,67
7	4878,24	5083,24	5296,84	5444,21	5519,42	5751,35	5993,03	6244,87
6	4311,55	4492,73	4681,52	4811,77	4878,24	5083,24	5296,84	5519,42
5	3810,69	3970,82	4137,68	4252,80	4311,55	4492,73	4681,52	4878,24
4	3368,02	3509,54	3657,02	3758,76	3810,69	3970,82	4137,68	4311,55
3	2976,76	3101,85	3232,19	3322,12	3368,02	3509,54	3657,02	3810,69
2	2630,96	2741,52	2856,72	2936,20	2976,76	3101,85	3232,19	3368,02
1	2325,33	2423,04	2524,86	2595,11	2630,96			

Šaltinis: Staff regulations of Officials of European Communities. Conditions of employment of other servants of European Communities, Annex XIII, 8§, 1st May, 2004//

http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf; prisijungimo laikas: 2006 11 20.

Pareigūnas, jo sutuoktinis ir vaikai taip pat yra apdraudžiami sveikatos draudimu iki 80 proc. išlaidų. Šis procentas padidėja iki 85 procentų už konsultacijas, vizitus, chirurgines operacijas,

⁷¹ Ten pat. VII priedas.

stacionarinį gydymą, vaistus, rentgenologiją, analizes ir pan. Sunkių ligų atveju, taip pat gimdymui yra taikoma 100 proc. kompensacija. Trečdalį draudimo įmokos moka pats pareigūnas, bet suma negali viršyti 2 proc. jo bazinės algos.

Briuselyje, Strazbūre ar Liuksemburge Europos Sąjungos institucijose dirbantys pareigūnai gauna kasmėnesinę ekspatriacijos išmoką, kuri sudaro 16 % visos bazinės algos, namų ūkio išmokos ir išlaikomo vaiko išmokos ir kuri turi būti ne mažesnė nei 442,78 euro. Tokia išmoka mokama tiems, kurie:

- a) nėra ir niekada nebuvo valstybės, kurioje dirba, piliečiai;
- b) kurie per paskutinių penkerių metų laikotarpį, pasibaigusį prieš šešis mėnesius iki įsidarbinimo, nuolat negyveno ir neužsiėmė savo pagrindine veikla tos valstybės europinėje teritorijoje⁷².

Atėjus laikui išeiti į pensiją jos dydis būna ne mažesnis kaip 4 procentai minimalaus gyvenimo lygio už kiekvienus tarnybos metus. Didžiausias pensijų draudimo stažas, įgytas tarnybos pagrindu, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant pensijos dydį, yra 35 metai⁷³.

3.2 Lietuviai Europos Sąjungos institucijose

Klausimas, koks yra tikslus šiuo metu Europos Sąjungoje dirbančių lietuvių skaičius, yra pakankamai sudėtingas. Naujausi statistiniai duomenys, kuriuos skelbia EUROSTAT ir kuriuos galima rasti LIVADŽIO internetinėje svetainėje, atspindi 2006 m. sausio 1 d. situaciją ir jau nėra absoliučiai teisingi. Žemiau esančioje lentelėje pateikiami visų dešimt naujųjų šalių narių duomenys apie nuolatiniam darbui priimtus pareigūnus – joje dar naudojamas senasis skirstymas į keturias pareigybių kategorijas. Perskirsčius į dvi dabartines funkcinės grupes – administratorius ir asistentus, galima įvardyti, kad minėtu laikotarpiu administratoriais dirbo 90, o asistentais – 48 lietuviai. Iš viso tai yra 138 asmenys. Galima spėti, kad šiuo metu skaičius yra išaugęs iki 160-170. Viena vertus, šis skaičius atrodo pakankamai nedidelis, tačiau reikia turėti omenyje, kad jis atspindi tik nuolatinės darbo vietas. Su laikiniais darbo kontraktais dirbančių lietuvių 2006 m. sausio 1 d. duomenimis buvo 164⁷⁴, tad dabartiniu metu jų dirba dar daugiau.

⁷² Ten pat. VII priedas, 4§.

⁷³ Ten pat. VIII priedas, 2§.

⁷⁴ ES-10 valstybių narių gyventojų įdarbinimas (laikini darbuotojai) visose ES institucijose, 2006 m. sausio 15 d. duomenys// http://www.es-isidarbinimas.lt/files/fckeditor_files/File/2006/statistika/Laikini%20darbuotojai%20ES.xls; prisijungimo laikas: 2006 11 25.

Tai, kad nuolatinių darbuotojų skaičius yra palyginti mažas, natūralu ir dėl to, kad konkursai vyksta labai neseniai – vos dvejus metus. Be to, jie tęsiasi apie vienerius metus, ir dalis į rezervo sąrašus patekusių lietuvių dar nėra gavę pasiūlymo dirbti arba į šią lentelę tiesiog nespėjo patekti.

Taip pat akivaizdu, kad didžiąją dalį administratorių sudaro pareigūnai, dirbantys žemiausiame – AD5 – lygyje. Tai visiškai normalu, kadangi patekimas į šio lygio poziciją susijęs, kaip jau minėta, su mažiausiai reikalavimų kandidatui, ir ši pozicija paprastai yra startinis laiptelis pradedant dirbti ES. Panagrinėjus kitų šalių rezultatus ir atsižvelgus į kiekvienos iš jų gyventojų skaičių, galima pastebėti, kad situacija yra panaši.

6 lentelė. Naujų valstybių narių pilietybes turintys nuolatiniai ES darbuotojai

	Čekija	Kipras	Estija	Vengrija	Latvija	Lietuva	Malta	Lenkija	Slovakija	Slovėnija	Viso
A*ne ligvistai											
A*16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*15	2	1	0	2	0	0	0	0	0	1	6
A*14	2	1	1	6	1	1	0	3	1	1	17
A*13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*12	4	5	2	3	1	0	0	7	2	0	24
A*11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*10	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A*9	1	3	0	4	3	1	1	5	2	1	21
A*8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A*7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*6	2	0	1	2	1	0	1	0	1	2	10
A*5	99	23	15	125	13	32	19	177	39	29	571
A*ne ling.	111	34	19	142	19	34	21	192	45	34	651
A* ligvistai											
A*16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*12	3	0	1	1	2	2	2	4	2	3	20
A*11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*9	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
A*8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*7	26	0	10	29	5	6	7	29	27	12	151
A*6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A*5	76	0	82	84	46	48	8	112	63	16	535
A* ling.	105	1	93	114	54	56	17	145	92	31	708
Viso A*	216	35	112	256	73	90	38	337	137	65	1359
B*11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

B*10	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B*9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B*8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B*7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B*6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B*5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B*4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B*3	11	0	10	14	5	14	3	14	13	8	92	
Viso B*	11	2	10	14	5	14	3	14	13	8	94	
C*7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C*6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	
C*5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C*4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C*3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C*2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C*1	110	14	31	143	27	34	13	259	55	34	720	
Viso C*	110	15	31	143	27	34	13	259	55	35	722	
Viso D*	2	0	0	1	0	0	0	2	0	0	5	
VIS O	339	52	153	414	105	138	54	612	205	108	2180	
Šalis, dalis, proc.	16%	2%	7%	19%	5%	6%	2%	28%	9%	5%	100%	

Šaltinis: ES-10 valstybių narių gyventojų įdarbinimas ([nuolatiniai darbuotojai](http://www.es-isidarbinimas.lt/files/fckeditor_files/File/2006/statistika/Nuolatiniai%20darbuotojai%20ES.xls)) visose ES institucijose, 2006 m. sausio 15 d. duomenys// http://www.es-isidarbinimas.lt/files/fckeditor_files/File/2006/statistika/Nuolatiniai%20darbuotojai%20ES.xls; prisijungimo laikas: 2006 11 25.

Be abejo, toks lietuvių skaičius keliasdešimties tūkstančių Europos Sąjungos tarnautojų kontekste yra visiškai minimalus, ir siekis jį padidinti turėtų būti vienas iš Lietuvos valstybės tikslų. Nesvarbu, kad Europos Sąjungos pareigūnas netarnauja šaliai, kurios pilietybę turi – net ir būdamas neutralus, jis ją reprezentuoja ir yra šalies galimybių bei potencialo pavyzdys. Galima pateikti ir labai konkretų pavyzdį – kuo daugiau lietuvių vertėjų dirba atitinkamose Europos Sąjungos institucijose, tuo didesnis ir įvairesnis dokumentų, teisės aktų ir visos kitos įmanomos informacijos kiekis tampa prieinamas lietuvių kalba. Atitinkamai didėja ir informacijos prieinamumas bei galinčių ją sužinoti ir panaudoti skaičius. Kadangi nuo informacijos kiekio tiesiogiai priklauso galimybės daryti įtaką dydis ar bent jau galimybė pasirinkti argumentuotą poziciją, tokiai nedidelei valstybei kaip Lietuva būtina stengtis tai maksimaliai išnaudoti.

Tuo, kad Lietuvos interesai pareigūnų skaičiaus prasme būtų maksimaliai reprezentuojami, rūpinasi Briuselyje įsikūrusi Nuolatinė Europos Sąjungos atstovybė Lietuvoje, kurios nariai atstovauja Lietuvai Korepere (COREPER), t. y. oficialioje Europos Sąjungos instancijoje,

rengiančioje sprendimus prieš perduodant juos galutinai svarstyti Ministrų Tarybai ir turinčioje nemažą vykdomąją ir teisės aktų leidybos galią⁷⁵. Anot Žydros Senkuvienės, Lietuvos Nuolatinės atstovybės ES atašė, atsakingos už su įdarbinimu ES institucijose susijusius klausimus ir darbo autorei maloniai suteikusios nemažai vertingos informacijos, atstovybė rūpinasi įsidarbinimo proceso suregulavimu, bendraisiais įdarbinimo skaičiais – nuolat seka įsidarbinimo statistiką ir ja remdamasi kreipiasi į ES institucijas, susitinka su ES institucijų atsakingais pareigūnais, jei pastebi, kad kurioje nors srityje Lietuvai nepakankamai atstovaujama.

Lietuvos Nuolatinė atstovybė ES tiesiogiai iš institucijų nuolat gauna informaciją apie paskelbtus konkursus, stažuotes, atsilaisvinusias darbo vietas institucijose ir ją perduoda Užsienio Reikalų ministerijai. Atstovybė taip pat dalyvauja Personalo reguliavimo (angl. Staff Regulations) darbo grupės posėdžiuose, kuriuose nuolat peržiūrimi, keičiami, tobulinami ES pareigūnų „Tarnybos nuostatai“.

Pats konkrečiausias Lietuvos interesų atstovavimo pavyzdys matomas 7 lentelėje, kurioje atsispindi numatomų įdarbinti darbuotojų per 2004 – 2010 m. skaičius.

7 lentelė. Įdarbinimo kvotos pereinamuoju laikotarpiu

Šalis	Šaliai numatytų vietų procentinė išraiška	Preliminarios įdarbinimo nuorodos			
		Viso vietų	Iš jų		
			Aukščiausio lygio (A*15)	Aukštesniojo lygio (A*14)	Vidutinio lygio
Malta	2.40%	83	1	1	5
Kipras	3.20%	110	1	1	6
Estija	3.40%	117	1	1	6
Slovėnija	3.90%	134	1	2	7
Latvija	4.50%	155	1	2	9
Lietuva	7%	241	1	3	13
Slovakija	8.10%	279	1	3	15
Vengrija	14.20%	489	1	6	27
Čekija	14.30%	492	1	6	27
Lenkija	39%	1341	1	16	74
Iš VISO	100%	3441	10	41	189

Šaltinis: Lietuvos nuolatinė atstovybė ES// www.lt-mission-eu.be; prisijungimo laikas: 2006 11 01.

⁷⁵ Vitkus G. Europos Sąjunga. Enciklopedinis žinynas. Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 182.

Kaip minėta, dėl ES plėtros 2004 – 2010 metais buvo numatytas pereinamasis įdarbinimo laikotarpis, per kurį naujų 10 ES šalių narių piliečiams rengiami konkursai, kuriuose jie konkuruoja tik tarpusavyje. Vien Europos Komisijoje minėtu laikotarpiu iš viso planuojama priimti 3441 tarnautoją. Europos Komisija taip pat yra pateikusi indikatyvias nuorodas, kiek kiekvienos šalies piliečių numatoma įdarbinti – šios neformalios „kvotos“ yra apskaičiuotos remiantis gyventojų skaičiaus, vietų Europos Parlamente ir balsų skaičiaus Taryboje kriterijais.

Kaip matome lentelėje, Lietuvai numatyta neformali kvota yra didesnė, nei galėtų būti apskaičiuojama remiantis tik gyventojų skaičiaus kriterijumi: nors 3,446 mln. Lietuvos gyventojų sudaro 4,65 proc. 74,142 mln. naujų ES narių gyventojų, Lietuvos piliečiams yra numatyta 7 proc. naujų ES narių piliečiams skirtų vietų. Ši labai palanki Lietuvai procentą išsiderėjo Lietuvos Nuolatinė atstovybė ES.

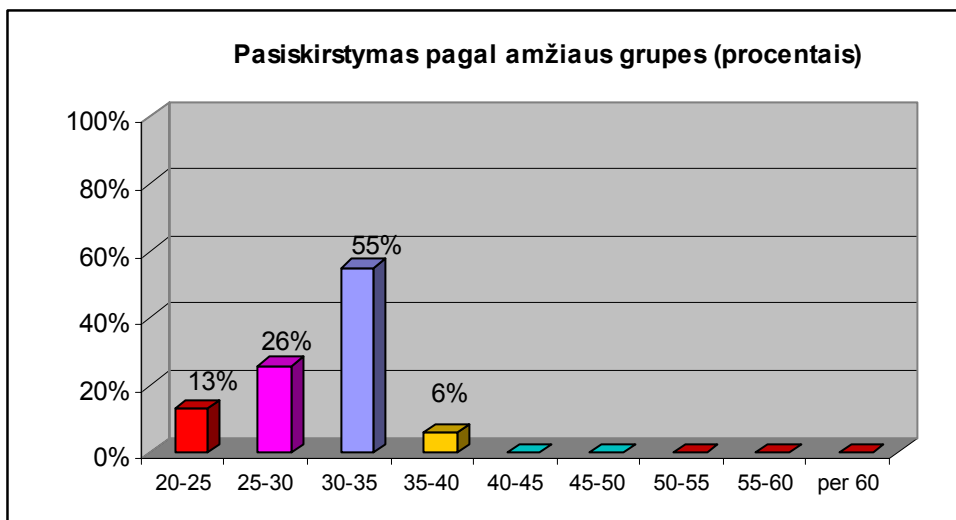
3.3 Anketinė lietuvių, dirbančių Europos Sąjungos institucijose, apklausa

Siekiant gauti daugiau duomenų apie ES institucijose dirbančius lietuvius, jų įsidarbinimo būdą ir karjeros galimybes, 2006 m. spalio – lapkričio mėnesiais darbo autorė surengė ES insitucijose dirbančių lietuvių anketinę apklausą. Anketa buvo platinama dviem būdais:

1. Lietuvos nuolatinės atstovybės Lietuvoje atstovai ją persiuntė visiems savo duomenų bazėje užregistruotiems, kaip ES institucijose dirbantiems, lietuviams.
2. Anketa buvo įdėta oficialiame lietuvių bendruomenės, įsikūrusios Belgijoje, tinklalapyje www.lietuva.be.

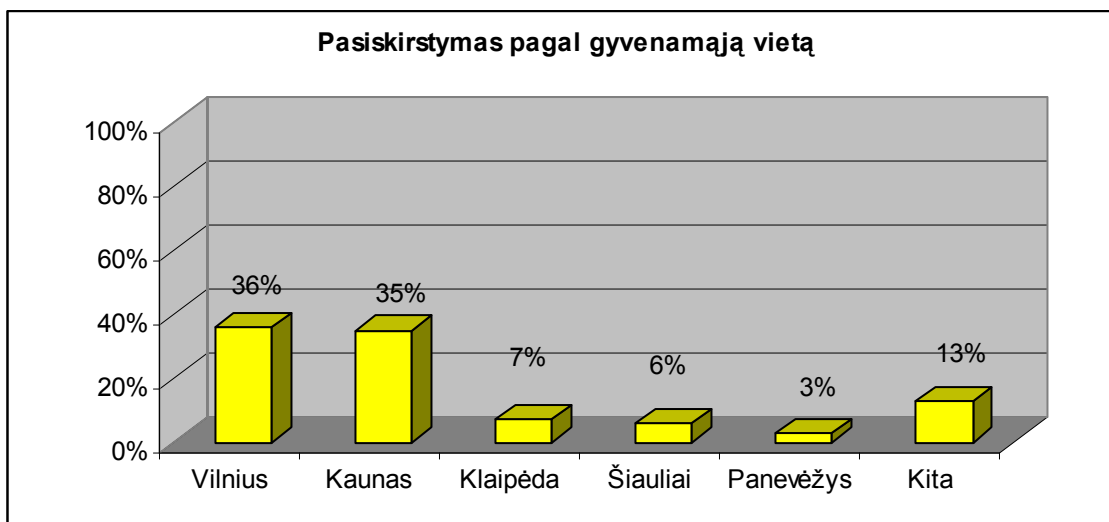
Atsakymai buvo gauti iš 35 respondentų. Anketa sudaro 31 klausimas, kurių paskutinis „Ar rekomenduotumėte darbą Europos Sąjungoje į užsienį norintiems išvykti lietuviams? Kodėl?“ buvo paliktas atviras, ir daugelis pasinaudojo galimybe išreikšti savo nuomonę dar išsamiau. Anketa suskirstyta į tris klausimų grupes: asmeninė informacija, konkursai į Europos Sąjungos institucijas ir darbas ir gyvenimas ES.

Didžiąją respondentų dalį sudarė moterys (29 anketos iš 35), kurių amžius svyruoja nuo 25 iki 35 metų (2 pav.). Tai visiškai natūralus intervalas, turint omenyje, kad tai yra amžius, kai baigus mokslus pradėdama siekti karjeros, mėginamos kelios galimybės ir ieškoma geriausios ir kai sėslumas dar nėra toks didelis, kad trukdytų laisvai judėti darbo rinkoje geografinė prasme. Sėslumas dažniausiai atsiranda sukūrus šeimą ir susilaukus vaikų, todėl nieko keista, kad daugiau nei pusę respondentų sudaro nesusituokę (21 iš 35) ir/ar vaikų neturintys (24 iš 35) asmenys.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

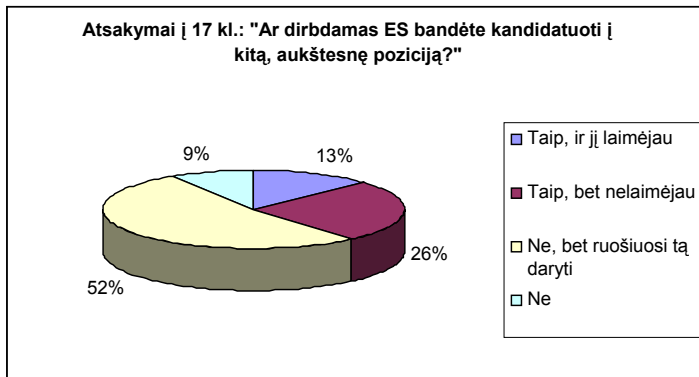
Nagrinėjant respondentų kilmę, paaiškėjo, kad dauguma buvo didžiųjų Lietuvos miestų – Vilniaus ir Kauno – gyventojai (žr. 3 pav.). Neabejotina, kad pagrindinė to priežastis yra didesnės informacijos apie konkursus prieinamumo galimybės. Atokiau nuo centrų gyvenantiems asmenims gauti informacijos, sudalyvauti rengiamuose kursuose ir pan. yra sudėtingiau.



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gimimo ir gyvenamąją vietą

Absoliučiai visi respondentai yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, ir tik 6 iš jų neturi magistro laipsnio. Aukštasis bakalaурinis išsilavinimas, kaip jau minėta, yra privalomas norint įsidarbinti į administratoriaus pozicijas, bet net 20 iš 35 respondento (atsakymas į 20 klausimą) dirba asistento pareigose, kurioms užtenka ir vidurinio išsilavinimo. Viena vertus, tai susiję su karjeros

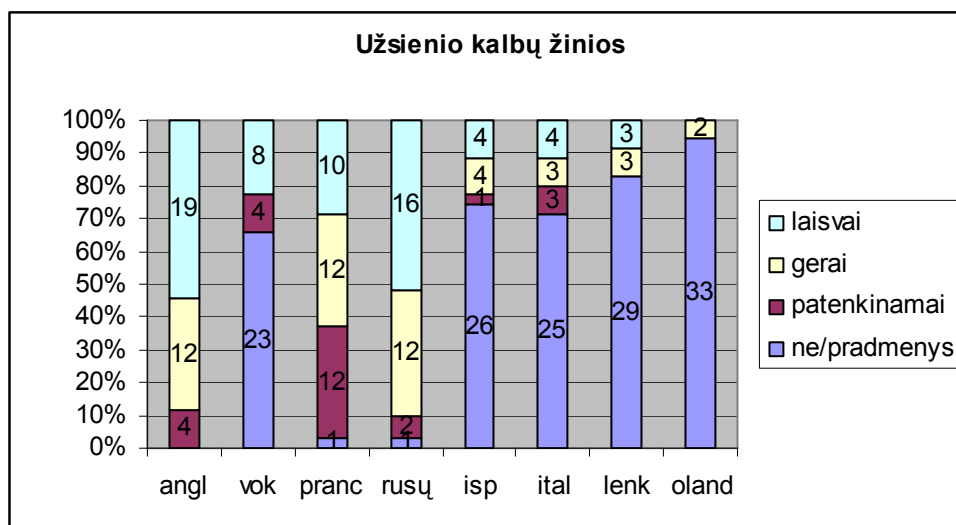
ambicijomis: išsilavinimas garantuoja galimybę kilti karjeros laiptais, pereiti iš asistentų į administratorius. Atsakinėdami į 17 klausimą „Ar dirbdamas ES bandėte kandidatuoti į kitą, aukštesnę, poziciją?“, daugiau negu pusė respondentų pažymėjo, kad ruošiasi tą daryti (4 pav.).



4 pav. Bandžiusių kandidatuoti į aukštesnę poziciją skaičius

Kita vertus, reikia turėti omenyje ir lietuviško aukštojo mokslo specifiką – lietuviai, palyginti su kitomis ES šalimis, tradiciškai gerokai dažniau įgyja aukštojo mokslo diplomą, o ne, pavyzdžiui, renkasi profesines studijas.

Su išsilavinimu tiesiogiai susijęs ir kalbų mokėjimas, kuris, šalia diplomo, yra esminis faktorius siekiant įsidarbinti ES institucijose. Visi respondentai nurodė gerai arba puikiai mokantys bent tris užsienio kalbas – 2 oficialias Europos Sąjungos kalbas ir būtinai rusų. Didelė dalis taip pat nurodė patenkinamai mokantys ketvirtą užsienio kalbą (žr. 5 pav.)



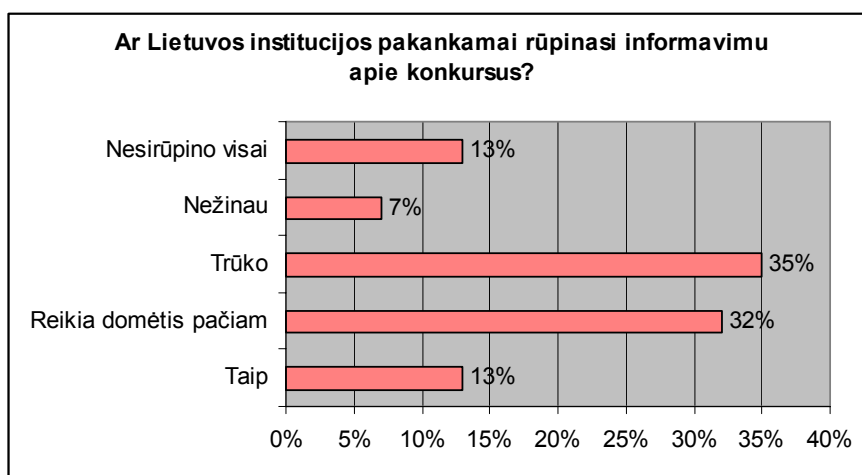
5 pav. Užsienio kalbų žinios

Tai, kad dauguma respondentų turi aukštąjį išsilavinimą, moka kelias užsienio kalbas, lemia tam tikrą jų padėtį visuomenėje ir finansines garantijas, kurią prieš išvykdami į Briuselį ar Liuksemburgą jie jau turėjo. Todėl visiškai nekeista, kad net 19 respondentų pažymėjo, kad jų finansinė padėtis iki išvykimo buvo gera, 5 respondentai ją įvardijo kaip labai gerą, 9 – kaip patenkinamą ir tik du – kaip blogą. Vadinasi, sprendimas išvykti buvo labai gerai apgalvotas ir apsvarstytas: tai, kad darbą ES institucijose pasirinkęs žmogus ir savo šalyje uždirbdavo pakankamai, bet vis tiek išvyko, reiškia, kad tą nulėmė ir daugybė kitų priežasčių bei rodiklių. Kaip paaikškėjo iš atsakymo į 12 klausimą, labiausiai išvykimą įtakoję veiksniai buvo trys:

1. Noras save išbandyti kitokioje aplinkoje (30 iš 35)
2. Naujos karjeros galimybės (27 iš 35)
3. Gerokai didesnis atlyginimas nei Lietuvoje (31 iš 35)

Taigi darbas Europos Sąjungoje pirmiausiai vertinamas kaip galimybė naujoje aplinkoje dirbti tai, kas iki tol nebuvo įmanoma ar bandyta už gerokai aukštesnį nei įprasta Lietuvoje atlyginimą (pradedančiojo asistento mėnesio atlyginimas yra apie 2 300 eurų, administratoriaus – apie 3 800 eurų).

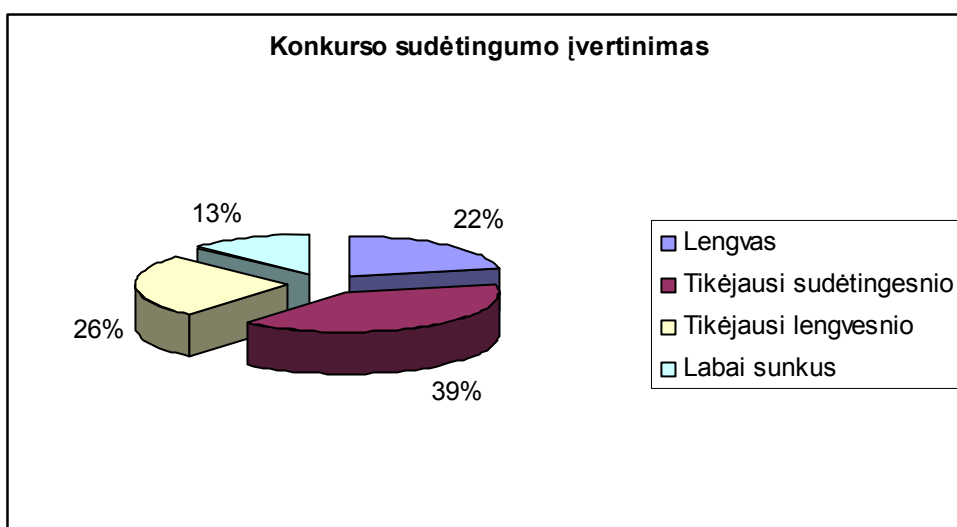
Antroje anketinės apklausos dalyje buvo užduoti su dalyvavimu konkursuose susiję klausimai. Apie galimybę įsidarbinti ES institucijose 15 respondentų sužinojo patys intensyviai ieškodami ir domėdamiesi, 12 pamatė skelbimus Lietuvos spaudoje, likusieji – iš ten jau dirbančių draugų ar artimųjų. Paklausti, ar atsakingos Lietuvos institucijos pakankamai rūpinasi piliečių informavimu apie galimybę įsidarbinti ES, didesnioji dalis atsakė, kad jiems tokios informacijos trūko (žr. 6 pav.), o teigiamai į šį klausimą atsakė tik keturi respondentai.



6 pav. Atsakymas į klausimą, ar Lietuvos institucijos pakankamai rūpinasi informavimu apie konkursus

Kadangi didesnė respondentų dalis yra asmenys, jau turintys mažesnės ar didesnės darbo patirties, jie gali palyginti visus konkursus, kuriuose dalyvavo gyvendami Lietuvoje su konkursu, kurį perėjo siekdami įsidarbinti. Nepaisant to, net 11 asmenų pareiškė neturį nuomonės, kitų penkiolikos nuomone, konkursai į ES pasirodė gerokai objektyvesni, tam tikra prasme netgi nuasmeninti, t.y. į darbą niekas nepriims, nes asmuo kažką pažįsta, kad jį kas nors rekomendavo ir pan. – visi dalyvauja lygiomis ir vienodomis teisėmis.

Paprašius įvertinti konkurso sudėtingumą, nuomonės išsiskyrė (žr. 7 pav.). Tai, matyt, natūralu ir priklauso nuo srities, kurioje asmuo dirbo anksčiau ir kiek ta sritis buvo susijusi su Europos Sąjungos reikalais. Jei ji tolima, reikia, kaip jau aptarta šiame darbe, įdėti tikrai daug pastangų, norint sėkmingai įveikti visus etapus.

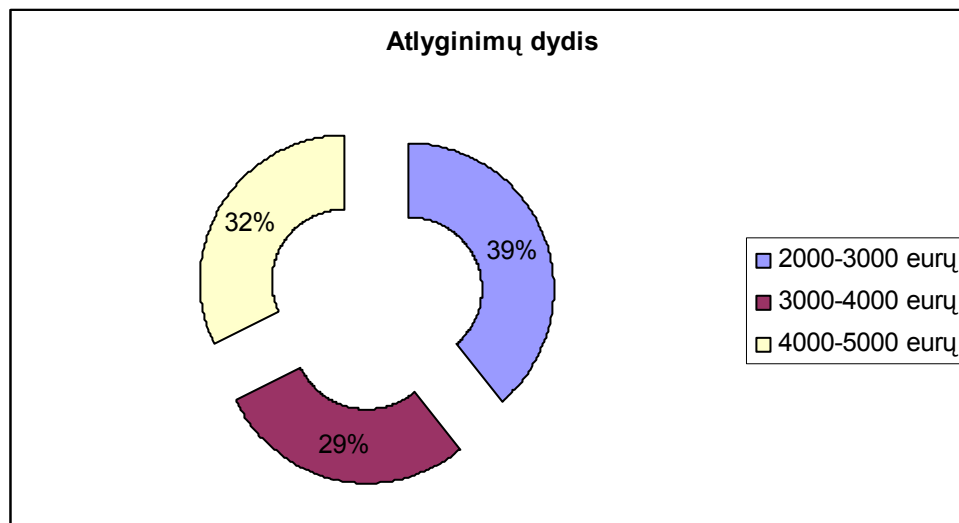


7 pav. Atsakymas į klausimą, kiek sudėtingas pasirodė konkursas įsidarbinti ES institucijoje

Trečioji anketinės apklausos dalis pavadinta „Darbas ir gyvenimas ES“, ir joje siekta išsiaiškinti, kokiomis sąlygomis dirba lietuviai pareigūnai ir ar jie yra savo darbu patenkinti. Daugiau negu pusė respondentų Europos Sąjungoje dirba nuo vienerių iki dvejų metų (20 iš 35), 8 – tarp dvejų ir trejų metų, po 3 dirba atitinkamai iki vienerių metų arba 3-4 metus, vienas respondentas dirba ilgiau negu ketverius metus (konkursai įsidarbinti į ES išimtiniais atvejais gali būti skelbiami ir asmenims, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiais). Palyginti nedidelis čia išdirbtas laikas lemia ir tai, kad paklausti apie tai, dabartiniame darbe save visiškai realizuoja (22 anketos klausimas), nuomonės pasidalijo maždaug per pusę: „taip“ atsakė 8 respondentai, atsakymą „daugiau taip nei ne“ pasirinko 11, „daugiau ne nei taip“ – 13, ir trys atsakė neigiamai. Kaip jau minėta, pačioje pradžioje pareigūnai nelabai gali rinktis, kurioje srityje dirba (jie tiesiog gauna darbo pasiūlymą ir

pagal nerašytą taisyklę privalo joje atidirbti apie porą metų, kad įrodytų savo tinkamumą, patikimumą ir gautų rekomendacijas, leidžiančias ieškoti darbo jau tikrai patinkančioje srityje).

Su išdirbtu laiku ES institucijose tiesiogiai siejasi ir atlyginimo dydis, kuris, kaip jau keletą kartų minėta šiame darbe, didėja labai konkrečiais dydžiais kas dveji metai. Dėl šios priežasties apklaustų respondentų atlyginimai svyruoja tarp 2000-3000 eurų (39 proc. respondentų) ir 3000-4000 eurų (29 procentai respondentų), truputį mažiau nei trečdalis respondentų uždirba 4000-5000 eurų (žr. 8 pav.).



8 pav. Dabartinės respondentų mėnesio pajamos eurais

Anketoje absoliuti dauguma respondentų paminėjo, kad pradėję dirbti ES prie pasikeitusios darbo aplinkos prisitaikė lengvai ir greitai (27 respondentai), tik septyniems prirėkė laiko ir pradžioje buvo nelengva. Iš dalies tai susiję su tuo, kad lietuviai pareigūnai nesijaučia visiškai atitrūkę nuo gimtosios šalies: daugelis savo darbo vietoje dirba su keliais lietuviais (30 respondentai), jie palaiko ryšius su lietuvių bendruomene (reguliariai bendrauja 15 respondentų, 11 – kartais susitinka, 9 – susiduria atsitiktinai). Dėl šios priežasties paklausti, ar planuoja grįžti į Lietuvą, 17 atsakė, kad kol kas apie tai net negalvoja, 14 teigė, kad to nedarys bent jau artimiausioje ateityje. Vadinasi, šį darbą jie laiko prasmingu, tiki jo naudingumu, nori siekti karjeros ir yra patenkinti teikiamomis socialinėmis garantijomis.

Kad tai yra tiesa, patvirtina ir paskutinis, 31 klausimas, kuriame paprašyti atsakyti, ar rekomenduotų darbą ES institucijose į užsienį norinčiam išvykti dirbti lietuviui, absoliučiai visi respondentai atsakė teigiamai. Kadangi šis klausimas buvo paliktas atviras, t. y. paprašyta pakomentuoti savo atsakymą, dauguma paminėjo tokias pagrindines rekomendacijas dirbti ES institucijose priežastis:

- darbas gerai apmokamas;
- puikios socialinės garantijos ir darbo sąlygos bei darbinė aplinka;
- galimybė nemokamai mokytis kalbų, dalyvauti įvairuose mokymuose;
- darbas tarptautinėje aplinkoje padeda pažinti ne tik kaimynus, bet ir save.

Be to, respondentai paminėjo, kad labai plečia akiratį atsiradusios didesnės galimybės keliauti (vien dėl tokių aplinkybių, kad iš Belgijos į kitas Europos šalis atstumai daug mažesni nei iš Lietuvos, ir kelionių kainos daug mažesnės). Daugelis taip pat pridėjo, kad darbas yra įdomus ir tuo, kad nors dirbama vienoje institucijoje, darbas susijęs ir su visomis kitomis ES institucijomis, su kitais skyriais ir pan. Karjeros galimybės, respondentų teigimu, taip pat didesnės nei Lietuvos viešajame sektoriuje, be to, labai motyvuojanti pati darbo aplinka: santykiai su kolegomis geri, darbe nėra tiek daug streso kaip „įprasta“ Lietuvoje, todėl darbą galima atlikti greičiau ir kokybiškiau. Taigi apibendrinant galima pasakyti, kad darbą Europos Sąjungos institucijose respondentai laiko ypač naudinga visomis prasmėmis patirtimi.

IŠVADOS

1. Išanalizavus konkursų organizavimo ir reglamentavimo raidą Europos Sąjungoje, paaiškėjo, kad iš pradžių konkursai buvo vykdomi be jokių vieningų kriterijų ir remiantis lobizmu. Ilgainiui kiekviena institucija apsibrėžė savo konkursų organizavimo mechanizmą, kuris tapo labiau reglamentuotas, bet kartu dar sudėtingesnis konkursantui, nes skirtingos institucijos taikė nevienodas taisykles. Siekiant konkursus padaryti sąžiningus, vienalyčius ir maksimaliai struktūriškai paprastus, jų rengimas, organizavimas ir priežiūra 2002 m. buvo perduoti vienai institucijai – Europos Personalo atrankos biurui (EPSO), kuris su institucijomis suderina kandidatams taikomus reikalavimus ir „Oficialiajame leidinyje“ išleidžia skelbimą, tampa teisiškai įpareigojančiu dokumentu.

2. Išnagrinėjus darbo skelbimo struktūrą, paaiškėjo, kad atvirą konkursą, nepriklausomai nuo to, į kokią pareigybę pretenduojama (išskyrus pačios aukščiausios kategorijos postus), sudaro keturi etapai – pirminės atrankos testai, rašytinis testas, interviu ir rezervo sąrašas, – kurie visi kartu užtrunka apie vienerius metus. Be to, patekimas į rezervo sąrašą savaime negarantuoja darbo vietos, todėl kandidatui rekomenduojama užsiimti lobistine veikla. Reikalavimų kandidatams analizė atskleidė, jog, be specifinei sričiai būtinų žinių, kurias būtina įrodyti išsilavinimą apibrėžiančiais dokumentais, lygiai taip pat svarbios ir asmeninės savybės – gebėjimas dirbti multikultūrinėje aplinkoje, atsparumas stresui, lankstumas, motyvacija, mokėjimas greitai spręsti iškilusias problemas. Šios asmeninės savybės lemia, ar kandidatui pasiseka įveikti atrankos testus, jos atsiskleidžia egzamino raštu metu, o per interviu po lygiai laiko skirdama specialybiniais ir asmenybiniais klausimams atrankos komisija galutinai apsisprendžia dėl kandidato tinkamumo dirbti.

3. Atliktas tyrimas ir šaltinių analizė leidžia teigti, kad buvimas Sąjungos pareigūnu, t. y. darbas vienoje iš Europos Sąjungos institucijų, reiškia unikalią ir visapusišką patirtį. Itin įvairios veiklos galimybės, aiškiai apibrėžta karjeros sistema, reguliariai kylantis ir motyvuojantis atlyginimas, papildomos socialinės garantijos ne tik pareigūnui, bet ir visai jo šeimai lemia tai, kad Europos Sąjungos šalyse organizuojami konkursai yra itin populiarūs. Moksliniame darbe atliktos lietuvių pareigūnų anketinės apklausos rezultatai parodė, kad absoliučiai visi respondentai tokią darbo patirtį rekomenduotų ir kitiems. Nors Europos Sąjungos tarnautojas yra nepriklausomas nuo nacionalinės valdžios sprendimų, valstybė turėtų būti suinteresuota maksimaliu įmanomu lietuvių pareigūnų skaičiumi, nes jis aiškiai parodo šalies potencialą ir galimybes. Be to, svarbi Europos

Sjungos politikos dalis yra lobistinė veikla, tad lietuviai pareigūnai neabejotinai yra svarbūs siekiant, kad Lietuva maksimaliai išnaudotų savo galimybes būti matoma ir išgirsta ir kad jos interesams būtų maksimaliai atstovaujama. Be to, šiuo metu šalis turi puikią galimybę pasinaudoti suderėtais 7 procentais pereinamajam laikotarpiui nuo 2004 iki 2010 metų, per kuriuos didesnė dalis organizuojamų konkursų yra rengiami būtent naujosioms narėms, tad būtina suintensyvinti atsakingų Lietuvos institucijų – Užsienio reikalų ministerijos, Vidaus reikalų ministerijos, Lietuvos Viešojo administravimo instituto – su įsidarbinimu ES institucijose susijusią veiklą.

REKOMENDACIJOS

1. Atsakingos Lietuvos institucijos – Lietuvos Užsienio reikalų ministerija, Lietuvos Vidaus reikalų ministerija bei Lietuvos Viešojo administravimo institutas – turėtų pateikti informaciją apie galimybę įsidarbinti Europos Sąjungos institucijose įvairesniais būdais, pavyzdžiui, rengiant užsakomuosius straipsnius, publikuojant edukacinius skelbimus. Tai leistų išplėsti susipažinusių su karjeros galimybėmis Europos Sąjungos institucijose ratą, nes specializuotose svetainėse esanti informacija prieinama tik tiems asmenims, kurie patys domisi konkursais ir žino, kur ieškoti. Dėl šios priežasties daugelis potencialių kandidatų lieka neinformuoti.

2. Lietuvos institucijoms būtina atsižvelgti, įvertinti ir perimti kitose Europos Sąjungos šalyse, ypač Jungtinėje Karalystėje, pasiteisinusią pagalbą besirengiantiems dalyvauti konkurse patirtį, pavyzdžiui, suteikti galimybę atlikti praktiką Užsienio reikalų ar Vidaus reikalų ministerijų padaliniuose, glaudžiai susijusiuose su Europos Sąjunga, ir tokiu būdu įgyti ir teorinių, ir praktinių žinių apie Europos Sąjungą, jos vykdomą politiką ir veiklos galimybes.

3. Trūksta informacijos ir pagalbos dalyvavimo konkurse metu: įvadinių kursų, kuriuos rengia LIVADIS, neužtenka, kadangi jie tik supažindina su bendra konkurso tvarka, o dalyviams itin reikalinga pagalba ir patarimai visų konkurso etapų metu. Labai padėtų ir leidinys, kuriame būtų sudėta svarbiausia, bet kartu ir pakankamai išsami informacija apie dalyvavimą konkurse, patarimai, kaip sėkmingai įveikti atskirus jo etapus, kokios strategijos laikytis ir pan. Leidinys būtų labai naudingas visiems dalyvaujantiems konkurse, nes visa reikalinga informacija būtų prieinama vienoje vietoje. Įvertinus užsienio šalių patirtį, jis būtų patogiausias ir lengviausiai papildomas bei atnaujinamas, jei būtų rengiamas elektroniniu formatu.

4. Būtina kryptingiau orientuotis į universitetuose studijuojančių asmenų, kurie yra potencialiausi darbuotojai, tikslinę grupę – rengti pristatymus mokslo įstaigose, supažindinti su galimybėmis ir pan.

5. Atsakingų institucijų, pirmiausiai LIVADŽIO, pagalba pirminės atrankos etapus įveikusiems ar net ir konkursą laimėjusiems kandidatams, nors ir yra deklaruojama jų tinklalapyje, iš esmės neegzistuoja, o galėtų būti labai didele parama. Tai ypač svarbu tuo atveju, kai kandidatas laimėjęs konkursą patenka į rezervo sąrašą ir jam reikia užsiimti lobistine veikla. Institucijos pagalba ar bent jau patarimai ir rekomendacijos susiorientuojant, kur, į ES kokią instituciją ar agentūrą tiksliai kandidatas turėtų ir galėtų kreiptis su savo gyvenimo aprašymu, reikšmingai sustiprintų kandidato galimybes.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Decision of the European Parliament, the Council, the Commission, the Court of Justice, the Court of Auditors, the Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Ombudsman of 25 July 2002 establishing a European Communities Personnel Selection Office. Official Journal, L197, Volume 45, 25th July, 2002// <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=274525:cs&lang=en&list=274525:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>; Prisijungimo laikas: 2006 11 19
2. Notice of open competitions EPSO/AD/25-29/05 to constitute a reserve pool of administrators (AD5). Official Journal, 2005/C 178 A/01 20th July, 2005// http://eur-lex.europa.eu/Result.do?aaaa=2005&mm=07&jj=20&type=c&nnn=178&pppp=&RechType=RECH_reference_pub&Submit=Search; Prisijungimo laikas: 2006 08 15
3. Notice of open competitions EPSO/AD/48-49/06 to constitute a reserve of heads of Unit (A9) with Czech and Lithuanian citizenship. Official Journal 2006/C 156 A/01 Volume 49, 5th July, 2006; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/ca156/ca15620060705en00030015.pdf>; Prisijungimo laikas: 2006 11 17
4. Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 259/68 of the Council of 29 February 1968 laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Communities and instituting special measures temporarily applicable to officials of the Commission, Official Journal L 56, 4th March, 1968// http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V2&T2=1968&T3=259&RechType=RECH_nature1&Submit=Search; Prisijungimo laikas: 2006 11 19
5. Aleksiejūnas Nerijus ir kt. Kaip pasirengti konkursams į Europos Sąjungos institucijas: bendrųjų žinių testai. Europos integracijos studijų centras, Lietuvos viešojo administravimo institutas, Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, Vilnius: Eugrimas, 2005
6. Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. Vilnius: Eugrimas, 2006

7. Coombes D. Politics and Bureaucracy in the European Community. London: Allen & Unwin, 1970
8. Conrad Y. Jean Monnet et les Debuts de la Fonction Publique Europeenne: La Haute Autorite de la CECA (1952-1953). Louvain-la-neuve: CIACO et GEHEC, 1989
9. Dubouis L. L'Évolution de la Fonction Publique Communautaire Concorde-t-elle avec celle des Communautés Européennes? Paris: Pedone, 1984
10. Depondt Jos. 250 pasirenkamųjų atsakymų į klausimus apie Europą ir Europos politiką, Vilnius : Eugrimas, 2003
11. Europos Sąjungos oficialusis leidinys. Europos Sąjungos leidinių biuras// http://publications.europa.eu/general/oj_lt.html#2; Prisijungimo laikas: 2006 11 10
12. EPSO online application// https://europa.eu/epso/application/login/index.cfm?fuseaction=data_protection&langue=EN; Prisijungimo laikas: 2006 10 05
13. Guide for applicants, ESPO 2006// http://europa.eu/epso/on-line-applications/pdf/guide-1242-171104_en.doc; Prisijungimo laikas: 2006 11 23
14. Hix S. The Political System of the European Union. Houndmills: Macmillan Distribution Ltd, 1999
15. How to pass the interview - supplement to a candidate's guide. Faststream and Interchange Policy Team, The Cabinet Office, p. 3// http://www.eu-careers-gateway.gov.uk/publications/pdf/interview_guidance_v3.pdf; Prisijungimo laikas: 2006 11 22.
16. How to pass the written tests - supplement to a candidate's guide. Faststream and Interchange Policy Team, London, 2006// <http://www.eu-careers-gateway.gov.uk/publications/pdf/WrittenTestguidanceV2.pdf>; Prisijungimo laikas: 2006 11 11

17. Kaip pasirengti konkursams į Europos Sąjungos institucijas: teksto ir matematinio supratimo testai. 1 knyga. Europos integracijos studijų centras, Lietuvos viešojo administravimo institutas, Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, Vilnius : Eugrimas, 2006
18. Key facts and figures about Europe and Europeans. European Commission, May, 2005, P. http://ec.europa.eu/publications/booklets/eu_glance/51/lt.doc; Prisijungimo laikas: 2006 11 19.
19. Kaip rengtis rašytiniam testui. Lietuvos viešojo administravimo institutas// http://www.es-isdarbinimas.lt/index.php?content_id=121&item=206&menu_id=&detail=true; Prisijungimo laikas: 2006 11 21
20. Lietuviai ES institucijose. Lietuvių patirtis. LIVADIS, 2005 m.// http://www.es-isdarbinimas.lt/index.php?content_id=130&item=282&menu_id=&detail=true; Prisijungimo laikas: 2006 11 22.
21. New series of open competitions for posts in the EU Institutions marks great success. European Commission. Press Release, Brussels, 14th October, 2005// <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=EPSO/05/06&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>
22. Overview of Staff Reform. Commission, 2004// http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm#5; Prisijungimo laikas: 2006 11 20
23. Penaud J. La Fonction Publique Des Communautés Européennes. Paris: Documentation Française, 1989. Vol. 617
24. Penaud J. La Fonction Publique Des Communautés Européennes. Paris: Documentation Française, 1993. Vol. 713
25. Registracija konkursui. Lietuvos viešojo administravimo institutas// http://www.es-isdarbinimas.lt/index.php?content_id=120&item=199&menu_id=&detail=true; Prisijungimo laikas: 2006 07 12

26. Staff regulations of Officials of European Communities. Conditions of employment of other servants of European Communities, 1st May, 2004// http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/statut/tocen100.pdf; Prisijungimo laikas: 2006 11 19
27. Stevens A. And Stevens H. Brussels bureaucrats? The Administration of the European Union. Houndmills: Palgrave, 2001.
28. The preselection tests – supplement to a candidate’s guide. Faststream and Interchange Policy Team, London, 2006// http://www.eu-careers-gateway.gov.uk/publications/pdf/Pre_Selection_Test_Guidance_Notes_2006.pdf; Prisijungimo laikas: 2006 07 01
29. Vitkus G. Europos Sąjunga. Enciklopedinis žinynas. Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 231
30. Zito U. Recruiting and Training of Civil Servants in the EC. Vienna: Orac, 1992. P. 70.
31. 2006 metų kainoraštis. Europos Sąjungos leidinių biuras// <http://publications.europa.eu/shared/docs/opoce/2006lt.pdf>; Prisijungimo laikas: 2006 10 09

SANTRAUKA

Konkursai įsidarbinti Europos Sąjungos institucijose ir Lietuvos piliečių galimybės juose

Galimybė įsidarbinti Europos Sąjungos institucijose domisi daugelis valstybių narių piliečių. Toks darbas suteikia ypatingą patirtį unikaliaje organizacinėje struktūroje, garantuoja ypač įvairias veiklos galimybes, suteikia visas įmanomas socialines garantijas ir motyvuojantį atlyginimą. Pagrindinis būdas tapti Europos Sąjungos pareigūnu yra laimėti atvirą konkursą, kurį paskelbia visų institucijų konkursus organizuojantis Europos Personalo atrankos biuras – EPSO. Nuo 2004 m. gegužės 1 d. tokiuose konkursuose gali dalyvauti ir Lietuvos piliečiai.

Magistro baigiamajame darbe "Konkursai įsidarbinti Europos Sąjungos institucijose ir Lietuvos piliečių galimybės juose" siekta išnagrinėti, kodėl ES institucijose dirba palyginti mažas lietuvių skaičius ir išsiaiškinti, kiek tai yra susiję su atsakingų Lietuvos institucijų veikla. Taip pat norėta išanalizuoti konkursų organizavimo ir reglamentavimo raidą Europos Sąjungoje, išnagrinėti darbo skelbimo struktūrą, reikalavimus kandidatams ir konkurso etapus bei apibūdinti darbą Europos Sąjungos institucijose, atkreipiant dėmesį į ES pareigūno tarnybos ypatumus. Apibendrinant išnagrinėjus konkursų įsidarbinti Europos Sąjungos institucijose organizavimą ir atlikus anketinę ES institucijose jau dirbančių Lietuvos piliečių apklausą siekta parodyti jų galimybes sėkmingai dalyvauti konkursuose bei pateikti rekomendacijas, kokių papildomų priemonių šioje srityje turėtų imtis Lietuvos institucijos.

Šiame darbe vartojamos tokios pagrindinės sąvokos:

- **atviras konkursas**, t. y. konkursas, kuris yra skelbiamas viešai, yra atviras visiems keliamus reikalavimus atitinkantiems asmenims ir kurio atranka užsiima Europos Personalo atrankos biuras.
- **Bendrijų pareigūnas** – tai bet koks asmuo, kuris, kaip numatyta Europos Sąjungos „Tarnybos nuostatuose“, į įsteigtą vienos iš Bendrijų institucijų pareigybę paskiriamas tos institucijos paskyrimų tarnybos dokumentu.

Šiame darbe vartojami raktiniai žodžiai: atviras konkursas, Tarnybos nuostatai, vartotojo profilis, konkurso skelbimas, Bendrijos pareigūnas.

Lietuvai iki 2010 metų yra nustatytas pereinamasis laikotarpis, per kurį didesnė dalis organizuojamų konkursų yra rengiami būtent naujosioms narėms, todėl būtina pasiekti, kad per šį laikotarpį kuo didesnis lietuvių skaičius bent jau išbandytų savo galimybes įsidarbinti ES.

SUMMARY

Competitions to get a job in the institutions of the European Union and opportunities of Lithuanian citizens

Possibility to work in EU institutions is an interest of many citizens of the Member states. Such a job gives a special experience in an unique organizational structure, guarantees extremely wide area of activities, provides with all possible social benefits and motivating salary. The main way how to become a EU official is to win an open competition which is organized by EPSO – European Personnel Selection Office – which is responsible for the competitions of all institutions. The citizens of Lithuania has also got this opportunity since 1st of May in 2004.

The aim with the master work „Competitions in order to get a job in the institutions of the European Union assessing Lithuanians‘ potential“ was to scrutinize why a considerably small number of Lithuanians is working in EU institutions and to find out how it is combined with the activities of the responsible Lithuanian institutions. The aim was also to provide an overview of the development of competitions‘ organization and reglamentation in the EU, to evaluate the structure of the Notice of competition, requirements for the candidates, the stages of competitions and to characterize the work in the EU paying attention to the work specifics of the EU official. Having the knowledge how the competitions are organized and having the results of the questionnaire of the Lithuanians who already work for EU institutions it was possible to evaluate their opportunities to participate successfully in the competitions and to propose recommendations what additional measures Lithuanian institutions could take in this area.

The definitions of the main terms used in the work:

- **Open competition** is the competition which is announced publicly, which is open for all the candidates who meet the essential requirements and which is organized by EPSO.
- **Official of the European Communities** means any person who has been appointed, as provided for in the Staff regulations, to an established post on a staff of one of the institution of the European Communities by an instrument issued by the Appointing authority of that institution.

The main key words of the master work are: open competition, Staff regulations, user profile, notice of competition, official of the European Communities.

Lithuania has a transitional period (until year 2010) during which the biggest part of the competitions are organized only for 10 new Member states, so everything possible must be done in

order to guarantee that as many Lithuanians as possible would try their chances to get a job in the EU institutions.

PRIEDAS

Indrė Šukaitytė, Mykolo Romerio universiteto Europos Sąjungos politikos ir administravimo magistrantūros studentė, rengia magistrinį darbą tema

„KONKURSAI ĮSIDARBINTI EUROPOS SĄJUNGOS INSTITUCIJOSE IR LIETUVOS PILIEČIŲ GALIMYBĖS JUOSE“

ir maloniai kviečia atsakyti į žemiau pateiktus anketinius klausimus. Jūsų atsakymai bus naudojami tik moksliniame darbe.

ANKETA

Pastaba: tinkantį atsakymą pabraukite (Underline) ar paryškinkite (Bold)

ASMENINĖ INFORMACIJA

1. Amžius (metais):

- (1) 20-25
- (2) 25-30
- (3) 30-35
- (4) 35-40
- (5) 45-50
- (6) 50-55
- (7) 55-60
- (8) 60 ir daugiau

2. Lytis:

- (1) Vyras
- (2) Moteris

3. Gimimo vieta (miestas, kaimas – įrašyti)

4. Šeiminė padėtis:

- (1) Vedęs/ištekėjusi
- (2) Nevedęs/netekėjusi
- (3) Išsiskyęs, -usi

5. Ar turite vaikų?

- (1) Neturiu
- (2) Taip, vieną
- (3) Taip, du
- (4) Taip, tris
- (5) Taip, keturis ir daugiau

6. Ar kai pradėjote dirbti ES, Jūsų vaikai atvyko su Jumis?

- (1) Ne, jie vis dar gyvena Lietuvoje

- (2) Taip, jie atvyko drauge
- (3) Vaikai atvyko vėliau, kai pats įsikūriau ir prisitaikiau prie pasikeitusių sąlygų

7. Jūsų išsilavinimas:

- (1) Vidurinis
- (2) Specialus vidurinis
- (3) Aukštesnysis
- (4) Aukštasis (bakalauras)
- (5) Aukštasis (magistras)
- (6) Aukštasis (daktaro laispsnis)

8. Užsienio kalbos

	Nemoku	Pradmenys	Patenkinamai	Gerai	Laisvai
Anglų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Vokiečių	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Prancūzų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ispanų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Italų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lenkų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Olandų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Danų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Rusų	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kita	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

9. Jūsų finansinė padėtis iki išvykimo:

- (1) Bloga
- (2) Patenkinama
- (3) Gera
- (4) Labai gera

KONKURSAI Į EUROPOS SĄJUNGOS INSTITUCIJAS

10. Iš kur sužinojote apie galimybę dirbti ES?

- (1) Specialiai tuo domėjaisi ir rinkau žinias
- (2) Iš ten jau dirbančių draugų ar artimųjų
- (3) Iš EPSO tinklalapio
- (4) Iš skelbimų Lietuvos spaudoje
- (5) Iš Užsienio reikalų ministerijos
- (6) Iš Lietuvos Viešojo administravimo instituto (www.es-isidarbinimas.lt)
- (7) Kita

11. Ar manote, kad atsakingos Lietuvos institucijos pakankamai rūpinasi piliečių informavimu apie galimybę įsidarbinti ES?

- (1) Taip
- (2) Manau, kad reikia domėtis pačiam, o ne laukti, kol valstybė tai padarys už tave
- (3) Man tokios informacijos trūko

- (4) Nežinau
- (5) Ne, nepastebėjau jokio rūpinimosi

12. Jūsų pasiryžimą išvykti iš Lietuvos nulėmę veiksniai:

	Taip	Nežinau	Ne
Noras save išbandyti kitokioje aplinkoje	(1)	(2)	(3)
Naujos karjeros galimybės	(1)	(2)	(3)
Gerokai didesnis atlyginimas nei Lietuvoje	(1)	(2)	(3)
Prasta Lietuvos politinė-ekonominė padėtis	(1)	(2)	(3)
Nepakankamas darbo užmokestis	(1)	(2)	(3)
Nesaugumo jausmas darbo vietoje	(1)	(2)	(3)
Prastos darbo sąlygos, nesudarytos sąlygos tobulėti	(1)	(2)	(3)
Jūsų profesijos paklausos nebuvimas	(1)	(2)	(3)
Netikėjimas, kad situacija Lietuvoje pasikeis į gera	(1)	(2)	(3)

13. Ar įsidarbinote sėkmingai laimėję konkursą?

- (1) Taip
- (2) Ne (kaip patekote?)

.....

.....

.....

(3) Ir taip, ir ne (kaip patekote?)

.....

.....

.....

14. Jei palygintumėte konkursus, kuriuose dalyvavote Lietuvoje, su konkursu kandidatuoju į poziciją Europos Sąjungoje:

- (1) Nematau jokių esminių skirtumų
- (2) ES konkursas pasirodė gerokai objektyvesnis
- (3) ES konkurse buvo ne mažiau biurokratinių stabdžių
- (4) Neturiu nuomonės

15. Konkursas Jums pasirodė:

- (1) Lengvas
- (2) Lengvas nebuvo, bet tikėjausi sudėtingesnio
- (3) Maniau, kad bus paprastesnis
- (4) Labai sunkus

16. Ar manote, kad Europos Sąjungos konkursai turėtų būti organizuojami gimtąja kiekvienos šalies narės piliečių kalba?

- (1) Taip
- (2) Ne
- (3) Nežinau

17. Ar dirbdamas ES bandėte kandidatuoti į kitą, aukštesnę, poziciją?

- (1) Taip, ir ją laimėjau
- (2) Taip, bet nelaimėjau

- (3) Ne, bet ruošiuosi tą daryti
- (4) Ne, ir neplanuoju

DARBAS IR GYVENIMAS ES

18. Kiek laiko jau dirbate ES institucijose?

- (1) Mažiau nei metus
- (2) 1-2 metus
- (3) 2-3 metus
- (4) 3-4 metus
- (5) Daugiau nei 4 metus

19. Ar dabar dirbate pagal specialybę?

- (1) Taip
- (2) Ne

20. Jūsų dabartinės pareigos ar užsiėmimas (įrašyti)

21. Kurioje institucijoje dirbate?

- (1) Komisijoje
- (2) Taryboje
- (3) Parlamente
- (4) Audito rūmuose
- (5) Teisingumo teisme
- (6) Kita

22. Ar jaučiate, kad dabartiniame darbe save visiškai realizuojate?

- (1) Taip, esu visiškai patenkintas
- (2) Daugiau taip nei ne
- (3) Daugiau ne nei taip
- (4) Ne

23. Jūsų dabartinės mėnesio pajamos (eurais):

- (1) Iki 2000
- (2) 2000-3000
- (3) 3000-4000
- (4) 4000-5000
- (5) 5000-6000
- (6) Daugiau kaip 6000

24. Dabartinė gyvenamoji vieta (įrašyti)

25. Kaip prisitaikėte prie pasikeitusios darbinės aplinkos?

- (1) Lengvai ir greitai
- (2) Lėtai, buvo nelengva, bet prisitaikiau
- (3) Taip ir nepripratau
- (4) Sunku pasakyti

26. Jūsų ryšiai su lietuvių bendruomene:

- (1) Reguliariai bendrauju
- (2) Kartais susitinku
- (3) Tik atsitiktiniai susitikimai
- (4) Jokių ryšių nepalaikau

27. Ar ilgitės Lietuvos?

- (1) Taip, nuolat
- (2) Taip, dažnai
- (3) Vis rečiau
- (4) Ne
- (5) Ne, ir niekad nesiilgėjau

28. Ar planuojate grįžti į Lietuvą?

- (1) Ne, kol kas apie tai net negalvoju
- (2) Bent jau ne artimiausioje ateityje
- (3) Taip, jei darbo ir gyvenimo sąlygos Lietuvoje pasikeis į gera
- (4) Taip, tikrai grįšiu
- (5) Nežinau

29. Jei gautumėte jums tenkinantį darbo pasiūlymą Lietuvoje, ar grįžtumėte?

- (1) Taip
- (2) Greičiau taip nei ne
- (3) Greičiau ne nei taip
- (4) Ne

30. Ar savo kasdiniame darbe dažnai bendraujate su kitais lietuviais?

- (1) Taip, dirbu su keliais lietuviais
- (2) Taip, ir tai kartais nusibosta
- (3) Ne taip dažnai kaip norėčiau
- (4) Ne

31. Ar rekomenduotumėte darbą Europos Sąjungoje į užsienį norintiems išvykti lietuviams? Kodėl?

(1) Taip

.....
.....
.....

(2) Ne

.....
.....
.....

AČIŪ!

Duomenys apie Jus liks konfidencialūs ir bus naudojami tik mokslinio darbo tyrimui:

Vardas, pavardė

El. Pašto adresas