

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
STRATEGINIO VALDYMO IR POLITIKOS FAKULTETO
POLITIKOS MOKSLŲ KATEDRA

AGNIETĖ TAUGINAITĖ
EUROPOS SAJUNGOS POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS

LIETUVOS IR JUNG TINĖS KARALYSTĖS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ
KARJERA

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
doc.dr. Vidmantas Adomonis

Vilnius, 2005

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. VALSTYBĖS TARNYBOS LIETUVOJE IR JUNGTTINĖJE KARALYSTĖJE RAIDA.....	5
1.1. Valstybės tarnybos raidos istorinė apžvalga.....	5
1.1.1. Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai 1918-1940 metais.....	5
1.1.2. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu.....	6
1.1.3. Lietuvos valstybės tarnybos kaita atkūrus nepriklausomybę.....	7
1.1.4. Šiuolaikinės valstybės tarnybos ištakos Jungtinėje Karalystėje.....	9
1.1.5. Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos modernizavimo laikotarpis.....	10
1.2. Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos modeliai.....	12
1.3. Valstybės tarnautojo samprata.....	14
1.4. Karjeros sąvoka valstybės tarnyboje.....	19
2. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE IR JUNGTTINĖJE KARALYSTĖJE.....	25
2.1. Priėmimo į valstybės tarnybą reikalavimai.....	25
2.2. Atskirų rūšių valstybės tarnautojų priėmimo į valstybės tarnybą ypatumai.....	29
2.3. Stojimo į valstybės tarnybą būdai.....	35
3. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJERA.....	41
3.1. Lietuvos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimas kaip karjerą skatinantis veiksnys.....	41
3.2. Valstybės tarnautojų paaukštinimas pareigose.....	44
3.3. Tarnautojų perkėlimas į kitas pareigas valstybės tarnyboje.....	47
3.4. Valstybės tarnautojų mokymas.....	49
4. JUNGTTINĖS KARALYSTĖS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJERA.....	55
4.1. Paskyrimas į kitas pareigas valstybės tarnyboje.....	55
4.2. Valstybės tarnautojų paaukštinimas pareigose.....	57
4.3. „Pagreitintos spartos kilimo“ programa.....	59
5. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJEROS GALIMYBIŲ ĮVERTINIMAS.....	63
IŠVADOS.....	76
REKOMENDACIJOS.....	78
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	80
SANTRAUKA.....	85
SUMMARY.....	87
PRIEDAI.....	89

ĮVADAS

Temos aktualumas. Apie valstybės valdymo kokybę žmonės dažniausiai sprendžia pagal tai, kaip veiksmingai jie aptarnaujami valstybės institucijose ir kaip racionaliai ten yra tvarkomi jų reikalai. Visuomenės požiūriui į valstybės tarnybą didelę įtaką daro Lietuvos narystė Europos Sąjungoje, iškeldama naujus reikalavimus valstybės tarnautojams. Pastebima tendencija kuo greičiau turėti reaguojančią ir pokyčius profesionalią ir pigiau kainuojančią administraciją. Lietuvoje vykdoma valstybės tarnybos reforma, kurios tikslas – modernizuoti žmonių išteklių valdymą pagal Europos Sąjungos valstybėse suformuotas normas ir tradicijas. Viešojo administravimo sektoriaus plėtros iki 2010 m. strategijoje nustatytos ilgalaikės viešojo administravimo plėtros kryptys, kurioms įgyvendinti priimtas 2005-2006 m. priemonių planas. Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas iš esmės yra sukurtas, tačiau svarbiausias uždavinys yra teisės aktų įgyvendinimas. Esami ekonominiai bei techniniai sistemos rodikliai ir rezultatų įvertinimas yra akivaizdus, tačiau žmonių išteklių poreikių ir jų indėlio į sukurtą vertę identifikavimas tebėra probleminis. Tuo grindžiamas vienas iš svarbiausių Valstybės tarnybos departamento veiklos prioritetų – valstybės tarnybos administracinių gebėjimų stiprinimas ir bendros valstybės tarnybos personalo valdymo sistemos sukūrimas.

Lietuvos valstybės tarnyba neturi ilgamečių, laiko patikrintų tradicijų, todėl jai reikia itin sparčiai nueiti sudėtingą persitvarkymo kelią. Reformuojama valstybės tarnyba, įtakojama eurointegracinių procesų, patirties semiasi iš labiausiai patyrusių ir šioje srityje pažengusių demokratiškesnių valstybių, tarp jų ir iš Jungtinės Karalystės.

Problema: Šiuolaikiniam viešajam administravimui būdingos reformos, pokyčiai ir inovacijos. Viena iš viešojo administravimo reformos sričių yra valstybės tarnautojų lavinimas bei šio proceso tobulinimas. Nors teisinė bazė Lietuvos valstybės tarnautojams sudaro palankias karjeros galimybes, tačiau nėra užtikrinamas jos įgyvendinimo mechanizmas. Viena iš didžiausių problemų šiuo metu yra kompetencijos stoka administravimo ir valdymo sričių klausimais, menki valstybės tarnautojų administraciniai gebėjimai. Netobulas valstybės tarnautojų veiklos vertinimo principas, kuris yra tiesiogiai susijęs su paaukštinimu pareigose, ir sisteminio mokymosi bei kvalifikacinio tobulinimosi galimybių neužtikrinimas komplikuoja valstybės tarnautojų karjeros galimybes.

Tyrimo objektas: valstybės tarnyba Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje.

Tyrimo dalykas: valstybės tarnautojo karjeros galimybės.

Šio **darbo tikslas** – išanalizuoti ir palyginti reformuojamos Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos tarnautojų karjeros dinamiką eurointegracijos kontekste.

Siekiant užsibrėžto tikslo, pagrindiniai šio **darbo uždaviniai** yra:

1. Apžvelgti Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos istorinę raidą.
2. Išnagrinėti Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias valstybės tarnautojo karjeros galimybes.
3. Įvertinti reformuojamą Lietuvos valstybės tarnybą ir jos pokyčius valstybės tarnautojo karjeros aspektu.
4. Panagrinėti valstybės tarnautojų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo galimybes abiejose valstybėse.

Tyrimo metodai:

- Istorinis
- Analitinis
- Sisteminis
- Lyginamasis.

Pirmajame magistro darbo skyriuje apžvelgsime Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos raidą ir nustatysime valstybės tarnybos modelius. Išsiaiškinsime, kaip reglamentuojama valstybės tarnautojo samprata abiejose šalyse, atitinkamai apibrėšime karjeros sąvoką ir aptarsime jos svarbą valstybės tarnyboje.

Antrajame skyriuje apžvelgsime Lietuvos ir Jungtinės Karalystės priėmimo į valstybės tarnybą reikalavimus. Išskirsime atskirų rūšių valstybės tarnautojų priėmimo į valstybės tarnybą ypatumus bei aptarsime galimus stojimo į valstybės tarnybą būdus.

Trečiajame ir ketvirtajame skyriuose nagrinėsime atitinkamai Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojų karjeros perspektyvas: tarnybinės veiklos įvertinimą, paaukštinimą pareigose, tarnybinį kaitumą, mokymo programas, kvalifikacijos kėlimo ir kitus būdus.

Penktajame skyriuje įvertinsime Lietuvos valstybės tarnautojų karjeros galimybes. Išsiaiškinsime Lietuvos valstybės tarnybos reformų privalumus ir trūkumus. Palyginsime Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojų teorines ir praktines galimybes karjeros srityje.

1. VALSTYBĖS TARNYBOS LIETUVOJE IR JUNGTYNĖJE KARALYSTĖJE RAIDA

1.1. Valstybės tarnybos raidos istorinė apžvalga

Vienas iš seniausių valstybės tarnybos pavyzdžių yra Kinų biurokratija, kuri Tang'ų dinastijos metu (618-907 m.) vis mažiau pasitikėjo aristokratų rekomendacijomis ir labiau rėmėsi tarnautojų priėmimu į pareigas ar jų paaukštinimu pareigose, pagrįstu egzaminais raštu.¹ Kinų valstybės tarnybos modelis Europai tapo žinomas XVIII a. viduryje ir tikėtina, kad turėjo gana didelę įtaką kuriant valstybės tarnybos sistemas Europoje. Moderniosios valstybės tarnybos paplitimas yra sietinas su feodalizmo sunykimu ir nacionalinių autokratiškų valstybių vystymusi.

1.1.1. Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai 1918-1940 metais

Lietuvos valstybės tarnybos raida apima tris istorinius laikotarpius: 1) Tarpukario laikotarpį (1918-1940 m.); 2) Sovietmetį (1941-1990 m.); 3) Nepriklausomybės atkūrimo laikotarpį (nuo 1990 m.).

1918 m. Lietuvai paskelbus nepriklausomybę, joje dar kurį laiką liko galioti carinės Rusijos įstatymai, kurie neprieštaravo Lietuvos Konstitucijai ir nebuvo pakeisti naujais įstatymais.² Carinės Rusijos valstybės tarnybos teisinis reglamentavimas buvo pakankamai detalus ir aukšto lygio. Tuo metu visos svarbiausios valstybės tarnybos sritys buvo sureguliuotos teisės aktu: griežtai nustatyta tarnautojų hierarchija, priėmimo į tarnybą ir atleidimo iš jos tvarka, stojančių į tarnybą egzaminų tvarka, pareigybių suteikimo, perkėlimo iš vienos pareigybės į kitą tvarka, bei įtvirtintos griežto teisingumo laikymosi atestuojant tarnautojus ir tarnautojų atsakomybės nuostatos. Nemažai buvo ir tokių teisės aktų, kuriais siekta užkirsti kelią neteisėtiems tarnautojų veiksams, kaip korupcijai ir savivalei. Tačiau viešajame sektoriuje iš carinės Rusijos paveldėti įstatymai neatitiko Lietuvos Respublikos realiųjų, nes buvo sukurti absoliutinės monarchijos sąlygomis.³

Tarpukario Lietuvoje pradėjus kurti savo valstybės valdymo aparatą, kartu su rusiškos valstybės tarnybos patirtimi Lietuvos valstybės tarnybos raida perėmė ir neigiamą jos bruožų. Netolimos istorinės sąsajos su carine Rusija nulėmė, kad administraciniame aparate vyravo senoji carinėje Rusijoje mokslus baigusi valdininkija arba savamoksliai, kurie į darbą žiūrėjo labiau kaip į

¹ Civil Service: History. Wikipedia // <http://www.answers.com/topic/civil-service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11

² Žukauskas. E. 1918-1940 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai // Valstybės tarnybos aktualijos, 2004. Nr.1. P.28.

³ Smalskys V. Raipa A. Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos // Viešoji politika ir administravimas, 2003. Nr.6. P.74.

uždarbio šaltinį, o ne kaip į tarnavimą valstybei.⁴ Valstybės tarnybai tuo metu ypač trūko kompetencijos.

1918-1940 m. laikotarpiu Lietuvoje buvo priimti šie pagrindiniai reguliavę valstybės tarnybos santykius įstatymai: Įstatymas dėl valstybės tarnybos sutvarkymo, Įstatymas dėl valdininkų pareigų ėjimo atlyginimo, Valstybės tarnautojų atlyginimo įstatymas ir kt. Atskiros nuostatos, susijusios su valstybės tarnyba, buvo numatytos įstatymuose, reglamentavusiuose švietimo įstaigų veiklą. Rašytiniuose tarpukario šaltiniuose ir teisės aktuose nėra aiškios valstybės tarnybos sampratos. Ją galime išvelgti tik Valstybės tarnautojų atlyginimo įstatymo priede, kuriuo patvirtintos 20 valstybės tarnautojų kategorijų. Tuo metu valstybės tarnyba buvo suprantama plačiąja prasme bei apėmė visus tarnautojus, įėjusius į Valstybės tarnautojų atlyginimo įstatyme nustatytą hierarchinę piramidę (pagalbinis personalas, valstybinių švietimo, medicinos įstaigų darbuotojai bei tarnautojai). Tarpukario laikotarpiu stiprios valstybės tarnybos kūrimas nebuvo valstybės prioritetas. Teisiniam šios srities reguliavimui skirta nepakankamai dėmesio, tad liko nereguluoti klausimai dėl priėmimo į valstybės tarnybą ir atleidimo iš jos, tarnautojų paaukštinimo, jų teisių ir pareigų, atsakomybės, taip pat valstybės tarnybos valdymo. Tarpukario nepriklausoma Lietuva buvo jauna valstybė ir susidūrė su sunkumais, būdingais nedidelę valdymo patirtį turinčioms šalims, t. y. valdininkų kompetencijos ir išsimokslinimo stoka, teisinės sistemos nestabilumu.

1.1.2. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu

Lietuvai tapus SSRS dalimi, radikaliai buvo pertvarkytas ne tik iki tol egzistavęs valstybės tarnybos sektorius, bet ir pakeisti valstybės tarnybai keliami uždaviniai ir jos esmė. Daugumą iki tol dirbusių valstybės tarnautojų pakeitė naujajai valdžiai lojalūs žmonės, kurie privalėjo laikytis partinės linijos. Nors kai kurie iš sovietmečio deklaruotų bendrųjų valstybės tarnybos principų demokratinėse valstybėse ir dabar yra išlikę kaip pagrindiniai, tačiau tada jų turinys buvo gana stipriai iškreiptas. Visa tai Lietuvos valstybės tarnybai turėjo neigiamą įtaką, kuri pakeitė iki tol suformuotą valstybės tarnybos sampratą.

Sovietmečiu buvo taikyti tokie bendrieji valstybės tarnybos principai⁵ kaip tarnybos paklusimas liaudies ir socialistinės valstybės valiai bei atstovavimas jų interesams. Valstybės tarnautojai tuo metu privalėjo beatodairiškai vykdyti tuometinės valdžios nurodymus, nes kitu atveju jie būtų traktuojami kaip netinkami darbuotojai ir dėl to pašalinami iš užimamų pareigų. Tuo metu buvo dar taikomi šie valstybės tarnybos principai: demokratinis centralizmas, planingumas,

⁴ Juralevičienė J. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metas // Viešoji politika ir administravimas, 2005. Nr.11. P.58.

⁵ Žukauskas. E. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu // Valstybės tarnybos aktualijos, 2005. Nr.2. P.33.

nacionalinė lygybė, socialistinis teisėtumas bei valstybinė drausmė. Be šių bendrųjų principų kartais buvo minimi ir kiti principai: valstybės tarnybos prieinamumas visiems tarybiniais piliečiams, valstybės aparato darbuotojų ir darbo žmonių ryšys, valstybės aparato vadovaujančių darbuotojų kontrolė ir jų atskaitomybė valstybės valdžios organams, valstybės tarnautojų kaita ir socialinė lygybė.

Valstybės tarnyba sovietmečiu buvo suprantama siaurąja ir plačiąja prasme⁶. Siaurąja prasme valstybės tarnyba apėmė tik valstybės aparato darbuotojų veiklą, kurie užimdavo valstybės institucijose tam tikras pareigybes skyrimo, rinkimų ar kitų įstatymų nustatytais būdais. Pagal šį supratimą valstybės tarnautojais laikyti ir politikai. Tai rodo, kad tuo laikotarpiu nebuvo atskirtos politikos ir viešojo administravimo sritys, o valstybės aparatas buvo glaudžiai susijęs su atitinkama vieta partijos hierarchijoje užimančiomis įstaigomis ir funkcionavo pagal vieną partijos bei vyriausybės valdymo programą.

Valstybės tarnyba plačiąja prasme buvo laikomas visų tuometinių valstybės tarnautojų darbas vykdant jiems pavestas bei su užimamomis pareigomis susijusias funkcijas. Tuo laikotarpiu valstybės tarnautojais laikyti ne tik valstybės aparato darbuotojai, bet ir įmonių, įstaigų bei įvairių organizacijų darbuotojai (inžinieriai, konstruktoriai, ekonomistai, architektai, gydytojai, artistai ir kt.). Visi šie darbuotojai laikyti kaip dirbantys valstybinėje organizacijoje ir už atitinkamą atlyginimą vykdantys jiems pavestus valstybės uždavinius arba atliekantys kitą valstybės nustatytą visuomenei naudingą veiklą. Toks siaurosios ir plačiosios valstybės tarnybos prasmės supratimas sudaro prielaidas konstatuoti faktą, kad nors ši žmogaus socialinės veiklos rūšis ir egzistavo tarybinio laikotarpio, tačiau nei apie valstybės tarnybos institutą, nei apie profesionalius valstybės tarnautojus nebuvo išvis kalbama.

Galime teigti, kad sovietmečiu valstybės tarnybos net nesistengta teisiškai sureguliuoti. Tik 1987-1990 m. buvo priimti teisės aktai, kurie turėjo didesnę įtaką profesionaliai valstybės tarnybai sukurti. Šie teisės aktai reglamentavo tokius svarbius dalykus valstybės tarnybos srityje kaip atestaciją ir tarnautojų drausminę atsakomybę. Tuo metu prieita išvados, kad reikalingas įstatymas, kuris nustatytų valstybės tarnautojų statusą, nes iki tol jiems buvo taikyti vienodi darbo, atlyginimo, socialinio aprūpinimo bei teisinio reguliavimo principai, o jų kompetenciją nustatydavo įstaigos vadovybė.

1.1.3. Lietuvos valstybės tarnybos kaita atkūrus nepriklausomybę

Jau praėjo daugiau nei dešimt metų, kai Lietuva atkūrė nepriklausomybę ir iš autoritarinio režimo transformavosi į demokratiją. Dėl to buvo reformuota daugelis politinių ir

⁶Žukauskas. E. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu // Valstybės tarnybos aktualijos, 2005. Nr.2. P.34.

socialinių struktūrų, tarp jų ir valstybės tarnybos sektorius. Tačiau kaip teigia A. J. G. Verheijen, reforma iš pradžių buvo netinkamai suvokta ir vietoj to, kad būtų sukurtos modernios ir profesionalios viešojo administravimo sistemos, buvo performuojamos jau egzistuojančios sistemos.⁷ Tokiu būdu sukurtas viešojo administravimo sektorius netapo efektyvesniu ir neatitiko visuomenės poreikių. Tik Lietuvai ruošiantis tapti Europos Sąjungos nare pradėta iš esmės modernizuoti viešąjį administravimą.

Lietuvos valstybės tarnyba pradėta teisiškai reglamentuoti 1995 metais, kai buvo priimtas Valdininkų įstatymas. Įstatymas numatė valdininkų atestavimą, valstybės tarnybos valdymą bei valdininkų kvalifikacijos tobulinimą. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos nuostatas sukurti stabilią valstybės tarnybą, 1997 metais buvo pradėtas rengti Valstybės tarnybos įstatymas, kuris įsigaliojo 1999 metų liepos 30 d. ir nustatė trejų metų įstatymo įgyvendinimo laikotarpį. Šis įstatymas įvykdė perversmą valstybės tarnybos sektoriuje. To pasekoje buvo naujai suskirstytos valstybės tarnautojų pareigybės pagal lygius ir kategorijas, pakeisti pareigybių pavadinimai.

Tais pačiais metais įsigaliojo Viešojo administravimo įstatymas⁸, kurio pirminis tikslas yra būtinų teisinių prielaidų sudarymas, kad būtų galima įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatą⁹, jog visos valdžios įstaigos tarnauja žmonėms, taip pat skatinti viešojo administravimo institucijų administracinius gebėjimus bei didinti jų veiklos efektyvumą. Viešojo administravimo įstatymas apibrėžė Lietuvos Respublikos viešojo administravimo subjektus, jų veiklos principus ir nustatė administracinio reglamentavimo, viešųjų paslaugų teikimo administravimo bei institucijų vidaus administravimo pagrindus bei svarbiausias procedūras.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2001-2004 metų programoje įtvirtino nuostatas dėl valstybės tarnybos reformos tolesnės eigos ir pateikė tikslus, kuriuose numatyta optimizuoti žmogiškųjų išteklių valdymą ir sudaryti prielaidas profesionaliai valstybės tarnybai suformuoti. 2002 m. liepos 1 d. įsigaliojo nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija. Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatyme nustatyta valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo sistema susieja valstybės tarnautojo vykdomos veiklos produktyvumą ir jo kvalifikaciją su gaunamu darbo užmokesčiu. Taip pat ši sistema suteikia galimybę siekti karjeros, nes viena iš siūlomų skatinimo priemonių yra valstybės tarnautojų perkėlimas į aukštesnes pareigas. Valstybės tarnybos įstatyme nustatyta tokia vertinimo sistema, kuria siekiama sukurti sąlygas valstybės tarnautojų profesiniam tobulėjimui. Šis įstatymas ir jo lydymieji teisės aktai taip pat nustatė valstybės tarnautojų mokymosi privalomumą, mokymo rūšis, finansavimą ir bendruosius mokymo organizavimo principus. Pradėta

⁷ Verheijen A. J. G. *Public Administration in Post-Communist States* // ed. Peters B. G. & Pierre J. *Handbook of Public Administration*. – London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 2003. P.490.

⁸ Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas 1 str. // *Valstybės žinios*, 1999. Nr.60-1945.

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija 5 str.

kurti institucijų, dalyvaujančių mokant valstybės tarnautojus, sistema ir nustatytas valstybės tarnautojų mokymo kokybės priežiūros mechanizmas. Visos šios naujos nuostatos sudaro prielaidas sukurti efektyviai funkcionuojančią ir atitinkančią Europos Sąjungos keliamus reikalavimus valstybės tarnybą.

Viešojo valdymo ir administravimo reforma kelia naujus, šiuolaikiškus reikalavimus valstybės tarnybos personalui, turinčiam ją įgyvendinti ir tęsti efektyvią praktinę veiklą naujose valdymo struktūrose, kuriose kiekvieno tarnautojo funkcijos, atsakomybė, darbo stilius ir metodai turi atitikti demokratinius valdymo principus. Tačiau ne tik Lietuvoje viešojo administravimo sektorius buvo iš pagrindų reformuotas. Valstybės tarnybos sistema Jungtinėje Karalystėje taip pat buvo žymiai modifikuota nuo jos atsiradimo pradžios.

1.1.4. Šiuolaikinės valstybės tarnybos ištakos Jungtinėje Karalystėje

Kaip bebūtų ironiška, tačiau pirmoji europietiškoji valstybės tarnyba buvo pradėta plėtoti ne Europoje, bet greičiau angliškojoje kolonijinėje administracijoje Indijoje, vienoje Rytų Indijos kompanijoje.¹⁰ Tam, kad būtų galima užkirsti kelią korupcijai ir favoritizmui, perkėlimas į aukštesnes pareigose toje kompanijoje buvo paremtas egzaminavimu. 1854 m. ši sistema pradėta taikyti ir Jungtinėje Karalystėje.

Jungtinėje Karalystėje tik nuo XIX a. antros pusės pradėjo funkcionuoti nuolatinės profesionalios tarnybos institutas.¹¹ Nors ministerijos šioje šalyje atsirado palyginti anksti, antroje XVIII a. pusėje, tačiau karališkų patentų savininkai pirkdavo ir parduodavo pareigas kaip savo nuosavybę. Kai kurias funkcijas atlikdavo asmenys, kuriems tarnyba nebuvo pagrindinė veikla ir ją derindavo su kitomis pareigomis. Į valdininkus tuo metu buvo žiūrima kaip į asmeninius pagalbininkus, tarnaujančius Karūnoje¹², kurie gaudavo dalį pajamų už patentą. Valstybės tarnybos pareigos buvo suteikiamos patronažo tvarka, nebuvo jokios egzaminų ar konkursų sistemos, klestėjo nepotizmas.

Šiuolaikinės valstybės tarnybos pradžia Jungtinėje Karalystėje galima laikyti 1850-1870 m. Tuo laikotarpiu buvo vykdoma reforma, suformavusi nuolatinę profesionalią tarnybą. Šios reformos pagrindu buvo pranešimas Parlamente, kurį 1854 m. pristatė E. Trevelyan, žymus valdininkas, sukaupęs administracinio darbo patirtį Indijoje, ir S. Northcote, bendruomenių rūmų narys, tuo metų ėjęs ministro pirmininko pareigas. Northcote'o – Treveliano reformos esmė – atvira

¹⁰ Civil Service: History. Wikipedia // <http://www.answers.com/topic/civil-service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11

¹¹ Василенко И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. – Москва: Логос, 1998. С.129.

¹² Karūna – terminas, vartojamas įvardinti vyriausybę, kuri vykdomąją valdžią gauna iš Karalienės.

konkursinė egzaminų sistema stojant į valstybės tarnybą; perkėlimas į aukštesnes pareigas pagal nuopelnus; tarnybos unifikacija; visų tarnautojų suskirstymas į administracinę ir techninę klases.¹³ Šios reformos dėka nuspręsta likviduoti patronažinę sistemą ir įvesti atvirą konkursinę egzaminų sistemą stojant į valstybės tarnybą, kurią prižiūrės centrinė egzaminavimo komisija. Reformos pagrindu buvo sujungtas visų ministerijų personalas ir sudaryta vieninga valstybės tarnyba, taip pat nustatytos paaukštinimo pareigose taisyklės, mokėjimo sistema ir paskirtos pensijos. Valstybės tarnautojai, įtakoti Northcote'o – Trevelyano pranešimo, kiek vėliau buvo suskirstyti ne į dvi, o į tris klases. Nors pranešime keliami tikslai buvo gana lėtai įgyvendinami, tačiau daugiau nei prieš šimtą metų įvykdyta reforma padėjo pagrindus šiuolaikinei tarnybai, kuri iki XX amžiaus 70 - ujų metų nebuvo konstruktyviai keičiama.

1.1.5. Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos modernizavimo laikotarpis

1968 m. Lordo Fultono vadovaujama komisija vyriausybei pristatė pranešimą „Valstybės tarnyba“, kuris Jungtinėje Karalystėje įtakojo tolesnę reformų eigą. Fultonas tuometinę valstybės tarnybą pavadino „antikvarine“ ir pasiūlė visiškai naują „menedžerinę“ valstybės tarnybos modelį, kurio esmė - priderinti efektyvią verslo valdymo patirtį.¹⁴ Jis taip pat pabrėžė valstybės tarnautojų profesionalizacijos svarbą ir pranešime pateikė šiuos pasiūlymus: panaikinti tarnautojų klases ir įvesti vieningą rangavimo sistemą, kuri apimtų tarnybą nuo žemiausio iki aukščiausio lygio; įkurti Valstybės tarnybos departamentą, atsakingą už valstybės tarnybos valdymą; padaryti valstybinę tarnybą mažiau uždara profesija ir atverti ją taip, kad beveik visos karjeros pakopos būtų prieinamos iš privataus sektoriaus atėjusiems žmonėms; įkurti Valstybės tarnybos koledžą, kuriame vyktų tarnautojų mokymai. Dėl to Jungtinėje Karalystėje įsteigtas Valstybės tarnautojų apmokymo koledžas, priklausantis valstybės tarnybos reikalų ministerijai, kurio pagrindiniai tikslai - stiprinti valstybės tarnautojų specializaciją, apmokyti ne tik ministerijų tarnautojus, bet ir privačiame sektoriuje dirbančius atsakingus asmenis. Taip pat buvo panaikinta iki tol egzistavusi sudėtinga klasių sistema ir valstybės tarnautojai suskirstyti į tris grupes. Fultono reforma pabrėžė ministrų politinę atsakomybę ir valstybės tarnautojų politinio neutralumo bei lojalumo savo ministrams nuostatas.

Trečioji reformų Jungtinėje Karalystėje banga siejama su „geležine ledi“ Margaret Thatcher, kuri 1979 m. tapo Premjere ir užėmė šį postą iki 1990 m. Ji sulaužė per šimtmečius griežtai nusistovėjusią tvarką ir nusprendė pakeisti administracinio aparato struktūrą bei funkcionavimą,

¹³ Greenwood J. Pyper R. Wilson D. *New Public Administration in Britain.* – London: Routledge, 2002. P.83.

¹⁴ Василенко И. А. *Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия.* – Москва: Логос, 1998. С.131.

įvedant rinkos mechanizmą. Margaret Thatcher tikslas buvo suformuoti naujo tipo valstybės tarnybą, ko pasekoje 1988 m. buvo įgyvendinta „Tolesnių žingsnių“ programa.¹⁵ Įgyvendinant šią programą daugybė vykdomųjų ministerijų administracinių ir įgyvendinimo funkcijų buvo perduota vykdomosioms agentūroms ir tokiu būdu sukurta „hibridinė“ viešojo administravimo sistema.¹⁶ Kiekvienai iš šių agentūrų buvo suteikta didelė autonomija organizuoti savo veiklą ir jos veikė beveik kaip privačios korporacijos. Formaliai vykdomųjų agentūrų vadovai nėra valstybės tarnautojai, tačiau su jais sudaroma sutartis ir jiems atlyginama priklausomai nuo to, kaip gerai dirba agentūros, tuo skatinant atliekamų viešųjų paslaugų kokybę. Tokiu būdu Margaret Thatcher pasiekė, kad pusė valstybinių įstaigų perėjo į privačias rankas.

1997 m. T. Blairui atėjus į valdžią viešojo administravimo perversmas buvo tęsiamas toliau. Jo vadovaujama vyriausybė perėmė „Tolesnių žingsnių“ programą ir taip pat pateikė savo valdžios modernizavimo programą.¹⁷ Vienoje iš svarbiausių programos sudedamųjų dalių buvo akcentuojama būtinybė pritraukti į valstybės tarnybą pačius geriausius ir iškiliausius žmones, suteikiant jiems ypatingas karjeros ir atlygio už darbą sąlygas, kvalifikacijos kėlimo galimybes, darbo apmokėjimo lankstumą, priklausomai nuo darbo rezultatų. Taip pat buvo kalbama apie administracinės kultūros išaugimą, darbo motyvaciją, apie valstybės tarnybos atvirumą žmonėms ir kt. Tačiau apie konkretų minėtų tikslų pasiekimo mechanizmą nebuvo nieko pasakyta. T. Blairo vyriausybė nusprendė „neišradinėti parako“ ir tęsti tą pačią valstybės valdymo modernizavimo strategiją, kurią sukūrė ir įgyvendino konservatorių vyriausybė.

1996 m. sausio 1 d. Jungtinėje Karalystėje įsigaliojusiam Valstybės tarnybos kodekse buvo išdėstytos valstybės tarnautojų teisės, įsipareigojimai ir įsidarbinimo valstybės tarnyboje sąlygos. 1999 m. šis Kodeksas buvo atnaujintas, atsižvelgiant į vietinės valdžios perdavimą Škotijai ir Velsui. Pagal pataisytą Kodeksą, Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojų konstitucinė ir praktinė pareiga yra padėti Jungtinės Karalystės vyriausybei, Škotų vykdomajai ir Velso nacionalinei asamblėjai formuluoti jų politikas, vykdyti jų sprendimus ir administruoti viešąsias tarnybas, už kurias jie yra atsakingi.¹⁸ Atskira Šiaurės Airijos valstybės tarnyba buvo sukurta 1921 m., o jos valstybės tarnautojai dirba vietinei vyriausybei.

¹⁵ Оболонский А. В. Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия США Англия Австралия. – Москва: Дело, 2002. С. 42.

¹⁶ Woodhouse D. In Pursuit of Good Administration. Ministers, Civil Servants and Judges. – Oxford: Clarendon Press, 1997. P.5.

¹⁷ Оболонский А. В. Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия США Англия Австралия. – Москва: Дело, 2002. С.55-56.

¹⁸ The Civil Service Code, 1 section // http://www.cabinetoffice.gov.uk/propriety_and_ethics/civil_service_cod... ; prisijungimo laikas: 2005-05-11

Kitas Jungtinei Karalystei svarbus Valstybės tarnybos vadybos kodeksas įsigaliojo 1998 m.¹⁹ Šis Kodeksas buvo išleistas remiantis Valstybės tarnybos tvarka, kuri suteikia Valstybės tarnybos ministrai galią leisti nuostatus ir instrukcijas dėl šalies valstybės tarnybos vadybos, įskaitant galią nustatyti tarnybos sąlygas valstybės tarnautojams. Tačiau šiuo dokumentu valstybės tarnybos Jungtinėje Karalystėje reforma nesibaigia. 1999 m. buvo pasiūlyta dar labiau modernizuoti valstybės tarnybos sektorių ir sukurti taip vadinamą „Valstybės tarnybą XXI amžiui“²⁰. Toliau reformuojant Valstybės tarnybą siekiama tobulinti valstybės tarnautojų tarnybos vykdymą moderniam pasaulyje, tuo pačiu išsaugant pagrindines vertybes.

Pastaruosius dvidešimt metų visame pasaulyje vyksta nuolatinė valstybės tarnybos reforma. Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnyba yra šio nenutrūkstamo proceso sudėtinė dalis.

1.2. Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos modeliai

Kiekvienoje šalyje valstybės tarnybos valdymą ir tvarkymą reglamentuoja specialios taisyklės, kurias apsprendžia šalies konstitucija, įstatymai, vyriausybės nutarimai, kiti teisės aktai. Šios taisyklės atskirose valstybėse skiriasi, priklausomai nuo šalies tradicijų ir istorijos. Ir vis tik jos turi tam tikrų bendrų bruožų:

- joms būdinga kaita ir tobulėjimas, atsižvelgiant į tai, kaip kinta valstybės valdymas, kokius uždavinius turi spręsti valstybė;
- jos apima visas valstybės valdymo sritis, įskaitant valstybės tarnautojo statusą, jo teises ir pareigas, darbo užmokestį, nuobaudų skyrimą, socialines ir kitas garantijas.

Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos valdymas ar šio valdymo reguliavimas nėra Europos Sąjungos kompetencija, tačiau eurointegracijos procesai turi poveikį nacionaliniam valstybės tarnybos valdymui.

Pirmųjų Europos Sąjungos šalių narių valstybės tarnybos sistemos turi senas tradicijas, egzistuoja kelis šimtus metų ir dabar jos keičiasi, siekdamas spręsti besikeičiančios visuomenės problemas. Atskirose Europos Sąjungos šalyse narėse valstybės tarnybos organizavimo modeliai skiriasi. Išskiriami 3 valstybės tarnybos modeliai²¹:

- postų modelis ;
- karjeros modelis;

¹⁹Civil Service Management Code. Introduction, 1 section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

²⁰Directory of Civil Service Guidance: Civil Service // http://www.cabinetoffice.gov.uk/propriety_and_ethics/publications/pdf/csg-vol1.pdf; prisijungimo laikas: 2005-10-11.

²¹Auer A. Demmke Ch. Polet R. Civil Services in the Europe of Fifteen: Current Situation and Prospects. – Maastricht: European Institute of Public Administration, 1996. P.32.

- mišrus modelis.

Postų modelis – valstybės tarnybos organizavimo modelis, kai valstybės tarnyba yra reglamentuojama tais pačiais įstatymais, kaip ir privačiame sektoriuje. Karjeros modelis – gana griežtai atskirais įstatymais reglamentuojamas valstybės tarnybos modelis. Tačiau dažniausiai egzistuoja šių abiejų modelių atskiri požymiai, tai yra mišrus modelis. Atskirų modelių požymiai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Valstybės tarnybos sistemos modelių išskirtiniai požymiai

	Karjeros modelis	Postų modelis
Priėmimo į pareigas sąlygos	Priėmimas į žemiausias atitinkamų lygių pareigybes Būtinas specialus išsilavinimas Būtina stažuotė arba bandomasis laikotarpis	Galimas priėmimas ir ne į žemiausias atitinkamų lygių pareigybes Nereikalaujama specialaus išsilavinimo ar įvadinio mokymo, bet reikalingi atitinkami įgūdžiai norint užimti atitinkamą postą Nėra stažuotės ar bandomojo laikotarpio pradedant karjerą.
Karjera	Yra pareigų paaukštinimo sistema	Nėra pareigų paaukštinimo sistemos
Tarnybos trukmė	Paskyrimas į pareigas neterminuotas	Terminuoti kontraktai
Darbo užmokestis	Darbo užmokestį nustato specialūs teisės aktai	Kolektyvinė sutartis; individualus mokėjimas
Pensijų sistema	Reglamentuoja specialūs teisės aktai	Kolektyvinė sutartis; bendra sistema visoje valstybėje
Darbo įstatymų taikymas	Specialūs teisės aktai reguliuoja santykius su profsąjungomis ir nustato darbo sąlygas	Darbo sąlygos nustatomos tarantis valdžios institucijoms ir profsąjungoms; kolektyvinė sutartis

(Šaltinis: Auer A. Demmke Ch. Polet R. Civil Services in the Europe of Fifteen: Current Situation and Prospects. – Maastricht: European Institute of Public Administration, 1996. P.32)

Kiekvienam modeliui paprastai išskiriama 10 specifinių požymių, kurie charakterizuoja postų ar karjeros modelius.

2 lentelė. Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybių valstybės tarnybą charakterizuojantys rodikliai

Tipiniai karjeros modelio elementai	Lietuvoje	Jungtinėje Karalystėje	Tipiniai postų modelio elementai
Tarnautojų priėmimas į žemiausias atitinkamų lygių pareigybes	P	P	Galimas priėmimas ir ne į žemiausias atitinkamų lygių pareigybes
Būtinas specialus išsilavinimas	K	P	Nebūtinas specialus išsilavinimas, bet reikia turėti atitinkamų įgūdžių

Maksimali amžiaus riba	K	P	Nėra amžiaus ribos
Neatsižvelgiama į patirtį privačiame sektoriuje	P	P	Atsižvelgiama į patirtį privačiame sektoriuje
Darbo užmokesčio sistemą nustato specialūs teisės aktai	K	P	Individualus darbo užmokestis
Aukštesnės pareigos - didesnė pareiginė alga	K	P	Pareigų paaukštinimas nesusijęs su darbo užmokesčiu
Pareigų paaukštinimo sistema	K	P	Nėra pareigų paaukštinimo sistemos
Skyrimas į pareigas neterminuotas	K	K	Skyrimas į pareigas terminuotas
Pensinį aprūpinimą reglamentuoja atskiri teisės aktai	P	K	Nėra specialios pensinės aprūpinimo sistemos
Tarnybą reglamentuoja specialūs teisės aktai	K	P	Tarnybą reglamentuoja įvairūs aktai

(Šaltinis: Tuleikienė L. Česnulevičienė B. Kvietkus A. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas praktikoje. – Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 2003. P. 6;9.)

Postų modelio požymiai vyrauja Jungtinėje Karalystėje. Lietuvos valstybės tarnybos sistemoje yra ir postų požymių, tačiau vyrauja karjeros požymiai. Pastebima, kad nuo karjeros valstybės tarnybos modelio palaipsniui pereinama prie postų modelio. Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad karjeros modelis yra biurokратиškiausias, pasižymintis griežtu reglamentavimu, o postų sistema yra liberalesnė, lankstesnė, konkurencingesnė ir priartina prie privataus sektoriaus. Valstybės tarnybos modeliai atskirose šalyse skiriasi, kadangi šalys siekia didesnio efektyvumo ir, atsižvelgdamos į vietines tradicijas, keliamus uždavinius, galimybes, siekdamos tobulinti valstybės valdymą, tikslo siekia skirtingais keliais.

1.3. Valstybės tarnautojo samprata

Modernėjančiame pasaulyje keitėsi ir valstybės tarnautojo samprata. Šiuolaikinė valstybės tarnautojo samprata Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje turi tam tikrų panašumų ir skirtumų. Norint šiuos valstybės tarnautojo sampratos bruožus išskirti, pirmiausiai reikia apibrėžti valstybės tarnybos sąvoką atitinkamai abiejose šalyse.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę buvo iš pagrindų reformuota valstybės tarnybos sektoriaus struktūra ir funkcijos. Pagal 1999 m. liepos 8 d., Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą Nr.VIII-1316, valstybės tarnyba – teisinių santykių tarnyboje visuma, reglamentuojama valstybės teisės aktais, nustatančiais valstybės tarnautojo statuso įgijimą, pasikeitimą ir praradimą.²²

²² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas 2 str. // Valstybės žinios, 2001. Nr.92-3210.

Vėliau Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas valstybės tarnybos sąvoką papildė ir praplėtė.

Pagal 2002 m. balandžio 23 d. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymą Nr.IX-855, valstybės ar savivaldybių institucijų ar įstaigų pareigybės priskiriamos valstybės tarnautojų pareigybėms, jei pagal pareigybių aprašymą vykdoma nors viena iš šių veiklų: įgyvendinama tam tikros valstybės valdymo srities politika ar užtikrinamas jos įgyvendinimo koordinavimas; tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklos koordinavimas; valdymas ir finansinių išteklių paskirstymas, kontroliuojant jų panaudojimą; audito atlikimas (vidaus audito tarnyba); teisės aktų, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimų viešojo administravimo srityje priėmimas ir įgyvendinimas; teisės aktų, sutarčių ar programų projektų rengimas ir koordinavimas bei išvadų dėl jų teikimas; personalo valdymas; viešojo administravimo įgaliojimų turėjimas nepavaldžių asmenų atžvilgiu.²³ Valstybės tarnautojų pareigybės yra tik institucijose ir įstaigose, kurios yra išvardintos minėtuose nutarimuose. Valstybės tarnautojų pareigybėms priskiriamos tik tos pareigybės, kurių pareigybių aprašymuose yra nors viena išvardinta funkcija.

Jungtinėje Karalystėje valstybės tarnybos terminas atitinka siauresnę reikšmę - civilinė tarnyba (Civil Service).²⁴ Istoriskai tai siejama su valdininkais, kurie pagal anglų teisę buvo laikomi civiliniais „Karūnos tarnais“ atskirai nuo „karinių tarnų“. Ši sąvoka susiformavo XIII a. 4 dešimtmetyje Anglijos kolonijinėje administracijoje Indijoje. „Civilinės tarnybos“ terminas buvo naudojamas Vakarų Indijos kompanijose atskirti karinį personalą nuo civilio.

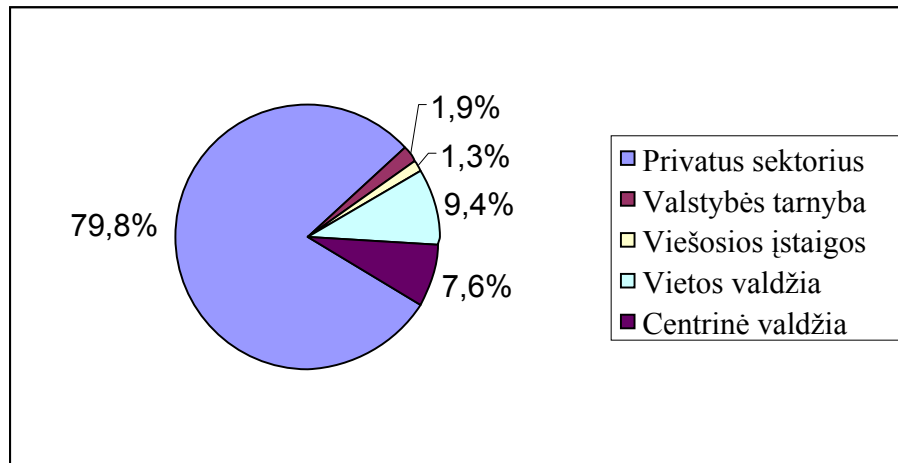
Bendraja prasme Jungtinės Karalystės valstybės tarnyba yra suvokiama kaip nuolatinė biurokratija, kuri padeda vyriausybei (aut. past. Karalienei ir Parlamentui: Lordų rūmai, Bendruomenių rūmai) administruoti šalį.²⁵ Minint biurokratiją šiame kontekste turima omenyje socialinę sąvoką, nusakančią vyriausybės ir jos institucijų organizacinę struktūrą, kuriai būdingos formalizuotos procedūros, atsakomybės pasiskirstymas, hierarchija ir neasmeniniai santykiai. Biurokratai vykdo politikų sprendimus, o jų vietoms užimti pagrindinis kriterijus yra kvalifikacija. Tuo biurokratai iš esmės skiriasi nuo modernių laikų politikų, kurie pareigas užima rinkimų keliu.

Kalbant apie šią šalį svarbu pabrėžti, kad nors valstybės tarnyba ir priklauso viešajam sektoriui, tik santykinai maža darbuotojų dalis viešajame sektoriuje yra laikomi valstybės tarnautojais (1 pav.).

²³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas 2 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

²⁴ Оболонский А. В. Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия-США-Англия-Австралия. – Москва: Дело, 2002. С.34.

²⁵ Encyclopedia: British Civil Service // <http://www.nationmaster.com/encyclopedia/British-Civil-Service>; prisijungimo laikas: 2005-08-11



1 pav. Viešojo ir privataus sektoriaus užimtumas Jungtinėje Karalystėje 2004 m. birželio mėn.

(Šaltinis: Employment in the Public and Private Sector, UK June 2004 // http://www.civilservice.gov.uk/management_of_the_civil_service/statistics/images/report_2004_charts/02_large.gif; prisijungimo laikas: 2005-08-11)

Kaip matome 1 pav., 2004 m. birželio mėnesį tik 1,9 proc. viešojo sektoriaus sudarė valstybės tarnautojai. Jungtinės Karalystės politiniai ir karinių tarnybų pareigūnai, savivaldybių ir Nacionalinės sveikatos apsaugos tarnybos darbuotojai, teisininkai, policininkai bei mokytojai nelaikomi valstybės tarnautojais.

Jungtinės Karalystės valstybės tarnyba labiausiai išsiskiria iš kitų pasaulio šalių valstybės tarnybų dėl savo efektyvaus pastovumo ir jai Parlamento suteiktos oficialios veikimo galios. Šios šalies valstybės tarnyba taip pat pasižymi visiško atvirumo sistema, nors kartais ir kritikuojama dėl lankstumo stokos ar dėl klasių privilegijuotumo aukštesnėse valstybės tarnybos kategorijose.²⁶ J. Greenwood, R. Pyper ir D. Wilson išskyrė keturis pagrindinius bruožus, kurie tradiciškai charakterizuoja valstybės tarnybą²⁷:

1. *Pastovumas*. Britanijoje neegzistuoja valstybinių postų suteikimas už politines paslaugas, kai postai kaip politikų dovana kartu keičiasi su ateinančia nauja valdžia. Valstybės tarnautojais yra laikomi nuolatiniai profesionalūs tarnautojai, kurie dirba kartu su valdžiomis, nepriklausomai nuo jų vykdomos politikos.

2. *Vieningumas*. Pats svarbiausias Britanijos valstybės tarnybos bruožas yra vieningumas, kuris pasižymi centralizuotu įdarbinimu, bendra apmokėjimo sistema, rangavimu ir tam sudarytomis sąlygomis bei tarnybos paaukštinimo galimybėmis.

²⁶ Civil Service: In other Countries. Columbia University Press // <http://www.answers.com/topic/civil-service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11

²⁷ Greenwood J. Pyper R. Wilson D. New Public Administration in Britain. – London: Routledge, 2002. P.74.

3. *Anonimiškumas*. Valstybės tarnybos tarnautojai paprastai yra anoniminiai. Jų teikiamos konsultacijos ir patarimai ministrams yra konfidencialūs, o asmeninės atsakomybės konvencija užtikrina, kad ministrai atsako už savo veiksmus viešai ir Parlamentui.

4. *Neutralumas*. Valstybės tarnautojai dirba skirtingų požiūrių ministrams, todėl jie turi būti politiškai neutralūs.

Kaip matome, šie išskirtiniai bruožai apibūdina ne tik valstybės tarnybos esminius principus, bet tuo pačiu apibrėžia ir valstybės tarnautojų veiklą. Ministerijų ir valstybinių įstaigų tarnautojai negali priklausyti jokiai politinei partijai ar ją remti, nes ši tarnyba yra depolitizuota. Praktika parodė, kad valdžioje pasikeitus partijoms, vykstant ekonominiams ir socialiniams pertvarkymams, valstybės tarnautojų grandis puikiai funkcionuoja, o atėjus naujam ministrui darbuotojų skaičius nesikeičia.²⁸ Galime teigti, kad tai fenomenali tarnyba, kuri gali funkcionuoti nepaisant jokių valdžios pasikeitimų.

Kaip teigia J. Rohr, Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojai, kaip ir kitų pasaulio šalių valstybės tarnautojai, atlieka labai svarbų vaidmenį valdant šalį.²⁹ Kadangi tarnautojai yra sudedamoji vykdomosios valdžios dalis, jų veiklos principai ir įsipareigojimai šaliai reglamentuojami teisės aktuose. Pagal Valstybės tarnybos kodeksą, įsigaliojusį 1996 m. sausio 1 d., valstybės tarnybos konstitucinis ir praktinis vaidmuo įpareigoja valstybės tarnautojus sąžiningai, objektyviai ir nešališkai dirbti vyriausybei, nesvarbu, kokių politinių pažiūrų ji bebūtų, parengiant vyriausybės politiką, vykdamas sprendimus ir administruojant viešąją tarnybą, už kurią vyriausybė yra atsakinga.³⁰ 1999 m. gegužės 13 d. Valstybės tarnybos kodeksas buvo peržiūrėtas ir dėl įvykdyto valdžios decentralizavimo vyriausybė įvardyta kaip susidedanti iš Jungtinės Karalystės vyriausybės, Škotų vykdomosios arba Velso nacionalinės asamblėjos, sudarytos remiantis 1998 m. išleistais Škotijos ir Velso aktais.

Kiek vėliau įsigaliojusiam Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos vadybos kodekse, viešoji tarnyba reiškia bet kokią valstybės apmokamą tarnybą (ne tik valstybės tarnybą), taip pat bet kokią viešąją instituciją ar nevyriausybinę instituciją, atliekančią viešąsias funkcijas, kurias ministras gali periodiškai nuspręsti esant viešąja tarnyba.³¹ Kaip matome, Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos ministrui yra suteikta laisvė nuspręsti, ar tam tikros institucijos veikla gali būti traktuojama

²⁸ Samalavičius S. Britų parlamentas: tradicijos ir šiandiena (1) // sud. Ignotienė D. Informacijos rinkinys. Tema: Valstybės valdymo struktūra Didžiojoje Britanijoje. – Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1991. P.45.

²⁹ Rohr J. Public Service, Ethics and Constitutional Practice. – Kansas: University Press of Kansas, 1998. P.130.

³⁰ The Civil Service Code, 1 section // http://www.cabinetoffice.gov.uk/propriety_and_ethics/civil_service_cod... ; prisijungimo laikas: 2005-05-11

³¹ Civil Service Management Code. Annex A: Civil Service Order in Council 1995, 1 section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

kaip viešoji tarnyba. Tačiau Lietuvoje valstybės tarnyba yra griežtai reglamentuojama valstybės tarnybos įstatymais ir kitais poįstatyminiais teisės aktais, kurie nustato valstybės tarnautojo statusą.

Išsiaiškinę valstybės tarnybos sąvokas atitinkamai Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje galime apibrėžti valstybės tarnautojo sampratą. Lietuvos Respublikos valstybės tarnautojas pagal 1999 m. liepos 8 d. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr.VIII-1316 2 straipsnį – tai fizinis asmuo, įgijęs šio ir kitų įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir valstybės (valstybinėse ir savivaldybių) institucijose ar įstaigose atliekantis viešojo administravimo, ūkines ar technines funkcijas arba teikiantis viešąsias paslaugas visuomenei.³² Panašiai valstybės tarnautojo sąvoka buvo apibrėžta Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo pakeitimo įstatyme, kur asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje, - tai valstybės politikai, viešojo administravimo valstybės tarnautojai pagal Valstybės tarnybos įstatymą bei kiti asmenys, kurie dirba valstybės valdžios, valdymo, vietos savivaldos, teisminėse, teisėsaugos, valstybės kontrolės ir priežiūros institucijose vykdo valdžios atstovo funkcijas arba turi administracinius įgalinimus.³³

Valstybės tarnautojo samprata galiausiai buvo suformuluota Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatyme 2002 m. balandžio 23 d. Naujoje įstatymo redakcijoje valstybės tarnautojas – tai fizinis asmuo, kuris eina pareigas valstybės tarnyboje ir atlieka valstybės tarnyboje nurodytą viešojo administravimo veiklą.³⁴ Kaip matome, šio naujos redakcijos Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio, įsigaliojusio 2002 m. liepos 1 d., nuostatos nebetaikomos asmenims, teikiantiems viešąsias paslaugas bei atliekantiems ūkines ar technines funkcijas. Ši valstybės tarnautojo sąvoka yra tiesiogiai susijusi su valstybės tarnybos sąvoka. Fizinis asmuo laikytinas valstybės tarnautoju, jeigu eina pareigas valstybės tarnyboje ir atitinka valstybės tarnyboje nurodytą nors vieną viešojo administravimo veiklą.

Kalbant apie Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojų sąvoką (Civil Servants) svarbu pabrėžti, kad ji apima daug siauresnę viešojo sektoriaus tarnautojų sritį ir lietuvių kalboje tikslaus šio termino atitikmens neturime. Bendrąja prasme „civil servants“ - tai valstybinių įstaigų pareigūnai ir tarnautojai, iki 1970 m. sudarę tartum atskirą visuomenės dalį.³⁵ Aukščiausią jų sluoksnį sudarė Oksfordo ir Kembridžo universitetų auklėtiniai, baigę humanitarines studijas. Tačiau ir šiuo metu

³² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas 2 str. // Valstybės žinios, 2001. Nr.92-3210.

³³ Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo pakeitimo įstatymas 2 str. // Valstybės žinios, 2000. Nr.18-431.

³⁴ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas 2 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

³⁵ Samalavičius S. Britų parlamentas: tradicijos ir šiandiena (1) // sud. Ignotienė D. Informacijos rinkinys. Tema: Valstybės valdymo struktūra Didžiojoje Britanijoje. – Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1991. P.45.

šioje šalyje pabrėžiamas bendrasis išsilavinimas, tai yra menai bei humanitariniai mokslai, o techniniai sugebėjimai yra mažiau svarbūs.³⁶

Pagal Jungtinės Karalystės Valstybės tarnybos kodeksą, redaguotą 1999 m. gegužės 13d., valstybės tarnautojai (Civil Servants) yra Karūnos tarnautojai.³⁷ Remiantis konstitucija, visos vyriausybės (Kodekse vyriausybės terminas vartojamas turint omenyje Jungtinės Karalystės Jos Didenybės vyriausybę, Škotų Vykdomąją arba Velso nacionalinę asamblėją) sudaro dalį Karūnos, o valstybės tarnautojai turi būti lojalūs savo vyriausybėms, kurioms jie tarnauja.

Anthony Birch išskiria dar keturis Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojams būdingus aspektus³⁸: pirma, pagal tradiciją jie turi būti anonimiški. Anonimiškumo tradicija seka iš įsigalėjusios tvarkos, kad ministras yra pats atsakingas už savo departamento veiklą. Antra, valstybės tarnautojams galioja nešališkumo principas. Šis aspektas paremtas tuo, kad valstybės tarnautojai yra Karūnos tarnautojai, todėl tarnaudami jie turi būti visiškai nešališki, nepriklausomai, kuris ministras vadovauja. Trečia, valstybės tarnautojai privalo vykdyti ministrų pavestas politikas. Kaip teigia D. Woodhouse, politinio neutralumo principas užtikrina tarnautojų nešališką veiklą ir užkerta kelią korupcijai.³⁹ Ketvirta, valstybės tarnautojai neturi inicijuoti permainų ar prisiimti atsakomybės sau dėl socialinės ar ekonominės plėtros. Šie aspektai bendrais bruožais padeda nusakyti valstybės tarnautojų pareigas, o tuo pačiu ir atskleidžia valstybės tarnautojo sampratą, tačiau priklausomai nuo valstybės tarnautojų lygio ar kategorijos yra išskiriami dar tam tikri specifiniai įpareigojimai. Apie atskirų rūšių valstybės tarnautojus kalbėsime tolesnėje šio darbo eigoje.

1.4. Karjeros sąvoka valstybės tarnyboje

Karjera valstybės tarnybos sektoriuje yra vienas svarbiausių veiksnių, kuris identifikuoja tarnautojų profesionalumo progresą. Todėl toliau kalbant apie sėkmingą valstybės tarnybą pirmiausiai apibrėšime karjeros sąvoką. Bendriausia karjeros samprata yra kildinama iš lotyniškojo „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, arba iš prancūziškojo „*carriere*“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį ar profesiją.⁴⁰ Pirminę sampratą atskleidžia tradicinė karjeros kaip sėkmingo ir greito kilimo tarnyboje, visuomenėje, mokslinės veiklos srityse ir pasisekimo gyvenime

³⁶ Peters B. G. Biurokratijos politika. – Vilnius: Pradai, 2002. P.150.

³⁷ Civil Service Code, 2 section // http://www.cabinetoffice.gov.uk/propriety_and_ethics/civil_service_cod... ; prisijungimo laikas: 2005-05-11

³⁸ Birch A. The British System of Government. – London: Routledge, 1993. P.142.

³⁹ Woodhouse D. In Pursuit of Good Administration. Ministers, Civil Servants and Judges. – Oxford: Clarendon Press, 1997. P. 1.

⁴⁰ Prancūzų-lietuvių kalbų žodynas // sud. Juškienė A. Katilienė M. Kaziūnienė K. – Vilnius, 1992. P.139.

samprata.⁴¹ Šie karjeros sąvokos aiškinimai rodo, kad galimi skirtingi karjeros supratimai, susiję su konkrečia veikla arba su gyvenimo kelio planavimu ir įgyvendinimu.

Karjeros ištakos yra istorinė žmogaus santykio su savo gyvenimu ir darbine veikla kaita. Bėgant laikui išaugo siekiai patenkinti ne tik žemesnius, bet ir aukštesnius poreikius, kelti ir realizuoti ilgalaikės perspektyvos tikslus, vis didesnę reikšmę teikiant savo profesinės veiklos ir gyvenimo kokybei. Kaip teigia R. Kučinskienė, vyko evoliucija nuo pirminės – objektyvios darbo arba profesinės veiklos srities konstatavimo link visuomeniškai reikšmingos ir subjektyviai kuriamos, suvokiamos ir vertinamos karjeros sampratos⁴². Ji daro išvadą, kad karjera yra integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą profesinių ir kitų vaidmenų visuma ir ji taip pat yra vienas iš svarbiausių asmenybės tapatumo, savigarbos ir saviraiškos, socialinio statuso ir pajamų šaltinis. Taigi kalbant apie valstybės tarnautojo karjerą svarbu suvokti, kad, neskaitant aplinkinių faktorių, pats asmuo yra svarbiausias savo karjeros kūrėjas ir realizuotojas. Spartus technologijų vystymasis, demografiniai, ekonominiai pakilimai ir nuosmukiai, konkurencija darbo rinkoje reikalauja iš žmogaus gebėjimo veikti kintančioje situacijoje, pačiam prisiimant atsakomybę už savąją karjerą. Kiekvienas turi rūpintis savo kvalifikacija bei jos tobulinimu ir rodyti iniciatyvą, pasirenkant ir išsaugant darbinę veiklą, adekvačią savo sugebėjimams ir padedančią visiškai save realizuoti bei užtikrinti materialinį saugumą.

Paprastai karjera siejama su apmokamu darbu verslo organizacijoje, pelno nesiekiančioje organizacijoje ar valstybinėje įstaigoje, tačiau platesne prasme karjera apima ir kitus individo veiklos aspektus ir procesus. Pasak R. Schuler, plati karjeros samprata leidžia pastebėti, kad⁴³:

- karjeros, kaip elementų sekos, supratimas reiškia, jog yra karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybė; toks supratimas leidžia numatyti sėkmės ir nesėkmės tikimybę bei galimybę išvengti realių pavojų;
- karjera apima ilgą periodą – nuo žmogaus rengimosi karjerai iki išėjimo į pensiją, o savanoriškos veiklos atveju ir ilgiau, todėl galima suskirstyti karjeros procesą į etapus;
- karjera apima ne tik individo veiklas, bet ir kintančius jo požiūrius, nuostatas, žinias ir mokėjimus; taip joje dera objektyvūs (nauda, darbo užmokestis) ir subjektyvūs (sėkmės jausmas, pasididžiavimas) aspektai;
- kai kurios nuostatos ir veiklos (nuolatinės saviugdos nuostata, komunikacinė

⁴¹ Tarptautinių žodžių žodynas // sud. Vaitkevičiūtė V. – Vilnius: Žodynas, 2001. P.462.

⁴² Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija. – Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003. P.15.

⁴³ Cit. pagal: Stanišauskienė V. Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai. 1999, Nr.2 (19). P.24.

veikla) yra fundamentalios ir tęsiasi per visą individo karjeros procesą.

Remiantis šiais karjeros sąvokos teiginiais galime konstatuoti, kad karjera yra daugialypis procesas, apimantis ne tik žmogaus veiklą, tos veiklos planavimą, bet ir asmenines savybes. Taip pat svarbu pabrėžti, kad karjeros samprata yra neatsiejama nuo individo kintančių požiūrių, žinių bei mokėjimų, kurie labai įtakoja karjeros procesą.

Analizuojant valstybės tarnybos karjeros sąvoką būtina pabrėžti, kad karjeros samprata kaip tokia yra dinamiška ir laikui bėgat keičiasi tam tikri jai būdingi aspektai. Karjeros modelių kaitą Vakarų šalyse gana vaizdžiai išreiškė profesorė W. Patton 2001 m. pranešime⁴⁴:

„1950 m. karjerą galima buvo apibūdinti kaip važiavimą traukiniu stabiliais bėgiais link numatytos stoties.

1970 m. karjera palyginama su kelione autobusu, kuris juda atitinkamai kintančiomis eismo sąlygomis ir prireikus gali keisti maršrutą ar netgi galutinę stotelę. Tačiau autobusų kompanija apibrėžia autobuso grafiką.

XXI a. pradžioje geriausia transporto priemonė, rodanti darbo ir pasaulio karjeros kaitą, yra visureigis, kurį valdo pats individas.“

Kaip teigiama šiame pranešime, modernėjančiame pasaulyje kartu keičiasi ir pirminė karjeros prasmė. Vakarų šalių mokslininkų darbų analizės rezultatai parodė karjeros sampratos kaitos tendenciją, todėl galime teigti, jog skirtinga karjeros samprata įtakoja skirtingą karjeros reiškinių pažinimą ir vertinimą. Taigi galime konstatuoti, kad reformuojant valstybinės tarnybos sektorių atitinkamai kinta ir valstybės tarnautojų karjeros samprata.

Šiuolaikinės karjeros modelių skirtumus nuo ankstesnių modelių gan vaizdžiai aptaria V. Stanišauskienė ir N. Večkienė, palygindamos karjeros sampratos kriterijus.⁴⁵ Siekiant palyginti biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratas bei nustatyti sampratos pokytį, buvo atlikta mokslinės literatūros analizė. Apibendrinant rezultatus buvo išskirti esminiai karjeros sampratos bruožai, kurie taikomi kaip biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratų lyginimo kriterijai (3 lentelė). Svarbu pabrėžti, kad biurokratinės karjeros kriterijai būdingi valstybės tarnybos karjeros modeliui, o šiuolaikinės karjeros kriterijai būdingi postų modeliui. Kaip jau buvo šiame darbe minėta, Lietuvoje vyrauja karjeros modelis, tačiau palaipsniui pereinama prie postų modelio ir tuo pačiu įsisavinami šiuolaikinės karjeros sampratos kriterijai.

⁴⁴ Cit. pagal: Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija. – Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003. P.40

⁴⁵ Stanišauskienė V. Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai, 1999. Nr.2 (19). P.24.

3 lentelė.

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelių skirtumai

Karjeros sampratos kriterijai	Biurokratinė karjera	Šiuolaikinė karjera
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; „karjeros laiptai“	Lanksti, nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	Individualūs laimėjimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių laimėjimais	Savirealizacijos, asmens laivės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas
Karjeros ateities planavimas	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu
Socialinis (materialinis) saugumas	Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio asmeninių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	Novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinas karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai)

(Šaltinis: Stanišauskienė V. Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai, 1999. Nr.2 (19). P.26.)

Kaip matome 3 lentelėje, pirmiausiai autorės palygino karjeros modelius. Biurokratinės karjeros modelis pasižymi dviem ypatumais. Pirmasis iš jų - tai hierarchinė struktūra, kuri apibrėžia karjerą kaip eilę realizuotų darbų, išrikiuotų hierarchiškai pagal prestižą, ir kuriais dirbantysis kyla numatyta seka. Kitas ypatumas yra tas, jog karjeros progresijos modelis įtvirtinamas organizacijoje. Šie du ypatumai susiję, nes kilimas hierarchinėje struktūroje lengviausiai įgyvendinamas toje pačioje organizacijoje. „Karjeros laiptų“ sąvoka, apimanti šiuos du aspektus, reiškia patirties ir gebėjimų didėjimu paremtą kilimą vienos ar kelių profesijų hierarchijoje organizacijos viduje, o kiekvienas aukštesnis laiptelis susijęs su didėjančia atsakomybe, atlyginimu ir geresnėmis darbo sąlygomis.⁴⁶ Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros modelis neturi stabilios struktūros ir nėra įtvirtinamas organizacijoje. Šiais laikais dėl darbo ir įsidarbinimo patirčių nepastovumo bei įvairovės karjera tampa vis labiau lanksti ir trumpalaikė. Tikėtina, kad žmogus patirs nedarbo periodus įvairiais darbinio gyvenimo metais, todėl sunku tikėtis organizacinio pastovumo.

Lyginant biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sėkmės požiūrius, pastebimi esminiai skirtumai. Biurokratinės karjeros sėkmė suprantama kaip turėjimas gerai apmokamą darbą, aukštą profesinį statusą bei siekimas didesnės atsakomybės ir užmokesčio, įtakingumo ir prestižo. Tai susiję su istoriškai susiklosčiusiu sėkmingos karjeros modeliu, kai individo karjeros sėkmė buvo

⁴⁶ Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija. – Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003. P.18.

matuojama jo perkėlimų toje pačioje organizacijoje skaičiumi ir užmokesčio už darbą augimu. Biurokratinės karjeros sėkmė taip pat matuojama individualius pasiekimus (atlyginimą, statusą, organizacijoje užimamas pareigas) lyginant su kito tokio pat amžiaus žmonių atitinkamais pasiekimais. Esant tokiam aiškiam karjeros sėkmės stereotipui, žmogaus individualumas yra suvaržomas, o bet koks nestereotipinis karjeros žingsnis vertinamas nepalankiai.

Kalbant apie šiuolaikinės karjeros sėkmę, labiau atsižvelgiama į individo galimybes, interesus ir prioritetus. Šiuolaikiniu požiūriu karjera gali būti sėkminga ir be kilimo aukštyn, o jos sėkmės matas apima ne tik darbo užmokestį ir statusą, bet ir asmeninio potencialo realizaciją bei gyvenimo tikslų įgyvendinimą. Karjeros specialistai apibūdina sėkmingos karjeros sampratą, akcentuodami asmens laisvę, savirealizaciją ir asmeninį požiūrį į sėkmę. Pagal šią sampratą, žmogus pats imasi valdyti savo karjeros kelią, jis pats ieško galimybių tobulinti savo kvalifikaciją ir ją pritaikyti. Asmuo yra laisvas keisti organizaciją, kurioje dirba, į tą, kuri geriau užtikrina jo karjeros sėkmę.

Kaip matome lentelėje, biurokratinės karjeros ateitis yra aiški ir toli bei tiksliai planuojama. Tai užtikrina organizacijų stabilumas ir jose įtvirtinta hierarchinė struktūra. Pasak P. Brown ir R. Scase, lipimas „karjeros laiptais“ iš žmogaus reikalauja pastangų ir tam tikro tobulėjimo, tačiau „nuopelninė karjeros progresija“ žmogui leidžia numatyti, ko jis gali tikėtis po dešimties ar daugiau metų.⁴⁷ Žmogaus karjeros ateitis biurokratinėje organizacijoje labiausiai priklauso nuo tos organizacijos ateities.

Skirtingai nuo biurokratinės karjeros, šiuolaikinės karjeros ateitį dėl sparčios ir nenuspėjamos darbo pasaulio dinamikos, organizacijų kaitos ir neįtvirtinto karjeros modelio toli planuoti yra sudėtinga, tačiau tai nereiškia, jog šiuolaikinė karjera išvis neplanuotina. Kiekvienas šiuolaikinės karjeros žingsnis turi būti itin sąmoningas, tikslingas ir planuotas, kad žmogus sėkmingai veiktų šiuolaikiniame darbo pasaulyje. Tolimos ateities planavimo nekintamumas užkirstų kelią lankstumui ir rizikai, kurie yra būtina šiuolaikinės karjeros dalis. Tačiau tai nepaneigia vizijos reikšmės ir strateginio mąstymo būtinybės, nes šiuo atveju karjeros sėkmę lemia individualios asmens savybės ir kompetencija.

Su karjeros ateities apibrėžtumu siejamas žmogaus socialinis (materialinis) saugumas. Biurokratinės karjeros hierarchinė struktūra teikė darbuotojams saugumo jausmą ir galimybę planuoti savo asmeninį gyvenimą. Pagal P. Brown ir R. Scase, puikiai sutvarkytos progresijos kontekste jie galėjo planuoti įvairius gyvenimo ciklus ar sudaryti ilgalaikes finansines sutartis.⁴⁸ Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros teikiamas saugumas yra santykinis, sąlygojamas daugelio veiksnių, tokių kaip

⁴⁷ Pagal: Stanišauskienė V. Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai, 1999. Nr.2 (19). P.25.

⁴⁸ Ten pat.

karjeros sėkmės ir jos modelio sampratos, asmeninės ir socialinės raidos. Karjeros sėkmės individualumas įtakoja socialinio (materialinio) saugumo supratimą. Nuo individualaus požiūrio į sėkmę priklauso, ar asmeninis gyvenimas bus derinamas prie karjeros planų ar atvirkščiai. Šiuolaikinės karjeros lankstus modelis leidžia konstatuoti socialinio (materialinio) saugumo nestabilumą. Todėl žmogus turi būti pasirengęs išgyventi kritiniuose karjeros etapuose ir tenkinti šiuolaikinio karjeros proceso jam keliamus reikalavimus.

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjerų sampratų skirtumai įtakoja skirtingus reikalavimus darbuotojui. Poslinkis nuo biurokratinės prie šiuolaikinės organizacijos struktūros lėmė paklusnių, gerai atliekančių įprastas užduotis darbuotojų poreikio sumažėjimą. Išaugo poreikis darbuotojų, kurie sugeba būti kūrybiški ir savarankiški neapibrėžtose darbo situacijose. Nestabilus ir organizacijoje neįtvirtintas šiuolaikinės karjeros modelis reikalauja individo autonomiškumo. Tačiau, pasak R. Jucevičiaus, „autonomiškumas turi prasmę tik tada, jei jis paremtas kompetencija“.⁴⁹ Galime teigti, jog kompetencija yra vienas iš svarbiausių reikalavimų žmogui šiuolaikinės karjeros plėtotės kelyje. Šiuolaikinei karjerai dar yra būtinas ir taip vadinamas karjeros „portfelis“, kurį sudaro įgytos žinios, įgūdžiai, patirtis ir kontaktai, įgalinantys žmogų autonomijai ir mobilumui darbo rinkoje.

Analizuojant lentelėje pateiktus karjeros sampratų skirtumus pastebima, kad biurokratinės karjeros sampratai būdingas organizacinis pobūdis, kuris užtikrina žmogui saugumą ir ateitį, tačiau reikalauja paklusnumo ir ištikimybės organizacijos tikslams. Šiuolaikinės karjeros sampratos atveju dominuoja personaliniai veiksniai, o asmens vertybės ir kompetencija lemia jo savirealizaciją.

Apibendrinant galime teigti, kad karjeros sąvoka yra glaudžiai susijusi ne tik su asmens profesine veikla, tačiau ir su asmeninėmis savybėmis. Kaip teigia Juozas Albrechtas, „rūpintis savo karjera – tai kiekvieno civilizuoto žmogaus pareiga. Karjeros siekiantis žmogus turi mokėti naudotis informacija, motyvuoti save veiklai, lavinti intelektą ir kūrybinį mąstymą.“⁵⁰ Pats darbuotojas turi siekti profesinio tobulėjimo ir tokiu būdu sudaryti palankias prielaidas savo karjerai toliau plėtoti. Svarbu suvokti, jog bėgant laikui keičiasi ir karjeros sampratos kriterijai. Šiais laikais aktyviai reformuojamas viešasis sektorius įtakoja valstybės tarnautojų karjeros dinamiškumą. Naujai priimti įstatymai viešojo administravimo srityje numato valstybės tarnautojų teises, pareigas, atsakomybę ir tuo pačiu turi sudaryti sąlygas tolesnei šiuolaikinei karjerai plėtoti.

⁴⁹ Cit. pagal: Stanišauskienė V. Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai, 1999. Nr.2 (19). P.26.

⁵⁰ Albrechtas J. Asmenybė ir karjera. – Vilnius: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija, 2005. P.230, 234.

2. PRIĖMIMAS Į VALSTYBĖS TARNYBĄ LIETUVOJE IR JUNG TINĖJE KARALYSTĖJE

Valstybinės tarnybos sektorius yra specifinė sritis, kurioje norint įsidarbinti keliami aukšto lygio reikalavimai. Asmenys, norintys įgyti valstybės tarnautojo statusą, pirmiausiai turi tenkinti atitinkamų įstatymų nustatytus priėmimo į valstybės tarnybą bendruosius reikalavimus. Tiek Lietuvoje, tiek Jungtinėje Karalystėje stojant į valstybės tarnybą yra įvardytos specifinės sąlygos ir procedūros, kurias asmuo, norėdamas tapti valstybės tarnautoju, privalo tenkinti ir vykdyti. Tai būtų bendrosios priėmimo į valstybės tarnybą taisyklės, atskirų rūšių valstybės tarnautojų priėmimo į valstybės tarnybą ypatumai ir stojimo į valstybės tarnybą būdai, apie kuriuos dabar ir kalbėsime.

2.1. Priėmimo į valstybės tarnybą reikalavimai

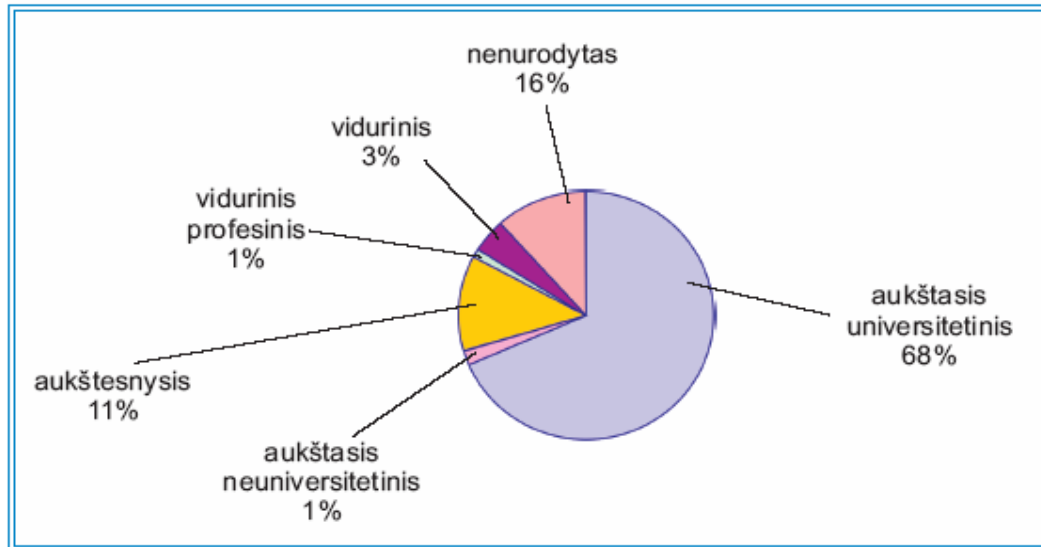
Kalbant apie valstybės tarnautojo karjerą, pirmiausiai reikėtų nustatyti, kokios yra sudarytos sąlygos tai karjerai pradėti. Kitaip sakant, asmuo, norėdamas pradėti valstybės tarnautojo karjerą, pirmiausiai turi užimti valstybės tarnautojo pareigas, o jau vėliau galvoti apie tolesnę savo karjerą. Dėl to labai svarbu išsiaiškinti, kokios yra reglamentuojamos Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje priėmimo į valstybės tarnybą taisyklės.

Lietuvoje priėmimo į valstybės tarnautojų pareigas bendrieji reikalavimai yra nustatyti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme. Pagal 2002 m. balandžio 23 d. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymą Nr. IX-855⁵¹, asmuo, priimamas į valstybės tarnautojo pareigas, pirmiausiai turi turėti Lietuvos Respublikos pilietybę ir mokėti lietuvių kalbą. Kitas reikalavimas numato amžiaus cenzą, kad pretendentas turi būti ne jaunesnis kaip 18 metų ir ne vyresnis kaip 62 metų ir 6 mėnesių, tačiau yra ir tam tikrų išimčių, apie kurias kalbėsime toliau šiame darbe.

Įstatyme taip pat nurodomas reikalavimas turėti atitinkamo lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą. 2004 metais aukštąjį universitetinį išsilavinimą turėjo daugiau kaip du trečdaliai, arba 68 proc. valstybės tarnautojų, aukštąjį neuniversitetinį – 1 proc., aukštesnįjį – 11 proc., vidurinį – 3 proc. ir vidurinį profesinį – 1 proc. valstybės tarnautojų (žr. 2 pav.).⁵²

⁵¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, 9 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

⁵² Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06



2 pav. Valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal išsilavinimą 2004 m.

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06)

Priėmimo į valstybės tarnybą taisyklėse nurodomi ne tik reikalavimai pretendentams į valstybės tarnybą, bet ir tam tikri apribojimai. Asmuo, atleistas iš valstybės tarnautojo pareigų už šturkščius pažeidimus⁵³, negali būti priimamas į valstybės tarnautojo pareigas trejus metus nuo atleidimo iš pareigų dienos. Įstatyme taip pat nustatyta, kad valstybės tarnyboje negali dirbti asmuo, įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikalstamos veiklos valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamos veiklos padarymo ir turintis neišnykusį ar nepanaikintą teistumą⁵⁴, o piliečio teisę eiti valstybės tarnautojo pareigas yra atėmęs teismas; kurio sutuoktinis, artimasis giminaitis ar svainystės ryšiais susijęs asmuo eina valstybės tarnautojo pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jeigu jie pagal einamas pareigas būtų susiję tiesioginio pavaldumo santykiais; kuris įstatymų nustatyta tvarka yra uždraustos organizacijos narys⁵⁵. O taip pat asmuo, įstatymų nustatyta tvarka pripažintas neveiksniu ir kitų įstatymų nustatytais atvejais, negali būti priimtas į jokią valstybės tarnautojo poziciją. Jei pretendentui į valstybės tarnybą pritaikomas bent vienas iš šių apribojimų, jo kandidatūra yra atmetama ir net nesvarstoma.

⁵³ Šturkščiu pažeidimu laikoma: valstybės tarnautojo elgesys, diskredituojantis valstybės tarnybą, žeminantis žmogaus orumą, ar kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises; valstybės, tarnybos ar komercinės paslapties atskleidimas; piktnaudžiavimas tarnyba bei Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimų pažeidimas; korupcinio pobūdžio nusikalstamos veiklos požymių turinti veikla, nors už šią veiklą ir nebuvo traukiama baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Žr. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2, 4, 9, 14, 15, 16, 29, 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo 7 str. // Valstybės žinios, 2003. Nr.73-3358)

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 9 ir 44 straipsnių pakeitimo įstatymas 1 str. // Valstybės žinios, 2003. Nr.38-1671

⁵⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas 9 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

Panašios priėmimo į valstybės tarnybą taisyklės yra nustatytos Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos vadybos kodekse⁵⁶. Pagal šį Kodeksą, atranka į valstybės tarnybą taip pat vykdoma pagal tam tikrus nustatytus privalumus. Asmuo negali būti paskirtas į tarnybą kitaip nei vykdant atranką sąžiningo ir atviro konkurso būdu. Šis fundamentalus principas sudaro valstybės tarnybos atrankos politikos pagrindą jau daugiau nei šimtmetį. Atvirumas, sąžiningumas ir privalumai yra nukreipti atrinkti tinkamiausią kandidatą iš daugelio galimų. Atvirumas reiškia darbo valstybės tarnyboje prieinamumą, užtikrinant, kad visos galimybės yra žinomos ir viešai skelbiamos. Sąžiningumas siekia užtikrinti, kad vertinant kandidatus nėra jokio šališkumo bet kuriame iš atrankos etapų. Privalumai turi du tikslus: niekas neturi būti paskirtas į darbą, jei jis nėra kompetentingas jį atlikti; ir jei du ar daugiau asmenų atitinka paskyrimo kriterijus, darbas turi būti pasiūlytas asmeniui, kuris darbą atliktų geriausiai. Tačiau yra ir tam tikrų išimčių. Šis straipsnis visiškai netaikomas tais atvejais, kai asmuo yra skiriamas tiesiogiai Karūnos, taip pat Karūnos Ministro išimtinu tikslu tik teikti patarimus bet kuriam ministrui, bei periodui, kuris negali būti ilgesnis nei Administracijos veiklos pabaiga.

Kita sąlyga yra ta, kad pretendentas turi atitikti nustatytą kvalifikaciją, reikalingą paskyrimui į pareigybę valstybės tarnyboje, įskaitant reikalavimus, susijusius su amžiumi, žiniomis, gebėjimais, profesiniais pasiekimais, kompetentingumu ir potencialu. Tačiau išimtinai šis straipsnis netaikomas Ministro Pirmininko aparatui. Kiekvienai pareigybei užimti yra nustatyti tam tikri reikalavimai, apie kuriuos kalbėsime tolesnėje darbo eigoje.

Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojams nėra tiksliai įvardinta, nuo kokio amžiaus galima būtų pretenduoti į tarnybą, tačiau yra aiškiai pabrėžiama, kad asmuo privalo atitikti tai pareigybei nustatytą kvalifikaciją. Įprastas valstybės tarnautojų išėjimo į pensiją amžius 60 metų, tačiau tam tikromis aplinkybėmis galimas ir ankstesnis išėjimas. Šiuo metu yra svarstomas siūlymas dėl valstybės tarnautojų išėjimo į pensiją amžiaus prailginimo iki 65 metų, kuris, jei jį priimtų, būtų taikomas jau nuo 2006 m. balandžio 6 dienos.⁵⁷

Atrinktieji kandidatai turi būti tinkamos fizinės formos atlikti pareigybei priklausančias funkcijas ir būti pasirengę efektyviai ir nuolatinei tarnybai paskirtam laikotarpiui. Departamentai ir agentūros turi įsitikinti, kad skiriamieji ateityje bus pajėgūs tinkamai atlikti tarnybą bei kad jų praeityje nėra nieko, kas galėtų diskredituoti departamentą, agentūrą ar tarnybą. Kur yra reikalinga, turi būti atsižvelgta į 1974 m. Nuteistųjų rehabilitacijos aktą (Rehabilitation of Offenders Act)⁵⁸ bei 1975 m. Išimčių tvarką (Exceptions Order), papildytą 1986 m.

⁵⁶ Civil Service Management Code, 1.15 section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

⁵⁷ Civil service pension reform plans unveiled // <http://www.politics.co.uk/domestic-policy/civil-service-pension-reform-plans-unveiled...>; prisijungimo laikas: 2005-10-08.

⁵⁸ Plačiau apie Nuteistųjų rehabilitacijos aktą ir Išimčių tvarką žr. <http://education.staffordshire.gov.uk/cgi->

Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos vadybos kodekse pateikiamos valstybės tarnybos pilietybės taisyklės, kurios, skirtingai nei Lietuvoje, yra atviros užsienio piliečiams, tačiau su tam tikromis sąlygomis. Kai kurie paskyrimai, kur yra reikalinga ypatinga ištikimybė valstybei, yra atviri tik Jungtinės Karalystės piliečiams. Visgi dauguma pareigybių yra atviros Europos Sąjungos piliečiams, Didžiosios Britanijos saugomiems asmenims ir Europos ekonominės zonos valstybių piliečiams, taip pat jų šeimų nariams, kilusiems iš kitų šalių, nepriklausančių nė vienai iš išvardintų grupių, ir gavusiems leidimą apsigyventi Jungtinėje Karalystėje. Išskyrus šias nustatytas sąlygas, joks užsienietis negali būti paskirtas į valstybės tarnybą, jei jis netenkina 1955 m. Užsieniečių įdarbinimo akto (Aliens' Employment Act). Kaip teigiama Kodekse, šis aktas suteikia galią samdančio departamento ministrui su valstybės tarnybos ministro pritarimu kai kuriais atvejais išduoti įdarbinimo sertifikatą. Tie atvejai būtų⁵⁹: **a)** nėra jokio tinkamo kandidato, kuris tenkintų pilietybės taisyklės arba **b)** užsienietis turi išskirtinius paskyrimui reikalingus kvalifikacinius gebėjimus ir **c)** pareigybė nėra rezervuota pareigybė (paryškinta Kodekse).

Kaip matome, Lietuvos ir Jungtinės Karalystės bendrosios priėmimo į valstybės tarnybą taisyklės turi tam tikrų panašumų, tačiau yra ir skirtumų. Lietuvoje į valstybės tarnybą priimami tik Lietuvos Respublikos piliečiai, mokantys lietuvių kalbą. Tuo tarpu Jungtinės Karalystės priėmimo į tarnybą taisyklėse nurodoma, kad tarnautojais gali tapti ne tik šios šalies piliečiai, bet ir Europos Sąjungos, o tam tikrais atvejais - ir trečiųjų šalių piliečiai. Taip pat Lietuvoje kandidatams į valstybės tarnybą yra nustatytas amžiaus cenzas, o Jungtinės Karalystės valstybės tarnyboje tik rekomenduojamas maksimalus amžiaus cenzas.

Norint dar geriau išanalizuoti valstybės tarnybos sektorių šiose šalyse, toliau šiame darbe nagrinėsime atskirų rūšių valstybės tarnautojų pareigybes, atitinkamai abiejose šalyse, ir išsiaiškinsime kiekvienai pareigybių rūšiai būdingus skiriamuosius bruožus bei reikalavimus.

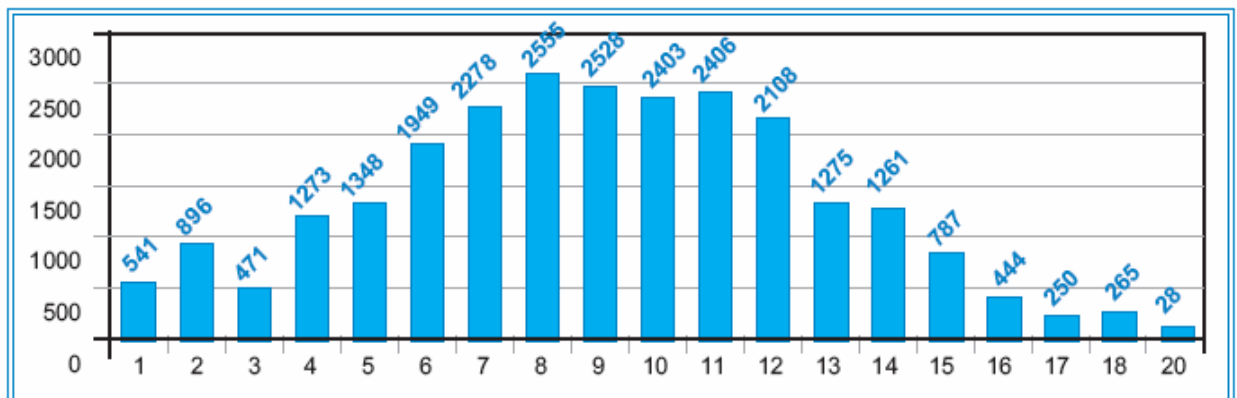
[bin/MsmGo.exe?grab_id=422&page_id=13764864&query=exceptions&hiword=exceptions±](#); prisijungimo laikas: 2005-10-10.

⁵⁹ Civil Service Management Code, 1.1.11 section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

2.2. Atskirų rūšių valstybės tarnautojų priėmimo į valstybės tarnybą ypatumai

Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje, kaip jau išsiaiškinome, bendrieji priėmimo į valstybės tarnybą reikalavimai yra privalomi be išimties visiems kandidatams, pretenduojantiems į bet kokią valstybės tarnybos poziciją. Priklausomai nuo valstybės tarnautojų pareigybių, yra nustatyta dar daugiau tam tikrų sąlygų ir reikalavimų, kuriuos būtina tenkinti ir vykdyti, norint užimti pageidaujamas valstybės tarnautojo pareigas. Todėl svarbu išskirti abiejų šalių atskirų rūšių valstybės tarnautojų pareigybes ir išsiaiškinti jų ypatumus. Turint omenyje, kad Lietuvoje karjeros valstybės tarnautojai sudaro didžiąją dalį visų tarnautojų valstybės tarnyboje, šioje darbo dalyje akcentuosime šios rūšies tarnautojų priėmimo į valstybės tarnybą specialiuosius reikalavimus.

Pagal 2002 m. balandžio 23 d. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymą Nr. IX-855, valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į: 1) karjeros; 2) politinio (asmeninio) pasitikėjimo; 3) įstaigų vadovų; 4) pakaitinių.⁶⁰ Visos šios pareigybės pagal minėtą įstatymą skirstomos į tris lygius: A lygio pareigybėms būtinas aukštasis universitetinis arba jam prilygintas išsilavinimas; B lygio pareigybėms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis neuniversitetinis ar aukštesnysis išsilavinimas, arba iki 1995 metų įgytas specialusis vidurinis išsilavinimas; C pareigybėms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir įgyta profesinė kvalifikacija. Valstybės tarnautojų pareigybės atitinkamai dar skirstomos į 20 kategorijų, iš kurių 20 yra aukščiausia kategorija, o 1 žemiausia kategorija. 2004 metais daugiausia valstybės tarnautojų (2555) turėjo 8 kategoriją, mažiausia – 20 kategoriją. 1–6 kategorijas turėjo 26 proc. valstybės tarnautojų, 7–12 kategorijas – 56,5 proc., 13–17 kategorijas – 16 proc., aukščiausias 18–20 kategorijas – 1,5 proc. valstybės tarnautojų (žr. 3 pav.).

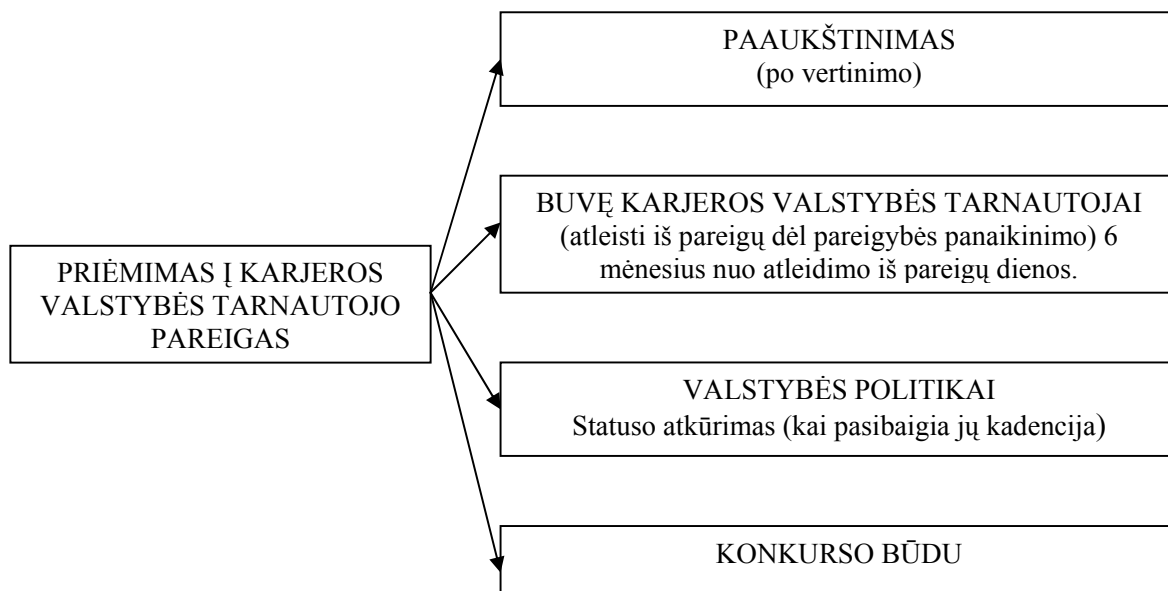


3 pav. Valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal pareigybių kategorijas

⁶⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas 6-7 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06)

Karjeros valstybės tarnautojai yra priimami į pareigas neterminuotam laikui ir turi galimybę šio Įstatymo nustatyta tvarka įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje. Į šios rūšies valstybės tarnautojo pareigas priimama konkurso būdu ir be konkurso (žr. 4 pav.).



4 pav. Priėmimo į karjeros valstybės tarnautojų pareigas būdai

Konkurso būdu priimamas asmuo yra egzaminuojamas raštu (testas) ir žodžiu (pokalbis). Be konkurso į laisvas pareigas gali būti priimami asmenys: kurie jau yra buvę karjeros valstybės tarnautojais, tačiau atleisti iš pareigų ne dėl jų pačių kaltės, bet dėl pareigybės panaikinimo; atkuriant valstybės politikams valstybės tarnautojo statusą; paaukštinimo būdu. Jeigu tokių asmenų yra du ir daugiau, jie egzaminuojami žodžiu (pokalbis).

Valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo ar kolegiali valstybės ar savivaldybės institucija gali skelbti konkursą dėl priėmimo į karjeros valstybės tarnautojo pareigas, jeigu informaciją apie atsilaisvinusias karjeros valstybės tarnautojo pareigas pateikė valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančiai įstaigai ir per 7 darbo dienas nuo pateikimo dienos negavo iš jos informacijos apie buvusius karjeros valstybės tarnautojus, kurie buvo atleisti iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo. Į karjeros valstybės tarnautojo pareigas priima: Seimo kanceliarijoje – Seimo kancleris; Respublikos Prezidento institucijoje – Respublikos Prezidentas ar jo įgaliotas asmuo; valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose – tų institucijų ir įstaigų vadovai; Lietuvos Respublikos Konstituciniame Teisme, Lietuvos Aukščiausiam Teisme, Lietuvos vyriausiajame

administraciniame teisme – teismo kancleris, o teismo kanclerį – teismo pirmininkas; kituose teismuose – teismo pirmininkas.

Valstybės tarnybos įstatymas nustato galimybę įstaigos vadovams patvirtinti specialiuosius reikalavimus, kuriuos turi atitikti asmenys, pretenduojantys į karjeros valstybės tarnautojų postus. Specialiųjų reikalavimų nustatymas priklauso nuo įstaigos veiklos specifikos, nuo vadovo profesionalaus požiūrio į vadovaujamos įstaigos vidaus ir išorės veiklos interesus, taip pat nuo objektyvaus esamos situacijos įvertinimo ir profesinių gebėjimų poreikio. Tačiau ši nuostata kartais yra įgyvendinama suinteresuotai, specialieji reikalavimai rašomi turint galvoje „konkretų asmenį“, kurį tikimasi priimti į pareigas, o tuo siekiama susiaurinti pretendentų ratą.⁶¹ Tokiu atveju nors ir būna skelbiamas viešas konkursas tam tikroms pareigoms užimti, jau būna numatytas konkurso „laimėtojas“. Taip gimsta pirmieji atrankos į valstybės tarnautojo pareigas pagal profesionalumą subjektyvumai.

Specialius reikalavimus kai kurioms karjeros valstybės tarnautojų pareigybėms nustato kiti teisės aktai, kaip pvz., statybos priežiūros, darbų saugos ir sveikatos funkcijoms vykdyti. Tačiau daugumą iš jų nustato pati įstaiga ir tvirtina įstaigos vadovas. Dažniausiai pasitaikantys specialieji reikalavimai į valstybės tarnautojo pareigas yra šie: konkretaus darbo patirtis; ekonominis, teisinis išsilavinimas; užsienio kalbų mokėjimas; darbas kompiuteriu ir tam tikrų specialių programų išmanymas, raštvedybos taisyklių mokėjimas.⁶² Taigi konkurso komisija turi atrinkti pačius profesionaliausius pretendentes, nes Priėmimo į valstybės tarnautojus tvarka numato ne tik egzaminą raštu sprendžiant testą, bet ir pokalbį žodžiu iš pareigybės aprašyme patvirtintų reikalavimų ir funkcijų. Tačiau tokia tvarka vykdomi konkursai tarnautojo pareigoms valstybės tarnyboje užimti neužtikrina skaidrios atrankos.

Į politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės pareigas priimama ne ilgesniam kaip į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laikui. Į šias valstybės tarnautojų pareigas priimama be konkurso valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos pasirinkimu. Jų funkcijos kiekvienu konkrečiu atveju yra aptartos specialiame įstatyme ar kitame teisės akte bei pareigybių aprašymuose. Šiai valstybės tarnautojų grupei netaikomas maksimalus amžiaus cenzas.

Įstaigų vadovai – asmenys, konkurso būdu ar įstatymų nustatytais atvejais politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu priimami vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai. Kandidatas, konkurso būdu priimamas į įstaigos vadovo pareigas, egzaminuojamas raštu

⁶¹ Aleksienė R. Valstybės tarnautojų profesionalumas ir etiškumas // Savivaldybės žinios // <http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/EtiskumasProfesionalumas.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02

⁶² „Informaciniai pranešimai“ // <http://www.valstybes-zinios.lt/vpp2/lt/Docs.filesShow/1>

(testas) ir žodžiu (pokalbis). Pokalbio metu patikrinami asmens gebėjimai atlikti valstybės tarnautojo pareigybes aprašyme nustatytas funkcijas.

Pakaitiniai valstybės tarnautojai yra valstybės tarnautojai, pakeičiantys laikinai negalinčius eiti pareigų karjeros arba politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus. Pakaitiniams valstybės tarnautojams taip pat netaikomas reikalavimas dėl maksimalaus amžiaus cenzo ir jie yra priimami į pareigas be konkurso. Šie tarnautojai, priimti į laikinai negalinčio eiti karjeros arba politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigas, jas eina tol, kol sugrįžta negalėjęs eiti pareigų karjeros arba politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas, bet ne ilgiau kaip trejus metus arba ne ilgiau, negu įstatymuose nustatyta negalinčio eiti nurodytų pareigų valstybės tarnautojo kadencija.

Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą, išskiriama dar viena valstybės tarnautojų rūšis – statutiniai valstybės tarnautojai. Šių tarnautojų tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statusas arba Diplomatinių tarnybos įstatymas, kurie nustato specialaus priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas. Statutiniai valstybės tarnautojai gali turėti viešojo administravimo įgaliojimus jiems nepavaldžių asmenų atžvilgiu.

Jungtinėje Karalystėje visi valstybės tarnautojai taip pat yra suskirstyti į tam tikras grupes, kurių viduje pareigos paskirstomos pagal rangus.⁶³ Aukščiausiais valstybės tarnautojais (Senior Civil Servants) laikoma aukščiausio lygio politinių ir administracinių vadovų grupė, kuri buvo įteisinta 1996 m.⁶⁴ Grupę sudaro valstybės tarnautojai, kurie dažniausiai atlieka ministerijų nuolatinių sekretorių, jų pavaduotojų ir pavaduotojų padėjėjų pareigas. Šie tarnautojai ministerijose bei agentūrose užima aukščiausių valstybės tarnautojų pareigas ir yra tiesiogiai atsakingi savo ministrams už savo srities administracinį valstybės valdymą. Praktiškai aukščiausias tarnautojų sluoksnis dalyvauja politinių sprendimų priėmime, tačiau atsakomybė už vykdomą politiką tenka ne jiems, bet ministrams. Ministras pirmininkas, atsižvelgdamas į darbuotojų nuopelnus ir pasiekimus atliekant pareigas, paskiria nuolatinius sekretorius bei Ministrų kabineto sekretorių. Atrankos į aukštesnę tarnybą komitetas (The Senior Appointments Selection Committee) pataria valstybės tarnybos valdybai (the Head of the Home Civil Service) skiriant tarnautojus į kitas aukštesnio lygio valdininkų pareigas, bet galiausiai turi būti gaunamas Ministro Pirmininko sutikimas.⁶⁵ Kalbant apie šią tarnautojų grupę svarbu pabrėžti, kad iš pradžių jie į pareigybes buvo skiriami neribotam laikui,

⁶³ Административное право зарубежных стран. Учебное пособие / ред проф. Козырин А. Н. – Москва: Спарк, 1996. С.60.

⁶⁴ Characteristics of the Senior Civil Service // www.civilservice.gov.uk/management_of_the_civil_service/senior_civil_service_performance_and_reward/publications/rtf/scs_characteristics.rtf; prisijungimo laikas: 2005-08-20

⁶⁵ Civil Service Management Code, 5.2.1. section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

tačiau po 2004 m. Ministro Pirmininko kalbos apie valstybės tarnybos reformą, buvo nustatytas ketverių metų laikotarpis.⁶⁶

Antra valstybės tarnautojų grupė yra išskiriama kaip administracinė. Šią grupę sudaro vyriausi vykdytojai, mokiniai – administratoriai, sekretoriai – padėjėjai, klerkai ir jų padėjėjai. Administracinė grupė apima platų klausimų ratą nuo valstybinio aparato valdymo veiklos koordinavimo ir vadovavimo ministerijų darbui iki įprastinių kanceliariinių pareigų vykdymo. Į administracinės klasės atranką priimami 20 – 28 metų universitetų absolventų prašymai. Valstybės tarnybos komisija atlieka kandidatų atranką, kurių metu vykdomi konkursiniai egzaminai. Nuo 1971 m. egzaminas į administracijos klasę vyksta taip vadinamu „Metodu II“.⁶⁷ Šį metodą sudaro 3 pakopos: bendrojo išsilavinimo darbas raštu, testai ir interviu. Pastaruoju metu didesnis dėmesys skiriamas pokalbiui, ypač jei kandidatas renkamas į aukštas valstybės tarnybos pareigas. Egzaminai ir pokalbis, atrenkant kandidatus, vykdomi remiantis Oksfordo ir Kembridžo universitetų programomis. Šios aukštosios mokyklos ruošia pagrindinę valdininkijos elito dalį.

Rangavimo sistemos Jungtinės Karalystės valstybės tarnyboje buvo daug kartų keičiamos, dėl to dažnai senosios ir naujosios sistemos taikomos lygiagrečiai. Visi rangai nuo aukščiausio lygio valstybės tarnautojų 1 grupės (SCS Band 1) ir aukščiau (4 lentelė) yra aukščiausio lygio valstybės tarnautojų (Senior Civil Service) dalis, kurią prižiūri Ministrų kabinetas.⁶⁸ Žemesnes pareigas nei aukščiausio lygio valstybės tarnyba kiekvienas departamentas gali individualiai paskirstyti ir taikyti savo rangavimo sistemą, netgi užimamų pareigų pavadinimai gali skirtis nuo bendrai priimtinių pavadinimų.

4 lentelė. Aukščiausio lygio valstybės tarnautojų ir administratorių rangavimo lentelė

Rangas	Pavadinimas	Aukščiausio lygio valstybės tarnautojų grupė (SCS Band)
0	Ministrų kabineto sekretorius (Cabinet Secretary)	-
1	Nuolatinis sekretorius (Permanent Secretary)	-
1A	Nuolatinio sekretoriaus pavaduotojas (Second Permanent Secretary)	-
2	Sekretoriaus pavaduotojas (Deputy Secretary) †	3
3	Ministro pavaduotojas (Under Secretary) †	2

⁶⁶ PM Speech on reforming the Civil Service // www.number-10.gov.uk/output/Page5399.asp; prisijungimo laikas: 2005-08-30

⁶⁷ Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. – Москва: Логос, 1998. С.133.

⁶⁸ Encyclopedia: British Civil Service. Grading Schemes // <http://www.nationmaster.com/encyclopedia/British-Civil-Service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11

4	Įvairūs titulai (Various Titles)*	1A
5	Sekretoriaus padėjėjas (Assistant Secretary) †	1
6	Aukštesnio lygio vadovas (Senior Principal) * †	
7	Vadovas (Principal) †	
	Aukštesnio lygio administratorius (Senior Executive Officer)	
	Vyresnysis administratorius (Higher Executive Officer)	
	Administratorius (Executive Officer)	
	Administracijos tarnautojas (Administrative Officer)	
	Administratoriaus padėjėjas (Administrative Assistant)	

(Šaltinis: Encyclopedia: British Civil Service. Grading Schemes // <http://www.nationmaster.com/encyclopedia/British-Civil-Service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11)

† - departamentai ir agentūros turi teisę kitaip pavadinti šias pareigybes. 2 ir 3 rango pozicijoms (sekretoriaus pavaduotojas ir ministro pavaduotojas) yra dažnai atitinkamai priskiriami generalinio direktoriaus (Director-General) ir direktoriaus (Director) pavadinimai, o 5 rango pozicijos (Sekretoriaus padėjėjas) tarnautojai vadinami skyriaus vadovais (Divisional Manager). 6 ir 7 rangų pareigų pavadinimai keičiami gerokai skirtingiau ir dažniau.

* - šie rangai yra mažiau paplitę valstybės tarnyboje. 4 rango pareigos yra retai paskiriamos, o 6 rango pozicijos yra tik kai kuriuose departamentuose.

Trečia valstybės tarnautojų grupė apima mokslo – profesionalius darbuotojus ir techninius specialistus. Į šią grupę įeina mokslininkai, architektai, inžinieriai, taip pat asmenys, kurie rengia valdininkus profesionaliai veiklai ir užsiima jų išsilavinimo tobulinimu. Mokslininkai ir techniniai specialistai turi tam tikrą rangavimo sistemą. Be šios valstybės tarnautojų grupės, suformuota ir pagalbinė techninio personalo grupė. Šią grupę sudaro tokie darbuotojai kaip braižytojai, bylų tvarkytojai bei pasiuntiniai, atliekantys paprastą vykdomąją veiklą. Atrenkant valdininkus į trečią grupę, formaliai neprivaloma atitikti kažkokius išsilavinimo cenzus, tačiau tikėtis sėkmės gali tik tie, kurie turi išsilavinimą, atitinkantį konkursinio egzamino programą. Nuo 1991 m. žemesnių pakopų tarnautojų atranką, prižiūrint Valstybės tarnybos komisijai, vykdo atitinkamos ministerijos. Kalbant apie Jungtinės Karalystės valstybės tarnybą svarbu pabrėžti, kad vyrauja tendencija įdarbinti jaunos pretendentus, įgijusius pagal pareigybių reikalavimus atitinkamą išsilavinimą.⁶⁹

Apžvelgus Lietuvos ir Jungtinės Karalystės atskirų rūšių valstybės tarnautojų priėmimą į valstybės tarnybą galime teigti, kad abiejose šalyse taikomi panašūs priėmimo į tarnybą

⁶⁹ Knill Ch. The Europeanisation of National Administrations: Patterns of Institutional Change and Persistence. – Cambridge: Cambridge University, 2001. P.79.

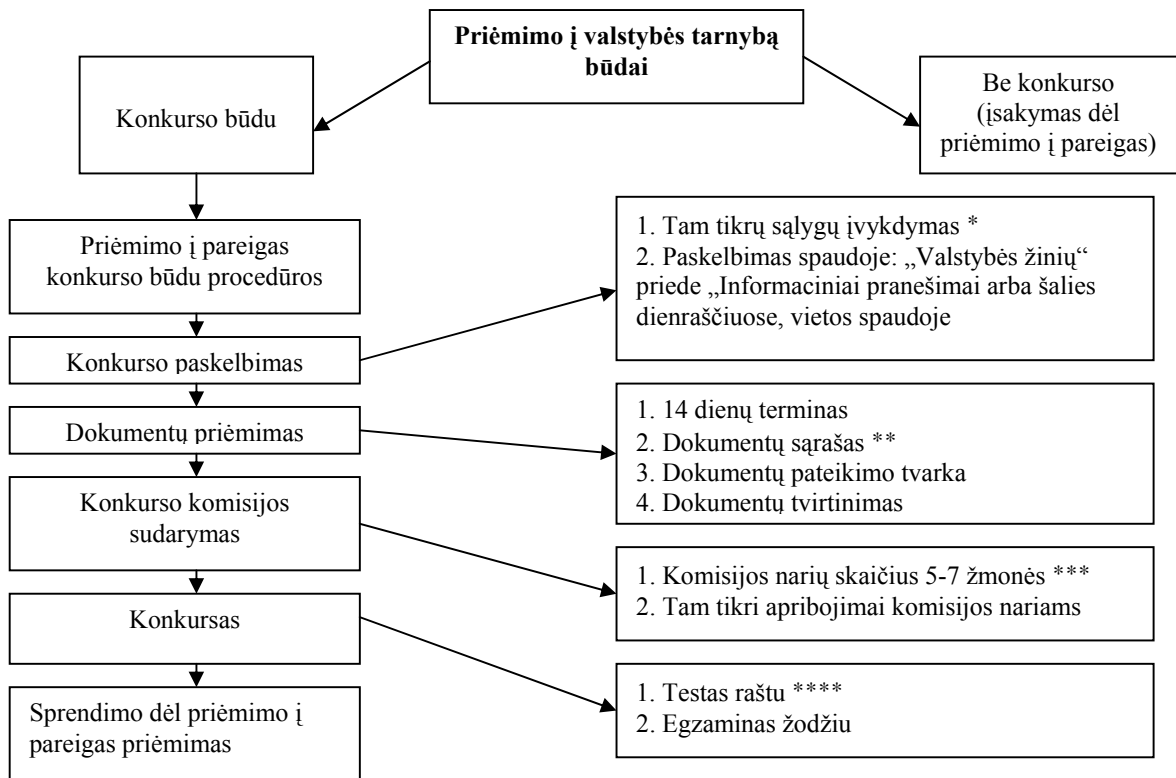
principai. Nepaisant nesutapimų tarp šalių skirtingų atskirų rūšių valstybės tarnautojų suskirstymo ir pareigybių aprašymo, pretendams į valstybės tarnybą taikoma paskyrimo arba konkursinio egzaminavimo sistema. Svarbu pabrėžti, kad, pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą, visos valstybės tarnautojų pareigybės yra tiksliai įvardytos ir nurodyti jų lygiai bei kategorijos. Skirtingai, kaip teigiama Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos vadybos kodekse, nuo 1997 m. ministrams ir departamentų vadovams suteikta teisė savo atitinkamuose departamentuose nustatyti paskyrimo į valstybės tarnybą (išskyrus Pagreitintos spartos kilimo programą) kvalifikacinius reikalavimus, susijusius su amžiumi, žiniomis, gebėjimais, profesiniais pasiekimais, kompetentingumu ir potencialu. Taip pat atitinkami departamentai turi teisę nustatyti pareigybių, išskyrus aukščiausio lygio valstybės tarnautojus, skaičių ir gradaciją bei šalies valstybės tarnautojų sandymo sąlygas bei aplinkybes.

2.3. Stojimo į valstybės tarnybą būdai

Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje yra nustatyti tam tikri stojimo į valstybės tarnybą būdai. Todėl asmuo, norėdamas dalyvauti valstybės tarnautojo atrankoje, turi įvykdyti nurodytus reikalavimus ir procedūras, kurie yra privalomi pagal tos valstybės įsigaliojusius įstatymus. Priklausomai nuo norimos užimti valstybės tarnautojo pozicijos ir nuo pretendento kvalifikacijos lygio galimi kelių rūšių stojimo į valstybės tarnybą būdai, kuriuos šioje darbo dalyje ir išsiaiškinsime.

Lietuvoje valstybės tarnautojų atranka vykdoma pagal viešai įsigaliojusią Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarką.⁷⁰ Ši tvarka reglamentuoja priėmimą į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu ir be konkurso. Priėmimo į pareigas be konkurso procedūra apima valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens įsakymo (dėl priėmimo į pareigas) priėmimą. Priėmimo į pareigas konkurso būdu procedūra apima: konkurso paskelbimą; priėmimą dokumentų, kurie turi būti pateikti norint dalyvauti konkurse; konkurso komisijos sudarymą ir patį konkursą; valstybės tarnautojus į pareigas priimančio asmens arba kolegialios valstybės ar savivaldybės institucijos sprendimo dėl priėmimo į pareigas priėmimą (žr. 5 pav.).

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr.65-2654.



5 pav. Priėmimo į valstybės tarnybą būdai

* Valstybės tarnautojus į pareigas priimančiam asmeniui gali skelbti konkursą karjeros valstybės tarnautojo pareigoms tik įvykdžius tam tikras sąlygas, tai yra: per 30 kalendorinių dienų po to, kai Valstybės tarnautojų registro duomenų bazėje įrašęs ir raštu pateikęs Valstybės tarnybos departamentui prie Vidaus reikalų ministerijos informaciją apie atsilaisvinusias karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir per 7 darbo dienas nuo šios informacijos įrašymo Valstybės tarnautojų registro duomenų bazėje dienos negavo iš šios įstaigos informacijos apie tai, kad yra asmuo, kuris gali būti priimtas į karjeros valstybės tarnautojo pareigas be konkurso.⁷¹ Konkurso skelbime turi būti nurodyta įstaigos pavadinimas, pareigybės pavadinimas, lygis, kategorija, specialieji reikalavimai, nustatyti pareigybės aprašyme, kur ir kokius dokumentus būtina pateikti ir iki kada priimami asmenų, pageidaujančių dalyvauti konkurse, dokumentai.

** Pretendentas privalo pateikti šiuos dokumentus: asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, išsilavinimą patvirtinantį dokumentą, pilietybę ir amžių patvirtinantį dokumentą, valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą, jeigu toks yra, bei visų šių dokumentų kopijas. Pretendentai į valstybės tarnybą gali pateikti dokumentus konkursą organizuojančios įstaigos už personalo tvarkymą atsakingam padaliniiui asmeniškai arba siųsti registruotu laišku. Jeigu dokumentai siunčiami konkursą organizuojančiai įstaigai registruotu laišku, turi būti pateikiamos

⁷¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos“ // Valstybės žinios, 2002. Nr.65-2654.

dokumentų notaro patvirtintos kopijos. Be jau minėtų dokumentų, pretendentas privalo pateikti savo gyvenimo aprašymą, prašymą leisti dalyvauti konkurse bei užpildyti pretendento anketą. Šiuos dokumentus taip pat galima siųsti registruotu laiku, tačiau jiems nereikia notaro patvirtinimo. Personalo tarnyba, gavusi dokumentus, patikrina, ar pretendentas atitinka Valstybės tarnybos įstatymo bendruosius ir specialiuosius reikalavimus pagal pretendento pateiktų dokumentų duomenis. Jeigu pretendentas neatitinka nustatytų reikalavimų, jam per 5 darbo dienas išsiunčiamas pranešimas apie tai, kad neleidžiama dalyvauti konkurse. Jeigu pretendentas atitinka tuos reikalavimus, jam išsiunčiamas pranešimas apie konkurso datą, vietą ir laiką.

*** Konkursui vykdyti sudaroma pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkurso komisija, bet ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas iki konkurso. Komisiją paprastai sudaro komisijos pirmininkas, kiti komisijos nariai ir komisijos sekretorius, kuris nėra komisijos narys. Komisijos nariais negali būti skiriami asmenys, kurie yra pretendentų sutuoktiniai, artimi giminaičiai ar asmenys, su pretendентаis susiję svainystės ryšiais, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai gali būti suinteresuoti konkurso rezultatais, arba yra kitokių aplinkybių, kurios kelia abejonių šių asmenų nešališkumu. Į komisijos narių sąrašą turi būti įtraukti konkursą organizuojančios įstaigos personalo tarnybos vadovas arba kitas personalo tarnybos valstybės tarnautojas ir tiesioginis būsimos valstybės tarnautojo vadovas. Jeigu rengiamas konkursas įstaigos vadovo pareigoms, į komisijos narių sąrašą turi būti įtrauktas valstybės tarnautoją į pareigas skiriantis asmuo arba jo įgaliotas valstybės tarnautojas ir konkursą organizuojančios įstaigos personalo tarnybos vadovas. Organizuojant konkursą įstaigų vadovų, ministerijos valstybės sekretoriaus pareigoms, komisijos pirmininkas gali būti ir valstybės politikas, esant kitoms aplinkybėms, valstybės politikas negali užimti komisijos pirmininko pareigų.

**** Konkursas valstybės tarnautojo pareigoms užimti pradedamas nuo egzaminu raštu, kuris trunka 1 valandą ir 30 minučių. Pretendentai, laikydami egzaminą raštu, sprendžia vienodus testus, kuriuos sudaro 100 klausimų, sudaromų iš teisės aktų, susijusių su pareigybės, dėl kurios vyksta konkursas, funkcijomis. Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkoje nustatyta, kad dalį testo klausimų egzaminui raštu rengia pačios įstaigos, kadangi būna dažni ginčai dėl testo klausimo formulotės, atsakymo variantų įvairovės ir teisinės bazės, iš kurių rengiami testo klausimai.⁷² Šių teisės aktų sąrašas pretendentams pateikiamas priimant jų dokumentus, kartu nurodoma, kiek testo klausimų parengs konkursą organizuojanti organizacija.

Pretendentams suteikiamas šifras, susidedantis iš 6 ženklų, kuriuos jie išsirenka burtų būdu. Šifro kortelę pretendentai turi saugoti visą konkurso laiką ir gražinti tik po to, kai egzaminu

⁷² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimas Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr.65-2654.

žodžiu vertinimo balai įrašomi konkurso protokolo egzamino žodžiu vertinimo suvestinėje lentelėje. Pasibaigus testui spresti skirtam laikui, komisijos sekretorius surenka išspręstus testus, kurie yra tikrinami dalyvaujant pretendents. Komisijos pirmininkas perskaito visų pretendentų egzamino raštu rezultatus, nurodydamas, koku balu buvo įvertinti atitinkamais šifrais pažymėti testai. Egzaminą žodžiu turi teisę laikyti tik tie pretendentai, kurie per egzaminą raštu surinko 6 ir daugiau balų.

Pretendentams į valstybės tarnybą per egzaminą žodžiu pateikiami vienodi klausimai, norint patikrinti pretendento gebėjimus atlikti valstybės tarnautojo pareigybes, dėl kurios vyksta konkursas, aprašyme nustatytas funkcijas. Kiekvienas komisijos narys pretendentų žinias per egzaminą žodžiu vertina individualiai nuo 1 iki 10 balų. Pasibaigus egzaminui žodžiu kiekvienam pretendentui skirti balai susumuojami ir dalijami iš dalyvaujančių komisijos narių skaičiaus. Komisijos sekretorius po to susumuoja pretendentų egzamino raštu ir žodžiu balus ir perduoda juos komisijos pirmininkui, kuris paskelbia kiekvieno pretendento bendrą gautų balų sumą. Išlaikiusiais egzaminą pripažįstami pretendentai, kurie surinko daugiau kaip 12 balų. Konkursą laimi daugiausia balų surinkęs pretendentas, tačiau jeigu didžiausią vienodą balų skaičių surinko keli pretendentai, konkurso laimėtoją pasirenka tiesioginis būsimo valstybės tarnautojo vadovas.

Konkursas laikomas įvykusi, jeigu jame dalyvavo nors vienas pretendentas ir surinko daugiau kaip 12 balų. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta Valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarka⁷³, priimamam valstybės tarnautojui (šis įstatymas taikomas tik kandidatams į įstaigų vadovų ir karjeros valstybės tarnautojų postus) gali būti suteikiama trečia kvalifikacinė klasė (iš viso yra trys kvalifikacinės klasės, iš kurių pirma yra aukščiausia, o trečia – žemiausia). Jeigu atsitinka taip, kad laimėjęs konkursą asmuo iki įsakymo skirti jį į šias pareigas priėmimo atsisako eiti pareigas, gali būti skiriamas antrasis pagal išlaikyto egzamino rezultatus pretendentas, o jam atsisakius - kitas ir taip toliau.

Jungtinėje Karalystėje, kaip ir Lietuvoje, stojimas į valstybės tarnybą vyksta konkurso būdu arba be konkurso. Visos laisvos darbo vietos valstybės tarnyboje turi būti skelbiamos atvirai visai visuomenei. Kiekvieno skelbimo ar reklamos tekstą tvirtina, o taip pat pradinės atrankos reikalavimus, vykdymą bei stebėjimo procedūras nustato atitinkamas departamentas ar agentūra. Skelbime turi būti nurodoma darbo vieta, atlyginimas, pageidaujami kvalifikaciniai reikalavimai, gebėjimai, patirtis ir asmeninės savybės. Kandidatams suteikiamas priimtinas laiko tarpas sužinoti apie laisvas darbo vietas valstybės tarnyboje. Jiems taip pat turi būti skirtas tam tikras laikotarpis

⁷³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 60-2470.

paraiškoms pateikti. Pavyzdžiui, konkursas į aukštesniųjų valstybės tarnautojų postą turi būti skelbiamas nacionalinėje arba specializuotoje spaudoje ir yra numatytas 3 savaičių laikotarpis paraiškoms pateikti. Pačios žemiausios pareigybės gali būti skelbiamos vietinėje darbo biržoje, numatant žymiai trumpesnę laikotarpį. Atviruose konkursuose bendri atrankos standartai taikomi tiek jau tarnaujantiems darbuotojams, tiek ir išorės kandidatams. Visiems kandidatams turi būti pateikiamas priėjimas prie adekvačios informacijos apie darbą ir jo reikalavimus bei atrankos procesą.

Pagal Valstybės tarnybos tvarką, kiekvienas asmuo, skiriamas į valstybės tarnybą, yra atrenkamas pagal privalumus sąžiningo ir atviro konkurso būdu.⁷⁴ Pretendentai į valstybės tarnybą kiekviename atrankos etape turi būti svarstomi atitinkamai pagal jų privalumus. Sprendžiant didelio kandidatų paraiškų kiekio problemą naudojamos objektyvios priemonės. Visos atrankos metu kandidatai į tolimesnį atrankos etapą atrenkami tik individualių privalumų pagrindu. Vykdamas atranką, visiems kandidatams turi būti nuosekliai taikomi analogiški kriterijai. Šie kriterijai padeda objektyviai diferencijuoti kandidatus į valstybės tarnybą kiekvieno atrankos etapo metu. Svarbu paminėti, jog atrankoje keliami kriterijai turi atitikti norimų užimti pareigybių reikalavimus, tai reiškia, kad kandidatų gebėjimai neturi būti svarstomi remiantis aukštesniais reikalavimais, nei yra reikalinga, norint užimti atitinkamas pareigas. Kiekviename atrankos į valstybės tarnybą etape atrankos metodai, testai ir užduotys turi būti parenkami atsižvelgiant į pretenduojamų užimti pareigybių keliamus poreikius ir reikalavimus.

Jungtinėje Karalystėje praktikuojamas centralizuotas skyrimas į tarnybą.⁷⁵ Įprastinė centralizuoto įdarbinimo procedūra apima tam tikros įstaigos pranešimą personalo klausimus tvarkančiai organizacijai apie laisvą darbo vietą. Ši organizacija, gavusi pranešimą, surengia konkursinį egzaminą. Po šio egzamino tarnautojo ieškanti įstaiga gauna trijų ar daugiau asmenų sąrašą. Tinkamiausias kandidatas atrenkamas arba po pokalbio, arba tiesiog priimamas asmuo, kurio egzamino rezultatai yra geriausi. Toks skyrimo į tarnybą būdas atitinka įdarbinimo pagal nuopelnus reikalavimus. Laisvai vietai užimti naudojami konkursiniai testai, o norint išvengti šališkumo, testavimas atliekamas centralizuotai. Samdanti organizacija priima tik egzaminus išlaikiusius asmenis. Tačiau praktiškai nuopelnais pagrįsta įdarbinimo sistema dažnai netaikoma ypač kvalifikuotiems specialistams. Jų kvalifikacijai įrodyti pakanka mokslinio laipsnio ar diplomo. Be to, aukštesnio rango valstybės tarnautojai gali būti samdomi vadovaujantis ne kurio nors departamento konkrečiais poreikiais, o būtinybe sukurti elitinę grupę administratorių, kurie visą gyvenimą darytų karjerą vyriausybiniuose institucijose.

⁷⁴ Civil Service Management Code. Annex A: Civil Service Order in Council 1995 // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

⁷⁵ Peters B. G. Biurokratijos politika. – Vilnius: Pradai, 2002. P.128.

Apibendrintai galime teigti, kad Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje stojimo į valstybės tarnybą principai yra gana adekvatūs. Abejose šalyse nustatyta dviejų tipų, tai yra stojimo į valstybės tarnybą konkurso būdu ir be konkurso, sistema. Kandidatai konkurso į valstybės tarnybą metu laiko egzaminą, kurį sudaro testai ir pokalbis. Esminis skirtumas yra tik tas, kad skirtingai sudaromos testavimo ir egzaminavimo komisijos. Lietuvoje skelbianti konkursą valstybės tarnautojo pareigoms užimti įstaiga pati sudaro atrankos komisiją, kuri egzaminuoja kandidatus ir yra atsakinga už savo personalo samdymą. Jungtinėje Karalystėje yra speciali personalo klausimus tvarkanti organizacija, kuri centralizuotai rengia konkursinius egzaminus. Samdanti organizacija renkasi sau darbuotoją tik iš konkursinius egzaminus išlaikiusių kandidatų, o tai padeda išvengti šališkumo.

3. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJERA

Lietuvoje valstybės tarnautojų karjera reglamentuojama Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis. Šio įstatymo 16 straipsnio 1 punktą nurodo vieną iš valstybės tarnautojams suteikiamų teisių, kad visi valstybės tarnautojai turi teisę į karjerą valstybės tarnyboje pagal turimą kvalifikaciją, tačiau ši teisė garantuojama tik karjeros valstybės tarnautojams.⁷⁶ Teisė į karjerą nėra absoliuti, tai yra, valstybė neužtikrina, jog įstojęs į valstybės tarnybą tarnautojas garantuotai padarys karjerą. Ši, įstatymo reglamentuojama, teisė reiškia, kad kiekvienam valstybės tarnautojui turi būti sudarytos sąlygos daryti karjerą pagal jo turimą kvalifikaciją. Teisės į karjerą garantavimas tik karjeros valstybės tarnautojams reiškia, kad pakaitiniai ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai taip pat gali daryti karjerą, tačiau tik tuomet, kai taps karjeros valstybės tarnautojais.⁷⁷

Valstybės tarnautojų karjera yra tiesiogiai susijusi su tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimu, kuris lemia, ar tarnautojas bus paaukštintas pareigose, perkeltas į kitas pareigas valstybės tarnyboje ar siunčiamas mokytis ir tobulinti kvalifikaciją.

3.1. Lietuvos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimas kaip karjerą skatinantis veiksnys

Valstybės tarnautojų įvertinimas apima tris etapus. Valstybės tarnautojo įvertinimas iš esmės prasideda dar prieš jam įstojant į valstybės tarnybą, t.y. vykdant darbuotojų telkimą ir atranką. Tarnybinės veiklos įvertinimas atliekamas jam dirbant institucijoje ir atleidžiant iš darbo. Šioje darbo dalyje kalbėsime apie dirbančių valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimą, kuris yra pagrindinis veiksnys, nulemiantis tarnautojų tolesnę karjerą.

Kalbant apie valstybės tarnautojų veiklos vertinimą, svarbu išsiaiškinti, kokie yra to vertinimo tikslai. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo tikslai nukreipti į tarnautojo veiklos kokybės gerinimą (žr. 6 pav.).

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. 16 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708

⁷⁷ Budbergytė R. Šakočius A. Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. – Vilnius : Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.87.



6 pav. Valstybės tarnautojo veiklos vertinimo tikslai

(Šaltinis: Tuleikienė L. Česnulevičienė B. Kvietkus A. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas praktikoje. – Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 2003. P.24.)

Kaip matome, 6 pav. išskiriami penki vertinimo tikslai, kurie yra nukreipti į tarnybinės veiklos kokybės gerinimą. Tarnybinės veiklos vertinimu siekiama padidinti valstybės tarnautojų motyvaciją (kurios pagrindiniai elementai yra siekis kilti karjeros laiptais, būti pripažintiems ir gerai įvertintiems⁷⁸) ir gerinti darbo kokybę bei efektyvumą, numatant paaukštinimo galimybę. Taip pat vertinimas atliekamas, kad būtų galima sudaryti galimybę vadovams priimti efektyvesnius sprendimus, turint omenyje profesionalios karjeros planavimą ir individualios mokymosi programos sudarymą pagal poreikius. Atlikus tarnybinį vertinimą būtina informuoti tarnautoją apie jo veiklos vertinimą.

Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimui keliami tam tikri reikalavimai: vertinimo skaidrumo užtikrinimas, vertinimo rezultatų patikimumas, laikymasis etikos principų, būtinumas vertinti visą tarnybinės veiklos periodą, nepaversti vertinimo atskira akcija ir nesieti vertinimo tik su paskutiniųjų užduočių vertinimu.⁷⁹ Šie reikalavimai teoriškai turėtų sudaryti objektyvesnes valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo sąlygas.

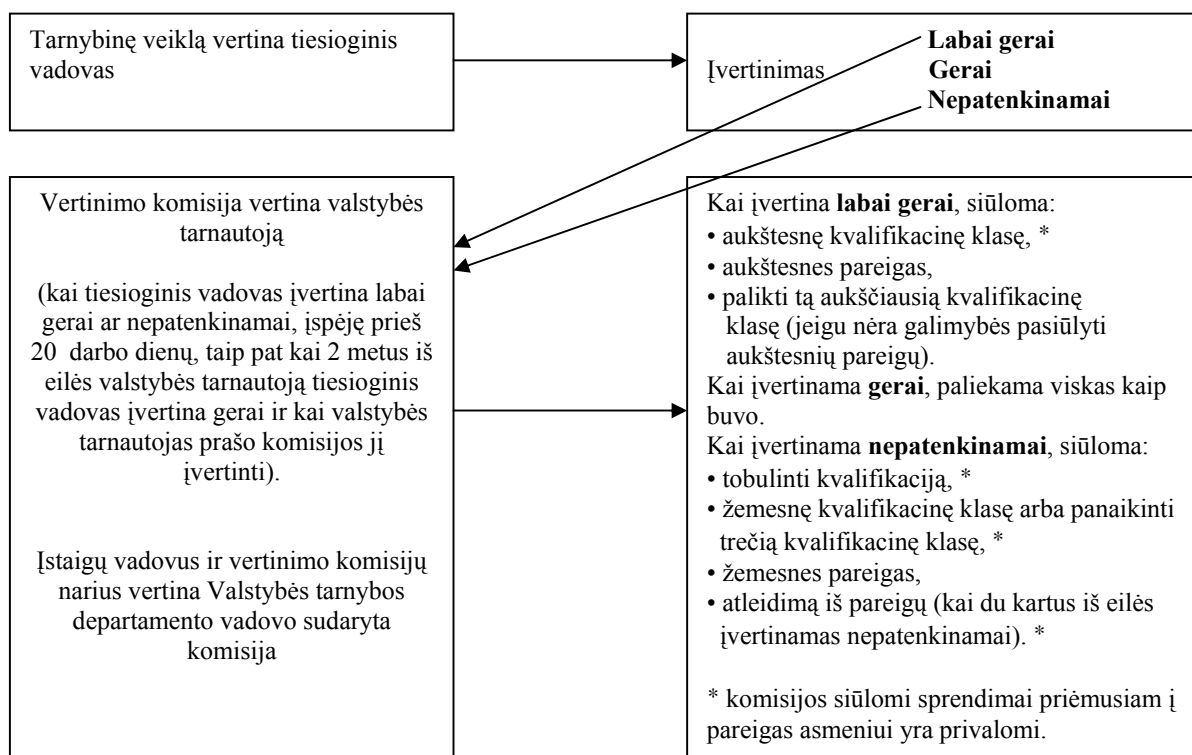
Vertinimo pagrindą sudaro pareigybių aprašymas ir nustatyti bendrieji vertinimo kriterijai. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijai yra šie: 1. Valstybės tarnautojo veiklos krūvis; 2. Valstybės tarnautojo veiklos kokybė; 3. Valstybės tarnautojo atliekamų užduočių sudėtingumas; 4. Gebėjimas panaudoti turimas žinias ir įgūdžius pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms vykdyti; 5. Valstybės tarnautojo bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai vykdant

⁷⁸ Kubilienė A. Viešojo administravimo mokymo regione aktualijos // Viešoji politika ir administravimas, 2004. Nr.7. P.115.

⁷⁹ Tuleikienė L. Česnulevičienė B. Kvietkus A. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas praktikoje. – Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 2003. P.24.

pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.⁸⁰ Pagal nustatytus vertinimo kriterijus (žr. priedo 1 lentelę) galime teigti, kad valstybės tarnautojai yra vertinami pagal nepakankamai išsamią vertinimo sistemą. Teisės aktų reglamentuojami kriterijai yra per daug abstraktūs ir pamatuojami tik pagal subjektyvų tiesioginio vadovo vertinimą. Reikėtų vertinimo kriterijus detalizuoti, kad tarnybinės veiklos įvertinimas būtų tikslesnis ir skaidresnis.

Valstybės tarnautųjų tarnybinė veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatais.⁸¹ Karjeros valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą vertina tiesioginis vadovas. Tiesioginis vadovas supažindina valstybės tarnautoją su tarnybinės veiklos išvadamis. Jei valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinta labai gerai arba nepatenkinamai, vadovas pateikia savo išvadas vertinimo komisijai. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo eiga ir kvalifikacinių klasių suteikimo atvejai parodyti 7 pav.



7 pav. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo eiga.

(Šaltinis: Tuleikienė L. Česnulevičienė B. Kvietkus A. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas praktikoje. – Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 2003. P.26.)

Pagal Valstybės tarnybos įstatymą, karjeros valstybės tarnautojai yra vertinami savo tiesioginio vadovo pirmus dvejus tarnybos metus. Jei tarnautojas įvertinamas labai gerai arba

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 60-2470.

⁸¹ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas 22 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

nepatenkinamai, tada tarnautoją vertina vertinimo komisija ir priima atitinkamą sprendimą. Jei tarnybinė veikla įvertinama gerai, tuomet tiesioginis vadovas vertina tarnautoją tik tuomet, jei pats tarnautojas to paprašo. Esant tokioms sąlygoms, nesudaroma pakankama valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos kontrolės sistema. Po privalomo dvejų metų vertinimo tarnautojai, jai negauna tarnybinių nuobaudų, paliekami „likimo valiai“, nebent jie patys prašo neeilinio vertinimo, kad būtų perkelti į aukštesnes pareigas.

Vertinimo rezultatų analizė rodo, kad vertinimo sistema nėra pakankamai reglamentuota.⁸² Manoma, kad tarnautojo veiklą pirminiu etapu turėtų įvertinti ne tik jo tiesioginis vadovas, bet ir kolegos, galbūt įstaigos vadovas. Taip būtų atsižvelgiama į didesnį kiekį nuomonių. Nepakanka vadovui parašyti, kad jo pavaldinys viena ar kita daro blogai, būtina su vertinamuoju aptarti jo darbą, darbo gerinimo būdus, nustatyti, kokių žinių žmogui trūksta, ko jam reikėtų mokytis. Netgi įvertinus labai gerai, būtina pasakyti, kokių žinių tarnautojui trūksta, kaip reikėtų tobulėti.

Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimo sistema yra karjerą skatinantis veiksnys, turint omenyje, kad įvertinus veiklą labai gerai, tarnautojas yra perkeliamas į aukštesnes pareigas ar suteikiama atitinkamai aukštesnė kvalifikacinė klasė. Tačiau įstatymų reglamentuojama vertinimo ir vertinimo kriterijų sistema neužtikrina objektyvaus ir nuolatinio tarnybinės veiklos įvertinimo.

3.2. Valstybės tarnautojų paaukštinimas pareigose

Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo V skyrius „Valstybės tarnautojų karjera“⁸³, yra skirtas tik karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų tarnybai reguliuoti. Kitų rūšių valstybės tarnautojams, tai yra politinio (asmeninio) pasitikėjimo ir pakaitiniams valstybės tarnautojams, jo normos netaikomos. Valstybės tarnybos įstatymas nenustato normų, kurios reguliuotų šių tarnautojų vertinimo tvarką. Politinio (asmeninio) pasitikėjimo tarnautojus vertina juos paskyrę asmenys vienasmeniškai pagal jiems priimtinius vertinimo kriterijus, kuriais paaiškinamas pasitikėjimo tarnautoju igijimas ar praradimas. Pakaitiniams valstybės tarnautojams jokios vertinimo procedūros įstatymas nenumato ir tokiu būdu jų tarnyba tampa išskirtinė, nes veiklos vertinimas galimas tik atliekant patikrinimą dėl padaryto tarnybinio nusižengimo.

Kalbėdami apie Lietuvos Respublikos valstybės tarnautojų paaukštinimą pareigose, pirmiausiai išsiaiškinsime šios sąvokos esminius aspektus. Pagal „Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentara“, perkėlimas į aukštesnes pareigas yra administracinė teisinė procedūra, apimanti valstybės tarnybos valdymo institucijų veiksmus, būtinus sprendimui dėl valstybės

⁸² Kvietkus A. Valstybės tarnautojų veiklos vertinimas išibėgėja // Valstybės tarnybos aktualijos, 2004. Nr.1. P.27.

⁸³ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

tarnautojo, einančio žemesniojo lygio ar kategorijos pareigas, paskyrimo į aukštesniojo lygio ar kategorijos pareigas priimti.⁸⁴ Svarbu pabrėžti, kad valstybės tarnautojai gali būti paaukštinami pareigose ne tik paskiriant į aukštesnį lygį arba aukštesnę kategoriją, bet ir suteikiant atitinkamai aukštesnę kvalifikacinę klasę. Kaip jau buvo minėta šiame darbe, valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į tris lygius, 20 kategorijų ir (karjeros valstybės tarnautojų ir įstaigų vadovų) pareigybėms yra nustatytos galimos trys kvalifikacinės klasės. Šios procedūros tikslas yra be jokio konkurso laiduoti tinkamo asmens tam tikroms aukštesnėms pareigoms eiti paskyrimą. Kandidato ankstesnės tarnybinės veiklos rezultatai šiuo atveju labiausiai įtakoja paaukštinimo pareigose galimybę, tuo pačiu ir tolesnę karjerą.

Norint perkelti valstybės tarnautoją į aukštesnes pareigas, reikia tenkinti tam tikras sąlygas. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 18 straipsnio 1 punktą, be konkurso karjeros valstybės tarnautojas gali būti perkeltas į aukštesnes valstybės tarnautojo pareigas jį į pareigas priėmusio asmens sprendimu tik tuo atveju, kai karjeros valstybės tarnautoją įvertina valstybės tarnautojų vertinimo komisija.⁸⁵ Šio straipsnio normos reguliuoja tik karjeros valstybės tarnautojų tarnybos eigą iki aukščiausios galimos karjeros tarnautojo pareigybės. Kaip teigia R. Budbergytė, A. Šakočius ir D. Žilinskas, karjeros valstybės tarnautojų perkėlimo į aukštesnes pareigas procedūra apibūdinama tokiais požymiais⁸⁶:

- Valstybės tarnautojo skyrimo į aukštesnes pareigas be konkurso procese turi dalyvauti ne tik asmuo, paskyręs ar paskiriantis tarnautoją į pareigas, bet ir valstybės tarnautojo tiesioginis vadovas, vertinantis jo tarnybinę veiklą. Atitinkamai patvirtinamas įvertinimas traktuojamas kaip pagrindinis paaukštinimą laiduojantis veiksnys;

- Įstaigos vadovas arba kitas karjeros valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo, teisiškai negali vienasmeniškai priimti sprendimo dėl paaukštinimo pareigose, nes preliminarų sprendimą visais atvejais priima kolegiali valstybės tarnautojų vertinimo komisija.

- Asmens, priėmusio karjeros valstybės tarnautoją į tam tikras pareigas, sprendimui dėl tarnautojo perkėlimo neužtenka vien įvertinimo valstybės tarnautojų vertinimo komisijoje fakto, nes sprendimą priimantis asmuo negali valstybės tarnautojo įvertinimo „labai gerai“ fakto traktuoti kaip prielaidos, legitimuojančios skyrimą į aukštesnes pareigas. Norint valstybės tarnautoją perkelti į aukštesnes pareigas yra būtina vertinimo komisijos rekomendacija valstybės tarnautoją paaukštinti pareigose.

⁸⁴ Budbergytė R. Šakočius A. Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. – Vilnius : Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.99.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. 18 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708

⁸⁶ Budbergytė R. Šakočius A. Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. – Vilnius : Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.99.

- Karjeros valstybės tarnautojo paaukštinimą pareigose galima svarstyti tik tuo atveju, jeigu jis eilinio arba neeilinio vertinimo metu įvertinamas labai gerai ir valstybės tarnautojų vertinimo komisija patvirtina tokį vertinimą.

- Karjeros valstybės tarnautojai gali būti paaukštinami pareigose ne anksčiau, nei sukanka vieneri metai po paskyrimo į einamas pareigas.

Remiantis Valstybės tarnybos įstatymu ir šiais esminiais reikalavimais, kuriuos privaloma tenkinti karjeros valstybės tarnautojų paaukštinimo procese, tarnautojų perkėlimas į aukštesnes pareigas tiesiogiai priklauso nuo skiriančio tarnautoją į pareigas asmens, valstybės tarnautojo tiesioginio vadovo ir valstybės tarnautojų vertinimo komisijos. Tarnautojų paaukštinimo procese didžiausias vaidmuo atitenka valstybės tarnautojų vertinimo komisijai, nes jos galutinis verdiktas nulemia, ar tarnautojai bus paaukštinti pareigose. Svarbu pabrėžti, kad valstybės tarnautojo įvertinimas turi būti labai geras, norint kad būtų pradėta pareigų paaukštinimo procedūra, nes esant kitokiam įvertinimui tokia galimybė net nesvarstoma. Todėl galime teigti, kad karjeros valstybės tarnautojas pats savo darbo kokybe apsprendžia savo karjeros galimybes.

Svarbu pabrėžti, kad paskyrimas į aukštesnes pareigas nėra terminuotas, nors išskirtiniais atvejais valstybės tarnautojų paaukštinimas pareigose gali būti ir laikinas. Toks laikinas paskyrimas į aukštesnes pareigas gali būti traktuojamas kaip sudėtinė karjeros valstybės tarnautojo paaukštinimo proceso dalis, skirta sudaryti sąlygas karjeros valstybės tarnautojui įgyti reikiamas kvalifikacijas ir gebėjimus aukštesnėms pareigoms vykdyti.

Išanalizavus Lietuvos valstybės tarnautojų paaukštinimo pareigose sąlygas ir galimybes, paaiškėjo, kad tik karjeros valstybės tarnautojams be konkurso gali būti suteiktos aukštesnės pareigos. Paaukštinimas pareigose yra pagrįstas valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimu. Tokia sistema skatina tarnautojų motyvaciją, nes norint būti paaukštintam pareigose reikia tenkinti tam tikrus reikalavimus, t. y. tarnybinė veikla turi būti įvertinta labai gerai. Tik šios rūšies valstybės tarnautojams garantuojama teisė į karjerą ir reglamentuojamas paaukštinimas pareigose suponuoja išskirtinumą ir tam tikrą privilegijuotumą kitų rūšių valstybės tarnautojų atžvilgiu. Karjeros valstybės tarnautojų sėkmingą karjerą įtakoja ne tik paaukštinimas pareigose, bet ir perkėlimas į kitas pareigas valstybės tarnyboje.

3.3. Tarnautojų perkėlimas į kitas pareigas valstybės tarnyboje

Moksliniais tyrimais buvo nustatyta, kad tarnautojai per pirmuosius ketverius metus yra labiausiai kūrybingi ir iniciatyvūs.⁸⁷ Vėliau tarnautojų kūrybingumas ir iniciatyva mažėja, jei jie nekeičia pareigų. Pasak R. Budbergytės, A. Šakočiaus ir D. Žilinsko, karjeros valstybės tarnyboje, norint racionaliai panaudoti vidinius valstybės tarnybos personalo išteklius, tarnautojus perkelti į kitas pareigas būtina, nes tai skatina valstybės tarnautojų nešališkumą ir beasmeniškumą, užkardo interesų konfliktus, kurie gali atsirasti ilgą laiką vykdant tas pačias pareigas.⁸⁸ Autoriai teigia, kad laikinas perkėlimas į kitas pareigas karjeros valstybės tarnyboje yra pagrindinė priemonė, laiduojanti kvalifikuotą personalą visų lygių ir kategorijų pareiginėms funkcijoms vykdyti. Perkelti į kitas pareigas, valstybės tarnautojai turi galimybę realizuoti patirtį ir valstybės tarnautojų mokymo metu įgytas žinias bei kvalifikacijas.

Lietuvoje valstybės tarnautojai gali būti perkeliama į kitas valstybės tarnautojų pareigas, tačiau ši galimybė suteikiama išimtinai tikrai karjeros valstybės tarnautojams. Pagal Valstybės tarnybos įstatymą⁸⁹, karjeros valstybės tarnautojams numatomas dviejų rūšių perkėlimas, tai yra, laikinas perkėlimas į kitas valstybės tarnautojų pareigas ir tarnybinis kaitumas, perkėlimas į kitas valstybės tarnautojų pareigas visam laikui. Valstybės tarnautojų perkėlimas į kitas pareigas, esant atitinkamoms aplinkybėms, gali labai įtakoti ir net pagreitinti sėkmingą tarnautojų karjeros procesą.

Kalbant apie laikiną karjeros valstybės tarnautojų perkėlimą į kitas valstybės tarnautojų pareigas, svarbu išsiaiškinti aplinkybes ir sąlygas, būtinas šiai procedūrai įvykdyti. Kaip teigiama Valstybės tarnybos įstatymo 18 straipsnyje, esant tarnybinei būtinybei⁹⁰, karjeros valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo turi teisę jį laikinai perkelti į kitas karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Valstybės tarnautojas gali būti perkeliama į tą pačią arba kitą valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, esančią toje pačioje arba kitoje gyvenamojoje vietovėje, tik esant jo rašytiniam sutikimui. Svarbu paminėti, kad karjeros valstybės tarnautojas per penkerius savo tarnybos metus negali būti laikinai perkeltas į kitas pareigas ilgiau nei vienerius metus. Jei karjeros valstybės tarnautojai paskiriami į kitas laikinas tarnautojų pareigas, jiems garantuojama teisė po tam tikro laiko sugrįžti į savo pirminius karjeros valstybės tarnautojų postus.

⁸⁷ Tuleikienė L. Česnulevičienė B. Kvietkus A. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas praktikoje. – Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 2003. P.7.

⁸⁸ Budbergytė R. Šakočius A. Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. – Vilnius : Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.98.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. 18, 19 ir 20 st. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708

⁹⁰ Tarnybinis būtinumas konstatuojamas tuo atveju, kai institucijos ar įstaigos, į kurią valstybės tarnautojas perkeliama, vidinių personalo išteklių nepakanka kvalifikuotai užtikrinti institucijos ar įstaigos funkcionalumo, o ankstesnėje institucijoje ar įstaigoje dėl tokio valstybės tarnautojo perkėlimo veikla nesutrikdoma. Žr. Budbergytė R. Šakočius A. Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.99, 100.

Remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsniu, karjeros valstybės tarnautojai gali būti deleguojami atstovauti atitinkamoms Lietuvos valstybės institucijoms ar įstaigoms tarptautinėse organizacijose ar institucijose arba Europos Sąjungos institucijose ar įstaigose. Šie asmenys atrenkami Vyriausybės nustatyta tvarka. Paprastai, pagal šį straipsnį, perkeltas karjeros valstybės tarnautojas kitas pareigas gali eiti ne ilgiau kaip trejus metus, jeigu tarptautinė sutartis ar Europos Sąjungos teisės aktai nenustato kitaip. Karjeros valstybės tarnautojams, savo noru atsistatydinusiems iš pareigų ir laikinai dirbusiems Europos Sąjungos institucijose, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (16 str. 2 dalis) užtikrina teisę grįžti į valstybės tarnybą per 3 mėn. nuo įdarbinimo ES institucijoje pabaigos.⁹¹ Tokiomis sąlygomis įgyta patirtis labai vertinama ir gali stipriai įtakoti sėkmingą valstybės tarnautojų karjerą.

Kitą valstybės tarnautojų perkėlimo į kitas pareigas valstybės tarnyboje tipą galime įvardyti kaip tarnybinį kaitumą. Kaip teigiama Valstybės tarnybos įstatymo 20 straipsnyje, ši galimybė suteikta tikrai karjeros valstybės tarnautojams. Remiantis šiuo straipsniu, tarnybinis kaitumas galimas esant nors vienai iš šių sąlygų: kai yra laisvos karjeros valstybės tarnautojo pareigos arba gali būti sukeistos dviejų tos pačios kategorijos karjeros valstybės tarnautojų pareigos. Abiem atvejais karjeros valstybės tarnautojai turi atitikti norimos užimti pareigybės aprašyme nustatytus specialius reikalavimus. Šiame straipsnyje reglamentuojami atvejai, kai karjeros valstybės tarnautojai jų pačių prašymu gali būti skiriami į kitas pareigas toje pačioje ar kitoje valstybės ar savivaldybės institucijoje. Svarbu paminėti, kad šie valstybės tarnautojai gali būti perkelti tik į tos pačios arba žemesnės kategorijos pareigas. Kaip teigia R. Budbergytė, A. Šakočius ir D. Žilinskas, tiek perkeltiant į laisvas pareigas, tiek sukeitus pareigose prasmės netenka ankstesni karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimai, nes buvo vertinama jų veikla einant kitas pareigas; todėl šie tarnautojai turi būti vertinami pagal nustatytą procedūrą per pirmuosius dvejus metus.⁹² Atsižvelgiant į Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 8 punkto 4 papunktį⁹³, galime teigti, kad tokiu būdu karjeros valstybės tarnautojams, kurių ankstesnė tarnybinė veikla buvo blogai įvertinta, suteikiama dar viena galimybė gerai atlikti pareigybėse nustatytą veiklą ir išsaugoti valstybės tarnautojo statusą.

Apibendrinant visus karjeros valstybės tarnautojų perkėlimo būdus į kitas valstybės tarnautojų pareigas galime teigti, kad tokiu būdu įgaunama su tarnybine veikla susijusi patirtis tiesiogiai arba netiesiogiai gali įtakoti tarnautojų karjerą. Karjeros valstybės tarnautojams,

⁹¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas 16 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

⁹² Budbergytė R. Šakočius A. Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. – Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.110.

⁹³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. 22 str. 8 punktas: „Vertinimo komisija, įvertinusi valstybės tarnautoją nepatenkinamai, valstybės tarnautoją į pareigas priėmusiam asmeniui siūlo: 4) atleisti valstybės tarnautoją iš pareigų, jei du kartus iš eilės jis įvertintas nepatenkinamai.“ // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

perkeltiems į kitas valstybės tarnautojų pareigas, suteikiama galimybė realizuoti patirtį ir valstybės tarnautojų mokymo metu įgytas žinias bei kvalifikacijas. Valstybės tarnautojų kvalifikacijų ir lygių didėjimas turi būti identifikuojamas naujais gebėjimais ir galimybėmis, kurie gali būti įgyvendinami tik einant kitas pareigas. Naujos galimybės ir gebėjimai taip pat yra tiesiogiai susiję su sistemingu tarnautojų mokymu ir kvalifikacijos tobulinimu, kurie taip pat lemia tolesnę tarnautojų karjerą.

3.4. Valstybės tarnautojų mokymas

Lietuvos narystė Europos Sąjungoje daro didelę įtaką visuomenės požiūriui į valstybės tarnybą ir kelia naujus reikalavimus valstybės tarnautojams. Reformuojant viešojo administravimo sektorių, buvo iškelta būtinybė formuoti tokią administravimo kultūrą, kuri būtų pagrįsta gerais administraciniais gebėjimais bei visuomenei teikiamų paslaugų kokybe. Siekiant šiuos reikalavimus įgyvendinti, 2003 m. gruodžio mėn. prasidėjo PHARE programos finansuojamas valstybės tarnybos valdymo tobulinimo projektas, kuris truko 18 mėnesių. Per šį laikotarpį buvo siekiama pagerinti Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos administracinius gebėjimus, patobulinti valstybės tarnybą reglamentuojančią teisinę bazę, apmokyti personalo tarnybų vadovus, sukurti ir įdiegti informacinę sistemą, leisiančią efektyviau valdyti valstybės tarnybą. Pasibaigus šiam projektui, kaip teigia Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos direktoriaus pavaduotoja Birutė Česnulevičienė, artimiausioje ateityje daugiausia dėmesio numatoma skirti mokymams.⁹⁴ Valstybės tarnautojų lavinimas yra viena iš Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos tobulinimo priemonių. Pabrėžiant valstybės tarnautojų tobulėjimo būtinumą, svarbu išsiaiškinti, kiek jau yra pasiekta valstybės tarnautojų mokymo srityje ir kokios perspektyvos numatomos ateityje.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 45 straipsnį, yra nustatytos dvi valstybės tarnautojų mokymo rūšys: įvadinis mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas.⁹⁵ Šios mokymo rūšys yra susietos su specialiomis profesinėmis žiniomis, įgūdžiais bei gebėjimais, kuriuos tarnautojai atitinkamai privalo arba gali įgyti ir tobulinti. Įvadinis mokymas, pagal šį įstatymą, yra privalomas visiems, pradėjusiems eiti pareigas karjeros valstybės tarnautojams, kurie nėra išklause įvadinio mokymo bendrųjų programų. Šias programas jie turi išklausyti per metus nuo priėmimo į pareigas dienos. Įvadinis mokymas yra unifikuotas, jis susideda iš mokymosi pagal programas, kurių turinys visiems tos pačios kategorijos valstybės tarnautojams yra vienodas. Šio mokymo tikslas yra suteikti pirmą kartą priimtiems karjeros valstybės tarnautojams reikiamų žinių ir suformuoti įgūdžius, būtinus valstybės tarnautojams.

⁹⁴ Česnulevičienė B. Dvejopa patirtis įgyvendinant Valstybės tarnybos Valdymo tobulinimo projektą. // Valstybės tarnybos aktualijos, 2005. Nr.2. P.9.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 45 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708

Kita valstybės tarnautojų mokymo rūšis yra kvalifikacijos tobulinimas. Jis įstatyme apibūdinamas kaip tęstinės studijos, specialių profesinių žinių plėtimas, valstybės valdymo ir administravimo įgūdžių bei gebėjimų tobulinimas paties valstybės tarnautojo arba valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos iniciatyva per visą tarnybos einant pareigas arba siekiant aukštesnių valstybės tarnautojo pareigų laiką. Karjeros valstybės tarnautojams, turintiems ne trumpesnę kaip 3 mėnesių tarnybos stažą toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jo ir į pareigas jį priėmusio asmens susitarimu gali būti suteiktos iki vienerių metų trukmės atostogos kvalifikacijai tobulinti, tačiau šiomis atostogomis jis gali pasinaudoti ne dažniau kaip vieną kartą per penkerius metus.⁹⁶ Šiuo atveju tarnautojams paliekamos eitos pareigos, tačiau jam nustatytas darbo užmokestis nemokamas. Galime teigti, kad santykinai priklausomai nuo karjeros valstybės tarnautojo finansinės padėties priklauso, kiek laiko jis galės skirti savo kvalifikacijai tobulinti - vieną mėnesį ar ištisus metus.

Toliau kalbant apie kvalifikacijos tobulinimą svarbu pabrėžti, kad valstybės tarnautojai, pradėję eiti 18-20 kategorijų pareigas, per dvejus metus nuo paskyrimo į šias pareigas dienos privalo išklausti patvirtintas 18-20 kategorijų valstybės tarnautojų mokymo programas. Visos valstybės tarnautojų mokymo programos rengiamos pagal vidaus reikalų ministro nustatytus mokymo programų turinio reikalavimus⁹⁷ (žr. priedo 2 lentelę). Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 8 d. nutarimu Nr. 1073 „Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2002-2006 metų strategijos patvirtinimo“ buvo nustatytos prioritetinės valstybės tarnautojų mokymo grupės ir prioritetiniai valstybės tarnautojų mokymo tikslai⁹⁸ (žr. priedo 3 ir 4 lenteles).

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas nustato ne tik valstybės tarnautojų mokymo rūšis ir programas, bet ir tarnautojų mokymo įstaigas. Vienas iš pagrindinių valstybės tarnautojų mokymo centrų yra Lietuvos viešojo administravimo institutas, jau šeštus metus įgyvendinantis valstybinę valstybės tarnautojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo politiką. Šio instituto įsteigimą nulėmė tiek Lietuvos vidaus politikos, tiek ir užsienio politikos veiksniai. Pasak A. Veličkos ir A. Minkevičiaus, iki instituto įsteigimo tiek akademinuose, tiek politiniuose sluoksniuose buvo suvokiama nepatenkinama valstybės tarnybos būklė ir buvo svarstoma panašios institucijos, kuri koordinuotų valstybės tarnautojų viešojo administravimo krypties profesinės kvalifikacijos kėlimo procesą, įkūrimo galimybė.⁹⁹ Steigiant institutą svarbų vaidmenį atliko Europos

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas 38 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2002 m. liepos 11d. įsakymas Nr. 339 „Dėl valstybės tarnautojų mokymo programų turinio reikalavimų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr.77-3310.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 1073 „Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2002-2006 metų strategijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-2981.

⁹⁹ Velička A., Minkevičius A. Valstybės tarnautojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčiai Lietuvoje // Viešasis administravimas, 2005. Nr.2 (6). P.96.

Komisijos 1998 metų ataskaita dėl Lietuvos administracinių gebėjimų, kurie buvo įvertinti kritiškai, ir Europos Sąjungos ekspertų rekomendacijos dėl viešojo administravimo reformų Lietuvoje. Atsižvelgiant į rekomendacijas, Lietuvos viešojo administravimo institutas buvo steigiamas kaip Vokietijos federalinės viešojo administravimo akademijos analogas, orientuojantis į karjeros sistema pagrįstos valstybės tarnybos modelį.¹⁰⁰ Šio instituto įsteigimas nebuvo atsitiktinis įvykis, tai buvo vykdomos valstybės valdymo reformos pasekmė.

Lietuvos viešojo administravimo institutas yra sukaupęs pakankamą potencialą, kad galėtų rungtis dėl lyderio pozicijos valstybės tarnautojų neformalaus švietimo srityje. Nors iš pradžių šiam institutui, kaip valstybės tarnybai mokymo paslaugas teikiančiai institucijai, įsitvirtinti padėjo Valstybės tarnybos įstatymu suteiktas monopolis nustatyti įvadinio mokymo, tęstinio (privalomojo) kvalifikacijos kėlimo ir aukščiausiųjų kategorijų valstybės tarnautojų mokymo programų turinį, rengti ir tvarkyti mokymo programas, organizuoti valstybės tarnautojų atsiskaitymą už mokymuose įgytas žinias.¹⁰¹ Institutas kurį laiką naudojosi suteikiama privilegija ir vienas organizavo šios srities valstybės tarnautojų mokymus. Tačiau pagal šiuo metu galiojantį Valstybės tarnybos įstatymą, kvalifikacijos tobulinimo bendrąsias programas integracijos į Europos Sąjungą ir personalo vadybos srityse, 18-20 kategorijų valstybės tarnautojų mokymo programas rengia ir pagal parengtas programas valstybės tarnautojus moko Lietuvos viešojo administravimo institutas.¹⁰² Kitas mokymo programas rengia ir pagal jas valstybės tarnautojus moko vidaus reikalų ministro nustatyta tvarka patvirtintos 57 valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įstaigos.¹⁰³ Dėl ribotos šio darbo apimties apžvelgsime tik Lietuvos viešojo administravimo instituto veiklos rezultatus.

Kalbant apie Lietuvos viešojo administravimo instituto veiklą svarbu pabrėžti, kad iki 2003 m. pastebimas gana tendencingas šios mokymo įstaigos klientų skaičiaus didėjimas. Kaip teigia šio instituto direktorius A. Velička, klientų skaičiaus didėjimas mokymo renginiuose yra tiesiogiai susijęs su pastaraisiais metais itin išaugusiu siūlomų mokymo programų skaičiumi.¹⁰⁴ 2004 m. pabaigoje institutas galėjo pasiūlyti 128 mokymo programų (modulių), iš jų 43 Europos Sąjungos temomis, valstybės tarnybos profesionalumui gerinti¹⁰⁵ (8 pav.). Turimų programų (modulių) skaičius per metus išaugo 9,4 % (palyginus su 2001 m. - beveik 1,8 karto).

¹⁰⁰ Velička A., Minkevičius A. Valstybės tarnautojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčiai Lietuvoje // Viešasis administravimas, 2005. Nr.2 (6). P.96.

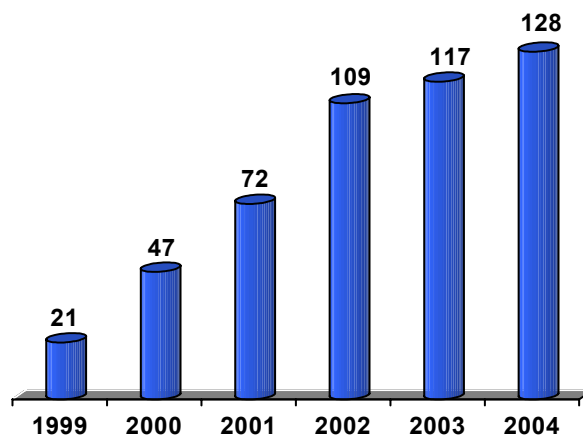
¹⁰¹ Ten pat.

¹⁰² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas 45 str. // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708

¹⁰³ Šarmavičius O. Lietuvos valstybės tarnyba – dėmesys žmogui, pagarba įstatymui // Viešasis administravimas, 2005. Nr.1 (5). P.19.

¹⁰⁴ Velička A. Apie valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo galimybes // Valstybės tarnybos aktualijos, 2004. Nr.1. P.15.

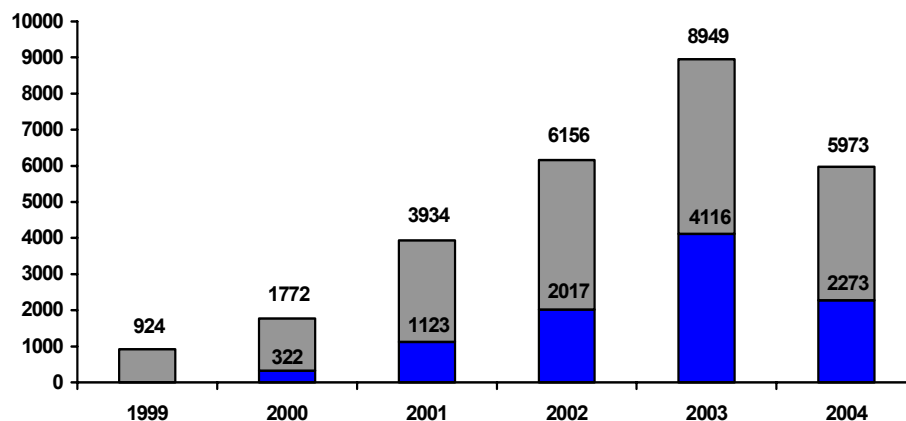
¹⁰⁵ Lietuvos viešojo administravimo institutas: 2004-ųjų metų veiklos ataskaita // <http://www.livadis.lt/livadis/lt/upfiles/2004ataskaitossummary.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02



8 pav. Instituto mokymo programų (modulių) skaičiaus kaita 1999-2004 metais

(Šaltinis: Lietuvos viešojo administravimo institutas: 2004-ųjų metų veiklos ataskaita // <http://www.livadis.lt/livadis/lt/upfiles/2004ataskaitossummary.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02)

Nuo Lietuvos Respublikos valstybės tarnautojų gebėjimų priklauso sėkminga Lietuvos integracija į Europos Sąjungą, todėl buvo parengta ypač daug programų siekiant valstybės tarnautojams suteikti žinių apie ES ir praktinių įgūdžių. Remdamiesi instituto renginiuose dalyvavusių valstybės tarnautojų skaičiaus kaita (9 pav.) ir mokymo renginių skaičiaus kaita (10 pav.), galime konstatuoti, kad Lietuvos narystė Europos Sąjungoje ir jos keliami reikalavimai valstybės tarnybos sektoriui paskatino siūlomų mokymo programų ir besimokančių valstybės tarnautojų skaičiaus didėjimą.

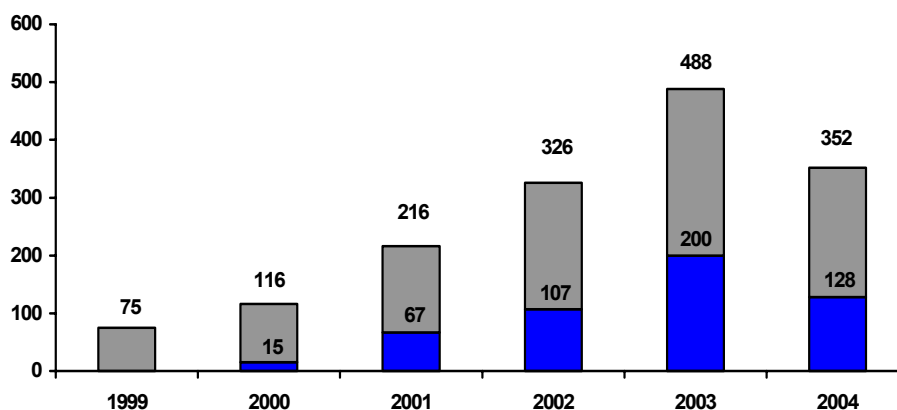


9 pav. Lietuvos viešojo administravimo instituto valstybės tarnautojų skaičiaus kaita

(Šaltinis: Lietuvos viešojo administravimo institutas: 2004-ųjų metų veiklos ataskaita // <http://www.livadis.lt/livadis/lt/upfiles/2004ataskaitossummary.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02)

Mėlynos spalvos laukeliai nurodo tarnautojų skaičių, kurie buvo mokomi pagal programas Europos Sąjungos tematika. 2004 m. pastebimas besimokančių valstybės tarnautojų

skaičiaus sumažėjimas. Tai būtų galima susieti su Lietuvos naryste Europos Sąjungoje. Šaliai buvo teikiama finansinė parama tol, kol ji pasirengė tapti Europos Sąjungos nare. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą ir pasibaigus daugumai projektų bei finansavimui, manoma jog stipriai sumažėjo biudžetinės lėšos, skirtos valstybės tarnautojų mokymams ir kvalifikacijai tobulinti.



10 pav. Lietuvos viešojo administravimo instituto organizuotų mokymo renginių skaičiaus kaita

(Šaltinis: Lietuvos viešojo administravimo institutas: 2004-ųjų metų veiklos ataskaita // <http://www.livadis.lt/livadis/lt/upfiles/2004ataskaitossummary.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02)

Mėlynos spalvos laukeliai nurodo Lietuvos viešojo administravimo instituto organizuotų renginių pagal parengtas programas Europos Sąjungos tematika skaičių.

Pagal pateiktus 9 ir 10 paveikslus matome, kad 2004 m. Lietuvos viešojo administravimo institutas suorganizavo 352 mokymo renginius, kuriuose dalyvavo 5973 valstybės tarnautojai. Mokymai apie ES ir toliau sudaro didžiąją instituto renginių dalį – 36,4 proc. iš visų seminarų ir 38 proc. iš juose dalyvavusių klausytojų. Nuo 2004 m. institutas dalyvauja įgyvendinant Lietuvos piliečių įsidarbinimo ES institucijose veiksmų plano priemones. Pažymėtina ilgalaikė mokymo programa „Pasirengimas atstovauti Lietuvos interesams ES institucijose“¹⁰⁶.

Kaip matome, įtakojant Europos Sąjungai, vis didesnam valstybės tarnautojų skaičiui suteikiama galimybė gilinti savo žinias ir tuo pačiu kelti profesinę kvalifikaciją. Kalbant apie tarnautojų karjeros galimybes, remiantis šiais duomenimis, galime teigti, kad vis daugiau valstybės tarnautojų yra integruojami į mokymus ir tokiu būdu jiems sudaromos palankios sąlygos atitinkamai profesinei kvalifikacijai tobulinti ar aukštesnėms valstybės tarnautojo pareigoms siekti.

Įvertinant mokymosi svarbą planuojant karjerą, reikia pabrėžti seniai žinomą tiesą – „jei darbuotojas nežengia bent žingsnio į priekį profesinio tobulėjimo link, jis toli gražu nestovi vietoje, o

¹⁰⁶ Lietuvos viešojo administravimo institutas: 2004-ųjų metų veiklos ataskaita // <http://www.livadis.lt/livadis/lt/upfiles/2004ataskaitossummary.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02

žengia žingsnį atgal...“.¹⁰⁷ Kuo žmogus labiau išsilavinęs, kuo jis intelektualesnis, tuo labiau jam reikia aukštesnių veiklos motyvų ir savęs įprasminimo. Aukštesniųjų idėjų siekis reikalauja sugebėjimų integruoti įvairias žinias bei netradiciškai mąstyti.

¹⁰⁷ Lazarevičiūtė I. Profesinio tobulinimo planavimas // sud. Šuopytė A. Viešųjų institucijų valdymas: Straipsnių rinkinys. – Kaunas: Technologija, 1999. P.48.

4. JUNGGINĖS KARALYSTĖS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJERA

Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos tarnautojams yra sudarytos palankios sąlygos karjerai. Šioje darbo dalyje ir nagrinėsime sėkmingą kilimą valstybės tarnyboje nulemiančius faktorius, t.y. paskyrimą į kitas pareigas valstybės tarnyboje, valstybės tarnautojų paaukštinimą pareigose ir valstybės tarnautojų mokymą.

4.1. Paskyrimas į kitas pareigas valstybės tarnyboje

Jungtinės Karalystės Valstybės tarnybos vadybos kodekse nurodomos tam tikros aplinkybės, kurioms esant, departamentai ir agentūros gali asmenis skirti į valstybės tarnautojų postus be konkursų, paskyrimo būdu. Valstybės tarnybos tvarka leidžia atrankos principų išimtis daryti šiose kategorijose: **a)** trumpo laikotarpio (iki 5 metų) paskyrimas, paskyrimo pratęsimas arba paskyrimo pakeitimas į nuolatinį paskyrimą; **b)** delegavimas; **c)** pakartotinis anksčiau valstybės tarnyboje dirbusių asmenų paskyrimas; **d)** pervedimas į valstybės tarnybą; **e)** atliekami priimtini kandidatai (paryškinta Kodekse)¹⁰⁸. Atvejai, kurie patenka į šias kategorijas, tačiau nėra apibrėžti kodekse, turi būti pateikiami ypatingiesiems įgalotiniams¹⁰⁹ svarstyti. Atrankos principai netaikomi ir kai Karūna tiesiogiai asmenis skiria į pareigas arba kai skiriami specialūs patarėjai ministrams, kurių paskyrimo laikas baigiasi kartu su politinės valdžios kaita.

Norint vadovams suteikti galimybę greitai ir ekonomiškai reaguoti į trumpalaikio pobūdžio poreikius, trumpesnių nei 12 mėnesių paskyrimų atranka gali būti vykdoma ir ne atviro konkurso būdu. Šioje išimčių kategorijoje departamentai ir agentūros gali skirti ir aukščiausiuosius valstybės tarnautojus be ypatingųjų įgalotinių pritarimo, jei atvejis visiškai atitinka Kodekse išdėstytus nurodymus. Galimas šio periodo pratęsimas iki 24 mėnesių, tačiau turi būti svarstomas tik išimties ir būtinybės tvarka. Šiuo atveju pratęsiant aukščiausiųjų valstybės tarnautojų tarnybos laiką yra reikalingas ypatingųjų įgalotinių pritarimas. Kodekse taip pat yra numatyta galimybė, leidžianti pasikartojantį trumpalaikį (ne ilgiau 6 mėnesių) paskyrimą kas 12 mėnesių ne ilgesniame nei 5 metų laikotarpyje, kai reikia personalo pasikartojantiems trumpiems paskyrimams ar atsarginiams paskyrimams.

¹⁰⁸ Civil Service Management Code, 2.6 section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

¹⁰⁹ Ypatingieji įgalotiniai – asmenys, kuriuos Jos Didenybė paskiria būti Jos Didenybės valstybės tarnybos ypatingaisiais įgalotiniais. Jie turi užtikrinti, kad atrenkant kandidatus skyrimui būtų laikomasi atrankos pagal privalumus sąžiningo ir atviro konkurso principų bei tikrinti skyrimo politiką ir praktiką valstybės tarnyboje. (Žr. Civil Service Management Code. Annex A: Civil Service Order in Council 1995 // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.)

Trumpalaikiai paskyrimai, atlikti atviro konkurso būdu, yra ribojami pradžioje skelbto paskyrimo termino. Jei pradinis skelbimas nenumatė termino pratęsimo galimybes, skyrimo pavertimo nuolatiniu arba pervedimo į kitą valstybės tarnybos pareigybę, tai gali būti atlikta tik remiantis trumpalaikių paskyrimų pavertimu nuolatinais arba pradžioje skelbto laikotarpio pratęsimo išimtimis. Paskyrimo pratęsimo ar pavertimo nuolatiniu darbu atvejais asmuo turi labai kokybiškai atlikti savo pareigas. O pervedimo į kitą pareigybę atveju turi visiškai atitikti tos pareigybės reikalaujamą lygį ir, kur įmanoma, būti vertinamam kartu su kitais kandidatais.

Kitas paskyrimo į kitas pareigas valstybės tarnyboje principas yra delegavimas, kuriuo siekiama paskatinti apsikeitimą idėjomis ir patyrimu tarp organizacijų. Delegavimas turi būti savanoriškas ir numatomai laikinas pervedimas iš nuolatinio darbdavio dažniausiai laikotarpiui iki 3 metų ir neviršijančiam 5 metų. Ilgesnio nei 12 mėnesių delegavimo atveju departamentai ir agentūros turi suformuoti kandidatų atrankos grupę. Išskyrus tuos atvejus, kai vykdoma apsikeitimo programa ir siekiama sustiprinti kontaktą su tam tikra institucija ar kai pasiūlos šaltinis yra labai ribotas, departamentai ir agentūros kreipiasi į daugelį organizacijų ir kviečia jas siūlyti savo kandidatus atrankai. Deleguotieji asmenys turi būti visiškai pajėgūs perimti darbo, kuriam jie yra deleguojami, funkcijas. Galimas ir delegavimo pratęsimas daugiau nei 5 metams arba jo pavertimas nuolatiniu arba trumpalaikiu paskyrimu, tačiau tik išimties atveju. Išimtis taikoma trumpiems pratęsimams virš 5 metų, kai yra akivaizdus poreikis užbaigti einamąjį darbą. Jeigu svarstomas ilgesnis pratęsimas arba delegavimo pavertimas nuolatiniu ar trumpalaikiu paskyrimu, reikalingas Valstybės tarnybos ypatingųjų įgaliotinių pritarimas. Ši išimtis gali būti patvirtinta, tik jei deleguojamasis be priekaištų atliko savo pareigas, o aplinkybės pasikeitė taip, kad sutartis ar nuolatinis paskyrimas neabejotinai naudingas departamentui ar agentūrai.

Buvusių valstybės tarnautojų pakartotinis paskyrimas taikomas tuo atveju, kai departamentai ar agentūros dėl to turi aiškia naudą. Departamentų ir agentūrų dalį veiksmų programos sudaro tam tikros sąlygos, padedančios grįžti tarnybon asmenims, palikusiems ją dėl šeimyninių priežasčių, arba kai asmuo gali pasiūlyti savo išskirtinai naudingas ir reikalingas savybes ar patirtį. Svarstydami kandidatų paraiškas, departamentai ir agentūros turi atsižvelgti į kandidato ankstesnę patirtį ir jos atitikimą dabartiniam svarstomam darbui. Kandidatai, kiek tik įmanoma, turi būti lyginami su kitais kandidatais. Svarbu paminėti, kad asmenys, kurie yra pakartotinai skiriami pagal šią išimtį, pirmą kartą turėjo būti atrinkti sąžiningo ir atviro konkurso būdu ir turi atitikti dabartinio darbo keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Pakartotinas paskyrimas gali būti atstatymas į ankstesnes pareigas, kurias asmuo užėmė prieš atsistatydinimą, arba pakartotinis nusamdymas aukštesniame ar žemesniame lygmenyje.

Pervedimas į valstybės tarnybą gali būti atliekamas trimis būdais. Pirma, personalo pervedimas į valstybės tarnybą galimas, esant įstaigų pervedimui, reglamentuojamam Įstaigų pervedimo (įdarbinimo apsaugos) nuostatais (the Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Regulations).¹¹⁰ Pagal šiuos nuostatus, tokių įstaigų personalas turi automatišką teisę būti pervestas į valstybės tarnybą, o Valstybės tarnybos tvarkos nustatyti atrankos principai ir šis Kodeksas tokiais atvejais netaikomi. Kitas įmanomas būdas yra personalo pervedimas kartu su jų darbu į valstybės tarnybą, kurie nėra numatyti Įstaigų pervedimo nuostatuose. Jei susidaro tokios aplinkybės, pervedimai gali būti svarstomi, kai dėl valstybės tarnybos interesų siekiama išlaikyti personalo ekspertų kvalifikaciją. Trečias įmanomas būdas - tai personalo, be jo darbo, pervedimas į valstybės tarnybą iš kitos viešosios įstaigos ar tarnybos. Viešųjų įstaigų samdomas personalas yra tinkamas kandidatuoti į postus valstybės tarnyboje, jei atitinka departamentų ir agentūrų keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

Pagal Jungtinės Karalystės Valstybės tarnybos vadybos kodeksą, galimas priimtinių kandidatų pertekliaus skyrimas į dėl trūkumo vakuojančias pareigybes. Kartais departamentai ir agentūros gali turėti sunkumų priskiriant tam tikras pareigybes dėl darbo rinkos apribojimų arba dėl reikalingų profesinių ar specialių savybių retumo. Kur egzistuoja toks trūkumas, skelbiant priėmimą į kitus postus, turi būti skelbiama ir alternatyvių paskyrimų į vakuojančias vietas galimybė. Jei departamentas nuolat jaučia pakankamai kvalifikuotų specialistų trūkumą viename lygmenyje, tai, skelbdamas priėmimą į postus kitame lygmenyje, jis gali pristatyti ir alternatyvaus paskyrimo į pirmąjį lygmenį galimybę. Tokios procedūros pagrindu paskirti kandidatai laikomi atrinktais pagal privalumus atviro ir sąžiningo konkurso būdu.

Jungtinės Karalystės paskyrimo į kitas pareigas valstybės tarnyboje principas sudaro palankias sąlygas valstybės tarnautojams pritaikyti savo žinias praktikoje ir tobulinti savo kvalifikacijas. Pervedimo į valstybės tarnybą būdu viešojo sektoriaus darbuotojai tampa pilnateisiais valstybės tarnautojais ir gali daryti karjerą tarnyboje, kaip ir kiti tarnautojai.

4.2. Valstybės tarnautojų paaukštinimas pareigose

Jungtinėje Karalystėje visi valstybės tarnautojai turi teisę į pareigų paaukštinimą valstybės tarnyboje. Valstybės tarnybos vadybos kodeksas nustato šiam procesui būtinus reikalavimus ir tam tikras sąlygas. Pagal šį Kodeksą, kiekvienam departamentui ir agentūrai suteikta teisė spręsti klausimus dėl ten dirbančių tarnautojų paskyrimo į aukštesnes pareigas. Tačiau departamentai ir agentūros turi užtikrinti, kad: **a)** paaukštinimas tarnyboje būtų atliekamas remiantis

¹¹⁰ Civil Service Management Code, 2.6. section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

asmens nuopelnais ir atitikimu skiriamoms pareigoms; **b)** paaukštinimo sistema atspindėtų Ministrų kabineto kartu su kitais departamentais ir agentūromis nustatytus paaukštinimo principus; **c)** paaukštinimo procedūros būtų aiškiai išdėstytos departamentų ar agentūrų personalo vadovėlyje; **d)** personalo perkėlimas į nuolatinės aukštesnės pareigas būtų vykdomas pagal Valstybės tarnybos ypatingųjų įgaliotinių atrankos kodeksą; **e)** gautų Atrankos į aukštesnę tarnybą komiteto sekretoriaus patvirtinimą prieš paskiriant tarnautojus į bet kurią Atrankos į aukštesnę tarnybą komiteto grupės postą arba perkeliant į kitą postą toje grupėje (paryškinta Kodekse).¹¹¹

Trijose pagrindinėse valstybės tarnautojų grupėse paaukštinimas pareigose vykdomas skirtingai.¹¹² Valstybės tarnybos ministerija, gavusi Ministro pirmininko sutikimą, paskiria administracinius ir politinius vadovus, dar kitaip vadinamus aukščiausiuosius valstybės tarnautojus. Prie ministerijos esantis specialus atrankos komitetas paskiria valstybės tarnybos vadovaujančiąją sudėtį. Komisija turi visų aukščiausių administratorių konfidencialų sąrašą, sudarytą informacinių technologijų pagalba. Sukaupti duomenys apie išsilavinimą, profesiją, stažą ir t. t. padeda atrinkti labiausiai nusipelnusių paaukštinti tarnautoją. Prie šio komiteto egzistuoja speciali grupė, kuri rūpinasi administratorių perkėlimu į aukštesnės pareigas.

Kitiems valdininkams atitinkamų ministerijų lygmeniu sudaromos kasmetinės ataskaitos. Kiekvieną ataskaitą rašo valdininkas, esantis viena-dviem pakopom aukščiau tų, apie kuriuos šios ataskaitos rašomos. Ataskaitos pristatomos į ministerijos, atsakingos už paaukštinimą pareigose, tarybą, kurios narius skiria ministras. Taryba taria lemiamą žodį dėl siūlomų valdininkų paaukštinimo.

Pagal Northcote'o – Trevelyano nustatytus principus paaukštinimas valstybės tarnyboje yra pagrįstas tarnautojo nuopelnais.¹¹³ Nuolatinių sekretorių ir sekretorių pavaduotojų lygmeniu paskyrimus atlieka Ministras pirmininkas, o jam šiuo klausimu pataria šalies valstybės tarnybos ministerija ir Atrankos į aukštesnę tarnybą komitetas. Buvo nuspręsta, kad aukščiausias valstybės tarnybos įgaliotinis turi dalyvauti visuose Atrankos į aukštesnę tarnybą komiteto susitikimuose ir patarti ministrams, koku būdu skirti tarnautojus į pareigybes - konkurso būdu ar vidiniu paaukštinimu.

Angliška paaukštinimo tarnyboje sistema pasižymėjo griežtumu visuose lygiuose.¹¹⁴ Galimybės pereiti iš vienos ministerijos į kitą, iš vienos grupės į kitą buvo labai ribotos. Didelis dėmesys skirtas ne profesionaliems nuopelnams, bet valdininkų vyresnybei ministerijų hierarchijoje.

¹¹¹ Civil Service Management Code, 6.4.2. section // http://www.civilservice.gov.uk/management_of_the_civil_service/management_guidance/management_code/index.asp; prisijungimo laikas: 2005-05-30

¹¹² Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. – Москва: Логос, 2001. С.133.

¹¹³ Greenwood J. Pyper R. Wilson D. New Public Administration in Britain. – London: Routledge, 2002. P.88.

¹¹⁴ Ten pat. P.144

Ši situacija neliko nepastebėta ir buvo imtasi radikalių priemonių. 2004 m. Ministro pirmininko kalboje apie valstybės tarnybos reformą buvo gana griežtai priminta, kad perkėlimo į aukštesnes pareigas procedūros turi vykti visais valstybės tarnybos lygiais.¹¹⁵ Taip pat buvo nuspręsta, kad potencialiausi valstybės tarnautojai bus įtraukiami į naują aukšto potencialo plėtojimo schemą (High Potential Development Scheme) ir, jei pasieks sparčią pažangą programoje, bus paaukštinti iki aukštesniųjų valstybės tarnautojų lygmens.

Apibendrintai galime teigti, kad Kodekse nurodytos paskyrimo į aukštesnes pareigas nuostatos įpareigoja departamentus ir agentūras jomis vadovautis, kad būtų išvengta pažeidimų. Valstybės tarnautojų paaukštinimas pareigose numatomas visuose valstybės tarnybos lygiuose. Norint paskatinti ir paspartinti paaukštinimo pareigose procesą, potencialūs valstybės tarnautojai įtraukiami į specialias programas. Sėkmingas tarnautojų pasirodymas šiose programose užtikrina aukštus postus valstybės tarnyboje.

4.3. „Pagreitintos spartos kilimo“ programa

Jungtinėje Karalystėje valstybės tarnautojų kompetencijai ir profesinei kvalifikacijai tobulinti skiriamas ypatingas dėmesys. Visiems šios srities tarnautojams suteikiama galimybė gilinti savo žinias ir profesinius sugebėjimus 1970 m. įkurtame Valstybės tarnautojų koledže (The National School of Government), kurio veiklą reguliuoja valstybės tarnybos ministerija.¹¹⁶ Pagrindinė koledžo misija yra tarnautojų kvalifikacijos kėlimas ir administracinio valdymo stiprinimas. Ši mokymo įstaiga, atsižvelgdama į viešojo sektoriaus darbuotojų poreikį, rengia ir moko juos pagal specialias programas. Viena svarbiausių šių programų yra „Pagreitintos spartos kilimo“ programa (Fast Stream Development Program).¹¹⁷ „Pagreitintos spartos kilimo“ programa suteikia unikalią galimybę valstybės tarnautojams per santykinai trumpą laikotarpį įgyti atitinkamai aukštesnes pareigas. Šios programos sąlygos ir taisyklės yra apibrėžtos Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos vadybos kodekse ir jų būtina laikytis, norint patekti į šią programą.

„Pagreitintos spartos kilimo“ programa yra sudaryta iš tam tikrų sričių programų: Centrinųjų departamentų (anksčiau vadintų šalies valstybės tarnyba); Diplomatinės tarnybos, Europos bei Mokslo ir Inžinerijos greitojo kilimo schemų ir sekretorių tarnybos parlamente. Šios programos

¹¹⁵ PM Speech on reforming the Civil Service // www.number-10.gov.uk/output/Page5399.asp; prisijungimo laikas: 2005-08-30

¹¹⁶ Василенко И.А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. – Москва: Логос, 2001. С.133.

¹¹⁷ The National School of Government Cabinet Office // <http://www.nationalschool.gov.uk/index.asp>; prisijungimo laikas: 2005-08-23

dar vadinamos „Bendru paspartintu kilimu“ („General Fast Stream“).¹¹⁸ Be šių jau išvardintų programų, „Pagreitintos spartos kilimo“ programoje numatyta universitetų absolventų stažuočių programa.¹¹⁹ Kiekvienais metais daugiau nei 500 kandidatų pretenduoja į kiekvieną iš šių programų siūlomą vietą.¹²⁰ „Pagreitintos spartos kilimo“ programa teikiamas mokymas ir paskatinimas asmenims, kurie, tikimasi, gali pasiekti sparčią pažangą programoje ir potencialiai progresuoti iki aukštesniųjų valstybės tarnautojų lygmens.

Norint patekti į „Pagreitintos spartos kilimo“ programą reikia tenkinti Valstybės tarnybos vadybos kodekse nustatytas įstojimo sąlygas. Į šią programą stojama atviros atrankos būdu arba tik Centrinį departamentų, Mokslo ir Inžinerijos greitojo kilimo schemos atveju, per tarnybos vidaus nominavimo sistemą. Departamentai ir agentūros taip pat gali vertinti vidinius kandidatus atrankai į „Pagreitintos spartos kilimo“ programą. Norint užtikrinti pakankamai aukštus standartus, departamentų ir agentūrų atrankos procedūros turi būti patikrintos ir aprobuotos Ministrų kabineto. Visi departamentai, kurie nominuoja tarnautojus į „Pagreitintos spartos kilimo“ programą, turi užtikrinti jiems mokymosi ir tobulinimosi sąlygas. Pagal 2001 m. nuolatinių sekretorių nutarimą, įsigaliojusį Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos vadybos kodekse, per metus mažiausiai 15 dienų turi būti skiriama kiekvienam asmeniui, kad galėtų mokytis pagal šią programą.

Kandidatai, stojantys į šią programą atviros atrankos būdu, turi išlaikyti kvalifikacinį testą, kurį sudaro dvi dalys.¹²¹ Pirmiausiai kandidatai užpildo gyvenimo aprašymo anketą ir, jei atitinka reikalaujamą lygį, jiems duodamas antras testas, kuriuo norima patikrinti matematinius, verbalinius ir kt. sugebėjimus. Tie asmenys, kuriems pasiseka išlaikyti abu testus, yra kviečiami į Valstybės tarnybos atrankos komisiją, kur galutinai patvirtinimas asmens įstojimas į „Pagreitintos spartos kilimo“ programą. Kandidatams, stojantiems į programą tarnybos vidaus nominavimo būdu, kvalifikacinio testo laikyti nereikia. Jie yra iškart siunčiami į Valstybės tarnybos atrankos komisiją, kur atestuojami pagal bendrus standartus, taikomus ir atviros atrankos kandidatams.

Visiems pretendams į šią programą yra nustatyti tam tikri kvalifikaciniai reikalavimai. Minimalus reikalavimas norint kandidatuoti į „Pagreitintos spartos kilimo“ programą atviros atrankos būdu yra bendras antros klasės įvertinimas (aut. past. Lietuvoje tai atitiktų universiteto diplomo vidurkį 8) arba atitinkama kvalifikacija. Mokslo ir Inžinerijos greito kilimo programoms reikalingas atitinkamos specialybės aukštasis išsilavinimas. Šis reikalavimas netaikomas

¹¹⁸ Civil Service Management Code, 1.5.1 section // http://www.civilservice.gov.uk/management_of_the_civil_service/management_guidance/management_code/index.asp; prisijungimo laikas: 2005-05-30

¹¹⁹ Civil Service: Non Graduates // <http://www.careers.civil-service.gov.uk/index.asp?txtNavID=115&635132=>; prisijungimo laikas: 2005-06-21

¹²⁰ Cabinet Office: National School of Government: Fast Stream 2005-5006 // http://www.nationalschool.gov.uk/downloads/fast_Stream.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-23

¹²¹ Civil Service Management Code, 1.5.3 section // http://www.civilservice.gov.uk/management_of_the_civil_service/management_guidance/management_code/index.asp; prisijungimo laikas: 2005-05-30

jau tarnaujančiam valstybės tarnyboje personalui, kuris yra praėjęs bandomąjį laikotarpį ir pasiekęs bent žemiausią vadovavimo lygmenį ar jo atitikmenį. Mokslo ir inžinerijos tarnaujančio personalo patirtis pagal greitojo kilimo programą turi būti įgyta atitinkamos specializacijos srityje.

Pagal tarnybos vidaus nominavimo sistemą kandidatams taikomi kitokie kvalifikaciniai reikalavimai. Tarnybos vidaus nominavimo schema yra atvira visai valstybės tarnybai ir yra atskira nuo išorinio atviro konkurso. Tarnybos vidaus nominuotieji neprivalo atitikti reikalavimų laipsniui, taikomų atviram konkursui, ir nelanko valstybės tarnybos parengiamųjų stažuotių, tačiau turi būti atitarnavę mažiausiai 2 metus. Tarnaujantis personalas gali pasirinkti tik Centrinį departamentą, Mokslo ar Inžinerijos greitojo kilimo programas pagal vidaus nominavimo susitarimą „Pagreitintos spartos kilimo“ programoje. Nominuotieji Mokslo ir Inžinerijos greito kilimo programai turi būti atitarnavę mažiausiai 2 metus atitinkamos specializacijos srityje.

Tarnautojus turi nominuoti departamentai ar agentūros, kurie nustato savo atrinktiems tarnautojams greito kilimo narių užmokestį ir gradavimą. Paskyrimai į „Bendro paspartinto kilimo“ programą atliekami rekomendavus „Galutinės atrankos“ tarybai (the Final Selection Board).¹²² Svarbu pažymėti, kad jei kandidatai į „Pagreitintos spartos kilimo“ programą įrodo, kad yra pajėgūs prisiimti įsipareigojimus ir funkcijas, būdingas tam lygmeniui, į kuri turėtų būti paskirti baigę tam tikrą greito kilimo programą, išimties pagrindu jie gali būti rekomenduojami iš karto skirti į tą lygmenį.

Pagal Valstybės tarnybos vadybos kodeksą, atrinktieji kandidatai į „Pagreitintos spartos kilimo“ programą turi išstarnauti departamentų ir agentūrų nustatytą bandomąjį laikotarpį (dažniausiai 2 metus).¹²³ Jeigu atrinktasis atviros atrankos būdu daugiau nerodo iniciatyvos bei potencialo būti paskirtam į aukštesnes pareigas ir galiausiai tapti aukštesniuoju valstybės tarnautoju, pasibaigus programai departamentai ir agentūros gali panaikinti paskyrimą arba pasiūlyti pareigas kitame lygmenyje, jeigu asmens kvalifikaciniai gebėjimai atitinka to lygmens keliamus reikalavimus. Vidaus nominavimo sistema atrinkti tarnautojai, kurie nepereina bandomojo laikotarpio, grįžta į savo ankstesnes pareigas arba į bet kurias kitas to pačio lygio pareigas.

Kalbant apie „Pagreitintos spartos kilimo“ programą svarbu pabrėžti, kad ši programa yra ribojama laiko aspektu. Atrinktieji, kurie pereina bandomąjį laikotarpį, tačiau po to 4 metus nesugeba pademonstruoti reikiamo potencialo, dėl kurio jie buvo atrinkti, turi palikti šią programą. Absolventų stažuotių schemai taikomas 5 metų laiko limitas.

Apibendrintai galime teigti, kad „Pagreitintos spartos kilimo“ programa sudaro palankias sąlygas per santykinai trumpą laiko tarpą įgyti atitinkamai aukštesnes pareigas valstybės

¹²² Civil Service Management Code, 1.5.8 section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

¹²³ Civil Service Management Code, 1.5.10 section // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.

tarnyboje. Šios unikalios programos pagalba gabūs ir potencialiai tobulėjantys asmenys gali sparčiai progresuoti iki aukščiausiųjų valstybės tarnautojų lygmens. Tokios valstybės tarnautojų mokymosi galimybės Jungtinėje Karalystėje sudaro palankiausias sąlygas sėkmingai talentingų tarnautojų karjerai.

5. LIETUVOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJEROS GALIMYBIŲ ĮVERTINIMAS

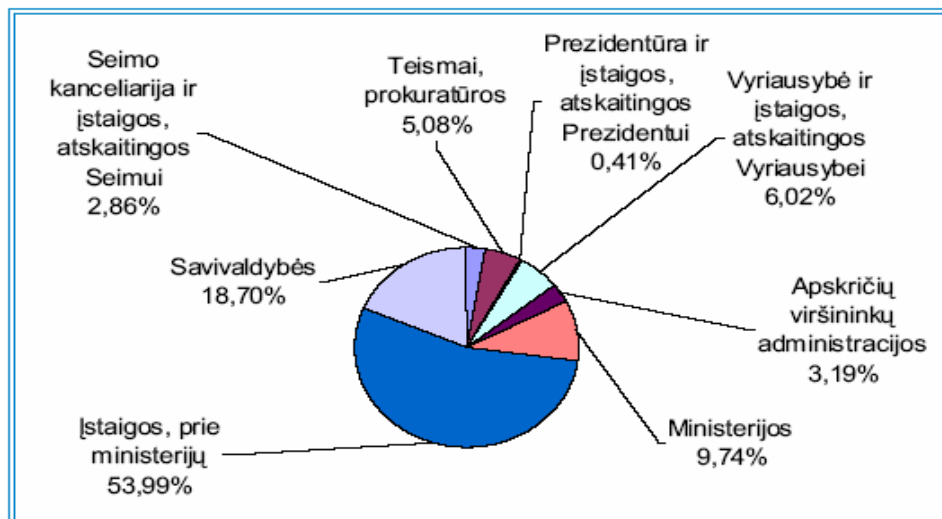
Lietuvos valstybės tarnybos reforma, sąlygojama eurointegracijos procesų bei visuotinės globalizacijos iššūkių, yra nukreipta į valstybės tarnautojų teikiamų paslaugų kokybę, tiesiogiai susijusią su jų karjeros galimybėmis. Per 10 metų laikotarpį valstybės tarnybos teisinis reglamentavimas kelis kartus buvo keistas iš esmės, o dabartinė teisinė bazė baigta kurti 2002–2003 metais. Konkrečią Valstybės tarnybos įstatymo vykdymo politinę kontrolę Vyriausybė vykdo per vidaus reikalų ministrą, kuris teikia Vyriausybei su valstybės tarnyba susijusių teisės aktų projektus ir koordinuoja Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo kontrolę.

2002 m. gruodžio 1 d. Vyriausybė įsteigė valstybės tarnybos tvarkymo funkcijas atliekančią įstaigą – Valstybės tarnybos departamentą prie Vidaus reikalų ministerijos. Šio departamento uždaviniai – dalyvauti kuriant profesionalią ir veiksmingą valstybės tarnybą, užtikrinti Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimą. Departamento strateginis tikslas – didinti valstybės tarnybos administracinius gebėjimus, gerinti valstybės tarnautojo įvaizdį. Lietuvos narystė Europos Sąjungoje lemia būtinybę formuoti administravimo kultūrą, pagrįstą nauja organizacine elgsena valstybės tarnyboje ir tarpinstituciniu bendradarbiavimu. Įgyvendinus šį tikslą, padidėtų valstybės tarnybos gebėjimai tarnauti visuomenės interesams, jos prestižas.

Situacijos analizė. Remiantis Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos ataskaita¹²⁴, 2004 m. gruodžio 31 d. Valstybės tarnautojų registre¹²⁵ buvo įregistruota 880 įstaigų, kuriose ėjo pareigas 25139 valstybės tarnautojai. Iš jų – 4788 statutiniai valstybės tarnautojai, t. y. 394 diplomatai, 2196 Kalėjų departamento ir jam pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai, 2198 Muitinės departamento ir jam pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai. Prezidento, Seimo ir Vyriausybės kanceliarijose bei Prezidentui, Seimui ir Vyriausybei atskaitingose įstaigose, ministerijose ir joms pavaldžiose įstaigose, teismuose ir prokuratūrose pareigas ėjo 14846 valstybės tarnautojai, apskričių viršininkų administracijose – 803 valstybės tarnautojai, savivaldybių institucijose ir įstaigose – 4702. 11 paveiksle parodytas valstybės tarnautojų pasiskirstymas procentais pagal įstaigas.

¹²⁴ Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06. Šios dalies statistiniai duomenys pateikiami remiantis Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos ataskaita.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 10 d. nutarimas Nr. 1255 „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų registro reorganizavimo į Valstybės tarnautojų registrą ir Valstybės tarnautojų registro nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 80-3440.



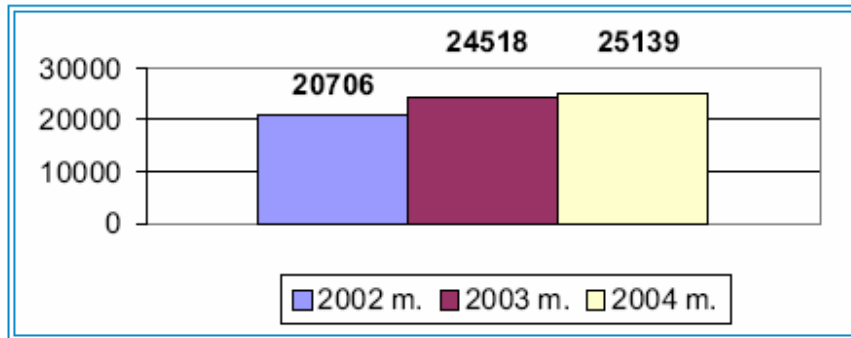
11 pav. Valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal įstaigas

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06)

Daugiausiai valstybės tarnautojų dirba įstaigose prie ministerijų – 53,99 proc., savivaldybėse – 18,70 proc., ministerijose – 9,74 proc. Mažiausiai - apskričių viršinių administracijose – 3,19 proc., Seimo kanceliarijoje ir įstaigose, atskaitingose Seimui – 2,86 proc., Prezidentūroje ir įstaigose, atskaitingose Prezidentui – 0,41 proc.

2004 m. valstybės tarnautojų didžiausią dalį sudarė karjeros valstybės tarnautojai – 24279 (97 proc.), politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų buvo įregistruota 311 (1 proc.) ir įstaigų vadovų – 549 (2 proc.). 22 proc. įstaigų vadovų yra politikai arba valstybės pareigūnai, 18 proc. įstaigų vadovų yra vidaus reikalų sistemos pareigūnai, kurių duomenys Valstybės tarnautojų registru neteikiami.

Bendras įregistruotų registre valstybės tarnautojų skaičius per 2004 metus išaugo 2,53 proc., per 2003 metus – 18,4 proc. (12 pav.). Šis augimas yra susijęs su Valdininkų registro reorganizavimu į Valstybės tarnautojų registrą. 2002 m. rugpjūčio 10 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1255 patvirtinti Valstybės tarnautojų registro nuostatai. Buvo nuspręsta registro duomenų tvarkymo sistemą registro tvarkymo įstaigose diegti palaipsniui. 2002 m. pabaigoje registro duomenų tvarkymo programa buvo įdiegta 50 proc. įstaigų, 2003 metų pabaigoje – jau 70 proc. įstaigų. Su tuo ir yra susijęs 3,7 tūkst. valstybės tarnautojų skaičiaus padidėjimas registre 2003 metais. 2004 metais registras buvo įdiegtas 90 proc. įstaigų. Su tuo yra susijęs apie 700 valstybės tarnautojų skaičiaus padidėjimas 2004 metais.

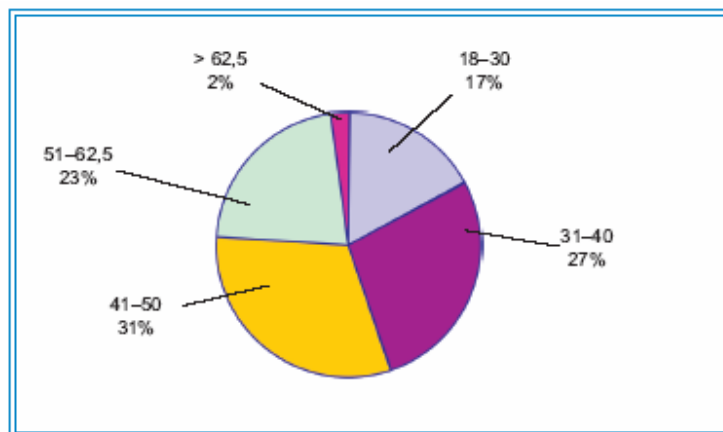


12 pav. Valstybės tarnautojų skaičiaus kaita 2002–2004 metais

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais //

http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06)

2004 metais daugiausia ėjo pareigas 31–50 metų valstybės tarnautojai – 58 proc. visų valstybės tarnautojų (13 pav.).



13 pav. Valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal amžių 2004 m.

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06)

Valstybės tarnautojai, kurių amžius nuo 31 iki 40 metų, sudarė daugiau kaip ketvirtadalį – 27 proc., nuo 41 iki 50 metų sudarė trečdalį – 31 proc. Taip pat pastebima tendencija, kad į valstybės tarnybą ateina vis daugiau jaunų žmonių, ką tik baigusių mokslus ir siekiančių karjeros valstybės tarnyboje. Valstybės tarnautojai, kurių amžius 18–30 metų, sudarė truputį daugiau kaip šeštadalį – 17 proc. visų valstybės tarnautojų. Didžiausia šio amžiaus valstybės tarnautojų dalis (62 proc.) ėjo visų lygių specialistų pareigas. Valstybės tarnautojai, kurių amžius nuo 51 iki 62,5 metų, sudarė 23 proc. visų valstybės tarnautojų. Valstybės tarnybos įstatymas nustato galimybes eiti

valstybės tarnautojo pareigas ir vyresnio amžiaus žmonėms (daugiau kaip 62,5 metų), jų valstybės tarnyboje yra 2 proc.

Valstybės tarnyboje nuolat vyksta valstybės tarnautojų kaita: įgyvendinant karjeros principą, atleidžiant iš valstybės tarnautojų pareigų ir priimant į pareigas, perkeltant iš vienu pareigų į kitas, pasinaudojant teise atkurti karjeros valstybės tarnautojo pareigas ar garantija atleistiems valstybės tarnautojams dėl pareigybės panaikinimo būti įdarbintais siūlant jiems pareigas. 2004 metais 6 proc. valstybės tarnautojų išėjo iš valstybės tarnybos ir tiek pat buvo priimta.

2004 metais buvo priimti į valstybės tarnautojo pareigas konkurso būdu 1509 valstybės tarnautojai (iš jų – 705 pirmą kartą) ir be konkurso, teisės aktų nustatyta tvarka, 38 valstybės tarnautojai. 99 proc. priimtųjų yra karjeros valstybės tarnautojai ir 1 proc. – įstaigos vadovų. 385 valstybės tarnautojai buvo priimti pakaitiniais laikotarpiais, kai karjeros valstybės tarnautojas teisės aktų nustatyta tvarka negalėjo eiti tam tikrą laiką pareigų (žr. 5 lentelę).

5 lentelė.

Valstybės tarnautojų priėmimas į pareigas

Priėmimo būdas	Priimtų valstybės tarnautojų skaičius			
	Iš viso	Įstaigų vadovų	Politinio (asmeninio) pasitikėjimo	Karjeros
Priimta į pareigas konkurso būdu	1509	17		1492
– iš jų pirmą kartą	705	2		703
Gražinta į pareigas teismo sprendimu	4	0	0	4
Priimta į pareigas be konkurso	34	0	0	34
Priimta pakaitinių valstybės tarnautojų	385	0	0	385
Iš viso be pakaitinių valstybės tarnautojų:	1547	19	0	1530
Iš viso	1932	19	0	1915

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas:2005-08-06)

Kaip jau buvo minėta šiame darbe, Valstybės tarnybos įstatymas nustato galimybę įstaigos vadovui patvirtinti specialiuosius reikalavimus, kuriuos turi atitikti asmenys, pretenduojantys į valstybės tarnybą. Tačiau ši nuostata kartais yra įgyvendinama suinteresuotai ir specialieji reikalavimai rašomi turint galvoje „konkretų asmenį“. Šiuo atveju reikėtų perimti Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos pavyzdį, kuomet atrankoje keliami kriterijai turi atitikti norimų užimti pareigybių reikalavimus. Tai reiškia, kad kandidatų gebėjimai neturi būti svarstomi remiantis aukštesniais reikalavimais, nei yra reikalinga, norint užimti atitinkamas pareigas valstybės tarnyboje.

Valstybės tarnautojų priėmimo tvarka taip pat neužtikrina skaidrumo bei tinkamiausių kandidatų atrankos. Nuostatos, reikalaujančios turėti atitinkamą patirtį valstybės tarnyboje, apriboja geriausių kandidatų galimybes patekti į valstybės tarnybą.

2004 metais buvo atleista iš valstybės tarnautojo pareigų 1517 valstybės tarnautojų. Didžiausias atleistųjų skaičius – 1166 valstybės tarnautojai, arba 77 proc. iš visų atleistųjų, buvo atleisti iš valstybės tarnautojo pareigų jų prašymu – „atsistatydino savo noru“. 167 valstybės tarnautojai, arba 11 proc. iš visų atleistųjų, buvo atleisti iš valstybės tarnautojo pareigų „dėl valstybės tarnautojo pareigybės panaikinimo“, 98 valstybės tarnautojai, arba 6,5 proc. atleistųjų, – dėl to, kad „per nustatytą terminą neįgijo einamoms pareigoms reikiamo išsilavinimo“. 33 valstybės tarnautojai buvo atleisti „dėl ligos ar medicininės komisijos išvados, kad negali eiti pareigų“, 16 valstybės tarnautojų buvo „paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų“ ir 2 valstybės tarnautojai buvo atleisti iš valstybės tarnautojo pareigų „kai vertinimo komisija du kartus iš eilės valstybės tarnautoją įvertino nepatenkinamai ir siūlė atleisti“ (žr. priedo 5 lentelę). Palyginti su 2003 metais, atleistųjų iš valstybės tarnautojo pareigų skaičius išaugo 37 proc., 2004 metais atleista 407 valstybės tarnautojais daugiau. Šis atleistųjų iš valstybės tarnautojo pareigų skaičiaus augimas yra paaiškinamas tuo, kad 98 valstybės tarnautojai buvo atleisti, nes per nustatytą terminą neįgijo einamoms pareigoms reikiamo išsilavinimo. Išaugo atleistųjų skaičius dėl pareigybės panaikinimo (atleista 90 valstybės tarnautojų daugiau nei 2003 metais) ir atsistatydinusių savo noru (atleista 222 valstybės tarnautojų daugiau nei 2003 metais).

2004 metais 2423 valstybės tarnautojai buvo perkelti į kitas pareigas, iš jų – 1593 buvo perkelti į kitas tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas jų prašymu, 18 valstybės tarnautojų laikinai perkelti esant tarnybinei būtinybei į kitas įstaigas, 14 laikinai perkelti į diplomatinės tarnybas ir 14 pasinaudojo tarnybinio kaitumo galimybe ir buvo perkelti iš vienu pareigų į kitas pareigas kitoje įstaigoje jų prašymu į tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas. Taip pat 444 karjeros valstybės tarnautojams buvo pasiūlytos pareigos juos perkeltiant į kitas tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas dėl pareigybės panaikinimo (žr. 6 lentelę).

6 lentelė.

Valstybės tarnautojų perkėlimas dėl tarnybinio kaitumo

Perkėlimo būdas	Perkeltų valstybės tarnautojų skaičius	
	2003-01-01 – 2003-12-30	2004-01-01 – 2004-12-31
Laikinas perkėlimas į kitas pareigas esant tarnybinei būtinybei	209	334
Laikinas perkėlimas į kitas pareigas esant tarnybinei būtinybei kitoje įstaigoje ar institucijoje	21	18
Perkėlimas į kitas laisvas tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas	789	1593
Perkėlimas dėl tos pačios kategorijos pareigų sukeitimo	15	14
Perkėlimas į kitas laisvas tos pačios ar žemesnės kategorijos pareigas iki pareigybės panaikinimo	330	444
Laikinas diplomato perkėlimas kitas pareigas	18	20
Iš viso:	1382	2423

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas:2005-08-06)

2004 m. 1443 valstybės tarnautojai buvo perkelti į aukštesnes pareigas ir 2 į žemesnes pareigas vertinimo komisijos siūlymu (žr. 7 lentelę).

7 lentelė.

Valstybės tarnautojų perkėlimai dėl vertinimo

Perkėlimo būdas	Perkeltų valstybės tarnautojų skaičius	
	2003-01.01 – 2003-12-30	2004-01-01 – 2004-12-31
Perkėlimas į aukštesnes pareigas vertinimo komisijos siūlymu	396	1443
Perkėlimas į žemesnes pareigas vertinimo komisijos siūlymu	7	2
Iš viso:	403	1445

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas:2005-08-06)

Vadovaujantis apklausos duomenimis, gautais iš įstaigų, kuriose eina pareigas 11771 valstybės tarnautojas arba 47 proc. iš visų einančių pareigas valstybės tarnyboje, už 2004 metus vertinimo komisijų buvo įvertinti 3258 valstybės tarnautojai arba 28 proc. (už 2003 metus – tik 12 proc. valstybės tarnautojų). Vertinimo komisijos 1663 valstybės tarnautojus (14 proc.) pasiūlė perkelti į aukštesnes pareigas, 1765 valstybės tarnautojams (15 proc.) – suteikti kvalifikacinę klasę. 2002–2004 metais kvalifikacinės klasės buvo suteiktos 4240 valstybės tarnautojų arba 36 proc. (žr. 8 lentelę). 3017 valstybės tarnautojų turi III kvalifikacinę klasę, 1001 valstybės tarnautojas – II kvalifikacinę klasę, 222 – I kvalifikacinę klasę. Nepatenkinamai įvertinta 15 valstybės tarnautojų.

8 lentelė. Valstybės tarnautojų, turinčių kvalifikacines klases, skaičius (iš viso 2005 m. vasario 1d.)

Institucijos arba įstaigų grupės	V.t. skaičius įstaigoje ar institucijoje	Turi kvalifikacines klases				Proc. nuo v.t. skaičiaus
		I	II	III	Iš viso	
Seimo kanceliarija	226	10	53	107	170	75
Prezidento kanceliarija	18	6	6	5	17	94
Valstybės kontrolė	280	13	52	142	207	74
Vyriausybės kanceliarija	132	9	48	46	103	78
Vyriausybės įstaigos	1161	31	103	341	475	41
Ministerijos (be pavaldžių įstaigų)	2018	62	151	440	653	32
Apskričių viršininkų administracijos	813	0	13	164	177	22
Miestų savivaldybių administracijos	1344	51	191	459	701	52
Kitos įstaigos	5779	40	384	1313	1737	30
Iš viso	11771	222	1001	3017	4240	36

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas:2005-08-06)

Išskirtinos šios dažniausiai pasitaikančios Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų dėl valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo praktinio taikymo problemos:

- Valstybės tarnautojų vertinimo komisijos siūlymas suteikti valstybės tarnautojui kvalifikacinę klasę yra privalomas jį į pareigas priėmusiam asmeniui. Jeigu įstaiga neturi finansinių išteklių, šio siūlymo įgyvendinti neįmanoma.

- Nėra tikslių kriterijų, pagal kuriuos valstybės tarnautojų vertinimo komisija, įvertinusi valstybės tarnautoją labai gerai arba nepatenkinamai, pasirenka siūlymus jį į pareigas priėmusiam asmeniui (Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 7 ir 8 punktuose išdėstyti siūlymai).

Nemažai valstybės tarnautojų vertinimo komisijose buvo vertinami du kartus – per neeilinį valstybės tarnautojų vertinimą ir per kasmetinį vertinimą (žr. 9 lentelę). Ministerijose vertinimo komisijų buvo vertinami 43 proc. valstybės tarnautojų. Dvigubai daugiau valstybės tarnautojų perkelta į aukštesnes pareigas, negu suteiktos jiems kvalifikacinės klasės. Kai kurios ministerijos (Aplinkos, Švietimo ir mokslo, Susisiekimo) ir toliau keitė struktūrą, todėl daugumai valstybės tarnautojų pasiūlė aukštesnes pareigas. Aplinkos ministerija į aukštesnes pareigas valstybės tarnautojus kėlė du kartus, t. y. per neeilinį ir per kasmetinį valstybės tarnautojų vertinimą.

9 lentelė. Valstybės tarnautojų vertinimo rezultatai (kasmetinis ir neeilinis vertinimai)

Institucijos arba įstaigų grupės	V.t. skaičius įstaigoje ar institucijoje	Labai gerai įvertintų v.t. skaičius	Proc. nuo v. t. skaičiaus	Perkelta į aukštesnes pareigas	Proc. nuo v. t. skaičiaus	Suteikta kvalifikacinė klasė				Iš viso proc. nuo v.t. skaičiaus
						I	II	III	Iš viso	
Seimo kanceliarija	226	49	21,7	22	9,7	3	13	27	43	19
Prezidento kanceliarija	18	2	11	-	-	2	-	-	2	11
Valstybės kontrolė	280	88	31,43	37	13,21	5	16	30	51	18
Vyriausybės kanceliarija	132	101	76,5	12	9,1	6	46	39	91	69
Vyriausybės įstaigos	1161	180	16	86	7	9	36	82	127	11
Ministerijos (be pavaldžių įstaigų)	2018	868	43	617	31	18	73	231	322	16
Apskričių viršininčių administracijos	813	311	38	225	28	0	13	40	53	7
Savivaldybių administracijos	1344	535	40	131	10	27	105	243	375	28
Kitos įstaigos	5779	1109	19	533	9	19	191	491	701	12
Iš viso	11771	3243	28	1663	14	89	493	1183	1765	15

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas:2005-08-06)

Daugiausia kvalifikacinių klasių per vertinimą už 2004 metus suteikė Ūkio (26 proc.) ir Teisingumo (25 proc.) ministerijos. Sveikatos apsaugos, Kultūros ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijose kvalifikacines klases turi dauguma valstybės tarnautojų, atitinkamai 86, 78,7 ir 75,4 proc. nuo einančių pareigas valstybės tarnautojų. Švietimo ir mokslo ministerijoje kvalifikacines klases turi tik 11 proc. valstybės tarnautojų.

Valstybės tarnybos įstatymas nustato, kas gali siekti atkurti karjeros valstybės tarnautojo statusą įstaigose. 2004 metais Valstybės tarnybos departamentas gavo 19 prašymų atkurti valstybės tarnautojo statusą. Šiems asmenims siūlyta 35 laisvos pareigos. Valstybės tarnautojo statusas atkurtas 11 asmenų. Valstybės tarnautojo statusas buvo atkurtas: savivaldybėse – 4 asmenims, ministerijose – 2 asmenims, įstaigose prie ministerijų – 5 asmenims. 4 asmenys atkūrė valstybės tarnautojo statusą savo buvusioje darbovietėje. 2004 metais gauti 62 prašymai iš buvusių karjeros valstybės tarnautojų, atleistų iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo, siūlyti jiems valstybės tarnautojo pareigas. Buvo pasiūlytos 83 pareigos. Iš 62 asmenų, pateikusių prašymą, priimta į karjeros valstybės tarnautojo pareigas 23. 19 valstybės tarnautojų nebuvo galimybės pasiūlyti jokių pareigų, nes tokių laisvų nebuvo, kitiems 20 buvo pasiūlyta 42 pareigos, kurių jie atsisakė. Didesnė dalis sutiko eiti į žemesnės kategorijos karjeros valstybės tarnautojo pareigas, nei ėjo iki pareigybės panaikinimo ir atleidimo iš pareigų.

2004 metais 45 valstybės tarnautojams buvo suteiktos iki vienerių metų trukmės atostogos kvalifikacijai tobulinti, jiems yra paliktos jų eitos pareigos, iki grįš iš atostogų. 5 valstybės tarnautojams buvo suteiktos atostogos dėl perkėlimo į kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietoje

(diplomatinėse atstovybėse, konsulinėse įstaigose, Europos Sąjungos institucijose, įstaigose). Nemokamos atostogos dėl šeimyninių aplinkybių iki 3 mėnesių trukmės suteiktos 565 valstybės tarnautojams, atostogos vaikui prižiūrėti, iki jam sueis treji metai, – 813 valstybės tarnautojų, 563 kartus valstybės tarnautojams buvo suteiktos mokymosi atostogos.

Valstybės tarnybos įstatymas nustato, kad valstybės tarnautojų mokymui turi būti skirta nuo 1 iki 5 proc. valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui nustatytą asignavimą. Palyginti su 2003 metais, pagal vidutinius finansinius 2004 metų valstybės tarnautojų mokymo rodiklius pastebima pažanga įgyvendinant valstybės tarnautojų mokymo finansavimo iš valstybės biudžeto nuostatas: savivaldybių administracijose, apskričių viršininkų administracijose ir ministerijose šis finansinis rodiklis atitinkamai buvo 0,98 proc., 0,94 proc. ir 1,18 proc. (palyginti su 2003 metais, 0,74 proc., 0,6 proc. ir 1,1 proc.). Tačiau valstybės tarnautojų mokymo finansavimas kol kas išlieka nepakankamas – tik 16 savivaldybių administracijų, 4 apskričių viršininkų administracijos ir 8 ministerijos valstybės tarnautojų mokymui skyrė 1 proc. ir daugiau lėšų.

Kalbant apie valstybės tarnautojų mokymą, svarbu pabrėžti, kad Jungtinėje Karalystėje viena svarbiausių valstybės tarnautojų mokymo programų yra „Pagreitintos spartos kilimo“ programa. Šios unikalios programos dėka gabūs ir potencialiai tobulėjantys asmenys gali per santykinai trumpą laiko tarpą progresuoti iki aukštesniųjų valstybės tarnautojų lygmens. Tokios valstybės tarnautojų mokymosi galimybės Jungtinėje Karalystėje sudaro palankiausias sąlygas sėkmingai talentingų tarnautojų karjerai. Lietuvoje irgi būtų galima sukurti panašaus veikimo mechanizmo programą.

Lietuvoje, remiantis pateiktais institucijų mokymo planais, galima nurodyti šiuos būdingus valstybės tarnautojų mokymo planavimo trūkumus¹²⁶:

- ne visuose mokymo planuose numatytas įvadinis mokymas ir klausytojų skaičius,
- ne visuomet išskiriamos konkrečiai įstaigai aktualios temos iš Valstybės tarnautojų mokymo 2002–2006 metų strategijos,
- ne visada nurodomi prioritetiniai mokymai, kurie būtini valstybės tarnautojams pagal jų vykdomas funkcijas.

2003 ir 2004 metų praktika parodė, kad valstybės tarnautojų mokymo planai dar nėra sudėtinė įstaigų valstybės tarnautojų kasmetinio vertinimo, jų mokymo poreikio nustatymo ir vieningo mokymosi proceso dalis. Dauguma įstaigų mokymo metinius planus pateikia daug vėliau, negu nustatyta teisės aktuose. Jeigu įstaigų vadovai po kasmetinio valstybės tarnautojų vertinimo

¹²⁶ Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06

nustatytų jų mokymo poreikius, nebūtų jokių problemų sudaryti ir laiku pateikti šiuos mokymo planus.

Vyriausybė, siekdama toliau tobulinti strateginį planavimą, 2004 m. liepos 16 d. nutarimu Nr. 902 patvirtino Strateginio planavimo metodikos pakeitimus.¹²⁷ Šie pakeitimai susiję su vertinimo kriterijų tobulinimu, aiškesnių strateginių planų tvirtinimo reglamentavimu ir kitais pakeitimais. Kaip teigia Vyriausybės kanceliarijos Strateginio planavimo skyriaus vedėjas K. Rekerta, strateginio planavimo pakeitimai turės įtaką ne tik planavimui viešojo administravimo institucijose, bet ir atsiskaitymui už pasiektus rezultatus.¹²⁸ Iki šiol buvo akcentuojami tik žemiausio lygmens kriterijai – uždavinių įgyvendinimo vertinimo kriterijai. Tačiau ketverių metų patirtis leidžia pereiti prie kelių lygių vertinimo kriterijų – ne tik uždavinių, bet ir tikslų įgyvendinimo vertinimo kriterijų. Pasirenkant vertinimo kriterijus, svarbu užtikrinti loginį programos elementų ryšį. Programai skiriami materialiniai bei žmogiškieji išteklių galėtų būti matuojami indėlio vertinimo kriterijais. Įvertinant programoje numatytų uždavinių įgyvendinimą, bus naudojami produkto vertinimo kriterijai. Programos tikslo įgyvendinimas bus matuojamas rezultato vertinimo kriterijumi. Programų įgyvendinimo rezultatai turi lemti strateginio tikslo įgyvendinimą, kuris turėtų būti matuojamas efekto vertinimo kriterijumi. Jungtinei Karalystei taip pat prireikė 5-6 metų, kad pereitų prie aukštesnio lygio vertinimo kriterijų.

2004 metais ministerijose daugiausia lėšų buvo planuota skirti kalbų mokymui – apie 27 proc. Palyginti su visomis 2004 metais valstybės tarnautojų mokymui numatytomis lėšomis, daugiausia lėšų užsienio kalbų mokymui skyrė Sveikatos apsaugos (57 proc.), Užsienio reikalų (55 proc.) ir Susisiekimo (45 proc.) ministerijos, mažiausiai – Ūkio (11 proc.) ir Krašto apsaugos (15 proc.) ministerijos. Užsienio reikalų ir Sveikatos apsaugos ministerijose užsienio kalbų mokymams skiriama truputį daugiau kaip pusė viso mokymo fondo lėšų, tačiau Užsienio reikalų ministerijoje jos skirtos 6 kartus mažesniai klausytojų skaičiui (14 proc. visų mokymų dalyvių) negu Sveikatos apsaugos ministerijoje (užsienio kalbų numatė mokyti 89 proc. visų mokymų dalyvių).

Įvadiniam mokymui, mokymams, susijusiems su Lietuvos naryste Europos Sąjungoje ir viešuoju administravimu, ministerijose buvo numatyta skirti 42 proc. lėšų, vadybos žinioms įgyti ir tobulinti – 13 proc., kompiuterinio raštingumo ir kitų informacinių technologijų įgūdžiams įgyti ir tobulinti – 14 proc., specialybės žinioms tobulinti – 4 proc. mokymui skirtų lėšų. Vienam asmeniui skirtos mokymo lėšos ministerijose 2004 metais sudarė 266 Lt (2003 metais – 197 Lt); apskričių viršininčių administracijose 2004 metais – 212 Lt (2003 metais – 195 Lt); savivaldybių administracijose 2004 metais – 248 Lt (2003 metais – 286 Lt). Ministerijose vienam mokymo

¹²⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 6 d. nutarimo Nr. 827 "Dėl strateginio planavimo metodikos patvirtinimo" pakeitimas // Valstybės žinios, 2004. Nr. 112-4187.

¹²⁸ Rekerta K. Kaip planuosime 2006-ųjų metų veiklą? // Valstybės tarnybos aktualijos, 2005. Nr. 2. P. 6.

dalyviui skirta lėšų suma padidėjo 13 proc., apskričių viršinių administracijose – 9 proc. Savivaldybių administracijose vienam mokymo dalyviui skirta lėšų suma sumažėjo 13 proc.

Galime teigti, kad tik besiruošiant integracijai į Europos Sąjungą, Lietuvoje iš esmės pradėta rūpintis valstybės tarnautojų kompetencija ir profesinės kvalifikacijos tobulinimu. Šiuo metu įkurtos net 58 valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įstaigos, tačiau valstybės tarnautojų mokymo finansavimas kol kas išlieka nepakankamas. Nepaisant finansinių lėšų trūkumo, pastebimas gan tendencingas mokymo įstaigų valstybės tarnautojų skaičiaus didėjimas, kuris yra siejamas su Lietuvos naryste Europos Sąjungoje.

Nuo valstybės tarnautojų teikiamų paslaugų kokybės bei efektyvumo priklauso visuomenės gerovė. Eilinis pilietis suvokia kas yra geras valdymas ir tinkamas administravimas. Remiantis šiuo supratimu visuomenėje vertinama valstybės tarnautojų veikla, formuojasi bendras valstybės tarnybos įvaizdis. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje atlikta apklausa parodė, jog žmonės skirtingai vertina vadovus, priimančius dovanas iš įmonių, su kuriomis juos sieja verslo reikalai.¹²⁹ Jų vertinimai priklausė nuo to, ar tai buvo verslo kompanijos vadovas ar valdžios atstovas. Respondentų, pasisakiusių už tai, kad vadovas, dirbantis verslo įmonėje, gali nedvejodamas priimti dovaną, buvo tris kartus daugiau nei maniusių, kad valdžios atstovai taip pat gali imti dovanas. Kadangi iš valstybės tarnautojo tikimasi kitokio elgesio, nusivylimas pastarajam, pažeidus etiką, būna didesnis. Tai patvirtina ir 2003 m. lapkričio mėnesį Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatai. Šiek tiek daugiau nei pusė respondentų mano kad, verslininkams, žurnalistams bei bankininkams visiškai nederėtų imti dovanų, tuo tarpu apie 70 proc. respondentų norėtų, kad dovanų neimtų valstybės tarnautojai, politikai ir teisininkai. Nors dauguma lietuvių neigiamai vertina korupciją, patys kartais ryžtųsi problemas spręsti būtent taip.

Klasikinėje demokratijos teorijoje pabrėžiama, kad piliečių interesai turėtų kontroliuoti viešąją politiką. Šiuolaikinėje atstovaujamojoje demokratijoje viešoji nuomonė yra instrumentas, užtikrinantis grįžtamąjį ryšį tarp piliečių ir politikų. Viešosios nuomonės reikšmės negalima absoliutinti, tačiau jos reikšmė demokratinėje visuomenėje akivaizdi.

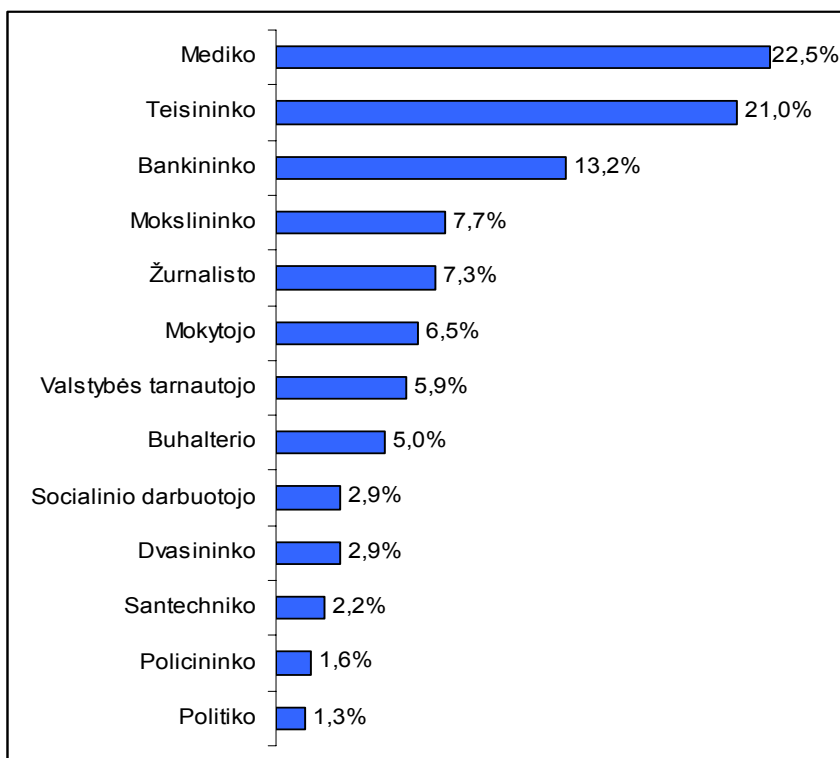
Palyginti lengva įvertinti materialinius, finansinius, techninius išteklius arba rezultatus, tačiau kur kas sudėtingiau kalbėti apie žmonių išteklių poreikius ir jų indėlį į sukurtą naudą. Dažniausiai tą indėlį gali įvertinti tik klientai arba visuomenė. „Transparency International“ atliktas tyrimas "Pasaulinis korupcijos barometras 2005" parodė, kad 29 proc. Lietuvos respondentų arba jų šeimos nariai davė kyšių per pastaruosius 12 mėnesių.¹³⁰ Kaip ir praėjusiais metais Lietuvos gyventojai kaip labiausiai korumpuotus išskyrė politines partijas, teismus, muitines, policiją ir

¹²⁹ Krupavičius A. Valstybės tarnybos įvaizdis Lietuvoje // Valstybės tarnybos aktualijos, 2004. Nr.2. P.17.

¹³⁰ Beveik trečdalis Lietuvos gyventojų duoda kyšius // <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/article.php?id=8213171>; prisijungimo laikas: 2005-12-09

parlamentą. Taip pat pastebimos gana pesimistinės Lietuvos gyventojų nuotaikos dėl korupcijos situacijos. Dauguma mano, kad per pastaruosius trejus metus korupcijos lygis Lietuvoje išaugo, o per ateinančius trejus - liks toks pats.

2004 m. Valstybės tarnybos departamento užsakymu buvo atlikta „Vilmorus“ apklausa.¹³¹ Tačiau tyrimo rezultatai parodė kitą nemalonią tendenciją – menką profesinį valstybės tarnautojo prestižą visuomenėje (žr. 14 pav.).



14 pav. Respondentų atsakymai į klausimą: „Kokią profesiją, Jūsų nuomone, geriausia pasirinkti Jūsų vaikui?“

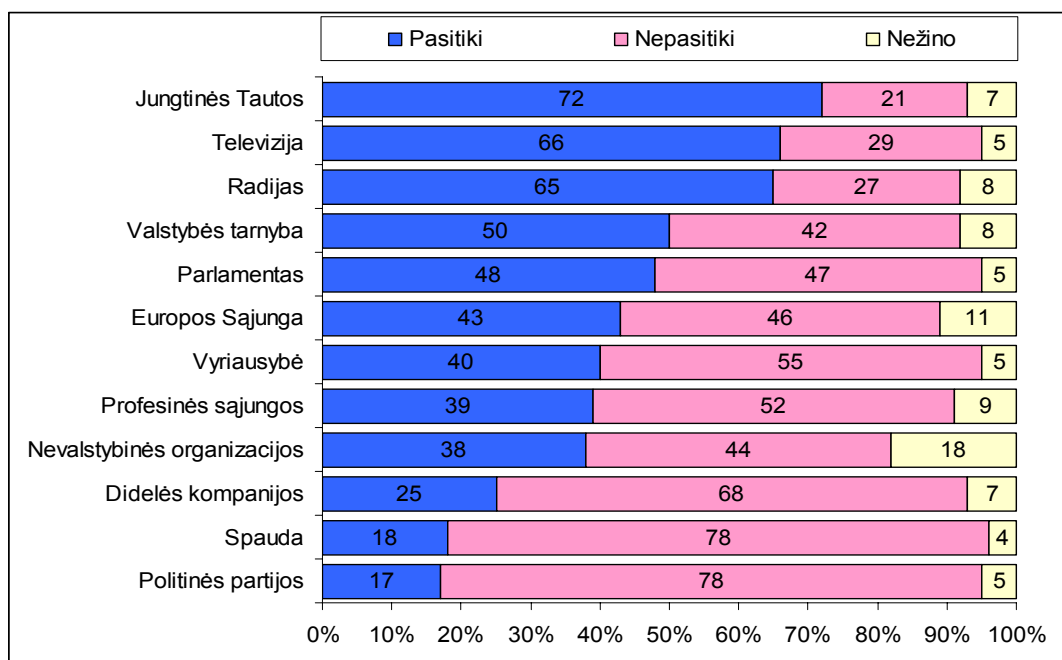
(Šaltinis: Šarmavičius O. Lietuvos valstybės tarnyba – dėmesys žmogui, pagarba įstatymui // Viešasis administravimas, 2005. Nr.1 (5). P.19.)

Kaip matome iš pateikto 14 pav., į klausimą „Kokią profesiją, Jūsų nuomone, geriausia pasirinkti Jūsų vaikui?“ 22,5 proc. respondentų atsakė, jog labiausiai jie norėtų, kad jų vaikas pasirinktų mediko profesiją, 21,0 proc. – teisininko, 13,2 proc. – bankininko. Mažiausiai respondentų, tik 1,3 proc., norėtų, kad jų vaikas pasirinktų politiko profesiją. Už valstybės tarnautojo profesijos pasirinkimą pasisako 5,9 proc. apklaustųjų. Todėl galima daryti išvadą, kad Lietuvos valstybės tarnybos prestižo stiprinimas yra departamento veiklos prioritetas. Ne mažiau svarbūs departamento veiklos prioritetai yra valstybės tarnybos administracinių gebėjimų stiprinimas ir bendros valstybės tarnybos personalo valdymo, valstybės tarnautojų karjeros planavimo sistemos

¹³¹ Šarmavičius O. Lietuvos valstybės tarnyba – dėmesys žmogui, pagarba įstatymui // Viešasis administravimas, 2005. Nr.1 (5). P.19.

sukūrimas. Sėkmingas šių prioritetų įgyvendinimas turėtų paskatinti atsirasti naują administravimo kultūrą ir kartu pagerinti valstybės tarnautojo įvaizdį visuomenėje.

Jungtinėje Karalystėje, 2002 m. apklausos duomenimis, valstybės tarnyba pasitikėjo 50 proc. respondentų (žr. 15 pav.).¹³² Palyginus Jungtinės Karalystės gyventojų pasitikėjimo institucijomis apklausos duomenis, galime teigti, kad pasitikėjimas valstybės tarnyba per dvidešimt metų (1981 m. - 48 proc., 1990 m. - 44 proc.¹³³ ir 2002 m. - 50 proc.) išliko stabilus.



15 pav. Pasitikėjimas institucijomis Jungtinėje Karalystėje 2002 m.

(Šaltinis: The UK & the European Union 2002 // http://europa.eu.int/comm/public_opinion/flash/fl137.pdf; prisijungimo laikas: 2005-09-11)

Kaip matome 15 pav., 2002 m. Jungtinėje Karalystėje buvo labiausiai pasitikima Jungtinėmis Tautomis – 72 proc. bei televizija – 66 proc., o mažiausiai spauda – 18 proc. ir politinėmis partijomis – tik 17 proc.

Įvertinus Lietuvos valstybės tarnybos patirtį, galima teigti, kad egzistuojanti valstybės tarnautojų veiklos vertinimo sistema neužtikrina objektyvaus ir efektyvaus jų vertinimo, kuris įtakoja tolesnę karjerą. Valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo objektyvumui užtikrinti būtina tobulinti teisės aktus, reglamentuojančius valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimą. Tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimas yra labai svarbus, nes, nuo to priklauso, ar tarnautojas bus perkeltas į aukštesnes pareigas bei siunčiamas mokytis ir tobulinti kvalifikaciją.

¹³² The UK & the European Union 2002 // http://europa.eu.int/comm/public_opinion/flash/fl137.pdf; prisijungimo laikas: 2005-09-11

¹³³ Pollitt Ch. Bouckaert G. Viešojo valdymo reforma. – Vilnius: Algarvė, 2003. P.149.

IŠVADOS

1. Lietuvai atgavus nepriklausomybę viešojo administravimo reforma iš pradžių buvo netinkamai suvokta ir vietoj to, kad būtų sukurtos modernios ir profesionalios viešojo administravimo sistemos, buvo performuojamos jau egzistuojančios sistemos. Tokiu būdu sukurtas viešojo administravimo sektorius netapo efektyvesniu ir neatitiko visuomenės poreikių.
2. Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybai būdinga kaita ir modernizavimas. Tobulėjant valstybės tarnybai, kartu kinta ir karjeros sampratos kriterijai. Šiuolaikinis tarnautojas turi sugebėti autonomiškai ir racionaliai kurti ir įgyvendinti savo karjerą moderniomis socialinės rizikos ir neapibrėžtumo sąlygomis.
3. Lietuvos valstybės tarnybos raida apima tris istorinius laikotarpius: tarpukario, sovietmetį ir nepriklausomybės atkūrimo. Šiuolaikinės valstybės tarnybos pagrindai pradėti kurti palyginti visai neseniai, tik prieš gerą dešimtmetį. Lietuvos valstybės tarnyba, priešingai nei Jungtinės Karalystės, iš esmės negali pasigirti nuoseklia viešojo administravimo raida.
4. Valstybės valdymo reformavimas orientuojantis į šiuolaikiškos demokratinės valstybės modelį pareikalavo per trumpiausią laiką parengti demokratijos vertybes pripažįstančius valstybės tarnautojus, sugebančius vykdyti valdymo reformas, formuoti naujas viešojo administravimo institucijas ir valdyti jų personalą.
5. Jungtinėje Karalystėje vyrauja principas, pagal kurį į valstybės tarnybą stengiamasi įdarbinti kuo daugiau universitetų absolventų. Lietuvoje taip pat pastebima tendencija, kad į valstybės tarnybą ateina vis daugiau jaunų žmonių, ką tik baigusių mokslus ir siekiančių karjeros valstybės tarnyboje.
6. Jungtinėje Karalystėje valdininkus pradėta ruošti pagal tam tikras universitetines programas jau prieš daugelį metų. Lietuvoje, tik atgavus nepriklausomybę, aukštosios mokyklos iš esmės pakeitė savo veiklos turinį socialinių mokslų srityje, sukūrė naujas viešojo administravimo krypties programas ir pradėjo organizuoti studijas ne tik universitetinio išsimokslinimo siekiančiam jaunimui, bet ir valstybės tarnautojams.
7. Lietuvoje valstybės tarnautojų priėmimo tvarka neužtikrina skaidrumo bei tinkamiausių kandidatų atrankos. Specialūs reikalavimai, kuriuos nustato konkursą organizuojančių įstaigų vadovai, apriboja geriausių kandidatų galimybes patekti į valstybės tarnybą.
8. Lietuvoje valstybės tarnautojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema suprantama kaip visuma akademinų ir neakademinų institucijų veikla, siekianti nuolatinio valstybės tarnautojų visapusiško teorinio ir praktinio tobulėjimo. Šios sistemos veiklos rezultatų pagrindinės dimensijos yra valstybės tarnautojo profesinė kvalifikacija, jo kompetencija, žmogiškosios, demokratijos ir viešojo administravimo vertybės. Valstybės tarnybos įstatymas ir jo lydimieji teisės aktai nustato

valstybės tarnautojų mokymo privalomumą, mokymo rūšis, finansinius ir bendruosius mokymosi organizavimo principus.

REKOMENDACIJOS

1. Įvertinus Lietuvos valstybės tarnybos patirtį, galime konstatuoti, kad egzistuojanti valstybės tarnautojų veiklos vertinimo sistema neužtikrina objektyvaus ir efektyvaus jų vertinimo, kuris įtakoja tolesnę karjerą. Valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo objektyvumui užtikrinti būtina tobulinti teisės aktus, reglamentuojančius valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimą. Reikėtų sukurti detalesnę vertinimo kriterijų sistemą, kuri užtikrintų išsamų, tikslų ir nešališką tarnybinės veiklos vertinimo mechanizmą. Šiuo metu nustatyti penki valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijai yra per daug abstraktūs. Būtina detalizuoti vertinimo sistemą nustatant daugiau vertinimo kriterijų arba kiekvieną iš tų penkių kriterijų detalizuoti.
2. Kalbant apie tarnybinės veiklos vertinimą, dar reikėtų paminėti, kad ne tik tiesioginiai vadovai turėtų vertinti valstybės tarnautojus. Valstybės tarnautojų veiklą ir efektyvumą turėtų vertinti kolegos bei žmonės, kuriuos įtakoja vertinamo tarnautojo tarnybinė veikla. Įvertinimas pagal tarnautojo darbo efektyvumą bei rezultatus būtų vienas objektyviausių ir teisingiausių.
3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas nustato, kad valstybės tarnautojai privalomai vertinami pirmus dvejus tarnybos metus. Jei jie yra gerai įvertinami, tuomet vėliau tik jų pačių prašymu vertinama jų tarnybinė veikla. Šiuo atveju reikėtų atsižvelgti į Jungtinės Karalystės patirtį, kuomet valstybės tarnautojai vertinami kiekvienais metais. Tai skatintų tarnautojų pastangas, motyvaciją ir tuo pačiu būtų vykdoma efektyvesnė tarnybos kontrolė. Kasmetinis vertinimas taip pat įtakotų valstybės tarnautojų karjerą, nes žinodami, kad bus sistemingai vertinami jie labiau stengtųsi gerai atlikti savo pareigas.
4. Lietuvoje, kaip ir Jungtinėje Karalystėje, valstybės tarnautojai mokosi ir tobulina savo kvalifikaciją specialiose mokymo įstaigose. Jungtinėje Karalystėje viena svarbiausių mokymo programų yra „Pagreitinotos spartos kilimo“ programa. Šios programos dėka, gabūs ir potencialiai tobulėjantys asmenys gali per santykinai trumpą laiko tarpą progresuoti iki aukštesniųjų valstybės tarnautojų lygmens. Tokios valstybės tarnautojų mokymosi galimybės Jungtinėje Karalystėje sudaro palankiausias sąlygas sėkmingai talentingų tarnautojų karjerai. Lietuvoje irgi būtų galima sukurti panašaus veikimo mechanizmo programą.
5. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas suteikia teisę įstaigų vadovams nustatyti specialiuosius reikalavimus pretendentsams į valstybės tarnybą. Patirtis rodo, kad šie reikalavimai dažnai sudaromi turint omenyje tam tikrą asmenį, kurį norima įdarbinti valstybės tarnyboje. Šiuo atveju reikėtų specialiesiems reikalavimams sudaryti tam tikras gaires. Taip pat reikėtų atsižvelgti į

Jungtinės Karalystės sėkmingą patirtį, kuomet atrankoje keliami kriterijai atitinka norimų užimti pareigybių reikalavimus. Tai reiškia, kad kandidatų gebėjimai neturi būti svarstomi vadovaujantis aukštesniais reikalavimais, nei yra reikalinga, norint užimti atitinkamas pareigas valstybės tarnyboje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija.
2. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 2001. Nr.92-3210.
3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2002. Nr.45-1708.
4. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 2, 4, 9, 14, 15, 16, 29, 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr.73-3358.
5. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 9 ir 44 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr.38-1671.
6. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas // Valstybės žinios, 1999. Nr.60-1945.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24d. nutarimas Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr.65-2654.
8. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės Žinios, 2000. Nr.18-431.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 1073 “Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2002-2006 metų strategijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 71-2981.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimas Nr. 909 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacinių klasių suteikimo ir valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijų“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 60-2470.
11. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2002 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. 598 „Dėl valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo įstaigų sąrašo tvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 124 -5671.
12. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2002 m. liepos 11 d. įsakymas Nr. 339 „Dėl Valstybės tarnautojų mokymo programų turinio reikalavimų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 77-3310.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 10 d. nutarimas Nr. 1255 „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų registro reorganizavimo į Valstybės tarnautojų registrą ir Valstybės tarnautojų registro nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002. Nr. 80-3440.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 6 d. nutarimo Nr. 827 "Dėl strateginio planavimo metodikos patvirtinimo" pakeitimas // Valstybės žinios, 2004. Nr.112-4187

15. Valstybės tarnyba. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas ir jį lydintys teisės aktai // sud. Kvietkus A. – Vilnius: Kvalifikacijos kėlimo kursai „VanAnta“, 2005.
16. Civil Service Management Code // Cabinet Office (Office of Public Service), 1998.
17. Civil Service Code // http://www.cabinetoffice.gov.uk/propriety_and_ethics/civil_service_cod...
; prisijungimo laikas: 2005-05-11
18. The Rehabilitation of Offenders Act 1974 // http://education.staffordshire.gov.uk/cgi-bin/MsmGo.exe?grab_id=422&page_id=13764864&query_=exceptions&hiword=exceptions+;
prisijungimo laikas:2005-10-10

Specialioji literatūra

19. Административное право зарубежных стран. Учебное пособие. / ред. проф. Козырин А. Н.– Москва: Спарк, 1996.
20. Albrechtas J. Asmenybė ir karjera. – Vilnius: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija, 2005.
21. Aleksienė R. Valstybės tarnautojų profesionalumas ir etiškumas // Savivaldybės žinios // <http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/EtikumasProfesionalumas.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02
22. Auer A. Demmke Ch. Polet R. Civil Services in the Europe of Fifteen: Current Situation and Prospects. – Maastricht: European Institute of Public Administration, 1996.
23. Birch A. The British System of Government. – London: Routledge, 1993.
24. Budbergytė R. Šakočius A. Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. – Vilnius : Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004.
25. Chlivickas E. Viešasis administravimas: žmogiškųjų išteklių tobulinimas. // Viešasis administravimas, 2002-2003. Nr.2.
26. Česnulevičienė B. Dvejopa patirtis įgyvendinant Valstybės tarnybos Valdymo tobulinimo projektą. // Valstybės tarnybos aktualijos, 2005. Nr.2.
27. Greenwood J. Pyper R. Wilson D. New Public Administration in Britain. – London: Routledge, 2002.
28. Juralevičienė J. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos raida 1990-1995 metas // Viešoji politika ir administravimas, 2005. Nr.11.
29. Krupavičius A. Valstybės tarnybos įvaizdis Lietuvoje // Valstybės tarnybos aktualijos, 2004. Nr.2.
30. Kubilienė A. Viešojo administravimo mokymo regione aktualijos // Viešoji politika ir administravimas, 2004. Nr.7.

31. Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija. – Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003.
32. Оболонский А.В. Бюрократия для XXI века? Модели государственной службы: Россия-США-Англия-Австралия. – Москва: Дело, 2002. С.34.
33. Peters B. G. Biurokratijos politika. – Vilnius: Pradai, 2002.
34. Pollitt Ch. Bouckaert G. Viešojo valdymo reforma. – Vilnius: Algarvė, 2003
35. Prancūzų-lietuvių kalbų žodynas // sud. Juškienė A. Katilienė M. Kaziūnienė K. – Vilnius, 1992. P.139.
36. Rekerta K. Kaip planuosime 2006-ųjų metų veiklą? // Valstybės tarnybos aktualijos, 2005. Nr.2.
37. Rohr J. Public Service, Ethics and Constitutional Practice. – Kansas: University Press of Kansas, 1998.
38. Samalavičius S. Britų parlamentas: tradicijos ir šiandiena (1) // sud. Ignotienė D. Informacijos rinkinys. Tema: Valstybės valdymo struktūra Didžiojoje Britanijoje. – Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1991.
39. Smalskys V. Raipa A. Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos // Viešoji politika ir administravimas, 2003. Nr.6.
40. Stanišauskienė V. Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai, 1999. Nr.2 (19).
41. Šarmavičius O. Lietuvos valstybės tarnyba – dėmesys žmogui, pagarba įstatymui // Viešasis administravimas, 2005. Nr.1 (5).
42. Tarptautinių žodžių žodynas // sud. Vaitkevičiūtė V. – Vilnius: Žodynas, 2002.
43. Tuleikienė L. Česnulevičienė B. Kvietkus A. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas praktikoje. – Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 2003.
44. Василенко И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия. – Москва: Логос, 1998.
45. Velička A. Apie valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo galimybes // Valstybės tarnybos aktualijos, 2004. Nr.1.
46. Velička A. Minkevičius A. Valstybės tarnautojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčiai Lietuvoje // Viešasis administravimas, 2005. Nr.2
47. Verheijen A. J. G. Public Administration in Post-Communist States // ed. Peters B. G. & Pierre J. Handbook of Public Administration. – London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 2003.
48. Woodhouse D. In Pursuit of Good Administration. Ministers, Civil Servants and Judges. – Oxford: Clarendon Press, 1997.

49. Žukauskas. E. 1918-1940 metų Lietuvos valstybės tarnybos pagrindiniai bruožai // Valstybės tarnybos aktualijos, 2004. Nr.1.
50. Žukauskas E. Lietuvos valstybės tarnyba sovietmečiu // Valstybės tarnybos aktualijos, 2005. Nr.2.

Internetiniai šaltiniai

51. Beveik trečdalis Lietuvos gyventojų duoda kyšius // <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/article.php?id=8213171>; prisijungimo laikas: 2005-12-09
52. Cabinet Office: National School of Government: Fast Stream 2005-5006 // http://www.nationalschool.gov.uk/downloads/fast_Stream.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-23
53. Civil Service: History. Wikipedia // <http://www.answers.com/topic/civil-service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11
54. Civil Service: In other Countries. Columbia University Press // <http://www.answers.com/topic/civil-service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11
55. Civil Service Management Code // http://www.civilservice.gov.uk/management_of_the_civil_service/management_guidance/management_code/index.asp; prisijungimo laikas: 2005-05-30
56. Civil service pension reform plans unveiled // <http://www.politics.co.uk/domestic-policy/civil-service-pension-reform-plans-unveile>; prisijungimo laikas: 2005-10-08.
57. Directory of Civil Service Guidance: Civil Service // http://www.cabinetoffice.gov.uk/propriety_and_ethics/publications/pdf/csg-voll.pdf; prisijungimo laikas: 2005-10-11.
58. Employment in the Public and Private Sector, UK June 2004 // http://www.civilservice.gov.uk/management_of_the_civil_service/statistics/images/report_2004_charts/02_large.gif; prisijungimo laikas: 2005-08-11
59. Encyclopedia: British Civil Service // <http://www.nationmaster.com/encyclopedia/British-Civil-Service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11
60. Encyclopedia: British Civil Service: Grading Schemes // <http://www.nationmaster.com/encyclopedia/British-Civil-Service>; prisijungimo laikas: 2005-10-11
61. „Informaciniai pranešimai“ // <http://www.valstybes-zinios.lt/vpp2/lt/Docs.filesShow/1>
62. Lietuvos viešojo administravimo institutas: 2004-ųjų metų veiklos ataskaita // <http://www.livadis.lt/livadis/lt/upfiles/2004ataskaitossummary.doc>; prisijungimo laikas: 2005-10-02

63. PM Speech on reforming the Civil Service // www.number-10.gov.uk/output/Page5399.asp;
prisijungimo laikas: 2005-08-30
64. The UK & the European Union 2002 //
http://europa.eu.int/comm/public_opinion/flash/fl137.pdf; prisijungimo laikas: 2005-09-11
65. Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais //
http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas: 2005-08-06

SANTRAUKA

LIETUVOS IR JUNGTINĖS KARALYSTĖS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ KARJERA

Pagrindinės sąvokos: valstybės tarnyba, valstybės tarnybos modelis, valstybės tarnautojas, karjera, tarnybinės veiklos vertinimas, mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas.

Pastarųjų metų pokyčiai Lietuvoje kelia vis didesnius reikalavimus viešojo administravimo institucijoms. Viešasis administravimas turi sugebėti greitai ir efektyviai reaguoti į visuomenės poreikius, keisti ir pritaikyti savo struktūras, procedūras bei veiklos tikslus prie besikeičiančių aplinkybių. Kartu su tuo keičiasi reikalavimai ir valstybės tarnautojams: jie turi būti kūrybingi, kvalifikuoti ir motyvuoti, sugebantys ginti ir tenkinti visų gyventojų interesus. Šiame darbe ir nagrinėjama kokios sąlygos sudaromos valstybės tarnautojams, kad jie galėtų prisitaikyti prie naujų reikalavimų, o tuo pačiu daryti sėkmingą šiuolaikinę karjerą valstybės tarnyboje.

Darbe iškeliami problema, kad nors teisinė bazė Lietuvos valstybės tarnautojams sudaro gana palankias karjeros galimybes, tačiau nėra užtikrinamas jos įgyvendinimo mechanizmas. Viena didžiausių problemų šiuo metu yra kompetencijos stoka administravimo ir valdymo sričių klausimais, menki valstybės tarnautojų administraciniai gebėjimai. Netobulas valstybės tarnautojų veiklos vertinimo principas, kuris yra tiesiogiai susijęs su paaukštinimu pareigose ir sisteminio mokymosi bei kvalifikacinio tobulinimosi galimybių neužtikrinimas, komplikuoja valstybės tarnautojų karjeros galimybes.

Šio darbo tikslas – išanalizuoti ir palyginti reformuojamos Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos tarnautojų karjeros dinamiką eurointegracijos kontekste. Siekiant užsibrėžto tikslo, pagrindiniai šio darbo uždaviniai yra šie:

1. Apžvelgti Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos istorinę raidą.
2. Išnagrinėti Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias valstybės tarnautojo karjeros galimybes.
3. Įvertinti reformuojamą Lietuvos valstybės tarnybą ir jos pokyčius valstybės tarnautojo karjeros aspektu.
4. Panagrinėti valstybės tarnautojų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo galimybes abiejose valstybėse.

Pirmoje darbo dalyje apžvelgiama Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnybos istorinė raida. Atitinkamai nustatomi valstybės tarnybos modeliai abiejose šalyse ir valstybės

tarnautojo sampratos reglamentavimas. Apibrėžiama karjeros sąvoka bei pažymima jos svarba valstybės tarnyboje.

Antroje darbo dalyje kalbama apie Lietuvos ir Jungtinės Karalystės reglamentuojamas priėmimo į valstybės tarnybą nuostatas. Apžvelgiami priėmimo į valstybės tarnybą reikalavimai, išskiriami atskirų rūšių valstybės tarnautojų priėmimo į valstybės tarnybą ypatumai bei aptariami galimi stojimo į valstybės tarnybą būdai.

Trečiajame ir ketvirtajame skyriuose atitinkamai nagrinėjamos Lietuvos ir Jungtinės Karalystės valstybės tarnautojų karjeros perspektyvos, t. y. tarnybinės veiklos įvertinimas, paaukštinimas pareigose, tarnybinis kaitumas, mokymo programos, kvalifikacijos kėlimo ir kiti būdai.

Penktajame skyriuje įvertinamos Lietuvos valstybės tarnautojų karjeros galimybės. Palyginamos abiejų šalių valstybės tarnautojų teorinės ir praktinės galimybės karjeros srityje. Pabrėžiami Lietuvos valstybės tarnybos reformų privalumai ir trūkumai.

Įvertinus Lietuvos valstybės tarnybos dabartinę situaciją, galima teigti, kad egzistuojanti teisinė bazė neužtikrina objektyvaus ir efektyvaus valstybės tarnautojų veiklos vertinimo, kuris įtakoja tolesnę karjerą. Valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimo objektyvumui užtikrinti būtina tobulinti teisės aktus, reglamentuojančius valstybės tarnautojų ir jų tarnybinės veiklos vertinimą. Tarnautojų tarnybinės veiklos įvertinimas yra labai svarbus, nes nuo to priklauso, ar tarnautojas bus paaukštintas pareigose bei siunčiamas mokytis ir tobulinti kvalifikaciją. Svarbu pabrėžti, kad dėl finansinio stygiaus neužtikrinamos sisteminio mokymosi bei kvalifikacinio tobulinimosi galimybės, o tai komplikuoja valstybės tarnautojų karjeros galimybes.

SUMMARY

CIVIL SERVANTS' CAREER IN LITHUANIA AND UNITED KINGDOM

Keywords: civil service, civil service model, civil servant, career, evaluation of the civil service activity, education and qualification improvement.

Changes of late years raise growing claims to the public administration institutions in Lithuania. Public administration has to manage fast and effectively react to the society needs. It has to change and apply its structures, procedures and activity objectives according to volatile circumstances. Together with its requirements for civil servants change: they have to be creative, qualified and motivated, also they have to manage to protect and satisfy interests of all people. The aim of this Master Paper is to analyze what conditions are established for the civil servants under which they could adjust to the new requirements and at the same time to climb up the ladder in the civil service.

In this Paper the problem is suggested that despite the fact that Lithuanian juristic base permits rather opportune career possibilities, its implementation mechanism is not ensured. At the moment the biggest problems are the lack of competence in the area of administration and management, also low civil servants' administrative capabilities. The imperfect principle of the civil servants' activity evaluation which is immediately concerned with promotion in the civil service, and the absence of reassurance of systematic education and qualification perfection possibilities all together complicate civil servants' career opportunities.

The aim of this Paper is to analyze and compare reformative Lithuanian and United Kingdom civil servants career's dynamics in the Eurointegration context. The goals of this Paper are:

1. Survey historical development of civil service in Lithuania and United Kingdom.
2. Scrutinize Lithuanian and United Kingdom law of civil service and other regulations of law which all together regulate civil servants career's possibilities.
3. Evaluate reformative Lithuanian civil service and its alterations in the aspect of civil servants' career.
4. Study civil servants' education and qualification improvement possibilities in both states accordingly.

In the first part of the Paper historical development of civil service in Lithuania and United Kingdom is surveyed. Civil service models and civil servant conception's regulation are

ascertained accordingly in both states. Also conception of career is determined and emphasized its importance in the civil service.

In the second part it is spoken about regulations of acceptance to the civil service in Lithuania and United Kingdom. Requirements for acceptance to the civil service are surveyed, peculiarities of particular civil servants types' acceptance to the civil service are distinguished, also all possible ways to enter civil service are discussed.

In the third and fourth parts of this Paper civil servants career's possibilities are analyzed in Lithuania and United Kingdom accordingly. Analyzed career's possibilities are: evaluation of activity in the civil service, promotion, service volatility, educational programs, refresher courses and other methods.

In the fifth part Lithuanian civil servants career's possibilities are evaluated. Theoretical and practical opportunities for the civil servants in the sphere of career are compared in both states. Lithuanian civil service reforms' advantages and limitations are emphasized.

To sum up the situation of the contemporary Lithuanian civil service it can be stated that the existing juridical base does not ensure objective and effective civil servants activity's evaluation which highly influences further career. In order to ensure civil servants and their civil activities evaluation's objectivity it is essential to improve acts of law which regulate evaluation of civil servants and their service activity. The evaluation of civil service activity is very important because from it depends whether the civil servant will be promoted or send to educate and improve qualification. It is important to put stress on the fact, that systematic education and qualification's improvement are not ensured because of the financial shortage and it complicates civil servants career's possibilities.

PRIEDAI

1 lentelė. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas

<u>VALSTYBĖS TARNAUTOJO TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS</u>		
VERTINAMOJO DUOMENYS (vardas, pavardė)	Pareigybės pavadinimas	Padalinys
VERTINIMO RODIKLIŲ SKALĖ <i>Valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama:</i> Labai gerai; Gerai; Nepatenkinai.		
1. Valstybės tarnautojo veiklos krūvis		
Komentarai:		
Įvertinimas:		
2. Valstybės tarnautojo veiklos kokybė		
Komentarai:		
Įvertinimas:		
3. Valstybės tarnautojo atliekamų užduočių sudėtingumas		
Komentarai:		
Įvertinimas:		
4. Gebėjimas panaudoti turimas žinias ir įgūdžius pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms vykdyti		
Komentarai:		
Įvertinimas:		

5. Valstybės tarnautojo bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai vykdant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas

Komentarai:

Įvertinimas:

Bendros tiesioginio vadovo išvados, gali būti pateikiamos rekomendacijos, kaip gerinti veiklą. Taip pateikiamos rekomendacijos dėl valstybės tarnautojo kvalifikacijos tobulinimo:

Bendras įvertinimas

.....

Pareigos

.....

.....

.....
Data

parašas

vardas,

pavardė

Vertinamojo asmens parašas:

Data:

(Šaltinis: Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo forma. Valstybės tarnybos departamentas // <http://www.vtd.lt/index.php?-1073291824>)

2 lentelė. Valstybės tarnautojų mokymo programų turinio reikalavimai

IVADINIO MOKYMO PROGRAMŲ TURINIO REIKALAVIMAI

1. supažindinti su Lietuvos Respublikos konstitucine sąranga;
2. supažindinti su viešosios politikos sprendimų priėmimo procesais;
3. supažindinti su teisės aktų hierarchija, įstatymų ir kitų teisės norminių aktų rengimo taisyklėmis;
4. supažindinti su viešojo administravimo sistemos funkcionavimo principais;

5. supažindinti su valstybės tarnybos reformos principais ir įgyvendinimo aktualijomis;
6. supažindinti su esamos ekonominės sistemos funkcionavimo principais;
7. supažindinti su pagrindinių Europos Sąjungos institucijų sąranga, sprendimų priėmimo mechanizmais ir integracijos į Europos Sąjungą aktualijomis;
8. supažindinti su strateginio/programinio planavimo principais ir procedūromis;
9. supažindinti su informacinių technologijų vartojimo viešajame administravime galimybėmis.

KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMŲ TURINIO REIKALAVIMAI

1. nagrinėti institucines-funkcines viešojo administravimo reformos aktualijas;
2. nagrinėti naujausius teisės aktus, kurie taikomi einant konkrečias pareigas;
3. nagrinėti Lietuvos Respublikos Vyriausybės strateginius tikslus (prioritetus): socialinės-ekonominės raidos tendencijas savivaldybės, apskrities, ministerijos lygiais;
4. nagrinėti Europos Sąjungos administruojamų sričių politiką ir jos įgyvendinimo aktualijas;
5. nagrinėti Europos Sąjungos struktūrinių fondų strateginio valdymo principus ir procedūras;
6. ugdyti gebėjimus vykdyti funkcijas, susijusias su Europos Sąjungos teisės (*acquis*) įgyvendinimu ir dalyvavimu Europos Sąjungos institucijų veikloje;
7. nagrinėti kovos su korupcija viešajame administravime būdus ir priemones;
8. ugdyti efektyvaus informacinių technologijų vartojimo įgūdžius;
9. tobulinti efektyvaus strateginio/programinio planavimo įgūdžius;
10. nagrinėti žmogiškųjų išteklių strateginio planavimo valstybės tarnyboje metodiką, atrankos, veiklos valdymo, vertinimo, mokymų planavimo ir organizavimo klausimus;
11. nagrinėti teisės aktų projektų padarinių įvertinimo problemas ir tobulinti bendradarbiavimo rengiant teisės aktus įgūdžius.

18–20 KATEGORIJŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ MOKYMO PROGRAMŲ TURINIO REIKALAVIMAI

1. tobulinant viešąjį administravimą;
2. stiprinant valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų ryšius su gyventojais;

(Šaltinis: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 1073 “Dėl Valstybės tarnautojų mokymo 2002-2006 metų strategijos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 71-2981.)

5 lentelė. Valstybės tarnautojų atleidimas iš pareigų

Atleidimų pagrindas	Valstybės tarnautojų skaičius	
	2003-01-01 – 2003-12-31	2004-01-01 – 2004-12-30
Atleidimas, kai atsistatydinta savo noru	944	1166
Atleidimas, kai savivaldybės kontrolierius, savivaldybės kontrolieriaus tarnautojas ar savivaldybės administracijos valstybės tarnautojas pradeda eiti tos pačios savivaldybės tarybos nario pareigas arba apskrities viršininkas, jo pavaduotojas ar Vyriausybės atstovas pradeda eiti savivaldybės tarybos nario pareigas	10	4
Atleidimas, kai praranda Lietuvos Respublikos pilietybę	0	1
Atleidimas, kai per Valstybės tarnautojo įstatymo pakeitimo įstatymo įgyvendinimo įstatyme nustatytą terminą neįgyja einamoms pareigoms būtino išsilavinimo	0	98
Atleidimas, kai įstatymų nustatytais atvejais pasibaigia įstaigos vadovo kadencija	6	1
Atleidimas, kai pasibaigia pakaitinio valstybės tarnautojo priėmimo į laikinai neįgalinčio eiti karjeros ar politinio (asmeninio) valstybės tarnautojo pareigas laikas arba valstybės tarnautojui sueina 62 metai ir 6 mėnesiai ar baigiasi jo tarnybos pratęsimo terminas, arba baigiasi politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimai	362	622
Atleidimas, kai politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas praranda į pareigas jį priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos pasitikėjimą arba kai pasibaigia jo paskyrimo į pareigas terminas	6	4
Atleidimas, kai valstybės tarnautojo pareigybė panaikinama	77	167
Atleidimas, kai vertinimo komisija du kartus iš eilės valstybės tarnautoją įvertino nepatenkinamai ir siūlo atleisti iš pareigų	0	2
Atleidimas, kai į tas pareigas teismo sprendimu gražinamas anksčiau jas ėjęs valstybės tarnautojas arba paaiškėja, kad priimant valstybės tarnautoją į pareigas buvo pažeisti šio įstatymo reikalavimai ir šių pažeidimų neįmanoma pašalinti	2	3
Atleidimas, kai nedirba dėl laikino nedarbingumo ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių, jei įstatymų nenustatyta, kad tam tikros ligos atveju pareigos paliekamos ilgesnį laiką, arba kai valstybės tarnautojas pagal medicininės ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti savo pareigų	18	33
Atleidimas, kai paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų	17	16
Atleidimas, kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo valstybės tarnautojui paskirta bausmė už sunkų ar labai sunkų nusikaltimą, nusikalstamą veiką valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamą veiką arba bausmė, dėl kurios jis negali eiti savo pareigų	3	2
Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojas iš pareigų atleidžiamas paskutine jį į pareigas priėmusio valstybės politiko įgaliojimų diena ar naujai sudarytos kolegialios valstybės institucijos pirmajame posėdyje	5	0
Tarnybos savykių pasibaigimas mirties atveju	22	20
Iš viso be pakaitinių valstybės tarnautojų	1110	1517
Iš viso	1472	2139

(Šaltinis: Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos. Ataskaita apie Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymą ir įgyvendinimą 2004 metais // http://www2.vrm.lt/nuorodos/vtd/VTD_ataskaita04.pdf; prisijungimo laikas:2005-08-06)