



SIGMA

Support for Improvement in Governance and Management
An initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU



**VALSTYBĖS TARNYBOS
DEPARTAMENTAS**
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS

VALSTYBĖS TARNYBOS ATRANKOS PROCEDŪRŲ APŽVALGA ES KONTEKSTE

Mr. Guy Van-Biesen
Europos personalo atrankos tarnyba (EPSO)
Belgija

Seminaras „Priėmimo į valstybės tarnybą sistema“
2006 m. kovo 21-22 d., Vilnius

1. Įžanga

Europos personalo atrankos tarnyba (EPSO) džiaugiasi galėdama prisidėti prie šio svarbaus seminario skirto priėmimo į valstybės tarnybą procedūroms aptarti. Tai yra ypač puiki proga, nes Lietuva, viena iš naujųjų ES valstybių narių, rengia seminarą bei suteikia šią galimybę pasidalinti patirtimi bei pasikalbėti apie naujos kartos valstybės tarnautojų priėmimo į tarnybą iššūkius.

Iš pradžių derėtų trumpai apžvelgti istorinį valstybės tarnybos atrankos procedūrų kontekstą. Manoma, kad kiekvienos saugios demokratiškos šalies atspindys yra nešališka valstybės tarnybos sistema, kuri yra vienodai visiems prieinama, remiasi atranka pagal privalumus bei priėmimu į tarnybą formaliomis, nustatytomis procedūromis. Apibrėžimas „valstybės tarnyba“ pirmą kartą buvo pavartotas Indijoje dar 19 amžiaus pradžioje, kai Didžiosios Britanijos administracija įdiegė konkursu besiremiančią egzaminų sistemą, kad išvengtų korupcijos bei favoritizmo. Tiesa, tokių egzaminų sistema, kuri buvo naudojama atrankai į valstybės tarnybą, yra daug senesnė, ji atsirado dar Imperinėje Kinijoje. 206 m. prieš Kristų, Hanų dinastija išrado konkurencingą egzaminų sistemą, kad atrinktų geriausius valstybės tarnautojus. Tokie egzaminai buvo rengiami Uždraustame mieste, o egzaminų patalpos ten yra išlikę iki šių laikų. Vakarų pasaulyje modernios valstybės tarnybos sistema bei atranka į valstybės tarnybą besiremianti privalumais buvo įdiegta vėliau ir yra glaudžiai siejamos su feodalizmo nykimu. 17 amžiuje Prūsijoje buvo įdiegta moderni valstybės administracija, kurioje dirbo valstybės tarnautojai atrinkti konkurso būdu. Prancūzijoje panašios reformos vyko prieš Prancūzijos revoliuciją bei tapo Napoleono reformų pagrindu, kurios pakeitė karališkąją tarnybą valstybės tarnyba. Jungtinė Karalystė perėmė apibrėžimą „valstybės tarnyba“ bei atrankos sistemą besiremiančią egzaminais 1854 m.

Nuo 19 amžiaus vakarų Europoje buvo manoma, kad taip turi atrodyti nešališka valstybės tarnybos sistema:

- **Pastovi** (politinių pokyčių metu), kad nebūtų nuolatinė kaita, o vyrautų patirties tęstinumas;
- **Nešališka** (nepolitiška) nesiekianti savo politinių interesų – tam, kad būtų sakoma tiesa, o ne išankstiniai nusistatymai;
- **Meritokratiška** (priėmimo į tarnybą bei viso darbo metu) užkertanti kelią favoritizmui bei kyšininkavimui – kad karjeros siektų talentingi.¹

Visų pirma, šios savybės priklausė nuo griežtų ir nepriklausomų atrankos procedūrų. ES sudaro devynios atskiros institucijos: Europos Komisija, Parlamentas, Taryba, Teisingumo teismas, Audito rūmai, Ekonominių ir socialinių reikalų komitetas, Regionų komitetas, Ombudsmenas bei Duomenų apsaugos priežiūros inspektorius. Iš viso ES institucijose dirba 39,000 žmonių, o tai galima pavadinti tarptautine valstybės tarnyba. Institucijos visada buvo įsipareigoję dirbti suteikdamos vienodas galimybes visiems, vykdydamos atranką besiremiančią privalumais, naudotis formaliais nustatytais reikalavimais, o šie įsipareigojimai tinkamai tarnavo pačioms institucijoms bei Europos piliečiams. Šie principai suteikė galimybes institucijoms atrinkti aukštos kvalifikacijos personalą, kuris dirba profesionaliai bei garantuoja vienodą prieigą prie šios tarptautinės valstybės tarnybos tiems asmenims, kurie nori tapti pareigūnais ir užtikrina teisingą elgesį su kandidatais.

ES bei institucijų plėtra pareikalavo pastangų koordinuoti priėmimo į tarnybą veiklą tam, kad ištekliai būtų panaudojami kuo efektyviau bei ekonomiškiau. Būtent todėl institucijos 2002 m. nusprendė įsteigti EPSO (Europos personalo atrankos tarnybą), kuri visu pajėgumu pradėjo dirbti 2003 m. sausio mėn. 1d. Pirmą kartą pareigūnai buvo atrenkami vienos institucijos, o kandidatai nuo šiol galėjo kreiptis į vieną centrinę instituciją, todėl prieiga prie informacijos tapo paprastesnė bei skaidresnė.

EPSO pareigos, kaip nusprendė institucijų generaliniai sekretoriai, yra rengti atvirus konkursus tam, kad ES institucijoms būtų užtikrinamos profesionalios bei finansinės sąlygos priimant pareigūnus į tarnybą. EPSO parengia geriausių kandidatų rezervinį sąrašą, pagal kurį institucijos

¹ Michael Duggett, profesionalios valstybės tarnybos indėlis į demokratiją, 2003 m.

gali priimti į tarnybą aukštos kvalifikacijos personalą, atitinkantį jų poreikius. Atlikdama savo funkcija EPSO privalo:

- (1) glaudžiai bendradarbiauti su institucijomis tam, kad įvertintų institucijos personalo poreikį ateityje bei parengtų ir įgyvendintų konkursų programą, kuri atitiktų tuos poreikius laiku;
- (2) vystytų atrankos metodus bei priemones besiremddama geriausios praktikos pavyzdžiais bei pagal tuos gebėjimų aprašymus, kurie yra pateikti institucijų personalo skirtingose kategorijose;
- (3) administruotų bei tikrintų rezervinio sąrašo, parengto po tarpinstitucinių konkursų, naudojimą;
- (4) pateiktų savo veiklos metines ataskaitas institucijoms.

Kadangi šiai institucijai tenka atlikti daug ir sudėtingų funkcijų, šiame pranešime bus daugiausiai aptariamoms išskirtinėms EPSO funkcijoms bei išsūkiams vykstant priėmimą į tarptautinę valstybės tarnybą bei kaip EPSO atsako į šiuos išsūkius. Be to, bus trumpai nagrinėjamas platesnis priėmimo į tarnybą kontekstas, o taip pat pasaulinės ekonomikos bei interneto įtaka priėmimui į tarnybą. Šiame pranešime bus pateikta trumpa valstybių narių atrankos procedūrų apžvalga bei ateities perspektyvos.

2. Platesnis priėmimo į tarnybą kontekstas

Gyvename tuo metu, kai dėl didžiųjų technologinių pokyčių keičiasi bei plečiasi informacinių bei komunikacinių technologijų sprendimai (IKT). Šis procesas yra greitesnis ir skiriasi nuo viso to, ką mums yra tekę patirti anksčiau. Tuo pat metu mes išgyvename iki šiol nepatirtą globalios ekonomikos reiškinį. Globalizacija yra apibūdinama kaip didėjanti priklausomybė tarp šios planetos žmonių. Žmonės yra susiję tiek ekonomika, tiek socialiniais, prekybos, investicijų bei valdymo saitais. Šiuos ryšius skatina rinkos liberalizacija bei jau minėtos IKT. Globalizacija bei IKT plėtra yra nacionalinių vyriausybių valstybėse narėse pagrindiniai organizaciniai bei užimtumo pokyčių veiksniai, kurios, ne mažiau nei komercinės organizacijos, turi planuoti bei reaguoti į šių pokyčių spaudimą.

Be to, dirbantiesiems atrankos srityje, iškyla papildomų išsūkių, nes keičiasi ieškančiųjų darbo lūkesčiai. Tradiciškai nacionalinė/tarptautinė valstybės tarnyba didelį dėmesį skyrė atrinkdama kandidatus, turinčius išsilavinimą bei intelektinius sugebėjimus bei kitus perduodamus įgūdžius ir savybes – „tinkamo viskam“ žmogaus. Šis požiūris keičiasi, kadangi keičiasi požiūris į užimtumą bei visuotinę verslumo kultūrą, kurios įtakoja darbo ieškančiųjų mobilumą. Vyrauja požiūris, kad tiek gavę išsilavinimą, tiek paprasti darbininkai gali reguliariai keisti darbus ir/ arba keisti karjeros kryptis tam, kad pagerintų savo perspektyvas bei uždarbį. Nuostata, kad darbą susirandi visam gyvenimui, ne visada tinka šiandieniniam žmogui ieškančiam darbo. Šie išsūkiams priverčia pagalvoti, kad galbūt „tinkamo viskam“ žmogaus laikai jau baigiasi.

Internetas labiausiai įtakoja atrankos pobūdį daugelyje valstybių narių, o tai labiausiai jaučiasi atrankos praktikoje. Internetas tampa atrankos priemone bei suteikia galimybę pritaikyti daug kompiuterinių įvertinimo formų bei pakeičia plunksnaktį ir popierių, priemones, kurios buvo taip ilgai naudojamos. Dėl to iškyla nemažai problemų, tokių kaip saugumas, konfidencialumas, autentiškumas, vertinimo sąlygų kontrolė, praktikos bei lygių galimybių prieigai kontrolė (nors tai yra mažesnė problema, kadangi naudojimas internetu visuose visuomenės sluoksniuose didėja). Kadangi ši priemonė tampa vis populiareesnė, reikia diegti tarptautinius standartus, kurie apsaugotų kandidatų laikančių testus, testų sudarytojų bei naudotojų jais teises bei interesus.

3. Atrankos procedūrų apžvalga valstybėse narėse

ES valstybių narių valstybės tarnybos atrankos sistema yra skirstoma pagal tai ar sistema remiasi karjera ar pareigybėmis. Visais atvejais jos siekia apjungti du pagrindinius principus : (i) vienodos kiekvieno kvalifikuoto piliečio prieigos prie valstybės tarnybos principą bei (ii) įdarbinti geriausius iš esamų kandidatų į valstybės tarnybą. Kai kuriais atvejais abu principus nustato šalies konstitucija, tačiau pusiausvyra tarp abiejų principų būna skirtinga, kartais

pabrėžiamas labiau vienas, kartais – kitas. Valstybėse narėse, kur vyraavo klasikinė prancūziška valstybės administravimo nuostata (Ispanija, Portugalija, Italija, ir Prancūzija) labiau yra pabrėžiamas vienodos prieigos principas, o kitose valstybėse narėse (Nyderlanduose, šiaurės šalyse) – atrankos besiremiančios privalumais principas.

EPSO surinko informaciją apie pagrindinius atrankos į valstybės tarnybą principus kiekvienoje valstybėje narėje per Personalo atrankos ekspertų tinklą visose ES valstybėse narėse. Trumpai, apie šiuos principus.

Valstybės tarnybos modelis

Valstybės narės naudojančios karjeros sistemą (AT, BE, DE, ES, EL, FR, IE, LU, PT) siūlo daryti karjerą kol asmuo neišeina į pensiją, užtikrina vietą tarnyboje ir remiasi statutine sistema. Atrankai dažniausiai yra naudojami atviri konkursai, nors karjera besiremianti sistema nenumato, kad priėmimas į tarnybą būtinai turi per konkursą. Pareigybėmis besiremiančioje sistemoje (CZ, DK, EE, FI, HU, SE, SK, UK), įdarbinimas vyksta pagal sutartį. Pirminė atranka vyksta pagal kandidato pateiktus dokumentus (gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką, diplomus, rekomendacijas, ir tt.), vėliau vyksta pokalbis vertinantis kandidato gebėjimus, įgūdžius bei profesinę patirtį. Kitos valstybės narės (IT, LT, NL, SI) naudoja abi karjeros bei pareigybių sistemas kartu.

Centralizuota/ Decentralizuota

Daugelyje valstybių narių (AT, DE, DK, EE, FI, IT, PT, CZ, HU, LT, LV, NL, SE, SI, UK) sistema yra decentralizuota, atskiros ministerijos vykdo atskiras procedūras. Šalyse, kur sistemos yra centralizuotos, atranką vykdo ministerija (ES, FR), ar nepriklausoma institucija/ komisija/ komitetas (IE, MT, PL, SK, BE, CY, EL,). Liuksemburge priėmimas į tarnybą gali būti vykdomas centralizuotai Valstybės tarnybos ministerijoje arba decentralizuotai įvairiose administracijose, priklausomai nuo pareigybių pobūdžio.

Minimalios priėmimo į tarnybą sąlygos

Daugelis valstybių narių reikalauja, kad asmuo neturėtų įrašų apie teistumą. Nacionaliniai reikalavimai ne visada yra taikomi tik ES piliečiams, tačiau kai kurioms pareigybėms užimti ES pilietybė yra reikalavimas. Dažniausiai universiteto diplomas aukščiausiai valstybės tarnybos kategorijos pareigoms užimti yra reikalavimas. Vyrauja tendencija netaikyti amžiaus ribos, pagal lygybės reikalavimus, tačiau kai kurios valstybės narės (AT, FR, LU, DE, NL, LT) vis dar nėra to principo įgyvendinusios. Iš esmės minimalus amžius valstybės tarnyboje yra 18 metų, tačiau Slovėnijoje ir Suomijoje – 15 metų. Valstybinės kalbos puikios žinios yra teisinis reikalavimas kai kuriose valstybėse narėse (AT, BE, FI, LU, NL).

Atrankos kriterijai

Skaidrumas reiškia, kad informacija apie laisvas vietas valstybės tarnyboje yra prieinama visiems piliečiams ir iš esmės, informacija apie laisvas vietas turi būti skelbiama bent jau oficialiame leidinyje. Be to, tokia informacija turi būti skelbiama nacionalinių laikraščių užimtumo skyreliuose bei pateikiama per nacionalinę įdarbinimo agentūrą. Prancūzijoje planuojamų konkursų preliminarus tvarkaraštis kitiems metams yra paskelbiamas gruodžio mėnesį. Kai kurios valstybės narės skelbia laisvas vietas oficialiuose tinklalapiuose. Vienodų galimybių principas yra taikomas visose valstybėse narėse. Šalys laikosi įvairių pozicijų taikydamos vienodo elgesio visiems kandidatams principą. Kai kurios valstybės narės (SE, AT) skatina moteris dalyvauti vadovaujančiose kategorijose, o kitos (BE, UK) stengiasi ypač pagerinti prieigą neįgaliesiems (UK) bei etninėms mažumoms. Kai kuriose šalyse yra tiek registracijos internete, tiek popierinės formos (BE, EI, FR, ES). Panašiai ir prieigos prie dokumentų susijusių su atrankos procedūra teisė skiriasi skirtingose šalyse.

Testų pobūdis

Konkurencinga atranka vyksta įvairiais etapais valstybėse narėse.

Kai kuriose šalyse (EE, LI, SV) ji prasideda pirminės atrankos etapu, kurį sudaro kandidatų pateiktų dokumentų vertinimas (gyvenimo aprašymas, motyvacinis laiškas, diplomai,

rekomendacijos), tuo tarpu kai Vokietijoje naudojama kompiuterizuota kandidatų pirminės atrankos sistema.

Visos šalys rengia atvirus konkursus. Tai dažniausiai sudaro tiek egzaminai raštu, tiek žodžiu. Egzaminai raštu dažniausiai yra rengiami pirmuose atrankos etapuose ir jie yra skirtingi priklausomai nuo pareigybės. Kai kurios šalys naudoja testus kompiuteriu (BE, LU, DE, EI, UK), kuriuos sudaro gebėjimų, asmenybės, samprotavimo, gabumų tikrinimas bei simuliaciniai pratimai. Testai raštu yra naudojami, kad būtų sumažintas bendras kandidatų skaičius ir tik tie asmenys, kurie atitinka nustatytus standartus, pereitų į kitą egzaminų etapą.

Galutinis etapas dažniausiai yra egzaminas žodžiu arba pokalbis. Egzaminas žodžiu yra naudojamas, kad įvertintume ar kandidatas yra tinkamas imtis numatomų pareigų. Kai kuriose šalyse (AT, BE, DE, LU, PT, SK) psichologiniai testai ar vertinimai yra naudojami ir /arba pokalbiuose dalyvauja psichologas.

Jei priėmimo į tarnybą pokalbis yra naudojamas kaip vienintelis atrankos būdas, dažniausiai jame vertinama kandidato profesinė patirtis bei priežastys, kodėl kandidatas nori dirbti tą darbą.

Atrankos komisija

Atrankos komisijos yra skiriamos, kad prižiūrėtų visą atrankos procesą. Dažniausiai jose dalyvauja pareigūnai, kurie užima aukštesnes arba bent jau tos pačios kategorijos pareigas kaip ir ta į kurią yra atrankami kandidatai. Vengrijoje atrankos komisijoje dalyvauja psichologai.

4. Atrankos procesas EPSO

Iki 2002 m. kiekviena institucija buvo atsakinga už atrankos konkursus bei personalo priėmimą į tarnybą, todėl kandidatams reikėdavo dalyvauti atskirose atrankose siekiant tarnybos atskirose institucijose. Geriausi kandidatai iš esmės galėdavo būti įdarbinami toje institucijoje, pagal kurios sistemą vykdavo atranka. EPSO buvo įsteigta siekiant suderinti bei racionalizuoti atrankos procesą, kad atrankos procedūros taptų profesionalesnės bei efektyviau ir ekonomiškiau būtų panaudojami ištekliai. Nuo 2003 m. sausio mėn. 1 d. EPSO perėmė pareigūnų atrankos institucijose atsakomybę, tačiau kiekviena institucija vis dar pati vykdo priėmimo į tarnybą procedūras.

EPSO yra išskirtinė tarnyba tarp atrankos organizacijų, dėl naudojamų procesų apimčių bei sudėtingumo. Institucijos tarnauja net 450 mil. ES piliečių (šis skaičius netrukus padidės dar 30 mil.) ir dirba 20 oficialių kalbų. EPSO turi ne tik užtikrinti, kad patenkintų kiekvienos institucijos darbuotojų poreikius, bet ir siekti išlaikyti atrankos geografinę pusiausvyrą tiek visose valstybėse narėse, tiek kiekvienoje iš jų atskirai. Dirbdama 20 oficialių kalbų, EPSO turi užtikrinti, kad atrinktų pakankamą kalbininkų skaičių ir patenkintų kiekvienos institucijos vertimo raštu ir vertimo žodžiu poreikius.

Šiuo metu EPSO vykdo 42 konkursus, kuriuose dalyvauja beveik 114,000 kandidatų. Iš kurių bus atrinkti 5,658 geriausi. Nuo pat įsisteigimo dienos EPSO yra surengusi daugiau nei 150 konkursų ir atrinkusi daugiau nei 7,600 geriausių kandidatų institucijų vardu. Šiuo metu EPSO dirba 132 darbuotojai, 6 padalinuose, jos veiklai vadovauja Direktorius. EPSO biudžetas 2006 m. yra 22 mil. eurų.

Valdymas

Aukščiausią sprendimų priėmimo galią EPSO turi valdymo padalinys. Šiame padalinyje, kaip tarpinstitucinėje tarnyboje, yra po vieną atstovą iš kiekvienos institucijos, generalinį sekretorių arba atitinkamą pareigūną bei tris personalo atstovus turinčius stebėtojo statusą. Valdymo skyrius tvirtina EPSO veiklos bei organizacinės struktūros nuostatus, o taip pat atrankos politikos principus ir kasmetinę veiklos programą²

² Europos Parlamento generalinių sekretorių, Tarybos, ir Komisijos, Teisingumo teismo registratoriaus, Audito rūmų generalinių sekretorių, Ekonominių bei socialinių reikalų komiteto bei regionų komiteto, ombudsmeno atstovų sprendimas dėl Europos Personalo atrankos tarybos organizavimo bei darbo, (2002/621/CE), Europos Bendrijų oficialusis leidinys 200 m. liepos mėn. 26 d.

Konsultavimas

Kasmetinę veiklos programą rengia, visų pirma, tarpinstitucinė darbo grupė, kurią sudaro pareigūnai skiriami kiekvienos institucijos ir kurie pateikia įdarbinimo poreikius. Ši grupė suderina kasmetinę konkursų programą bei atsiskaito COPARCO, jungtiniam institucijų komitetui, kuris turi galutinę patariamąją galią visų konkursų atveju. Kai COPARCO pateikia nuomonę dėl konkurso, EPSO direktorius, kuris turi skiriamuosius įgaliojimus, patvirtina atvirų konkursų paskelbimo formuluotes, kurios yra spausdinamos oficialiajame leidinyje bei Europos institucijose.

Konkursų pobūdis

EPSO vykdo savo svarbiausią funkciją rengdama atvirus konkursus bei skelbdama kiekvieną konkursą atskirai. Skelbime nurodomas konkurso tikslas bei kiti reikalavimai. Konkurso skelbimas turi teisinį pagrindą bei jame turi būti:

- konkurso pobūdis
- koks tai konkursas (ar atranka remiasi kandidato kvalifikacijomis ar testais ar abiem)
- pareigų bei užduočių pobūdis skelbiamose pareigybėse, taip pat siūloma funkcinė grupė bei klasė
- diplomai bei kiti formalių kvalifikacijų įrodymo dokumentai ar profesinės patirties dokumentai, kuriuos reikia pateikti
- jei konkursas remiasi testais, testų pobūdis taip pat turi būti nurodomas (pasirinkti vieną iš kelių galimų variantų, raštu, praktiniai, testai žodžiu) bei kiekvieno testo vertinimas
- kur reikia, kalbų mokėjimo lygis atsižvelgiant į kiekvienos pareigybės reikalavimus
- maksimalus kandidatų, kurie gali būti pakviesti į kitus konkurso etapus, skaičius
- geriausių kandidatų skaičius, kurie bus paskelbti abėcėlės tvarka ir/ arba grupėmis pagal nuopelnus
- paraiškų priėmimo paskutinę dieną

Bendri priėmimo kriterijai

Visi kandidatai turi būti ES valstybių narių piliečiai, turėti visas piliečių teises, atitikti reikalavimus bei būti įvykdę visas įstatymais bei karine tarnyba numatytas prievolės.

Atskiri priėmimo kriterijai

Kandidatai turi atitikti specialiuosius priėmimo kriterijus, numatytus kiekvienos pareigybės aprašyme, tai gali būti tiek reikalavimai išsilavinimui, ir/arba profesinei patirčiai, tenkinti tam tikros kalbos mokėjimo reikalavimus, labai gerai mokėti bent vieną ES darbo kalbą bei pakankamai gerai mokėti dvi kitas ES darbo kalbas. Konkursų kalbininkams atveju, kalbų mokėjimo reikalavimai yra aukštesni.

Atrankos procedūros

EPSO sprendžia kaip praktiškai organizuoti konkursus. Ten, kur atrankos metu yra naudojami testai, EPSO sprendžia, ar testai bei egzaminai bus organizuojami kartu ar ne, taip pat nustato dieną bei vietą, kur bus rengiami testai, pasirūpina, kad testų medžiaga būtų išversta bei išspausdinta, taip pat yra atsakinga už stebėjimą konkursų metu bei pagalbą vertinant testus (optinio skanavimo būdu testų atveju).

Iš esmės, pirmąjį atrankos proceso etapą sudaro pirminės atrankos testai, kurie atranka kandidatus į konkursą. Testai privalo būti laikomi kita nei kandidato gimtoji kalba bei paprastai juo sudaro klausimai, atsakymus į kuriuos galima pasirinkti iš kelių pateiktų variantų tam, kad įvertintų

- žinias apie ES, jos institucijas bei politikos kryptis;

- bendrus sugebėjimus, dažniausiai kalbinio bei matematinio mąstymo įgūdžius.

Antrąjį etapą sudaro išsamus specialybės testas raštu bei yra tikrinami tie įgūdžiai, kurių reikia atlikti pareigoms, išdėstytoms skelbime apie konkursą. Tik sėkmingai išlaikę pirmąjį etapą, kandidatai yra kviečiami dalyvauti antrajame etape raštu. Jei pirminės atrankos testai bei

egzaminas raštu yra laikomi tuo pačiu metu, tik tų kandidatų, kurie išlaiko pirminės atrankos testus, egzaminai raštu yra vertinami.

Galutinis atrankos etapas yra egzaminas žodžiu, o tai yra galutinis kandidato tinkamumo įvertinimas vykdyti konkurso skelbime nurodytas pareigas.

Kiekviename atrankos etape yra vadovaujama „kaskadine sistema“, t.y., tik daugiausiai balų surinkę kandidatai yra kviečiami dalyvauti kitame etape. Kandidatai, sėkmingai išlaikę testus bei egzaminus, gali būti įtraukti į rezervinį sąrašą, bet tik tas maksimalus jų skaičius, kuris yra nurodytas konkurso skelbime.

Atrankos komisija

Kiekvienam konkursui yra skiriama atrankos komisija. EPSO skiria atrankos komisiją, o narius deleguoja institucijų administracijos bei personalo komitetai. Atrankos komisiją sudaro nelyginis narių skaičius, kurie dirba kolegialios institucijos principu bei įgyvendina atrankos procedūras, vadovaujami Pirmininko pagal sistemą, kuri yra nustatyta konkurso skelbime. Jei atrankos komisiją sudaro daugiau nei keturi nariai, bent du iš jų turi būti priešingos lyties. EPSO taip pat yra atsakingas siūlyti pakankamą narių skaičių, kad atrankos komisija paskirtų egzaminų vertintojus raštu bei tuos, kurie organizuotų egzaminus žodžiu (paskirtų datas bei pasirūpintų vertėjais, jei to reikia).

Jei konkursas apima keletą sričių, EPSO gali paskirti atrankos komisiją kiekvienai iš jų. Atrankos komisija privalo laikytis konkurso skelbime nurodytų nuostatų bei elgtis laikytis konkurso skelbime išdėstytų teisinių nuostatų. Tačiau atrankos komisija yra pati savo nuožiūra atsakinga už testo turinį, nes ji parenka konkurse naudojamus testus. Kiekvienos atrankos komisijos sudėtis yra skelbiama Oficialiajame leidinyje arba EPSO tinklalapyje prieš testą.

EPSO teikia atrankos komisijai administracines, logistines, duomenų apdorojimo ir, jei reikia, teisines priemones. EPSO taip pat rengia Atrankos komisijos narių mokymą bei teikia informaciją, taip pat informuoja narius apie kandidatų pasiekimus, gautus diplomus mokymą bei profesinę patirtį. Kiekvienam konkursui EPSO skiria koordinatorių bei sekretoriata, kuris padeda Atrankos tarnybai dirbti.

Susirašinėjimas su kandidatais beveik visais atvejais vyksta elektroniniu būdu, jį vykdo EPSO atrankos komisijos vardu kiekviename konkurso etape.

Konkurso pabaigoje, Atrankos komisija perduoda išrašus, savo ataskaitą bei geriausių kandidatų sąrašus EPSO, kuri informuoja kandidatus apie jų rezultatus bei perduoda geriausių kandidatų sąrašus įvairioms institucijoms pagal jų įdarbinimo poreikius.

Sprendimų apskundimo procedūros

Skelbime apie konkursą taip pat yra nurodomos procedūros pagal kurias konkurso rezultatai gali būti apskundžiami.

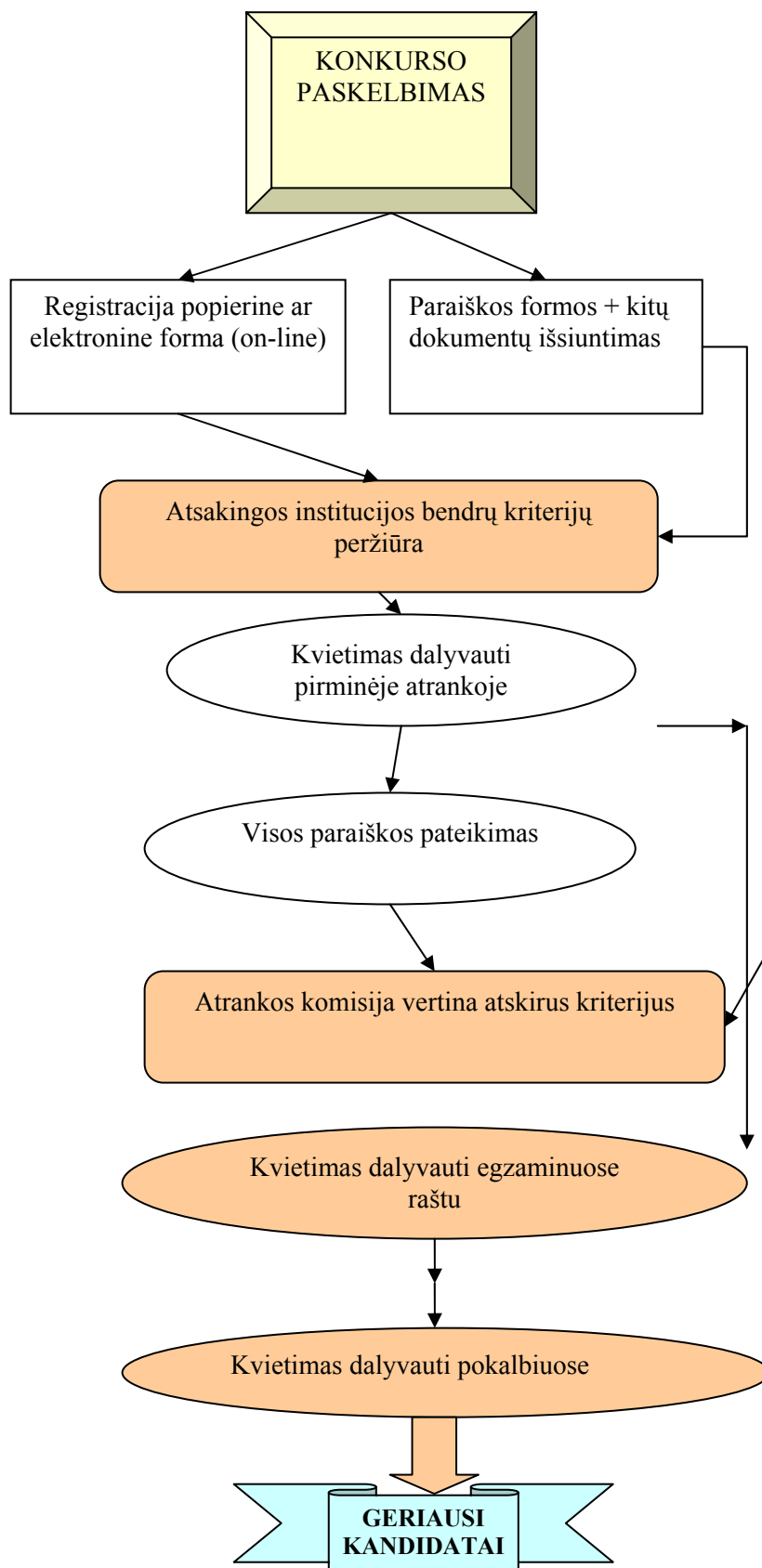
Užklauso peržiūrai turi būti pateikiamos EPSO, tada jos yra peržiūrimos ir, jei reikia, perduodamos Atrankos komisijos pirmininkui, jei klausimas yra komisijos kompetencijos ribose. Kandidatui yra nusiunčiamas atsakymas kuo galima greičiau (per 15 darbo dienų pagal geros praktikos kodeksą).

Skundai –gali būti teikiami pagal personalo nuostatų 90 (2) straipsnį (į kuriuos EPSO turi atsakyti) arba tai gali būti apeliacijos Valstybės tarnybos tribunolui (kur yra nagrinėjamas sprendimo teisėtumas).

Skundas Europos Ombudsmenui – Europos Ombudsmeno institucija buvo įkurta pagal Maastrichto sutartį, kad nagrinėtų skundus dėl ES institucijų blogo administravimo (blogas administravimas yra tada, kai valstybinė institucija veikia ne pagal tas taisykles ar principus, kurių ji privalo laikytis). Vykdydamas tyrimą, Ombudsmenas negali atšaukti ar pakeisti sprendimo, kuris paveiks kandidatą. Tačiau jei Ombudsmenas nustato, kad administravimas buvo blogas, jis paprašo, kad tokia institucija imtųsi atitinkamų veiksmų. Jei institucija nesiima rekomenduojamų veiksmų, Ombudsmenas gali pranešti apie tai Europos parlamentui.

5. Kandidato perspektyva

Priėmimo į tarnybą procesas žvelgiant iš kandidato perspektyvos yra pavaizduotas žemiau diagrama.



6. EPSO naujovė bei iniciatyvos

Tarptautinis rezultatų vertinimas bei keitimasis geriausia praktika

EPSO yra įpareigotas generalinių sekretorių sprendimu dėl organizavimo bei tarnybos darbo „vystyti atrankos metodus bei priemones remiantis geriausia praktika”³. Institucijų susitarimas dėl bendrų *inter-alia* principų bendroje atrankos ir priėmimo į tarnybą politikos srityje nustato „pastovų dėmesį į geriausios praktikos pavyzdžius, bei priėmimo į tarnybą priemonių plėtrą”⁴. Dėmesys geriausiai praktikai pabrėžia, kad visą EPSO atrankos veiklą stimuliuoja esamos iniciatyvos atrankos politikos srityje.

2003 m. rudenį EPSO inicijavo atrankos ekspertų tinklą 25 ES valstybėse narėse. Po dvišalių susitikimų tarp EPSO personalo bei 10 nacionalinių administracijų 2003 m. pabaigoje ir 2004 m. pradžioje, EPSO džiaugėsi, kad šalyse yra pakankamas susidomėjimas dėl tokio tinklo įsteigimo. 2004 m. birželio mėn. Briuselyje įvyko pirmasis atrankos ekspertų susitikimas, kuriame dalyvavo 35 ekspertai iš 23 valstybių narių, o taip pat EPSO personalas. Formaliai tinklas buvo įsteigtas šio susitikimo metu. Antrasis plenarinis susitikimas, kurį organizavo EPSO, įvyko 2005 m. birželio mėn. Briuselyje, jame dalyvavo 37 ekspertai iš 24 valstybių narių. Darbotvarkėje buvo nagrinėjamos dvi temos – elektroninių priemonių naudojimas atrankoje bei lygios galimybės. Šios temos sukėlė daug diskusijų, buvo perskaityti du pranešimai EPSO personalo bei 4 valstybių narių atstovų⁵.

EPSO tęsia dvišalius susitikimus su valstybėmis narėmis, susitikimus ekspertų tinklo kontekste, kad sužinotų daugiau apie atrankos sistemas kiekvienoje valstybėje narėje. Ekspertų tinklas yra ir kontaktinė priemonė, kuri padeda EPSO nukreipti tam tikrus klausimus bei tiesiog keistis informacija ir patirtimi. Šių kontaktų privalumas yra aiškus vien jau iš dvišalių susitikimų EPSO rengiant kompiuterinę testavimo sistemą CBT). Selor⁶, Belgijos federalinė personalo atrankos tarnyba pasidalino savo patirtimi iš techninės bei politikos formavimo pusės diegiant CBT. Tinklo nariai padėjo nustatyti bendras tolimesnių diskusijų temas tam tikrose srityse.

Vertinimo centrai

2004 m. EPSO įdiegė naują iniciatyvą konkursuose dėl vadovaujančių pareigybių iš 10 valstybių narių įsteigdama vertinimo centrus visiems kandidatams, kurie laiko egzaminus žodžiu. Tokio sprendimo tikslas buvo įsitikinti, kad kandidatai turi vadovavimo sugebėjimų bei įvertinti jų ateities potencialą. Vertinimo centre rengiamos:

- Užduotys raštu, kurių metu kandidatai turi apdoroti dokumentus,
- Užduotis, tikrinančios valdymo sugebėjimus ir
- Kompetencijomis pagrįstas pokalbis, kuriame dalyvauja žmogiškųjų išteklių ekspertas.

Centrams vadovavo išorės konsultantai, atrinkti atviro konkurso būdu. Kompetencijų profilio vadovavimo kategorijoms buvo nustatytas Europos komisijos ir apėmė šias sritis:

- Informacijos valdymas (integravimas);
- Užduočių valdymas (organizavimo valdymas/ priežiūra);

³ Europos Parlamento generalinių sekretorių, Tarybos, ir Komisijos, Teisingumo teismo registratoriaus, Audito rūmų generalinių sekretorių, Ekonominių bei socialinių reikalų komiteto bei regionų komiteto, ombudsmeno atstovų sprendimo dėl Europos Personalo atrankos tarybos organizavimo bei darbo 2 straipsnis (c), (2002/621/CE), Europos Bendrijų oficialusis leidinys 200 m. liepos mėn. 26 d.

⁴ Europos Parlamento generalinių sekretorių, Tarybos, ir Komisijos, Teisingumo teismo registratoriaus, Audito rūmų generalinių sekretorių, Ekonominių bei socialinių reikalų komiteto bei regionų komiteto, ombudsmeno atstovų susitarimo 1.4 dalis dėl bendrų atrankos bei priėmimo į tarnybą politikos principų bei rezervinių sąrašų valdymo principų.

⁵ BE, DK, F ir SK.

⁶ Bureau de sélection de l'administration fédérale.

- Personalo valdymas (motyvavimas/ mokymas);
- Tarpasmeninis valdymas (įtakos darymas);
- Asmeninis valdymas (sugebėjimas susivaldyti).

Vertinimo centrai iki šiol yra atrankos proceso dalis vadovaujančių kategorijų konkursuose.

Stebėseną bei vertinimas

Be EPSO gerai įdiegtos lygių galimybių politikos, tarnyba pastoviai stebi lyčių pasiskirstymą ir geografinę pusiausvyrą įvairiuose konkursų etapuose. Tarnyba vykdo statistines vyrų/ moterų rezultatų analizes skirtingų testų metu, tam kad nustatytų bet kokias potencialias lyties tendencijas testų medžiagoje. Analizė yra nuolatinio tobulėjimo pagrindas kartu su geriausia praktika. Pavyzdžiui, A-konkursuose moterų kandidačių skaičius išaugo nuo 46 procentų 1994 m. (25 procentai geriausių sąraše) iki 48 procentų (35 procentai geriausių) 1998 m. Pirmajame konkursų plėtros etape 50 procentų geriausių kandidačių A kategorijos konkursuose⁷ buvo moterys – unikali lyčių pusiausvyra A kategorijos konkursuose.

Be to, EPSO šiuo metu diegia vidaus vertinimo sistemą. Vertintojai iš vienos pusės turės užtikrinti sisteminių bei išsamų pasibaigusį konkursų ex-post vertinimą, o iš kitos pusės, diegti veiklos rodiklius, kurie galės būti taikomi konkursams ateityje.

EPSO taip pat reguliariai peržiūri nedalyvavusius asmenis visuose pirminės atrankos testuose, Kiekviename konkurse yra vertinami nedalyvavimo motyvai bei apibendrinami, o vėliau yra pateikiama reguliari ataskaita EPSO valdymo skyriui. Šių tyrimų rezultatai bei rekomendacijos yra naudojamos tolimesniam politikos formavimui bei EPSO paslaugų gerinimui.

Atranka elektroniniu būdu

Paraiškos internete – EPSO interaktyvi sistema yra įdiegta viduje bei pradėjo veikti 2003 m. gegužės mėn. EPSO ne tik priima internete užpildytas paraiškas, bet sistema suteikia galimybę bendrauti su visais kandidatais elektroniniu būdu. Tai yra daroma per funkcinę pašto dėžutę (EPSO profilis), kuri yra sukuriama kiekvienam kandidatui, kai šis užsiregistruoja. Tai atnaujino darbo metodus bei žymiai prisidėjo prie administracinių procedūrų efektyvumo. Pastovūs sistemos patobulinimai prisidėjo prie proceso efektyvumo bei pritaikymo vartotojui. Kandidatų asmens duomenys dabar gali būti modifikuojami asmeniui juos įvedus, nors duomenų raktas yra apsaugotas. Kandidatai taip pat yra skatinami pateikti gyvenimo aprašymus (CV) elektronine forma internete, kai jie yra kviečiami į egzaminus žodžiu. Nauja informacija arba pasikeitusi konkursų informacija yra siunčiama visiems elektroniniu būdu. Registracija tapo paprastesnė ir sistema nėra tokia apkrauta paskutinėmis kiekvieno konkurso registracijos dienomis. Kandidatai dabar patvirtina savo dalyvavimą antrame registracijos etape, kai pirminės atrankos testų datos yra paskelbiamos. Be to, kandidatai gali rinktis jiems tinkamą testų centrą. Šie pakeitimai padėjo sumažinti netikros registracijos problemą, be to, sistema tapo labiau prieinama kandidatams ir sumažėjo administracinės išlaidos.

Testavimas kompiuteriu

Įrodžius elektroninės technologijos didelės apimties įdarbinimo procese bei interaktyvios registracijos pranašumus, kitas atrankos proceso modernizavimo etapas yra kompiuterizuotas pačių testų pateikimas. EPSO sėkmingai įdiegė testavimo kompiuteriu sistemą (CBT) 2005 m. pabaigoje, kuri leidžia kandidatams susisiekti su testavimo centru, susitarti dėl laiko bei išlaikyti pirminės atrankos testą jiems patogiu metu. Testavimo centrai yra visiškai aprūpinti šiai funkcijai atlikti bei turi modernią IT įrangą. Testų rezultatai iškart elektroniniu būdu yra perduodami EPSO. Sistema leidžia EPSO nuolat stebėti bei papildyti duomenų bazę klausimais.

CBT yra didžiulis pasiekimas elektroninių paslaugų tiekimo srityje ir EPSO planuoja daugiau naudotis CBT kituose konkursuose 2006 m. Nors iš pradžių CBT bus naudojama tik pirminės atrankos testuose, ši sistema leis nepaprastai integruoti atrankos procedūras, pagerinti paslaugų tiekimą, pagerins išteklių efektyvumą bei juos sumažins. Nuolatiniai pasiekimai informacinių technologijų srityje, o ypač elektroninės atrankos priemonėse, bus aktyviai naudojami EPSO

⁷ EPSO/A/1-10/03, assistant administrators grade A8.

atviruose konkursuose. EPSO siekia, kad priėmimo į tarnybą procesas būtų orientuotas į kandidatus, labiau prieinamas bei labiau atsakytų į institucijų poreikius.

7. Ateities perspektyvos

Nėra abejonių, kad požiūris į atranką keičiasi, ir kad tų pokyčių greitis taps iššūkiu visiems tiems, kurie dalyvauja bei svariai prisideda prie šio proceso. Tačiau dabar kaip niekad anksčiau reikia išsaugoti pagrindines konkurencingos atrankos vertybes, kurios remiasi vienoda prieiga bei atranka pagal nuopelnus. Mes ir toliau turime sieti ES bei valstybių narių valstybės tarnybos sistemas bei dalintis ir mokytis vieni iš kitų patirties pasitikdami iššūkius.

EPSO ateities prioritetas yra ir toliau plėsti gebėjimus, technologijas, mokyti žmones bei augti ir tobulėti kaip geros praktikos atrankos centrai. EPSO neveltui didžiuojasi savo indėliu stengdamasi patenkinti institucijų poreikius pastoviai besiplečiančioje ES ir tuo būdu tarnaudama visiems ES piliečiams.