**Tiesnešu atlase un karjeras virzība: aktuālie jautājumi**

**Senatore Dzintra BALTA, Tiesnešu atlases komisijas priekšsēdētāja**

Latvijas Tiesnešu konference 2022.gada 20.maijā

**Aktuālākais karjeras jautājums**

Pirms pievērsīšos atlasei, kas ir un tuvākajā laikā arī būs mūsu aktuālā tēma, sākšu ar jautājuma izvirzīšanu kopējai sarunai – diskusijai, neatkarīgi no tā, vai izdosies izvērst domu apmaiņu šodien, vai arī pēc konferences – uz vietas tiesās, pašpārvaldes institūcijās, Tiesnešu biedrībās vai citos forumos. Proti, jautājums būtu šāds:

ļaut demokrātijai nobriest, veidojot dialogu ar likumdevēju

vai

pilnveidot esošo amatā apstiprināšanas kārtību?

Jautājuma rašanās ir likumsakarīga. Katalizators tam ir visiem mums zināmā Saeimas rīcība, nepieņemot lēmumu par senatora amata pretendentes Sanitas Osipovas apstiprināšanu amatā viņas Satversmes tiesas sastāvā izspriesto lietu un viņas publisko izteikumu, kas saistīti ar Satversmes tiesas darbu un norisēm sabiedrībā, dēļ.

Tas rada nopietnas bažas, ka ne tikai potenciāla tiesneša, kas nāk no Satversmes tiesas, bet arī jauno pirmās instances tiesas tiesnešu, kas sākotnēji tiek iecelti amatā uz laiku, neatkarība ir apdraudēta, jo pastāv risks netikt ieceltam amatā kādas izspriestas lietas dēļ.

Līdz ar to jāapsver iespējamā amatā apstiprināšanas kārtības pilnveide. Proti, vai nav pietiekami, ja 1) likumdevējs – Saeima – sākotnēji ieceļ tiesnesi amatā (deleģē varu, piešķir tiesneša statusu), 2) turpmākais vērtējums par atbilstību profesionalitātes kritērijiem kā līdz šim paliek Tiesnešu kvalifikācijas kolēģijas kompetencē, 3) savukārt lēmums par apstiprināšanu amatā uz mūžu tiek nodots tiesu varai, proti, Tieslietu padomei. Turklāt nostiprinot Tieslietu padomes statusu Latvijas Republikas Satversmē.

Jā, protams, jautājumā ietverta arī pirmā daļa, kas atklāj nevis alternatīvu, bet gan noteikti darāmo. Tikai vai būs pietiekami, ja, nemainot amatā apstiprināšanas kārtību, saturīgā un pastāvīgā dialogā ar likumdevēju veidosim kvalitatīvi cita līmeņa – demokrātiskai un tiesiskai valstij atbilstošu izpratni par tiesnešu karjeras virzības jautājumu lemšanu? Katrā ziņā atbilde par labāko risinājumu nākotnē jārod.

**Atlase**

**Aktuālie jautājumi**

**I**

Kopš 2020.gada nogales ir stājusies spēkā jaunā tiesnešu atlases kārtība.

Saistībā ar to vispirms vēlos kliedēt mītu par to, ka jaunā atlase ir ilga un nedod rezultātu. Mītiem veidoties ļauj informācijas trūkums, tādēļ sniegšu salīdzinošo informāciju.

Apkopojot statistiku par atlasēm, kas notikušas saskaņā ar iepriekšējo atlases procedūru no 2017.gada līdz 2019.gadam un saskaņā ar jauno atlases kārtību, sākot ar 2020.gada rudens, konstatējams, ka

* Laikā no 2017.gada līdz 2019.gadam atlases notika atsevišķi uz katru no tiesām. Kopā notikušas 10 atlases. Vidējais atlases procesa ilgums – apmēram 3 mēneši; no 10 atlasēm 2 gadījumos apmēram 2 mēneši. Jāpatur prātā, ka katram atlasītajam pretendentam tika individuāli noteikts stažēšanās laiks vairāku mēnešu garumā (apmēram 5–9 mēneši). Atlasīti 57 tiesneša amata kandidāti, no tiem iecelti amatā 23.
* Periodā no 2020.gada septembra līdz 2022.gadam atlases notiek uz visām tiesām attiecīgās specializācijas jomā. Šajā laikā 5 atlases noslēgušās, 3 (vai 4, ja atsevišķi izdala apgabaltiesu kolēģijas pēc specializācijas) ir procesā. Atlases ilgums no 5 mēnešiem (pirmajām divām atlasēm, no kurām pirmajā bija jāsāk strādāt ar jauno kārtību, paralēli risinot ar Ekonomisko lietu tiesas izveidošanu un pandēmijas izaicinājumiem saistītus jautājumus; bet otrās atlases laikā bija vasaras atvaļinājumu periods) līdz 3 mēnešiem, neskaitot vienu gadījumu, kurā 2 mēneši un dažas dienas (tajā atlase noslēdzās bez rezultāta priekšpēdējā kārtā). Atlasīti 26 tiesneša amata kandidāti, no kuriem 21 stājies amatā, bet atlikušie iekļauti sarakstā, t.i., administratīvās rajona tiesas tiesnešu rindas varēs papildināt uzreiz pēc vakances rašanās. Jaunā atlase vairs neparedz stažēšanās laiku, kas varēja paildzināt procesu uz laiku, kas pat tuvs gadam.

Tātad secināms: atlase atbilstoši jaunajai kārtībai ir efektīvāka un ātrāka.

**II**

**Izaicinājumi**

Atlases process ļauj identificēt vairākus izaicinājumus, kuriem jārod risinājums.

**Pretendentu izglītības kvalitātes atšķirības**

Atšķirība ir pretendentu prasmēs atkarībā no augstskolas, kurā iegūta izglītība. Tas norāda, ka nākotnē jārisina jautājums par sadarbību ar izglītības iestādēm, lai vienlīdz augstā līmenī tiktu attīstītas juristu darbam nepieciešamās kompetences. Iespējams, to var palīdzēt risināt arī vienotais jurista profesionālās kvalifikācijas eksāmens

**Pretendentu loks**

Šajā laikā ievērojams skaits tiesnešu dodas pensijā, notiek paaudžu maiņa, līdz ar to atlase tiek izsludināta bieži. Katrā nākamajā atlasē pretendentu skaitam ir tendence samazināties. To var skaidrot arī ar normatīvo regulējumu, kurš paredz nekavējošu ikvienas nākamās atlases izsludināšanu, ja nav aizpildītas visas vakances (salīdzinoši īsā laikā notiek daudzskaitlīgas atlases).

Līdz ar to ir jādomā gan par vidi, gan procesu, kas radītu priekšnoteikumus nākotnes pretendentu skaita un kvalitātes paaugstināšanai.

Palīdzēt varētu sadarbība ar citu juridisko profesiju pārstāvjiem un mācību iestādēm, sekmējot juristu interesi par tiesneša amatu; tiesu darba vides pilnveidošana kā tehniski, tā saturiski; esošo palīgu izglītošana un atbalstīšana, ja redzam viņos nākotnes tiesnešus; esošā neelastīgā regulējuma sakārtošana un noteiktības radīšana, piemēram, paredzot, ka atlase notiek reizi gadā (kas savlaicīgi ļautu ieplānot turpmākās mācības un darba uzsākšanu).

**Apmācības kā motivējošs faktors**

Īpaši vēlos uzsvērt šo faktoru. Apmācības kā atlases procesa daļa bija iecerētas, veidojot jauno atlases kārtību, bet toreiz neguva Tieslietu padomes atbalstu.

Praktiskā nepieciešamība ir tā, kas lika mācību jautājumu risināt arī bez konkrētā normatīvā ietvara, kas tās saistītu ar atlases procesu. Izsludinot konkursu uz Ekonomisko lietu tiesas tiesnešu amatiem, tika darīts zināms, ka paralēli atlases procesam būs iespējams mācīties, apgūstot tostarp atlases procesā nepieciešamās zināšanas. Bet process nebija savlaicīgi plānots, tādēļ nebija izdevies veiksmīgi nodrošināt šāda veida sasaisti. Tomēr pretendentu aptauja liecināja, ka paredzētās mācības bija viens no faktoriem, kas sekmēja lēmuma pieņemšanu par dalību konkursā.

Tādēļ Tieslietu padomei būtu vērts mācību jautājumu sakārtot sistēmiski, normatīvi. Iespējams apsvērt dažādus mācību variantus: mācības pirms atlases; mācības atlases laikā. Jaunajiem tiesnešiem piedāvātajām apmācībām būtu jānotiek vēl pirms darba uzsākšanas. Jāceļ tiesnešu palīgu (gan kā atbalsta personāla, gan kā potenciālo tiesnešu) apmācību kvalitāte, jāpalielina mācību apjoms. Vērtīgas būtu mācības potenciālajiem pretendentiem. Iespējams, par maksu, un visiem, kas vēlētos sagatavoties atlasei; šādi arī veidotos vide pretendentu skaita palielināšanai.

**Atlases kārtības un piemērošanas prakses pilnveide: uzlabojumiem nav robežu**

Atlases kārtība samērā īsajā darbības laikā jau ir uzlabota un kļuvusi kompaktāka. Profesionālo prasmju pārbaude ir papildināta ar mutvārdu atbilžu uzklausīšanu, kas labāk ļauj novērtēt pretendenta potenciālu. Iepriekšējo piecu kārtu vietā tagad ir četras (formālo kritēriju pārbaude, tests, kāzuss + mutvārdu atbildes, kompetenču vērtējums).

**III**

**Dažas svarīgākās atziņas par jauno atlases kārtību un tās tvērumu**

Sākšu ar salīdzinājumu: dabā atspulgs ūdenī ataino esošo tādu, kāds tas ir. Līdzīgi arī sabiedrībā – sistēmās, kuras veido cilvēki, atlasot kadrus, pastāv tendence lūkoties pēc sev līdzīgiem, spoguļot.

Sekojot līdzi sabiedrības un personāla atlases attīstībai, gan veidojot, gan īstenojot atlasi, būtisks izaicinājums ir atlasīt labākus par sevi, ieraudzīt vērtību un pienesumu atšķirīgajā, saskatīt pretendentos potenciālu nākotnes virzībai.

Uz to norāda arī definētais mērķis un uzdevums: atlasīt augsti kvalificētu juristu ar nevainojamu reputāciju, ar atbilstošām prasmēm visās trīs jomās: profesionālajā, sociālajā un personiskajā, kas spēs īstenot tiesneša lomu – strādāt visas sabiedrības interesēs.

Lai tas varētu notikt, jābūt saprotamam, kā iepazīt pretendentu jeb kolēģi tiktāl, lai varētu atzīt, ka pretendents ir labākais profesionālis, kas piemērots attiecīgam amatam. Tāpēc atlases kārtības pamatā likumsakarīgi ir personāla atlases metodes, kas izstrādātas tieši šādam nolūkam. Caurskatāms, pretendentiem zināms process. Definēti kritēriji.

Tikai ir ļoti būtiska nianse! Viss, kas ir izstrādāts uzņēmumu, valsts institūciju personāla atlasei, neder viens pret vienu, jo tikai tiesnesis var zināt, kā profesionālajām kvalitātēm ir jāizpaužas tiesnesī.

Jau tagad tiesneša loma un izpratne par to ir neizmērojami transformējusies, ja salīdzina ar laiku, kad tika atgūta neatkarība. Izaugsme ir turpinājusies, pašiem atlases kārtībā definējot prasmes, kurām ir jāpiemīt neatkarīgas tiesiskas valsts tiesnesim. Tas nepieciešams ne tikai atlasei, bet arī profesionālās pašapziņas nostiprināšanai.

Aprakstīto kompetenču tvērums liecina par tiesneša lomas robežu plašumu: nav pietiekami tikai ar juridiskajām zināšanām; tiesnesim nepieciešama izpratne par starpdisciplinārām sakarībām, zināšanas par aktuālajām norisēm sabiedrībā, spēja būt objektīvam, pilsoniska drosme; spēja apzināties iekšējo un ārējo neatkarību; pārliecība par nepieciešamību izglītoties profesionālā un vispārīgā jomā un prasme turpināt savu izglītību; gatavība piedalīties pašpārvaldes institūciju darbā un sabiedrības informēšanā, izglītošanā u.c. Katrā ziņā personīgo un sociālo kompetenču izvērsums liecina, ka tiesnesis ir vispusīgi attīstīta, nobriedusi personība, kurai piemīt emocionālā inteliģence. Tiesnesis apzinās savu lomu un misiju – respektēt cilvēka cieņu, ievērot cilvēktiesības un stiprināt Latviju kā demokrātisku un tiesisku valsti.

Var teikt, ka kompetenču aprakstā ir ideālais tiesnesis. Tomēr visas kvalitātes nevar vienādi izpausties katrā. Līdz ar to, lasot kompetenču aprakstu, saprotams, ka ideālo tiesnesi veido tiesnešu korpuss kopumā, kur katrs savā dažādībā viens otru papildina, ir mijiedarbībā, savstarpēji mācās un sadarbojas. Savukārt individuāli šis apraksts katram var būt pašanalīzes rīks, novērtējot savas stiprās un vēl pilnveidojamās kompetences.

Noslēgumā es vēlos uzsvērt, ka atbildība un neatkarība (tieši šādā salikumā) ir tā, kas ļauj to, kas labi iecerēts un ielikts mūsu atlases ietvarā, iedzīvināt.

Lai vīzija, kas ielikta atlases kārtībā, nepaliek tikai kā iecere, par ko sapņot, ir nepieciešama visu mūsu ieinteresēta līdzdalība. Jo atlase nebeidzas ar to brīdi, kad pretendents pirmo reizi ir iekļauts kandidātu sarakstā. Tas ir tikai solis pretim nākotnes karjeras izaugsmei, kļūšanai par tiesu sistēmas daļu un attīstības virzītāju. Tāpēc nesapratnes gadījumā jājautā, saprotot jāatbalsta, izzinot jāiesaistās. Kopā jāpilnveido atlase, tostarp noņemot lieko, ja tas nepieciešams, bet neatmetot būtisko, lai mūsu sistēmā vienmēr būtu īsts profesionālis īstajā vietā. Tas ļautu lepoties ar labi padarītu darbu, nestu labumu visai sabiedrībai un valstij, tāpat kā čakli apstrādāts lauks ļauj ienākties bagātai ražai – kā katra iekšējo vērtību apzināšanā un izkopšanā, tā tiesu sistēmas misijas pildīšanā sabiedrības labā.