

## TEISĖSAUGOS INSTITUCIJŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU KONFIDENCIALIA INFORMACIJA, PRIĖMIMO Į DARBĄ YPATUMAI

**Lektorius Darius Petrošius**

Lietuvos teisės universitetas, Policijos fakultetas, Operatyvinės veiklos katedra  
Ateities g. 20, 2057 Vilnius  
Telefonas 276 29 47  
Elektroninis paštas ovk@ltu.lt

*Pateikta 2002 m. gruodžio 12 d.*

*Parengta spausdinti 2002 m. gruodžio 20 d.*

*Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Policijos fakulteto Operatyvinės veiklos katedros vedėjas docentas dr. Kęstutis Šimkus ir šio Universiteto Teisės fakulteto Baudžiamojo proceso katedros vedėjas dr. Alvydas Barkauskas*

### S a n t r a u k a

Labiausiai pažeidžiama informacijos apsaugos elementas ir didžiausia grėsmė konfidencialios informacijos saugumui yra žmogus. Straipsnyje nagrinėjamas vienas pagrindinių informacijos apsaugos etapų – darbuotojų priėmimas dirbti su konfidencialia informacija. Nagrinėjama tema Lietuvoje nėra išsamiai ištirta, kylančios problemos nėra nuodugniai išnagrinėtos. Priėmimo į darbą su konfidencialia informacija ypatumai straipsnyje nagrinėjami teisiniu, organizaciniu ir psichologiniu aspektu.

Žmogaus gyvenimas glaudžiai susijęs su informacija, jos gavimu, apdorojimu ir sleidimu. XX–XXI amžiuje informacijai skiriama ypač daug dėmesio, gal todėl šis laikotarpis dar vadinamas „informacijos arba informacinių technologijų amžiumi“ [28, p. 3]. Šiuolaikinėje visuomenėje informacija yra žmogaus poreikis, jo žinojimo matas. Ji šalina nežinojimą, daro žmogaus elgesį prasmingą. Žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimas yra tiesiogiai susijęs su žmogaus galimybe gauti iš įvairių šaltinių informacijos ir ja naudotis. Tai yra vienas iš pliuralinės visuomenės laimėjimų, užtikrinančių visuomenės raidą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnyje žmogui yra laiduojama įsitikinimų išraiškos ir informacijos laisvė. Šio straipsnio antroje dalyje nustatyta: „Žmogui neturi būti trukdoma ieškoti, gauti ir skleisti informaciją ir idėjas.“

Tačiau ši žmogaus teisė ieškoti informacijos, ją gauti ir skleisti nėra absoliuti. Teisės į informaciją apribojimus lemia šios konstitucinės vertybės santykis su kitomis teisinėmis vertybėmis, išreikšančiomis kitų asmenų teises ir laisves bei visuomenės būtinus poreikius. Vienas tokių poreikių – būtinybė visuomenės ar individo interesų labai apsaugoti tam tikras žinias. Tai yra valstybės, komercinės, profesinės, technologinės paslaptys ar žinios apie žmogaus privatų gyvenimą. Valstybė ypač svarbias karines, ekonomines, politines ar kitokias žinias, kurių atskleidimas ar praradimas gali pakenkti nacionaliniams interesams, skelbia esant valstybės paslaptimi.

Šiuo metu pasaulio valstybių teisės aktuose bei mokslinėje literatūroje įtvirtinta daugiau kaip 90 įvairiausių paslapčių pavadinimų (vien Lietuvos teisės aktuose yra įtvirtinta daugiau kaip 22 įvairių pavadinimų paslapčių) [12, p. 6–11]. Siekiant užkirsti kelią tokių žinių paskleidimui, įstatymu nustatoma jų apsauga, apribojamas naudojimasis jomis.

Žvalgybinė praktika nurodo šiuos informacijos šaltinius: žmones, dokumentus ir techninius kanalus. Žmonės – vienas pagrindinių konfidencialios informacijos šaltinių. Žmogus

ypatingas tuo, kad jis ne tik informacijos laikmena, bet ir objektas, sugebantis analizuoti, apibendrinti informaciją, daryti išvadas, o susiklosčius tam tikrom sąlygoms gali ją nuslėpti, parduoti, atskleisti, klastoti ar atlikti kitus aktyvius tikslinius veiksmus. Kaip tik dėl šių savybių žmonės laikomi specifiniu, sunkiausiai kontroliuojamu konfidencialios informacijos turėtoju. Kaip teigia specialistai, 25 proc. bet kurios organizacijos darbuotojų gali būti linkę savanau-diškais tikslais perduoti informaciją, 50 proc. darbuotojų gali ją perduoti, atsiradus palankiom sąlygoms, ir 25 proc. visada liks ištikimi organizacijos interesams [11]. Kiti autoriai teigia, jog 15 proc. darbuotojų visada liks ištikimi organizacijai, 15 proc. kenkia organizacijai esant bet kokioms sąlygom, 70 proc. elgiasi atsižvelgdami į susiklosčiusias aplinkybes [24, p. 242]. Taigi galima daryti išvadą, kad trys ketvirtadaliai darbuotojų gali būti potencialūs konfidencialios informacijos platintojai.

Žmogiškasis faktorius yra pagrindinis pavojus prarasti konfidencialią informaciją. Jeigu darbuotojas nepateisina pasitikėjimo, jokia apsaugos sistema negali garantuoti informacijos apsaugos ir užkirsti kelio jos platinimui.

Stengiantis išvengti konfidencialios informacijos nutekėjimo, didelę reikšmę turi efektyvių metodų atliekant darbuotojus dirbti su konfidencialia informacija taikymas. Žmogus generuoja naujas idėjas, apibendrina turimą informaciją, padaro išvadas. Tuo jis skiriasi nuo kitų informacijos šaltinių. Tačiau žmogus yra ir pagrindinis konfidencialios informacijos nutekėjimo šaltinis. Tai galima paaiškinti psichologinėmis žmogaus ypatybėmis – kiekvienas žmogus yra individualus, sunkiai nuspėjamas, o jo veiksmai prieštaringi ir nenuspėjami. Visa tai verčia kruopščiai atrinkti asmenis dirbti su slapta informacija. Sunkumų atrenkant naujus darbuotojus, dirbant su personalu patiria visos organizacijos, kurių darbas susijęs su konfidencialia informacija. Visos teisėsaugos institucijos dirbdamos daugiau ar mažiau susiduria su konfidencialia informacija ir jos apsauga, tačiau būtina išskirti operatyvinės veiklos subjektus, kurie savo veiklą grindžia konfidencialumo ir konspiracijos principais.

Užtikrinant informacijos apsaugą labai svarbus darbuotojų priėmimo procesas. Kai kurie autoriai mano, kad informacijos išsaugojimas 80 proc. priklauso nuo tinkamo naujų darbuotojų pasirinkimo [25, p. 68]. Akivaizdu, kad priimami dirbti su konfidencialia informacija asmenys turi būti nepriekaištingos reputacijos, patikimi, atitikti jiems keliamus reikalavimus.

Vienas svarbiausių reikalavimų, keliamų kandidatams, – būti patikimam. Asmens patikimumo vertinimas padeda nustatyti asmens tinkamumą gauti ir dirbti su informacija, kuri yra paslaptis. Kaip rodo užsienio valstybių patirtis, ar asmuo patikimas, nustatoma pagal daugelį kriterijų, leidžiančių pagrįstai spręsti, ar asmuo, kuriam bus patikėta slapta informacija, ją tinkamai saugos. Jau pirmosiose nepriklausomos Lietuvos žvalgybos instrukcijose (1919 m.) akcentuojamas žvalgų „ištikimumas“ [10, p. 26]. JAV vienas iš kriterijų, galinčių nulemti, ar konkrečiam asmeniui bus leista susipažinti su informacija, kuri yra valstybės paslaptis, yra tai, ar toks asmuo, pats ar jo artimi giminaičiai naudojami tam tikromis pažintimis (pavyzdžiui, siekdami įdarbinti vaikus, sutuoktinius ar giminaičius valstybės tarnyboje) [23, p. 2799–2800]. NATO saugumo principai ir minimalūs standartai numato, kad visi civiliai asmenys ir karininkai, prieš suteikiant jiems teisę naudotis *CONFIDENTIAL* ar aukštesnės kvalifikacijos informacija, turi būti patikrinti, t. y. būtina nustatyti, ar šie asmenys yra: nepriekaištingai lojalūs; pasižymi tokiomis būdo savybėmis, įpročiais ir pažiūromis, kurios neleistų suabejoti jų atsargumu ir patikimumu dirbant su slapta informacija. Standartai reikalauja, kad ypač kruopščiai būtų tikrinami asmenys, kuriems suteikiama teisė dirbti su *SECRET* ir *TOP SECRET* slaptumo žymomis pažymėta informacija, bei asmenys, kurie gali jausti užsienio ar kitokių šaltinių spaudimą dėl ankstesnės gyvenamosios vietos ar priklausymo ankstesnėms organizacijoms. Tokioms aplinkybėms patikrinti turėtų būti naudojama patikimiausia informacijos patikrinimo technika [13, p. 3].

Kai kurių operatyvinės veiklos subjektų statutuose kaip reikalavimas priimamiems asmenims nurodyta nepriekaištinga reputacija [5, 4 str.], galimybė nepriimti į tarnybą nustačius kompromituojančius duomenis [6, 11 str.]. Kas tai yra nepriekaištinga reputacija, numato Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas [1] bei Ginklų ir šaudmenų kontrolės įstatymas [2]. Minėto įstatymo 18 straipsnis numato, kad nepriekaištingos reputacijos asmeniu nelaikomas

asmuo „<...>“, kuris yra įrašytas į operatyvinę įskaitą, arba kuriam Organizuoto nusikalstamumo užkardymo įstatymo nustatyta tvarka taikomi teismo įpareigojimai „<...>“.

Galiojanti priėmimo į operatyvinius padalinius praktika rodo, kad asmens įrašymas į operatyvinę įskaitą yra vertinamas kaip jo netinkamumas būti operatyviniu darbuotoju, dirbančiu su konfidencialia informacija. Todėl prieš priimant į darbą patikrinama, ar asmuo nėra STT, VRM, kitų operatyvinės veiklos subjektų operatyvinėse įskaitose [9]. Manytume, kad tokia praktika yra neteisinga.

Akivaizdu, kad specialus kandidatų tikrinimas turi būti atliekamas. Žinios apie pretendentes į valdininkus buvo renkamos dar nuo 1920 m. Po kelerių metų buvo apsiribota tik žinių rinkimu apie pretendentes dirbti krašto apsaugoje, vidaus reikalų organuose, svarbiausiose ministerijose. Nuo 1931 m. policijos valdybos direktoriaus įsakymu sustabdytas „žinių rinkimas apie asmenis, norinčius įstoti valdiškon tarnybon arba norinčius gauti ištikimybės liudijimą „<...>“, ir klausiančioms įstaigoms reikėjo atsakinėti tik ar asmuo nėra įtrauktas į rajonuose bei centre vedamų sekamų asmenų registravimo žurnalą. Jei žurnale žinių nebūdavo, Operatyvinė žinių sekcija pranešdavo: „Kriminalinėje policijoje žinių nėra“ [10, p. 180]. Operatyvinėse įskaitose esanti informacija apie kandidatus yra labai svarbi, nes įskaitoje yra duomenys apie: rengiamus, daromus ar padarytus nusikaltimus; nusikaltimus rengiančius, darančius ar padariusius asmenis; aktyvius asmenų veiksmus neutralizuojant operatyvinę veiklą arba įterpiant nusikalstamų struktūrų narius į teisėsaugos, krašto apsaugos arba kitas valstybės valdžios ir valdymo institucijas; kitų valstybių specialiųjų tarnybų veiklą; kita su operatyvinės veiklos objektais susijusi informacija [7, 5 str.]. Tačiau, operatyvinių įskaitų informacija negali būti atsisakymo priimti į darbą pagrindas. Tai rekomenduojamojo pobūdžio duomenys priėmimo komisijai.

Dėl neteisingo darbuotojo patikimumo sąvokos supratimo kyla daug keblumų, kai asmuo nepriimamas į tokias pat pareigas kitame padalinyje (pvz., kitame mieste), nes jis įrašytas į operatyvines įskaitas. Toks asmuo yra tinkamas toliau eiti užimamas pareigas, kur dirba su to paties lygio nevieša informacija, nes nėra teisinio pagrindo jį atleisti.

Tobulesnė nuostata vertinant asmens patikimumą įtvirtinta Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme [4, 9 str.]. Čia numatyta, kad leidimas dirbti ar susipažinti su valstybės paslaptį sudarančia informacija asmenims neišduodamas, jeigu asmens atžvilgiu atliekamas operatyvinis tyrimas, bei Vyriausybės nutarime „Dėl informacijos apie asmenį, siekiantį eiti arba einantį pareigas valstybės ar savivaldybės įstaigoje, pateikimo tvarkos patvirtinimo“ [8], nustatančio tokios informacijos pateikimo tvarką. Čia numatoma, kad vertinant asmens patikimumą pateikiama informacija apie tikrinamojo asmens atžvilgiu atliekamą operatyvinį tyrimą.

Tačiau ir tokia įstatymo leidėjo nuostata taip pat kritikuotina. Vadovaujantis kai kurių operatyvinės veiklos subjektų žinybinėmis instrukcijomis, operatyvinis tyrimas gali būti atliekamas keletą metų. Apibrėžtumo ir suderinamumo principai reikalauja, kad būtų nustatomos tikslios ir protingos laiko ribos, kai gali būti apribojamos žmogaus teisės ir laisvės.

Manytume, kad vertinant asmens patikimumą, būtina kompleksiskai surinkti visą prieinamą informaciją apie kandidatus į darbą, susijusį su konfidencialia informacija, ypač atkreipiamas dėmesys į kandidato asmenines ir dalykine savybes. Šiuo metu darbuotojų, dirbančių su konfidencialia informacija, vertinimo kriterijai ir priėmimo į darbą procesas iš esmės niekuo nesiskiria nuo darbuotojų priėmimo į kitas tarnybas. Didinant atsakomybę už atliekamus veiksmus, paslapčių išsaugojimą būtina naujai pažvelgti į tokius vertinimo kriterijus kaip išsilavinimas, profesionalumas, asmeninė kultūra, moralinės savybės, darbuotojo etika ir ypač darbuotojo neigiamos savybės.

Psichologai pateikia būtinų teisėsaugos pareigūnų savybių sąrašus. Bet tikriausiai nerastume žmogaus, kuris atitiktų visus keliamus reikalavimus. Tokias savybes bandoma pateikti prioritetine tvarka, bet ir tai neatitinka poreikių, nes atsižvelgiant į situaciją kinta ir būtinų asmens savybių svarba. Specialioje literatūroje kriterijai, naudojami atrenkant darbuotojus dirbti su konfidencialia informacija, skirstomi į tris pagrindines grupes [26, p. 56]: svarbūs, labai pageidautini ir pageidautini. Teigiama, kad svarbūs kriterijai – tai atrankos pagrindas.

Kandidatas turi turėti savybes, kurios visiškai atitiktų šiuos kriterijus. Labai pageidautini ir pageidautini kriterijai yra pagalbiniai, todėl kandidatas gali juos iš dalies atitikti.

Prie svarbių kriterijų priskiriama: asmenybės vientisumas (sąžiningumas, tiesumas, objektyvi savianalizė), aukštas intelekto lygis (greita reakcija, filosofinis mąstymas), analitiniai sugebėjimai (loginis mąstymas, sugebėjimas numatyti hipotezes, nuoseklumas, kruopštumas įvertinant detales, tikslumas analizuojant ir įvertinant informaciją).

Prie labai pageidautinų savybių priskiriama: lankstumas (nedogmatiškumas, platūs interesai, teigiamos nuostatos), speciali elgesio motyvacija (pasitenkinimo pajutimas sprendžiant problemas, noras dirbti tokio pobūdžio darbą), sugebėjimas aiškiai formuluoti ir reikšti mintis, išradingumas.

Prie pageidautinų savybių priskiriama: asmenybės tvirtumas (sunku nuvilti arba „prietrenkti“), sugebėjimas planuoti, disciplinuotumas, sugebėjimas sutarti su kolektyvu; sugebėjimas greitai reaguoti.

Mūsų nuomone, vertinant kandidato tinkamumą dirbti su konfidencialia informacija pirmiausia turėtų būti paisoma ne reikiamų savybių, o ar asmuo nepasižymi nepageidautinomis savybėmis. Prie nepageidautinų asmeninių savybių dirbant su konfidencialia informacija reikia priskirti: emocinį nestabilumą, nusivylimą savimi ir savo galimybėmis, nepasitenkinimą savo tarnybine padėtimi, savimeilę, egoistinį elgesį, pakankamo supratimo nebuvimą, nenorą ir nemokėjimą išsaugoti informaciją, nesąžiningumą; finansinį neatsakingumą; narkotinių ir psichotropinių medžiagų arba alkoholio vartojimą, privedantį prie plepumo, neapgalvotų poelgių ir t. t.

Asmenis, turinčius nepageidautinų asmeninių savybių, galima suskirstyti į dvi grupes:

1. Asmenys, kurie turi išankstinę neigiamą nuostatą į informacijos apsaugą;
2. Asmenys, kurie gali teikti konfidencialią informaciją dėl savo asmeninių savybių.

Vertinant kandidatų tinkamumą dažniausiai atliekama psichologinė atranka. Ji daroma dėl šių priežasčių:

- Norint išsiaiškinti asmens ryšius kriminaliniame pasaulyje;
- Norint išsiaiškinti asmens kriminalinius polinkius, padarytus teisės pažeidimus, niekingus ir neapgalvotus poelgius;
- Norint išsiaiškinti veiksnius, rodančius, kad asmuo yra morališkai ir psichologiškai nepatikimas, nestabilus, pažeidžiamas ir pan.

Psichologinė atranka negali pakeisti tradicinės patikrinimo procedūros (dokumentų analizės, pokalbių, bendradarbių apklausos, operatyvinių patikrinimų ir kt.). Tik tradicinės procedūros ir psichologinės atrankos derinimas gali padėti teisingai įvertinti kandidatą, jo savybes, poelgius esant ekstremalioms situacijoms.

Mūsų nuomone, kandidato dirbti su konfidencialia informacija paieška taip pat turi būti tikslinga ir aktyvi.

*Kandidatų paieška tarp jau dirbančių organizacijoje asmenų bei kitose tarnybose arba padaliniuose.* Dažnai geriausias kandidatų šaltinis yra jau dirbantys darbuotojai [22, p. 360], ypač jei kalbama apie vadovą ar aukšto rango specialistą. Iš šių asmenų galima atrinkti perspektyvius specialistus ir suinteresuoti juos darbu, skatinti kolektyvinį atsidavimą organizacijai. Galima pakviesti anksčiau dirbusį ir gerai užsirekomendavusį asmenį. Šio metodo pranašumas yra tas, kad apie kandidatą, jo profesionalumą, asmenines savybes gerai žino visas kolektyvas. Šio metodo trūkumas tai, kad nevyksta darbuotojų rotacija, neateina naujų žmonių su naujomis idėjomis, žiniomis. Tačiau turint omenyje tai, kad priimamas asmuo disponuos konfidencialia informacija, šio metodo pranašumas, palyginti su kitais metodais, akivaizdus.

*Kandidatų paieška tarp besimokančių asmenų.* Taikant šį metodą, apie kandidato asmenines savybes ir profesionalumą galima surinkti pakankamai išsamią informaciją. Tikslinga tam tikrus studentus išsirinkti jau įpusėjus mokslams, reguliariai domėtis, bendrauti, skatinti juos.

*Organizacijoje dirbančių asmenų rekomendacijos.* Šio metodo taikymas, manytume, turi ir trūkumų, ir pranašumų. Viena vertus, kandidatui reikės dirbti kartu su jį rekomendavusiais asmenimis, kita vertus, galima neišvengti subjektyvumo. Kad taip neatsitiktų, rekomen-

duojančius kandidatą asmenis reikia laikyti tik informacijos šaltiniu, iš kurio gaunama informacija, kaip kandidatui sekėsi dirbti, ir kitus asmenis, galinčius suteikti informacijos apie kandidatą. Kiekvieno kandidatą rekomendavusio asmens tikslinga paprašyti išvardyti asmenis, galinčius apibūdinti kandidatą. Iš tokių asmenų galima gauti objektyvesnės informacijos, nes pats kandidatas jų nenurodė. Kai kurie ekspertai rekomenduoja paklausti nuomonės bent dviejų vadovų, dviejų kolegų ir dviejų pavaldinių iš ankstesnės kandidato darbovietės, kad būtų galima apie jį susidaryti patikimesnę nuomonę [18, p. 110–114].

Priimant darbuotojus dirbti su konfidencialia informacija turi būti taikomas kompleksinis kandidatų vertinimo metodas (KKVM), apimantis keletą testų: psichologinį, intelektinį, asmeninį, poligrafinį, taip pat pokalbius ir informacijos surinkimą apie kandidato gyvenimą ir veiklą. Panašaus pobūdžio kompleksiniai metodai taikomi priimant darbuotojus į JAV policijos žvalgybinius padalinius. JAV specialistų nuomone, taikant keletą įvairių metodų galima gauti daugiau informacijos, nei taikant vieną metodą, o kruopščiai išanalizavus įvairių sričių specialistų informaciją apie kandidatą, galima objektyviai, patikimai ir tinkamai įvertinti asmenines savybes ir tinkamumą tarnybai JAV policijos žvalgyboje.

KKVM susideda iš trijų etapų. Kiekvienas iš šių etapų yra tam tikra „kliūtis“ kandidatams, nes kiekviename etape taikoma tam tikra sistema metodų, kurių rezultatai gali būti pagrindas vertinant kandidatą.

*Pirmas etapas.* Taikomas kompleksas paprastų, tačiau patikimų metodų, leidžiančių minimaliomis sąnaudomis gauti objektyvią informaciją apie daug kandidatų ir juos įvertinti.

Jeigu gauti duomenys atitinka minimalius reikalavimus tokio amžiaus ir išsilavinimo asmeniui, kandidatas testuojamas grupėje. Šiame etape vertinamos kandidato asmeninės savybės ir supratimas. Pavyzdžiui, galima naudoti intelekto testus, testus, leidžiančius prognozuoti kandidato tinkamumą atlikti tarnybines funkcijas, ir pan. Asmenys, kurių vertinimo rezultatai yra prastesni, nei nustatyta žemiausia riba, toliau netestuojami.

*Antras etapas.* Kompleksinis testavimas, susidedantis iš keturių pagrindinių testų, kuriems skiriama apie 3–4 valandos:

- a) *bendravimas su priėmimo komisija.* Komisija kandidatui pateikia standartinius klausimus. Kiekvienas atsakymas individualiai vertinamas balais. Komisijoje privalo dalyvauti padalinio vadovas ir psichologas. Klausimai apie kandidato profesiją, išsilavinimą, šeimos, giminaičių ir draugų požiūrį į pasirinktą darbą, kandidato nuomonę, kokią naudą jis gali duoti organizacijai. Komisija duoda kandidatui išspręsti gana sudėtingą praktinį uždavinį. Pokalbiui ir įvertinimui skiriama viena valanda.
- b) *situacinis testavimas.* Kandidatui pateikiama situacija, labai panaši į realią, ir jis, ją įvertinęs, turi priimti sprendimą. Komisijos nariai atskirai vertina kandidatą balais, o vėliau rašomas bendras balas.
- c) *grupinė diskusija be lyderio.* 6–8 kandidatai įvedami į kambarį ir nurodoma diskusijos tema (pavyzdžiui, slaptojo darbuotojo asmenybė, operatyvinio darbuotojo parengimo programa, agentūros verbavimo etika, informacijos apsaugos problemos) bei nustatomas laikas. Baigę diskusiją kandidatai perduoda savo išvadas komisijos nariams, kurie diskusijos metu stebėjo juos slaptomis kameromis arba specialiai įrengtoje patalpoje. Visa grupė vertinama bendrai, o kiekvienas kandidatas individualiai.
- d) *individualūs pokalbiai.* Šiuos pokalbius veda profesionalūs psichologai. Šių pokalbių metu leidžiama pateikti klausimus „labai jautriomis“ kandidatui temomis. Toks individualus psichologinis pokalbis paprastai trunka apie vieną valandą.

Baigus antrą KKVM etapą pateikiamas kandidatų, tinkančių tarnybai JAV policijos žvalgyboje, sąrašas. Kiekvienas komisijos narys, kuruojantis savo kandidatą (paprastai kiekvieną kandidatą stebi devyni arba dešimt specialistų), išveda bendrą vertinimo balą ir pateikia išsamią kandidato elgesio analizę.

*Trečias etapas* yra ypač atsakingas, kadangi šiame etape priimamas sprendimas dėl kandidato priėmimo į tarnybą: analizuojama kandidato praeitis ir veikla, atliekamas poligrafinis testavimas, vyksta pokalbiai su policijos žvalgybos darbuotojais. Šiame etape tikslinga taikyti interpretuojamuosius bei poligrafinius testus.

Taikant interpretuojamuosius testus (pavyzdžiui, *Teminės savimonės (apercepcijos) testas* [14]) testuojamajam pateikiamas neaiškus objektas, pavyzdžiui, rašalo dėmė ar neryškus paveikslas, ir prašoma, kad testuojamasis jį paaiškintų arba kaip nors įvertintų. Kadangi paveikslas yra neryškus, asmuo jį savaip interpretuoja, taigi testuojamasis perkelia savo emocinį požiūrį į gyvenimą.

Jau gana seniai pasaulio specialiosios tarnybos poligrafa savo veikloje dažniausiai naudoja asmens lojalumui tarnybai patikrinti. 2000 m. rugpjūčio 29 d. priimtas Poligrafo naudojimo įstatymas [3]. Pagrindinis šio įstatymo tikslas yra informacijos, svarstant ar leisti dirbti arba susipažinti su įslaptinta informacija atliekant tarnybinį, vidinį ar operatyvinių tyrimų ir kitais atvejais, patikimumo nustatymas. Minėtas įstatymas priimtas tik dabar, nors poligrafa kai kurios tarnybos (pvz., VAD) naudoja jau nuo nepriklausomybės atkūrimo.

Poligrafo naudojimo įstatymo 10 straipsnio 1 dalis numato, jog „tyrimo išvada yra naudojama kaip papildoma informacija, apibūdinanti tiriamą asmenį ir jo aplinką. Jeigu asmens tyrimo išvada yra neigiama, taip pat asmeniui atsisakius tirtis poligrafu, atsižvelgiant į visą turimą informaciją apie tiriamą asmenį ir jo aplinką, šiam asmeniui gali būti neišduodamas ar panaikinamas leidimas dirbti arba susipažinti su įslaptinta informacija“. Ši norma tarytum įtvirtina pagrindines poligrafo naudojimo taisykles: 1) *asmens teisę atsisakyti poligrafinių tyrimų*; 2) *rezultatai, gauti atlikus poligrafinius tyrimus, yra rekomendacinio pobūdžio*. Tačiau, atlikę išsamesnę minėtos normos analizę, darytume išvadą, jog būtent atsisakymas tirtis poligrafu ar neigiami poligrafinio testo rezultatai yra pagrindinis kriterijus asmeniui neišduoti ar panaikinti leidimą dirbti arba susipažinti su konfidencialia informacija. Neigiami testo rezultatai gali būti tik pagrindas pradėti papildomą tyrimą, jais remiantis negalima daryti kategoriškų išvadų. Tokių reikalavimų priežastis yra ta, jog nėra pakankamai moksliskai ištirti psichologijos klausimai, susiję su poligrafo panaudojimu – šis prietaisas negarantuoja, kad bus nustatyta tiesa arba melas, nes dėl techninio netobulumo galimi neteisingi rezultatų vertinimai. Poligrafo rezultatų patikimumui nustatyti priimant naujus darbuotojus ir suteikiant teisę susipažinti su įslaptinta informacija, pasaulyje buvo atlikti tik du tyrimai: vienas tyrimas parodė didelį, kitas – labai mažą poligrafinių testų patikimumą [27, p. 155]. Toks mažas rezultatų patikimumas siejamas su natūralia asmens būsimų neigiamų rezultatų ir jų vertinimo kategoriškumo baime.

Kaip alternatyva poligrafiniam testui arba kaip papildoma priemonė gali būti sąžiningumo tikrinimas naudojant popieriaus lapą ir pieštuką. Šie psichologiniai testai (žymiausi yra Reido ir Stentono testai) padeda nuspėti kandidato polinkį į nesąžiningumą ir kitus nepageidaujamus veiksmus [19, p. 25–31]. Nors iš pradžių psichologai išreiškė susirūpinimą dėl gausėjančių sąžiningumo testų (naudojant popieriaus lapą ir pieštuką), keli pastarojo meto tyrimai patvirtino, jog šie testai gali būti patikima atrankos priemonė [20, p. 611–614]. Vieno tyrimo metu dėmesys buvo sutelktas į 111 darbuotojų, kuriuos priėmė dirbti degalinių arba nedidelių maisto parduotuvių kasininkais viena didelė kompanija, turinti tokių parduotuvių bei degalinių tinklą [15, p. 1097]. Buvo nustatyta, jog „trūkumai“ sudaro apie 3 proc. apyvartos, tad manyta, jog jie daugiausia atsiranda dėl darbuotojų vagysčių. Šio tyrimo metu mokslininkai nustatė, kad taikant sąžiningumo testus buvo galima sėkmingai nuspėti galimas vagystes, nes nustačius tokius darbuotojus vagystės liovėsi. Vieno neseniai atlikto didelio darbuotojų sąžiningumo, dorumo, priklausomumo ir patikimumo tyrimo išvadoje teigiama, kad nagrinėjant šių testų naudą „pastebėtas dėsningai teigiamas rezultatas“ [21, p. 821]. Tokius testus pastaruoju metu taiko 42 proc. JAV kompanijų, jų tikslumas yra nuo 50 iki 90 proc.

Pasaulinėje praktikoje priimant naujus darbuotojus taikomi ir netradiciniai kandidatų vertinimo metodai. Pavyzdžiui, grafologija (rašysenos analizė) taikoma remiantis prielaida, kad pagrindines rašančiojo asmens savybes perteikia jo rašysena. Tad rašysenos analizė tam tikra prasme panaši į interpretuojamuosius asmenybės testus. Kai kurie autoriai teigia, jog daugiau nei 1000 JAV kompanijų taiko rašysenos analizę, priimdamos kandidatus į tam tikras strategiškai svarbias pareigybes, tačiau šių testų veiksmingumas mažų mažiausiai abejotinas [16, p.645].

Šiame etape tikslinga kandidatus patikrinti Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka, suteikiant jam teisę dirbti su informacija, kuri yra valstybės paslaptis.

KKVM efektyvumą kruopščiai išanalizavo JAV specialistai [17].

Apibendrinant KKVM modelį, galima išskirti šiuos pranašumus:

- kandidatus vertina profesionalūs operatyviniai darbuotojai, o ne vien tik psichologai;
- KKVM apima moksliskai pagrįstų metodų, padedančių gauti išsamią kandidato charakteristiką, kompleksą;
- kandidatą vertina komisija, kurią sudaro profesionalūs operatyviniai darbuotojai ir psichologai, o tai padeda visapusiškai įvertinti kandidatą;
- dalyvaujant atrankoje profesionaliems operatyviniams darbuotojams pagerinama tarnybinė veikla;
- kandidatas tampa labiau motyvuotas dirbti;
- metodo universalumas. Panašus metodas gali būti taikomas priimant darbuotojus į bet kurį policijos padalinį, specialiąsias, saugos tarnybas ir kitas organizacijas, kuriose yra saugomos informacijos.

KKVM trūkumas yra tai, kad tai labai brangus, ilgai trunkantis, daug pajėgų reikalaujantis metodas.

## Išvados

Apibendrinant galima teigti, jog žmogui informacijos apsaugos procese tenka ypač svarbus vaidmuo, nes jis yra pagrindinis ir ypatingas konfidencialios informacijos šaltinis. Todėl darbuotojų atranka dirbti su konfidencialia informacija – vienas svarbiausių dalykų. Šiuo metu Lietuvoje vertinant asmens patikimumą kyla labai daug problemų. Dažniausiai apsiribojama formalia patikrinimo procedūra, kuri iš esmės niekuo nesiskiria nuo kitų darbuotojų priėmimo į darbą. Vertinant asmens patikimumą turi būti kompleksiškai surenkama visa įmanoma informacija apie asmenį, ypač atkreipiant dėmesį į asmenines ir dalykines savybes. Pasaulinė praktika rodo, kad priimamas dirbti su konfidencialia informacija kandidatas vertinamas kompleksiškai. Taikant keletą metodų galima gauti visapusiškesnės informacijos apie asmenį. Vertinant asmens tinkamumą pirmiausia analizuojamos psichologinės ypatybės, todėl būtina parengti taikomąsias psichologines vertinimo metodikas.



## LITERATŪRA

1. **Lietuvos Respublikos** antstolių įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 53–5042.
2. **Lietuvos Respublikos** ginklų ir šaudmenų kontrolės įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 13–467.
3. **Lietuvos Respublikos** poligrafo naudojimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 75–2273.
4. **Lietuvos Respublikos** valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 105–3019.
5. Tarnybos muitinėje statutas. Patvirtinta Lietuvos Respublikos 2000 m. spalio 10 d. įstatymu Nr. VIII-1986 // Valstybės žinios. 2000. Nr. 94–2917.
6. Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų sistemoje statutas/ Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1991 m. liepos 29 d. nutarimu Nr. 304 // Valstybės žinios. 1991. Nr. 25–679.
7. **Lietuvos Respublikos Vyriausybės** nutarimas „Dėl Operatyvinės įskaitos steigimo ir tvarkymo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 97–4278.
8. **Lietuvos Respublikos Vyriausybės** nutarimas „Dėl informacijos apie asmenį, siekiantį eiti arba einantį pareigas valstybės ar savivaldybės įstaigoje, pateikimo tvarkos“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 93–3998.
9. **Muitinės departamento** prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos direktoriaus 2001 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. 506 „Dėl priimamų į tarnybą muitinėje asmenų specialiojo tikrinimo tvarkos patvirtinimo“.
10. **Anušauskas A.** Lietuvos slaptosios tarnybos 1918-1940. – Vilnius: Mintis, 1998.

11. **Ušpalienė R.** Komerčinė paslaptis ir jos sauga. – Vilnius, 1997.
12. **Panomariovas A., Rudzkis T.** Ar pakankamas paslapčių reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose? // *Justitia*. 1999, Nr.2.
13. NATO pagrindiniai saugumo principai ir minimalūs standartai. – Vilnius: Krašto apsaugos ministerija.
14. **Murray A.** Thematic Apperception Test. – Cambridge: Harvard University Press, 1971.
15. **John Bernardin and Donna Cooke.** Validity of an Honesty Test in Predicting Theft Among Convenience Store Employees//*Academy of Management Journal*. 1993.Vol. 36. No. 5.
16. **Ben-Shakhar G.** ir kt. Can Graphology Predict Occupational Success? Two Empirical Studies and Some Methodological Ruminations // *Journal of Applied Psychology*. November, 1986. Vol. 71. Nr. 4.
17. **Hamilton T., Gavin T.** Research Findings in Police Selection Involving Assessment Centre Methodology. – Fort Collins: Colorado State University, July, 1974.
18. **Fischer H.** Select the Right Executive // *Personnel Journal*. April, 1989.
19. **Jones J. and Terris W.** Post-Polygraph Selection Techniques // *Recruitment Today*, May and June, 1989.
20. **Kein Murphy.** Detecting Infrequent Deception // *Journal of Applied Psychology*. November, 1997. Vol. 72, Nr. 4.
21. **Sacket P. and Wanek J.** New Developments in the Use of Measures of Honesty, Integrity, Conscientiousness, Dependability, Trustworthiness, and Reliability of Personnel Selection // *Personnel Psychology*. 1996. Vol. 49.
22. Temps Get a Boss of Their Own // *BNA Bulletin to Management*, 7<sup>th</sup> of November, 1996.
23. Congressional Record–Senate. March, 1989.
24. **Алтухов С. А.** Преступления сотрудников милиции. – Санкт-Петербург: Издательство «Юридический центр Пресс», 2001.
25. **Анато́льевич С. Е., Константинович К. И.** Информационная безопасность в офисе – Москва: ИНФРА-М, 2000.
26. **Голиков Б., Полежаев А.** Управление разведывательной службой полиции США. – Москва: МВД СССР, 1988.
27. **Экман П.** Психология лжи – Санкт-Петербург: Питер, 2001.
28. **Кураков Л. П., Смирнов С. Н.** Информация как объект правовой защиты. – Москва: Гелиос, 1998.



***Peculiarities of the Employment of Law and Enforcement Institutions Specialist  
to the Job with the Confidential Information***

***Lecturer Darius Petrošius***

*Law University of Lithuania*

**SUMMARY**

*The author's chosen theme has not been examined in Lithuania yet. The employment to the job with the confidential information peculiarities are being examined in the article with the law, organizing psychological aspects. Summarizing it is possible to confirm that a person in the security process takes a special place, because he is the basic and the special source of the confidential process. That is why the employment of the employee to a work with confidential information is one of the most important moments. At the moment there are many problems in Lithuania with estimating the person's suitability, it is being limited only with formal procedure that does not differ from the usual employment procedure. While estimating the person's suitability for the place all the information about the person should be gathered, pointing out personal and business characteristics. The world practice shows that when employing to the job with the confidential information the complex estimating method is used. The combination of different methods provides much more information. While estimating the suitability of the person special attention should be paid to the psychological selection. That is why this is a must to prepare applied psychological estimating methods.*



