



საქართველოს  
სამსახურის  
ბიურო

საჯარო მოსამსახურეთა შეფასების სისტემები  
ფინეთში

საჯარო სამსახურის ბიურო

## სარჩევი

1. შესავალი -----	3
2. საჯარო სამსახური ფინეთში -----	4
3. შრომის და საჯარო სამართალი -----	5
4. ფინეთის კონსტიტუცია საჯარო სამსახურის შესახებ -----	6
5. საჯარო მოსამსახურეთა შეფასების სხვა კრიტერიუმები -----	7
6. საჯარო მოსამსახურეთა როლი ფინეთში კორუფციისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ -----	9
7. დასკვნა -----	11
8. გამოყენებული ლიტერატურა -----	12



## შესავალი

თანამედროვე მსოფლიოში სოციალურმა და ეკონომიკურმა ფაქტორებმა იმდენად ფართო მასშტაბები შეიძინა, რომ მრავალ სახელმწიფოში საჯარო მოწყობის რეორგანიზაცია და მოწყობა ხელახლა დადგა დღის წესრიგში. დებატებმა საჯარო პირების რეკრუტირების, შეფასების და კონტროლის სისტემების შესახებ რელევანტური ხასიათი მიიღო საჯარო ადმინისტრირების პროცესში, პოლიტიკურ თუ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. საჯარო პირების წინაშე მუდმივად დგას პასუხისმგებლობის საკითხი, დროულად გატარდეს ქვეყანაში საჯარო პოლიტიკა, რომელიც მთავრობისა თუ სხვა უმაღლესი პოლიტიკური ძალის მქონე პირებისგან არის ნაკარნახევი.

საერთაშორისო გამოცდილებამ გვიჩვენა, რომ, ძირითადად დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში, რეკრუტირებისა და შეფასების სისტემების საუკეთესო მოდელები ბიუროკრატიის ადგილობრივი პოლიტიკური და კულტურული ისტორიის შედეგია. სახელმწიფოში ადმინისტრაციული ერთეულების ნებისმიერი სახის განვითარება ტრადიციებთან კავშირშია, მრავალი ადმინისტრაციული რეფორმა მჭიდროდაა დაკავშირებული პოლიტიკურ და კულტურულ პროცესებთან, რადგან მისი მიმართულება, სიჩქარე და მდგრადი განვითარება სწორედ ამგვარ პროცესებზეა დამოკიდებული.

ჩემი კვლევა ეხება ევროპის ერთ-ერთ წამყვან სახელმწიფოში, კერძოდ, ფინეთში საჯარო მოსამსახურეთა შეფასების სისტემის გახილვას, რა განაპირობებს ამ სახელმწიფოში მგრად პოლიტიკურ პროცესებს და რა როლი მიუძღვის საჯარო ადმინისტრირების კვალიფიციურ მოსამსახურეებს ფინეთის საშინაო პოლიტიკის სტაბილურად გატარებაში.

კვლევის დასაწყისში მიმოვიხილავ ფინეთის ადგილობრივ და სხვა რეგიონალური თვითმმართველობის ერთეულებს, ადმინისტრაციულ დაყოფის მექანიზმებს, მეორე ნაწილი შეეხება საჯარო სამსახურის როლს ფინეთში და ამ სამსახურში მყოფი პირების დანიშვნის საერთო მოთხოვნებს, სახელმწიფოს მიერ მიღებული მათთვის დადგენილ სხვა ბრძანებულებებს, და თემის ბოლო ნაწილში, დასკვნის სახით, განვიხილავ ფინეთის,



როგორც ევროკავშირის ერთ-ერთი წევრი ქვეყნის, საჯარო სამსახურის სისტემას.

## საჯარო სამსახური ფინეთში

ფინეთის ადგილობრივი მთავრობა დაყოფილია რამდენიმე ერთეულად, სადაც მცხოვრებთა ავტონომია დაცულია მათი კონსტიტუციით. ადგილობრივი ხელისუფლება უზრუნველყოფს მოსახლეობას განათლების, ჯანმრთელობის და საჯარო მომსახურების სერვისით, ენერჯისა და წყლის დისტრიბუციით, ადგილობრივი დაგეგმარებისა და ურბანული მოწყობით... ყველაზე ბევრი საჯარო მომსახურე ფინეთში სწორედ ადგილობრივი თვითმმართველობის ინსტიტუტებშია დაკავებული ( Council of Europe, 1997, p.26).

ადგილობრივ მთავრობაში პერსონალის სისტემა ცალკეა გამოყოფილი სხვა სექტორებისგან. ადგილობრივი მმართველობის აქტის მიხედვით, პერსონალი, რომელიც დაქირავებულია ადგილობრივი მთავრობის მიერ, ვალდებულია, დაექვემდებაროს და გაუწიოს საჯარო - ადმინისტრაციული მომსახურება მას, რაც ხაზს უსვამს, რომ ადგილობრივი მთავრობა არის დამქირავებელი პირი, ხოლო პერსონალი – დაქირავებული ( Council of Europe, 1997, p.26).

2001 წლის ოქტომბერში ფინეთში მიიღეს *The Act on Data Protection in Working Life* (477/2001), რომელიც შემდგომში შეიქმნა *the Personal Data Act*-ით, რაც გულისხმობდა როგორც დამქირავებლების, ასევე საჯარო პირების უფლებების განსაზღვრას შრომის სამინისტროს მიერ. ამ უკანასკნელთა უფლებები ასევე განისაზღვრა შემდეგი ბრძანებულებებითაც - *Act on the Publicity of the Activity of the Authorities, the Register Act, the Act on State Officials, the Church Act* და ა.შ.<sup>1</sup>

საჯარო პირები მოქმედებენ ორი განსაზღვრული იურიდიული სტრუქტურებიდან ერთ-ერთის ჩარჩოებში. პირველი, ეს ეხება კანონებისა და რეგულაციების განსხვავებულ სტატუსს და სტრუქტურას, რომელიც

<sup>1</sup>ვრცლად, იხ. <http://www.mol.fi/english/working/dataprotection.html>



დაკავშირებულია პროფესიულ საჯარო მომსახურებასთან (career civil service) (მათ რიგებში შედის ფინეთი – როგორც სახელმწიფო, რომელიც ითვალისწინებს თავის ქვეყნის სპეციფიკურ ისტორიას, პოლიტიკურ ფაქტორებს და ამის საფუძველზე აყალიბებს საჯარო მართვის სტილს საჯარო პირებისთვის) ( Council of Europe, 1999, p. 11). და მეორე, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტრუქტურა(contractual framework), გაფორმებული კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე. თუმცა, ეს არ გამოირიცხავს კანონმდებლობით და კონსტიტუციურ შესაძლებლობებს.

უშუალოდ საჯარო პირების შეფასების კრიტერიუმები ფინეთში კი ჩამოყალიბებულია ფინეთის კონსტიტუციით, ე.წ. *State Civil Servant Act (750/94)*,<sup>2</sup> კოლექტიური შეთანხმების საფუძველზე განსაზღვრული სამართლის პრინციპებითა და დადგენილებებით ამ ბრძანებულებების მიხედვით. *Administrative Procedures Act* მოიცავს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა ნეიტრალურობის პრინციპი და თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, სახელმწიფო ადმინისტრაციაში კი ასევე არის გათვალისწინებული შრომის სამართლის პრინციპები ( Council of Europe, 1999, p. 11)

## შრომისა და საჯარო სამართალი

არიან თუ არა საჯარო მოსამსახურეები უბრალოდ პირები, რომლებიც საჯარო სამართლით განსაზღვრულ უფლებამოსილებას ფლობენ თუ მათ არეგულირებს შრომის კანონიც?

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციამ (OECD) თავისი წევრი-ქვეყნების მაგალითზე გამოჰყო და გამიჯნა უბრალო დაქირავებულ პირებსა და საჯარო მოსამსახურეთა პირებს შორის პროფესიული თავისებურებები: ზოგადად, შრომის კანონის საფუძველზე, დაქირავებული პირი ვალდებულია შეასრულოს სამუშაო კონტრაქტით გათვალისწინებული ვალდებულებები, მისი დათხოვნა შეუძლია

<sup>2</sup> ვრცლად. იხ.

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPUBLICSECTORANDGOVERNANCE/EXTADMINISTRATIVEANDCIVILSERVICEREFORM/0,,contentMDK:20133835~menuPK:1919190~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:286367,00.html>



დამქირავეებს, დასჯა განისაზღვრება სამუშაოდან დათხოვნით, ხოლო დაწინაურება – ხელფასების მომატებით ან სხვა წინასწარგანსაზღვრული შეთანხმების საფუძველზე, მაშინ როცა საჯარო პირი “აღჭურვილია” ყოველსომომცველი ვალდებულებებით სახელმწიფოს მთავრობის წინაშე და ამ ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში ის იღებს გაფრთხილებას, ან ისჯება ხელფასის შემცირებით, დისკვალიფიკაციით ან სამსახურიდან დათხოვნით.

OECD-ს ქვეყნიდან ფინეთი ის ქვეყანაა, სადაც საჯარო პირის სტატუსი ასევე ითავსებს დაქირავებულის სტატუსს, რომელიც შრომით კანონებს ექვემდებარება ( Demmke & Moilanen, 2010, p. 79). ასეთი პირები ძირითადად ქვეყნის პოლიტიკურ ერთეულებში მუშაობენ. ფინეთის რესპუბლიკა ასევე ითვალისწინებს აღნიშნული საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა კრიტერიუმს საჯარო მოსამსახურეთა შეფასების სისტემის დროს: სამუშაოსადმი პასუხისმგებლობა და ვალდებულებების შესრულება, დისციპლინით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულება, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა, წახალისება-დასჯის მექანიზმების წინასწარ განსაზღვრა.<sup>3</sup>

სკანდინავიის ქვეყნებში საჯარო სამსახური უმაღლეს სახელმწიფო დონეზე ხორციელდება, თუმცა დანიასა და ფინეთში ადგილობრივი საჯარო მოსამსახურეებიც არიან დასაქმებულები, როგორც სახელმწიფო საჯარო პირები. მაგალითისთვის, ფინეთში, 80 პროცენტი ამ სფეროში და აქედან 40 პროცენტი ადგილობრივი საჯარო მოსამსახურეები არიან, რომელთაც აქვთ საჯარო მოსამსახურეთა სტატუსი ( Demmke & Moilanen, 2010, p. 81)

## ფინეთის კონსტიტუცია საჯარო სამსახურის შესახებ

”საერთო მოთხოვნები საჯარო სამსახურისათვის და დანიშვნის სხვა საფუძვლები:

<sup>3</sup> ვრცლად, იხ.

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPUBLICSECTORANDGOVERNANCE/EXTADMINISTRATIVEANDCIVILSERVICEREFORM/0,,contentMDK:20133835~menuPK:1919190~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:286367,00.html>



კანონმა შეიძლება დაადგინოს, რომ მხოლოდ ფინეთის მოქალაქეებს შეუძლიათ გარკვეული სახელმწიფო თანამდებობების დაკავება.

სახელმწიფო მოსამსახურეების დანიშვნის ძირითად პრინციპებს წარმოადგენს კომპეტენტურობა, ნიჭი და აღიარებული კეთილსინდისიერება” (საზღვარგარეთის ქვეყნების კონსტიტუციები, 2008, გვ. 797).

ფინეთის კონსტიტუციის მიხედვით, განათლებისადმი მოთხოვნა საჯარო პირის მიმართ შესაძლებელია დაკანონდეს შესაბამისი კანონით, მხოლოდ იშვიათ შემთხვევებში ხდება ქვეყნის საბჭოს მიერ ამგვარი მოთხოვნის წამოყენება. ფინეთში არ არსებობს ზოგადად ჩამოყალიბებული რეკრუტირების სისტემა, არც სპეციალური სკოლა საჯარო პირებისთვის, რეკრუტირება ხდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც არსებობს ვაკანტური ადგილი ან ახლად ჩამოყალიბებული პოსტი. საჯარო პირებს აქვთ უსაფრთხო სამუშაო გარემო, მაგრამ ისინი შესაძლოა დათხოვნილ იქნან საქმის ცუდად წარმოების ან სამარცხვინო საქციელის/რეპუტაციის გამო.<sup>4</sup>

ხშირ შემთხვევებში, საჯარო პირი სასურველია ფლობდეს ქვეყნის ორ ოფიციალურ ენას – ფინურს და შვედურს. 2009 წლის ახლად მიღებული აქტის საფუძველზე, ფინეთის კონსტიტუციის მიხედვით, ქვეყანაში აღიარებულია ორი ზემოთხსენებული ოფიციალური ენა, რომელსაც გამოყენებას ინდივიდუალ პირს შეუძლია ხელისუფლების წინაშე, საჯარო პირები ვალდებული არიან უზრუნველყონ ფინურ და შვედურ ენაზე მოლაპარაკე მოსახლეობა თანაბარ დონეზე.<sup>5</sup>

## საჯარო მოსამსახურეთა შეფასების სხვა კრიტერიუმები

ფინეთის სახელმწიფო ადმინისტრაცია დაკავშირებულია ფინეთის ფინანსთა მინისტრთან ( Council of Europe, 1999, p.17). საჯარო თუ სამოქალაქო მომსახურების ორგანოები თავად წყვეტენ ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებულ საკითხებს ( როგორცაა, მოსამსახურე პერსონალის

<sup>4</sup> ვრცლად, იხ. [http://www.mongabay.com/history/finland/finland-civil\\_service.html](http://www.mongabay.com/history/finland/finland-civil_service.html)

<sup>5</sup> ვრცლად, იხ. <http://www.om.fi/20802.htm> ; [http://www.servat.unibe.ch/icl/fi01000\\_.html](http://www.servat.unibe.ch/icl/fi01000_.html)



რაოდენობა, მათი განვითარების საკითხები, რეკრუტირების თემა, ხელფასები და ა.შ...). ხოლო მინისტრები პასუხისმგებლები არიან ადმინისტრაციული სისტემის მხოლოდ განსაკუთრებულ ასპექტებში, როგორცაა მენეჯმენტთან დაკავშირებული საკითხები ( Republic of Finland, Public Administration, Public Police, 2006, p. 11)

### **იურიდიული ბაზა:**

ფინეთის საჯარო სამსახურში რეკრუტირების სისტემა ღიაა სახელმწიფოს ყველა დაქირავებული-მოსამსახურე პირისთვის, როგორც საჯარო, ისე შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე პირებისთვის. მუნიციპალური პერსონალი თანაბარი რაოდენობით მოიცავს ორივე სახის პერსონალს. საჯარო მოსამსახურეთა უფლებები და მოვალეობები განსაზღვრულია სახელმწიფო საჯარო მომსახურების აქტით(1986). (Republic of Finland, Public Administration, Public Police, 2006, p. 11)

### **რეკრუტირება:**

რეკრუტირების პროცედურები სახელმწიფო საბჭოს გადაწყვეტილებით მიიღეს 1997 წელს უფრო მეტად კვალიფიციური და პროფესიონალი პერსონალის მისაღებად და კონკურენციის გაზრდის მიზნით ( Council of Europe, 1999, p.27), თუმცა დღემდე არ არსებობს ფინეთში ოფიციალურად სისტემა, რომელიც ზუსტად განსაზღვრავს საჯარო პირების თანამდებობაზე დანიშვნას (Republic of Finland, Public Administration, Public Police, 2006, p. 11).

### **დაწინაურება:**

საჯარო სამსახური ფინეთში დაინტერესებულია მომსახურე პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებით, მათი განვითარების საკითხებით, რაც, საბოლოოდ, წარმატების შემთხვევებში მათი სამსახურში დაწინაურებით სრულდება (Republic of Finland, Public Administration, Public Police, 2006, p. 11). თუმცა, ფინეთში, იტალიისა და ნორვეგიის მსგავსად, საჯარო სამსახურში დაწინაურებას პასუხისმგებლობის ზრდა მოჰყვება შედეგად, რომლის არ-შესრულების შემთხვევაში საჯარო პირის სამსახურიდან დათხოვნის საკითხი დგება ( Council of Europe, 1999, p.37).მანამდე კი საჯარო პირს





უფლება აქვს, ახსნას თავისი მოქმედების მიზეზი ( Council of Europe, 1999, p. 40). დანაშაულის დადასტურების შემთხვევაში უკიდურესი სასჯელი მისი დაკავებაა ( kiesilainen, 2011, p. 37)

### **ანაზღაურება:**

1970 – იანი წლიდან ანაზღაურების სისტემა რეგულირდება კოლექტიური შეთანხმებების საფუძველზე. ეს სისტემა ისეთივე ფართო გამოყენებისაა ამ სფეროში, როგორც კერძო სექტორში. ყველაზე დიდი მიღწევა არის ფინეთის მიმდინარე საგადასახადო სისტემის შექმნა, რომელიც დაფუძნებულია სამუშაოს შეფასებასა და ინდივიდუალურ შესაძლებლობებზე. სამომავლო გეგმებში კი საჯარო სექტორის უფრო მეტად გაძლიერება და მენეჯმენტის საუკეთესო სტრატეგიების განვითარება შედის (Republic of Finland, Public Administration, Public Police, 2006, p. 11-12).

აღსანიშნავია ასევე, ფინეთის დასაქმებისა და ეკონომიკის სამინისტროს მიერ 2005 წლიდან შემუშავებული პროგრამა, რომლითაც განისაზღვრა ანაზღაურების სისტემა ( დასვენებისა თუ დეკრეტული შვებულებების ჩათვლით) საჯარო მოხელეებისთვის (Annual Holidays Act (162/2005), 2010, p. 1-14)<sup>6</sup>.

### **სქესი:**

ფინურ საჯარო მომსახურების სფეროში პერსონალის კვალიფიკაციის დონე უფრო მაღალია, ვიდრე კერძო სექტორში. სწორედ ამიტომ არ არსებობს ამ სისტემაში გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევები. საჯარო მომსახურების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ყურადღება ექცევა პროფესიონალიზმს, რის გამოც ქალების რაოდენობა შტატში დაბალანსებულია (Republic of Finland, Public Administration, Public Police, 2006, p. 12).

**საჯარო მოსამსახურეთა როლი ფინეთში კორუფციის, უთანასწორობისა და ადამიანთა უფლებების წინააღმდეგ**

<sup>6</sup> ვრცლად, იხ. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland/>



ფინეთი როგორც ევროპის, ისე მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ითვლება ერთ-ერთ ყველაზე ნაკლებ კორუმპირებულ ქვეყნად ( Bruggemeier, Ciacchi & O'Callaghan, 2010, p. 90). ფინეთის რამდენიმე პროფესორმა ჩაატარა საფუძვლიანი კვლევა ფინეთში კორუფციის დონის განსაზღვრაზე, რომლის თანახმადაც დადეს ფაქტები, რომ ქვეყანაში კორუფციის დონე არ იყო მაღალი, განსაკუთრებით ბიუროკრატიულ ინსტიტუტებში (Salminen, Viinamaki & Ikola-Norrbacka, 2007, p. 81). ამის ერთ-ერთ მიზეზად კი ის დაასახელეს, რომ მთავრობასა და საზოგადოებას შორის არსებობს რწმენისა და ნდობის მაღალი ხარისხი, რისი ერთ-ერთი ინდიკატორი კარგი მმართველობა და კვალიფიციური საჯარო მოსამსახურეები არიან (Salminen, Viinamaki & Ikola-Norrbacka, 2007, p. 83-85). კვალიფიციური საჯარო მოსამსახურეების პროფესიონალიზმი რ. სარმა დაუკავშირა საზოგადოებრივ და კულტურულ კონტექსტს, რომელიც ქმნის ისეთ გარემოსა და პირობებს, სადაც ინტეგრირების პროცესები დაჩქარებულია და კორუფციის დონე კლებულობს მთელი ქვეყნის მასშტაბით ( Sarre, Das & Albrecht, 2005, p. 112-113).

ფინეთი დიდ ყურადღებას აქცევს თანასწორობისა და არადისკრიმინაციულ საკითხებს. ის განსაკუთრებით მნიშვნელობს ფინელების საზოგადოებრივ, უფრო მეტად კი საჯარო "ცხოვრებაში". როგორც წესი, საჯარო მოსამსახურეები პოლიტიკურ სფეროსთან ასოცირდება, ნებისმიერი სახელწიფო კი ზრუნავს ადამიანთა უფლებების დაცვაზე, ამიტომაც, ფინეთში ამ სექტორში ჩართული საჯარო პირების რაოდენობა მაღალია. მათ მოეთხოვებათ ისეთი ნორმების გაზიარება, როგორცაა ღოილაურობა, ინტეგრირებულობა ნებისმიერ სფეროში და აქტივობაში, პატივისცემა ნებისმიერი პოლიტიკური აზრისა და შეხედულებისა... ( Tornudd, 1986, p. 265-268).

1990 წლიდან ფინეთმა მოახდინა ევროპის ადამიანის უფლებების დაცვის კონვენციის რატიფიცირება (ის ასევე არის ნაწილი მსოფლიოში მნიშვნელოვანი მსგავსი ინსტრუმენტებისა: გაეროს ხელშეკრულებების აღნიშნულ სფეროში, ევროპის სოციალური ქარტიის და ა.შ...). მას შემდეგ, დისკრიმაციული ფონი ქვეყანაში შემცირდა, ხოლო ვინაიდან სასამართლო და ადმინისტრაციული სისტემა ფინეთში არ მოდიოდა წინააღმდეგობაში



ადამიანის უფლებების კონვენციასთან, მათი დაცვის მექანიზმები პოლიციამ შეითავსა ( იმ ორგანომ, სადაც მსახურობენ საჯარო მოსამსახურეები, რომელთა როლიც ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში მაღალია) (United Nations, 1997, p. 123-124) .

## დასკვნა

როგორც ჩანს, საჯარო მოსამსახურეები ფინეთში ახორციელებენ საქმიანობას როგორც სახელწიფო, ისე ადგილობრივ თვითმმართველ ინსტიტუტებში. შესაბამისად, ამ პერსონალის როლი ქვეყნის წარმართვასა და პოლიტიკაში საკმაოდ მაღალია. **კომპეტენტურობა, ნიჭი და აღიარებული კეთილსინდისიერება** ის კონსტიტუციით განსაზღვრული მოთხოვნებია, რაც საჯარო სამსახურში მყოფ პირს ევალება ფინეთში. თუმცა, არსებობს კიდევ სხვა კრიტერიუმები, რომელთა პირნათლად შესრულებაც ფინელ საჯარო მოხელეებს არ უჭირთ, ვინაიდან და რადგანაც, მათ მოპოვებული აქვთ საზოგადოების ნდობა.

**იურიდიული ბაზა, რეკრუტირების, დაწინაურების, ანაზღაურების კარგად გამართული სისტემები, გენდერული ბალანსის შენარჩუნება** სამუშაო გარემოში და მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ისეთი ფართოდ აღიარებული სტანდარტების არსებობა, როგორიცაა **ადამიანის უფლებების დაცვა, კორუფციის, უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა** როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე ფარგლებს გარეთ ხაზს უსვამს ფინეთის სახელმწიფოს, როგორც ევროკავშირის ერთ-ერთ მოწინავე ქვეყანას (ამ შემთხვევაში) საჯარო პოლიტიკის საუკეთესოს წარმართვისთვის.



## გამოყენებული ლიტერატურა:

1. კავშირი “იურისტები სამართლებრივი სახელწიფოსთვის”. (2008).  
*საზღვარგარეთის ქვეყნების კონსტიტუციები, ნაწილი II*. თბილისი.
2. Council of Europe, (1997). *The Status of Public Officials in Finland. Germany.*  
*Council of Europe*
3. Kiesilainen, (2011). *Civil Procedure in Finland*. Great Britain. Kluwer Law  
International
4. Tornudd, K. (1986). *Finland and International Norms of Human Rights*. Netherlands.  
Martinus Nijhoff Publishers
5. Bruggemeier, G ; Ciacchi, A.C. & O’Callaghan, P. (2010). *Personality Rights in*  
*European Tort Law*. Cambridge. Cambridge University Press
6. Council of Europe. Streaming Committee on Local and Regional Authorities, Marcou,  
G & Pastor J.S. (1997). *The Legal Status and Employment Conditions of Local*  
*Authorities’ Staff in the Countries of Central and Eastern Europe. No.62*. Strasbourg.  
Council of Europe.
7. Sarre, r; Das, K.D. & Albrecht, H.J. (2005). *Policing Corruption:International*  
*Perspectives*. United States of America. Lexington Books.

related PDF files:

8. DPADM; DESA & United Nations. (2006). *Republic of Finland : Public Administration,*  
*Country Profile*
9. Salminen, A; Viinamaki, O.P. & Ikola-Norrbacka, R. (2007). *The Control of Corruption*  
*in Finland*.
10. Ministry of Employment and Economy in Finland. (2010). *Annual Holidays Act*  
*162/2005*).
11. Demmke, Ch & Moilanen, T. (2010). *Civil Services in the EU of 27: Reform Outcomes*  
*and the Future of the Civil Service*. Frankfurt am Main. Peter Lang GmbH.



web-sites:

12. [http://www.mongabay.com/history/finland/finland-civil\\_service.html](http://www.mongabay.com/history/finland/finland-civil_service.html)
13. <http://www.om.fi/20802.htm>
14. [http://www.servat.unibe.ch/icl/fi01000\\_.html](http://www.servat.unibe.ch/icl/fi01000_.html)
15. <http://www.mol.fi/english/working/dataprotection.html>
16. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland/>
17. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPUBLICSECTORANDGOVERNANCE/EXTADMINISTRATIVEANDCIVILSERVICEREFORM/0,,contentMDK:20133835~menuPK:1919190~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:286367,00.html>

