

„ლია საზოგადოების ფონდი“

თბილისი, 2018 წლის ივნისი



წარმოდგენილი პოლიტიკის
დოკუმენტი მოიცავს პერიოდს
2017 წლის დეკემბრიდან 2018 წლის
ივნისამდე.

ავტორი:

ერეკლე ურუშაძე*

საერთაშორისო გამჭვირვალობა
საქართველოს სახელით

რეცენზენტი:

პროფ. ტობიას შუმბერგი

თარგმანი:

ანა გეგეჭკორი

დოკუმენტი მომზადებულია „ლია სა-
ზოგადოების ფონდის“ შიდა პროექტის
„ევროკავშირი-საქართველოს შორის ასო-
ცირების შესახებ შეთანხმების განხორციე-
ლების მონიტორინგი საზოგადოებრივი
ორგანიზაციების კოალიციის მიერ“.

ტექსტისა და კომენტარების ავტორის
მიერ გამოხატული შეხედულებები, მო-
საზრებები და განცხადებები მხოლოდ
მას ეკუთვნის და არ გამოხატავს ფონდის
მოსაზრებას. შესაბამისად, ფონდი მასა-
ლის შინაარსზე პასუხს არ აგებს.

საქართველოს საჯარო სამსახურის რეფორმა: ასოციირების დღის წესრიგით ბათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულების გზაზე მიღწეული პროგრესი

შესავალი

ევროკავშირი-საქართველოს ასოციირების 2017-2020 წლების დღის წესრი-
გი საქართველოს ავალდებულებს:

„საჯარო ადმინისტრაციის რეფორმის წარმართვას საჯარო ადმინისტრირების პრინციპებისა და ახლად მიღებული საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის შესაბამისად, რომელიც ფოკუსირებული იქნება იმპლემენტაციის მონიტორინგსა და ანგარიშვალდებული, ეფექტიანი, ეფექტური, გამჭვირვალე საჯარო ადმინისტრაციის დაკომპლექტების, დანიშნულებისა და დათხოვნის სისტემის ნახაზისგაზე და აგრეთვე, დამსახურების პრინციპზე დაფუძნებულ და პროფესიონალურ საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებაზე, საჯარო ადმინისტრაციის ყველა სექტორში, სააგენტოსა და აგრეთვე სახელმწიფოს მფლობელობაში არსებულ დაწესებულებებში მომუშავე საჯარო მოხელეთა საჭიროებების გათვალისწინებით შემუშავებულ ტრენინგებზე, ხარისხიანი საჯარო მომსახურების განევისა და სახელმწიფო ფინანსების მართვის გაუმჯობესებაზე. ეროვნული ანტიკორუფციული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის ეფექტიანი განხორციელების უზრუნველყოფას კორუფციის, კერძოდ კი კომპლექსური კორუფციის პრევენციის, გამოსაშკარავებისა და მოგვარებისათვის, აგრეთვე ყველა შესაბამისი თანამდებობის პირის ქონებისა და შემოსავლის დეკლარაციების შემოწმებას“.¹

*ერეკლე ურუშაძე პროექტის მენეჯერია „საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოში“ და ხელმძღვანელობს ორგანიზაციის კვლევით და ადვოკატირების მუშაობას ანტიკორუფციული პოლიტიკისა და რეფორმების სფეროში. „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველოში“ მუშაობის დაწყებამდე ერეკლე ურუშაძე მუშაობდა აშშ-ის ეროვნული დემოკრატიის ინსტიტუტში, BBC-ს მონიტორინგის სამსახურში და მშვიდობის, დემოკრატიისა და განვითარების კავკასიურ ინსტიტუტში. მას აქვს მაგისტრის ხარისხი საერთაშორისო ურთიერთობებში.

ასოციაციების დღის წესრიგის თანახმად საქართველოს მოკლევადიანი პრიორიტეტია „საჯარო სამსახურის ახალი სამართლებრივი ჩარჩოს იმპლემენტაცია უფრო პროფესიონალური და დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის უზრუნველსაყოფად“, ხოლო საშუალოვადიანი პრიორიტეტია „ანგარიშვალდებული, ეფექტიანი, ეფექტური, გამჭვირვალე საჯარო ადმინისტრირების განვითარება და ხარისხიანი და პროფესიონალური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება“.²

აღნიშნული მიზნების ასოციაციების დღის წესრიგში ასახვა იმ ფაქტის აღიარებაა, რომ, მიუხედავად ბოლო თხუთმეტი წლის განმავლობაში საჯარო ადმინისტრირების ზოგადი ხარისხის გაუმჯობესების თვალსაზრისით საქართველოს მიერ მიღწეული პროგრესისა (რამაც შედეგად მოიტანა, სხვა მიღწევებთან ერთად, სახელმწიფო სამსახურებში მექრთამეობის თითქმის სრულად აღმოფხვრა), ქვეყანამ ჯერაც ვერ შეძლო ავტონომიური და პროფესიონალური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება.

ძირითადი გამოწვევები, რომელთა მოგვარება საქართველომ დღემდე ვერ შეძლო საჯარო ადმინისტრირების რეფორმის განხორციელების მცდელობისას, მოიცავს: (1) საჯარო სამსახურის არასაკმარის ავტონომიას და მის დაცვას არაჯეროვანი გარეშე ზემოქმედებისგან, (2) ფავორიტიზმის მნიშვნელოვან შესაძლებლობებს სამსახურში მიღებისას და (3) საჯარო მოხელეთა შრომის ანაზღაურებაში გამჭვირვალობისა და ერთგვაროვნების ნაკლებობას. წინამდებარე დოკუმენტის შესაბამის ქვეთავებში განვიხილავთ ამ სამ ძირითად გამოწვევას, ხოლო დოკუმენტის დასკვნით ნაწილში შეჯამებულია მთავარი დასკვნები და წარმოდგენილია რეკომენდაციები სამომავლო რეფორმისთვის.

საჯარო მოსამსახურეთა დამოუკიდებლობა

დამოუკიდებელი საჯარო სამსახურის არარსებობას უარყოფითი გავლენა აქვს მთელს პოლიტიკურ სისტემაზე და წლების განმავლობაში მმართველ პარტიებს აძლევს შესაძლებლობას, ადმინისტრაციული რესურსები საკუთარი საარჩევნო კამპანიებისთვის გამოიყენონ, რაც სამართლიან პოლიტიკურ კონკურენციას აზიანებს.

საქართველოს მმართველი პარტიები საჯარო სამსახურზე კონტროლიდან ტრადიციულად სულ მცირე ორი სახის სარგებელს იღებდნენ: საჯარო სამსახურში მათი აქტივისტების დასაქმებას და საარჩევნო კამპანიების დროს საჯარო ადმინისტრაციის რესურსების გამოყენების შესაძლებლობას. როდესაც 2012 წლის შემოდგომაზე ხელისუფლებაში ამჟამინდელი მმართველი პარტია – „ქართული ოცნება“ – მოვიდა, მომდევნო თვეებში სხვადასხვა სახელმწიფო დაწესებულებიდან 5000-ზე მეტი საჯარო მოხელე იქნა დათხოვნილი. იგივე მოხდა მაშინაც, როდესაც „ქართულმა ოცნებამ“ 2014 წელს თბილისის მერიაზე მოიპოვა კონტროლი.³ 2013 წელს პარლამენტმა ცვლილებები შეიტანა სისხლის სამართლის კოდექსში და სისხლის სამართლის დანაშაულის კვალიფიკაცია მიანიჭა საჯარო მოსამსახურის იძულებას, შეიტანოს განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.⁴ ეს გაკეთდა იმ განცხადებების საპასუხოდ, რომ პროცედურა ბოროტად

¹ ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოციაციების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი

² ევროკავშირისა და საქართველოს შორის ასოციაციების 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი

³ საქართველოს ეროვნული ანტიკორუფციული სისტემის შეფასება, 2015 წ., გვ. 55

⁴ <http://netgazeti.ge/news/18827/>

გამოიყენებოდა საჯარო სამსახურში მასობრივი დათხოვნების ნებაყოფლობითობის ილუზიის შესაქმნელად. თუმცა “საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის” მიერ ჩატარებულმა კვლევამ დაადგინა, რომ მხოლოდ 2016 წელს თბილისის მერიაში 128 საჯარო მოსამსახურემ შეიტანა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რაც გვაფიქრებინებს, რომ პრობლემა არ მოგვარებულა კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანით.⁵

2016 წლის საპარლამენტო არჩევნების დროს ეუთო-ს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის სადამკვირვებლო მისიამ „მთელი რიგი ბრალდებები მოისმინა საჯარო მოსამსახურეებზე ზეწოლის შესახებ, რაც მოიცავდა კამპანიის ღონისძიებებზე დასწრების მოთხოვნას“.⁶ ადგილობრივმა სადამკვირვებლო ორგანიზაცია „სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის საერთაშორისო საზოგადოებამ“ მსგავსი შემთხვევები დააფიქსირა ერთი წლის შემდეგ გამართული ადგილობრივი არჩევნების დროს.⁷

მმართველი პარტიის უმაღლესი პოლიტიკური ხელმძღვანელობის ნება, შექმნას ჭეშმარიტად დამოუკიდებელი საჯარო სამსახური, საეჭვოა. 2017 წლის ივლისში სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა გააკრიტიკეს პარლამენტის თავმჯდომარე ირაკლი კობახიძე მისი განცხადების გამო, რომ საჯარო მოსამსახურეებმა თავი უნდა შეიკავონ პოლიტიკოსთა კრიტიკისგან.⁸ 2018 წლის მარტში თანამდებობიდან გადადგა გარემოს ეროვნული სააგენტოს უფროსი თამარ ბაგრატია, რომელმაც საჯაროდ დაადანაშაულა სოფლის მეურნეობის მინისტრის მოადგილე თამარ თანდილაშვილი მასზე ზეწოლასა და სააგენტოს უფროსის მოადგილის დანიშვნაში არაჯეროვან ჩარევაში. “საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის” განცხადებით, თანდილაშვილის ქმედება წარმოადგენდა კანონის დარღვევას, მაგრამ ამ საკითხთან დაკავშირებით დღემდე არავითარი გამოძიება არ ჩატარებულა.⁹

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანტიკორუფციული ქსელის 2016 წლის მონიტორინგის შესახებ ანგარიშში მოცემულია დასკვნა, რომ მართალია მოქმედი კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ „უზრუნველყოფს გარკვეულ მექანიზმებს, რომლებსაც შეუძლიათ საჯარო სამსახურზე პოლიტიკური ზეწოლის შემცირება, ... ეს მექანიზმები პრაქტიკაში არ არის საკმარისი პროფესიონალი საჯარო მოსამსახურეების პოლიტიკოსების მიერ განხორციელებული არაჯეროვანი ზეწოლისგან დასაცავად“. ანტიკორუფციული ქსელის ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ „მინისტრები და სააგენტოების ხელმძღვანელები საქართველოში საჯარო მოხელეების უშუალო ზემდგომები არიან, რადგან არ არსებობს უფროსი საჯარო მოხელის, მაგალითად, სახელმწიფო მდივნის, პოზიცია“.¹⁰

სამსახურში მიღება

საჯარო სამსახურში დამსახურებაზე დაფუძნებული მიღება საქართველოსთვის დიდი ხანია გამონევეს წარმოადგენს. 2012 წლის შემდგომ პერიოდში თანამშრომელთა მასობრივი დათხოვნის შემდეგ, (რაზეც წინა

⁵ <https://gyla.ge/ge/post/tbilisi-meridan-piradi-ganckhadebis-safudzvelze-samsakhuridan-gatavisuflebis-tendencia-grdzeldeba#sthash.rFOQEui5.dpbs>

⁶ ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტებისა და ადამიანის უფლებების ოფისის ანგარიში 2016 წლის საპარლამენტო არჩევნების შესახებ, გვ. 12

⁷ „სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის საერთაშორისო საზოგადოების“ ანგარიში 2017 წლის ადგილობრივი არჩევნების შესახებ, გვ. 17

⁸ http://www.osgf.ge/index.php?lang_id=eng&sec_id=23&info_id=4996

⁹ <https://gyla.ge/ge/post/soflis-meurneobis-ministris-moadgillis-mier-dairghva-sajaro-samsakhuris-shesakheb-saqartvelos-kanonis-motkhovnebi#sthash.jChZd8zN.dpbs>

¹⁰ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანტიკორუფციული ქსელი, 2016, გვ. 30-31

ქვეთავში ვისაუბრეთ) 6500 ახლად დანიშნული საჯარო მოსამსახურიდან მხოლოდ 4% შეირჩა კონკურსის წესით.¹¹ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2014 წელს განიხილა საჯარო სამსახურიდან დათხოვნის პრაქტიკა და დაასკვნა, რომ საქართველოში არ მოგვარებულა „ნეპოტიზმისა და ვინრო პარტიული და კორუფციული მიზნებისთვის თანამდებობის გამოყენების“ პრობლემა.

2014 წლამდე (როდესაც ძალაში შევიდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში შეტანილი ცვლილებები) საქართველოს საჯარო დაწესებულებებისთვის სავალდებულო არ იყო თანამშრომელთა სამსახურში მისაღებად კონკურსის ჩატარება. 2014 წელს ადგილობრივი მმართველობის ორგანოებში ჩატარებულმა კონკურსებმა კითხვები წარმოშვა, ვინაიდან სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა აღნიშნეს გამჭვირვალობის ნაკლებობა (სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების წარმომადგენელთა უფლების – განეხორციელებინათ პროცესის მონიტორინგი – შეზღუდვა) და ზედა დონის ხელისუფლების წარმომადგენელთა შესაძლო არაჯეროვანი ჩარევა ადგილობრივ დონეზე შერჩევის პროცესში.¹²

ახლმა კანონმა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (რომელიც 2015 წელს იქნა მიღებული, მაგრამ ძალაში მხოლოდ 2017 წელს შევიდა) გააუმჯობესა მდგომარეობა კონკურსის საფუძველზე სამსახურში მიღების თვალსაზრისით (რაც მოიცავს კონკურსის საფუძველზე შერჩევის მოთხოვნას ყველა თანამდებობისთვის და კანდიდატთა სავალდებულო სერტიფიცირებას). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანტიკორუფციული ქსელის დასკვნით, კანონი „ითვალისწინებს საკმარის პირობებს საჯარო მოხელეთა დასაქმებისა და დანიშნულების სფეროში დამსახურებაზე დაფუძნებული მიდგომის უზრუნველსაყოფად“.¹³ თუმცა, ამჟამად კანონის ამოქმედებიდან ძალზე მცირე დროა გასული იმის დასადგენად, გამოიყენება თუ არა იგი პრაქტიკაში ეფექტიანად. ანტიკორუფციულმა ქსელმა 2017 წლის შემოდგომაზე მომზადებულ მონიტორინგის შესახებ ანგარიშში აღნიშნა, რომ საქართველომ ამ დროისთვის ვერ მოახერხა პროგრესის მიღწევა და საჯარო სამსახურის ბიუროს, ასევე ადამიანური რესურსების მართვის დანაყოფების უნარის გაუმჯობესება, ცალკეულ დაწესებულებებში დამსახურებაზე დაფუძნებული სამსახურში მიღების წესების დამკვიდრების თვალსაზრისით.¹⁴

2017 წლის დეკემბრის ბოლოს პარლამენტმა მიიღო ცვლილებები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალ კანონში, რომელთა თანახმად, საჯარო უწყებებს მიეცათ შესაძლებლობა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები (საჯარო სამსახურის იმ თანამშრომელთა კატეგორია, რომლებიც არ წარმოადგენენ პროფესიონალ საჯარო მოხელეებს და სამსახურში მიიღებიან დამხმარე ან დროებითი ამოცანების შესასრულებლად) სამსახურში მიიღონ კონკურსის გარეშე (კანონის თავდაპირველი ვერსია ამგვარი თანამდებობებისთვის სავალდებულო გამარტივებულ კონკურსს ითვალისწინებდა). სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა გააკრიტიკეს ეს გადაწყვეტილება და ხაზი გაუსვეს იმას, რომ ამ კატეგორიის თანამშრომელთა მიერ შესრულებული ამოცანები ძირითადად საჯარო სამსახურის ნაწილია და რომ ცვლილებამ გაზარდა ნეპოტიზმის რისკი სამსახურში მიღების პროცესში.¹⁵

¹¹ <http://www.transparency.ge/ge/post/press-release/sakadro-politika-sajaro-samsakhurshi-2012-tslis-saparlamen-to-archevnebis-shemdeg>

¹² <https://issuu.com/gylasaia/27b-15c2a2d7251>

<http://www.isfed.ge/main/921/geo/>

¹³ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანტიკორუფციული ქსელი, 2016, გვ. 32

¹⁴ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანტიკორუფციული ქსელი, 2017, გვ. 19

¹⁵ <https://idfi.ge/ge/joint-statement-of-idfi-and-gyla-on-the-abolition-of-simplified-recruitment-procedure-for-contract-employees>

შრომის ანაზღაურება

საჯარო მოსამსახურეთა გამჭვირვალე, პროგნოზირებადი და დამსახურებაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მიზანია, რომელიც საქართველოს საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში ჯერაც არ მიღწეულა. საქართველოს ერთ-ერთი წამყვანი არასამთავრობო ორგანიზაციის – „ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის“ (IDFI) – 2017 წლის ანგარიშში ქვეყნის საჯარო სამსახურში არსებული შრომის ანაზღაურების სისტემა აღწერილია, როგორც „დაუბალანსებელი და გაუმჭვირვალე“ და პრობლემის ძირითად წყაროდ მითითებულია „დაუსაბუთებელი პრემიებისა თუ სახელფასო დანამატების გაცემის პრაქტიკა“.¹⁶

„საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ ახალმა კანონმა (რომელიც მიღებული იქნა 2017 წელს) სისტემაში არაერთი პოზიტიური ცვლილება შემოიტანა, მათ შორის რანგებისა და კლასების, ასევე კოეფიციენტების შემოღება სხვადასხვა კატეგორიის საჯარო მოსამსახურეების ხელფასების დასაანგარიშებლად. თეორიულად, ამ ცვლილებების წყალობით, სისტემა უფრო გამჭვირვალე და პროგნოზირებადი უნდა გახდეს. ამავე დროს, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა ყურადღება გაამახვილეს კანონის მნიშვნელოვან ნაკლოვანებებზე, რომლებმაც შესაძლოა შეამცირონ მისი პოზიტიური გავლენა არსებულ მდგომარეობაზე. ამ ნაკლოვანებებს შორის ყველაზე მეტად აღსანიშნავია შემდეგი: (ა) კანონი არ ეხება პირების იმ საკმაოდ დიდ კატეგორიას, რომლებიც ფაქტობრივად საჯარო სამსახურის ნაწილს წარმოადგენენ (მათ შორის პროკურორებს, მარეგულირებელი ორგანოების თანამშრომლებს, სახელმწიფო საკუთრებაში მყოფი საწარმოების უფროსებს), (ბ) კოეფიციენტების სისტემა იმგვარად არის მოწყობილი, რომ დაწესებულებათა ხელმძღვანელებს ძალზე დიდ დისკრეციას უტოვებს ანაზღაურების განაკვეთების განსაზღვრის მხრივ და ამდენად შეიძლება გამოიწვიოს მნიშვნელოვანი განსხვავებები ერთსა და იმავე დაწესებულებაში მსგავს თანამდებობებზე მომუშავე საჯარო მოხელეთა ხელფასებს შორის, (გ) მნიშვნელოვანი განსხვავება არსებობს ცენტრალურ მთავრობაში მომუშავე საჯარო მოხელეთა და ავტონომიური რესპუბლიკების მოხელეთა ხელფასებს შორის, ასევე ხელისუფლების ცენტრალური და ადგილობრივი ორგანოების თანამშრომელთა ხელფასებს შორის, (დ) მართალია პრემიების ოდენობაზე შეზღუდვაა დაწესებული, მაგრამ კანონი იძლევა „საგანგებო შემთხვევებში“ გამონაკლისების დაშვების შესაძლებლობას და არ შეიცავს განმარტებას, თუ რას გულისხმობს ეს ტერმინი, (ე) კანონის თანახმად დაშვებულია პრემიების გაცემა დროებითი თანამშრომლებისა და პოლიტიკური თანამდებობის პირებისთვის. ეს უკანასკნელი საკითხი განსაკუთრებით პრობლემურია, რადგან, ხშირ შემთხვევაში, პოლიტიკური თანამდებობის პირებს შეუძლიათ თავად განსაზღვრონ საკუთარი პრემიების ოდენობა.¹⁷

¹⁶ https://idfi.ge/ge/challenges_of_the_georgian_bureaucratic_system_2011_2016

¹⁷ https://idfi.ge/ge/ammendments_into_the_law_on_public_officials_salaries

<https://gyla.ge/ge/post/sajaro-datsesebulebashi-shromis-anazghaurebis-shesakheb-kanonproeqtis-problemuri-sakitkhebi#sthash.fcg1rEKi.dpbs>

დასკვნები და რეკომენდაციები

რეალურად დამოუკიდებელი და დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის შექმნის მიზანი საქართველოში მიუღწეველი რჩება. აღნიშნული მიზნის ასახვა ასოცირების ახალ დღის წესრიგში მნიშვნელოვანია, რადგანაც წარმოადგენს პრობლემის აღიარებას და შესაძლოა ხელი შეუწყოს სამომავლო პროგრესს ამ სფეროში.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მიღება, რომელიც ძალაში 2017 წელს შევიდა, სწორი მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯი იყო. ამ კანონმა არაერთი სერიოზული გაუმჯობესება მოიტანა. თუმცა, როგორც ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა და შეფასებებმა აჩვენა, ეს არ არის საკმარისი და აუცილებელია რიგი დამატებითი ცვლილებებისა, რათა ეფექტურად მოგვარდეს კვლავაც არსებული მნიშვნელოვანი პრობლემები. კერძოდ, საქართველოს მთავრობამ და პარლამენტმა:

- უნდა გამოავლინონ რეალურად დამოუკიდებელი და პროფესიონალური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების ხელშეწყობის პოლიტიკური ნება. საჭიროა სერიოზულად იქნეს განხილული უფროსი საჯარო მოხელის თანამდებობის შემოღების შესაძლებლობა, ხოლო პოლიტიკური თანამდებობის პირებმა თავი უნდა შეიკავონ ისეთი განცხადებებისგან, რომლებიც ზიანს აყენებს საჯარო მოხელეთა დამოუკიდებლობას;
- საქართველოს მთავრობამ უნდა უზრუნველყოს სამსახურში მიღების ახალი პროცედურების პრაქტიკაში ქმედითი გამოყენება: სხვა საკითხებთან ერთად, მთავრობამ უნდა უზრუნველყოს საჯარო სამსახურის ბიუროს და საჯარო დაწესებულებებში არსებული ადამიანური რესურსების მართვის დანაყოფების ქმედუნარიანობის ამაღლება. ამ კონტექსტში პარლამენტმა უნდა განიხილოს კონკურსის საფუძველზე სამსახურში მიღების წესიდან გამონაკლისების გაუქმების საკითხი;
- მთავრობამ და პარლამენტმა უნდა გადასინჯონ შრომის ანაზღაურების შესახებ ახალი კანონი და აღმოფხვრან ის ნაკლოვანებები, რომლებსაც სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებმა გაუსვეს ხაზი, რადგანაც ეს ხარვეზები ხელს უშლის საჯარო სამსახურში შრომის ანაზღაურების ერთგვაროვნების, სამართლიანობისა და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფას.

