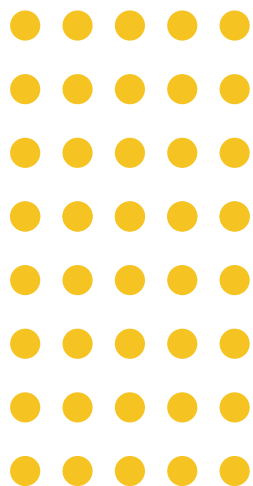
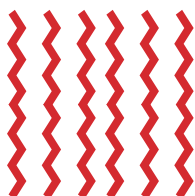


ეთიკა
და ექვევის მომადი
ნესები სუბრო სუბსუროში
თბილისი 2017

პრედიკული
სახელმძვანელი



პრაქტიკული სახელმძღვანელო



მესამე გამოცემის რედაქტორები:

გვანცა ბესელია, ირინა აღაპიშვილი

მესამე გამოცემის სახელმძღვანელოში განხილულ შემთხვევებზე ასევე იმუშავეს:

დავით გუნაშვილი, ელგუჯა მაკალათია, ირაკლი რაზმაძე,
თეა სამტყუაშვილი, ეკატერინე სირაძე, ივანე ხაუალია

მეორე გამოცემის რედაქტორები:

ირინა აღაპიშვილი, გვანცა ბესელია

პირველი გამოცემის რედაქტორები:

ირინა აღაპიშვილი, თამთა ცოცხალაშვილი

პირველი გამოცემის სახელმძღვანელოში განხილულ შემთხვევებზე ასევე იმუშავეს:

პაულა ბოროვსკა, ლაშა გოგიძე, დავით გუნაშვილი, ელგუჯა მაკალათია,
ჰანს რიგერი, ქეთევან სამხარაძე, ეკატერინე ქარდავა, ივანე ხაუალია



**dbb
akademie**



სახელმძღვანელოს პირველი გამოცემა განხორციელდა GIZ-ის (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) ფინანსური მხარდაჭერით.
© GIZ, 2015 (სახელმძღვანელოს პირველი გამოცემა)



მომზადებული და გამოცემულია საქართველოს საგარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), შვედეთის მთავრობის, დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის მხარდაჭერით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.

Prepared and published by the Civil Service Bureau of Georgia with support from the United Nations Development Programme (UNDP), Government of Sweden and UK aid from the UK Government. The views expressed in the publication are those of the authors and do not necessarily reflect those of UNDP, Government of Sweden and UK aid from the UK Government

ISBN:



სარჩევი

9

თავი I. მორალური განზომილებება
ეთიკა საჯარო სამსახურში

10	1. ერთგულება
13	2. კანონიერება
18	3. კეთილსინდისიერება საჯარო სამსახურში
22	3.1. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება
29	3.2. ინტერესთა შეუთავსებლობა
34	3.3. მბრუნავი კარი
38	3.4. ნეპოტიზმი
47	3.5. სარეჟანი
53	3.6. სახელმწიფო შესყიდვის პროცედურები
56	4. პოლიტიკური მიუკერძოებლობა
60	5. საჯარო მოსამსახურის გამონახვის თვისებები

68	1. ორგანიზაციული კულტურა
68	1.1. ქვევის სტანდარტები
74	1.2. პროფესიონალიზმი
79	1.3 თანამშრომლობა და გუნდურობა
82	1.4 ჩაცმის წესი
86	2. ხელმძღვანელი და ეთიკის სტანდარტები
90	2.1. ოთხი თვალის პრინციპი
91	2.2. მობინძი
92	3. ადამიანური რესურსების მართვა
93	3.1. დასაქმება საჯარო სამსახურში
98	3.2. სწავლება საჯარო სამსახურში
100	3.3. როტაციის მნიშვნელობა საჯარო სამსახურში
103	4. ადმინისტრაციული რესურსის ეფექტიანე და ეკონომიური ხარჯვა
105	5. თანასწორი და მრავალფეროვანი გარემო
109	5.1. სექსუალური შევიწროების აკრძალვა
112	5.2. რელიგიური ნეიტრალიტეტი
115	6. გამჭვირვალე საჯარო სამსახური
117	6.1. ელექტრონული მმართველობა (e-Governance)
119	6.2. მომსახურების განვითარება
124	6.3. საჯარო ინფორმაციის გაცემა

128	1. ეთიკა და მონიტორინგი საჯარო სამსახურში
134	1.1. შეხვედრები და დისკუსიები
137	1.2. საინფორმაციო ბარათები და ელექტრონული ფოსტა
139	1.3. საჩივრის ყუთი და რჩევის ყუთი
138	1.4. დისციპლინური პროცედურები
139	1.5. შავი სი
140	2. სამოქალაქო საზოგადოების თანამონაწილეობა
143	2.1. არასამთავრობო ორგანიზაციები
144	2.2. „ვოჩდოგები“ (watchdogs)
145	2.3. მედია
148	3. მამხილებლის ინსტიტუტი

რან არის ეთიკა?

ეთიკის საკითხები უნივერსალურია თანამედროვე ეპოქაში. მაშინაც კი, როდესაც ხელისუფლებას და საზოგადოებას განსხვავებული შეხედულებები აქვთ მთელ რიგ საკითხებთან დაკავშირებით, მიდგომა ეთიკური შემთხვევების მიმართ ერთგვარია. სწორედ ეთიკური პრინციპები და ღირებულებები ქმნიან იმ პირობით ჩარჩოს, რომლის თანახმადაც განისაზღვრება, რა ქმედება ითვლება მართებულიად საჯარო მოსამსახურეთა მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების განხორციელებისას.

ტერმინი „ეთიკა“ „მორალურობის“ სინონიმია. ორივეს მნიშვნელობა ზოგადად ეკვივალენტურია, პირველი ბერძნული, ხოლო მეორე ლათინური წარმოშობით. ტერმინი გულისხმობს ადამიანთა მიერ მიუკერძოებელი გადაწყვეტილების მიღებას, განსაზღვრავს სწორი და არასწორი ქცევის სტანდარტებსა და იმ ფასეულობებს, რომელთაც უპირატესობა უნდა მიენიჭოთ პირადი, სოციალური თუ პოლიტიკური გადაწყვეტილების მიღებისას. გამოყენებისას ეს ორი ტერმინი ძირითადად არ განსხვავდება ერთმანეთისგან, თუმცა ეთიკა უფრო მეტად ე.წ. როლის შესრულებისკენ ('role performance') არის მიმართული და ეხება პირის ქცევას, რომელიც ასრულებს გარკვეულ სოციალურ როლს, მაგალითად, როგორიცაა მშობელი ან დამსაქმებელი; ხოლო მორალურობას უფრო ზოგადი მნიშვნელობა აქვს, პირის ქცევიდან დაწყებული, კანონებისა და სოციალური ორგანიზაციების შეფასებით დამთავრებული.

სწორედ ეთიკამ უნდა განსაზღვროს საჯარო მოსამსახურეთა ქცევის მყარი საფუძველი. ამასთანავე, ეთიკის სტანდარტების დაცვის იძულებას, დამინების, კონტროლის ან გარკვეული რეკომენდაციების მექანიკური შესრულების შემთხვევებით, მოკლევადიანი ეფექტი ექნება. ეთიკური პრინციპების დაცვაზე ორიენტირებული ორგანიზაცია ეფექტიან კომუნიკაციას, თანამონაწილეობასა და გამჭვირვალობას უნდა ეფუძნებოდეს.

ეთიკა ეხება ისეთ შეკითხვებს, როგორიცაა: რა არის სწორი, რას ნიშნავს პასუხისმგებლობა და რა შედეგი მოჰყვება მორალურად გაუმართლებელ ქცევებს ცალკეული ინდივიდებისა და საზოგადოებისთვის; ამავე დროს, ეთიკა არის სახელმძღვანელო, პრინციპებისა და სტანდარტების ერთობლიობა, რომელიც ეხმარება ადამიანებს იმის განსაზღვრაში, თუ რა ითვლება „სწორ ქმედებად“.

კერძოდ, ეთიკა იმ მორალური პრინციპების ერთობლიობას წარმოადგენს, რომლებიც ქმნიან ადამიანთა ქცევის საფუძველს. სხვაგვარად, ის ფასეულობების, პრინციპების და სტანდარტების ერთობლიობაა, რომელიც მიმართულებას აძლევს ადამიანებს განსაზღვრონ „როგორ უნდა მოიქცნენ“. ამავდროულად, ეთიკა არის პროცესი, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ შესრულებული სამუშაო და მიღებული გადაწყვეტილება გარკვეულ ღირებულებებს ეფუძნება. მეორე მხრივ, ფილოსოფიის ნაწილს, რომელიც მორალს შეისწავლის, ასევე ეთიკა ეწოდება. მოიცავს რა სწორ და არასწორ, ცუდ და კარგ ასპექტებს, ფილოსოფიის ეს დარგი სწავლობს ფასეულობებს, ნორმებსა და წესებს, რომლებიც ჩამოყალიბებულია ადამიანთა მიერ

და ხორციელდება ინდივიდუალურ თუ კოლექტიურ ურთიერთობებზე დაყრდნობით. დღესდღეობით ეთიკა არის ერთ-ერთი ძირითადი ღირებულება, რომლის დაცვაც ძალზედ მნიშვნელოვანია მთელი რიგი პროფესიის ადამიანებისათვის. პოლიტიკაში, საჯარო მმართველობით სფეროში, სასამართლო პროცესის დროს, ბიზნესში, მედიცინაში, განათლებაში, მეცნიერებაში, ხელოვნებაში, მედიასა და პრესაში ძირითადი ეთიკური ღირებულებები, საზოგადოების შეხედულებით, დაკავშირებულია მოვალეობების განხორციელებასთან. ამასთან, ზოგიერთი უნივერსალურად მიღებული პრინციპი და ღირებულება ადგილს იკავებს ამგვარ ვალდებულებებზე წინ.

შესაბამისად, საჯარო სამსახურში ეთიკური ქცევის პრინციპების დაცვის ძირითადი მიზანია უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებისა და კორუფციის შემთხვევების აღმოფხვრა. ასევე, კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვის უზრუნველყოფა.

პროფესიული ეთიკა (როგორც ეთიკის ნაირსახეობა) საჯარო მმართველობით სფეროში ნიშნავს პრინციპებისა და სტანდარტების ერთობლიობას, რომლებიც აუცილებელია სწორი მმართველობითი ქცევის დასამკვიდრებლად.

საჯარო მოსამსახურეთა სამაგალითო ქცევის უზრუნველყოფა და არასათანადო ქცევის თავიდან აცილება; ხელისუფლებისა და საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ ნდობის გაზრდა და ლეგიტიმურობის განმტკიცება, ხელისუფლებისა და საზოგადოების ურთიერთობების განვითარება; სახელმწიფო დაწესებულებებში ადმინისტრაციის ქცევის სტანდარტების გაზრდა; წინააღმდეგობების წარმოშობის შემთხვევაში, გადაწყვეტილების მიმღებთა და შემსრულებელთა ქცევის განსაზღვრა; ეკონომიკური განვითარების, დემოკრატიისა და სამართლებრივი სახელმწიფოს გაძლიერება, საჯარო სამსახურის ხარჯების შემცირება და ხარისხის გაზრდა.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, არაეთიკური ქცევის დადგენისას, რომელიც თავს იჩენს საჯარო უწყებაში, კანონები და სხვა სამართლებრივი ნორმები ზოგჯერ შესაძლოა უძლური აღმოჩნდეს. სწორედ ამიტომ, იმ ეთიკურ პრინციპებსა და სტანდარტებს, რომლებიც საჯარო მოსამსახურეებს ეხმარებიან გადაჭრან კანონმდებლობის ხარვეზის გამო გაჩენილი ე.წ. ნაცრისფერი ადგილები (gray areas), სათანადო მნიშვნელობა უნდა ენიჭებოდეთ. ამ მიზნის მიღწევისთვის მხოლოდ ეთიკის კოდექსის შემუშავებას მცირე შედეგი ექნება; მნიშვნელოვანია კანონებისა და მორალური ნორმების კომბინაციის უზრუნველყოფა. ზოგიერთი მორალური საკითხი ყოველთვის არ ითვლება ლეგიტიმურად, ისევე როგორც ზოგიერთი ლეგიტიმური საკითხი შესაძლოა არ ჩაითვალოს მორალურად. მიუხედავად ამისა, ეთიკური დილემების არსებობისას, საჯარო მოსამსახურეებმა სამართლიანი გადაწყვეტილება უნდა მიიღონ კანონის ფარგლებში.

უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებისა და კორუფციის შემთხვევები ამცირებენ საზოგადოების ნდობის ხარისხს სახელმწიფო ინსტიტუტების მიმართ. ასეთი ქმედებები არ არის თავსებადი საჯარო მმართველობასთან.

საპირისპიროდ, დემოკრატიული მმართველობა სწორედ საზოგადოების მხრიდან საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ ნდობას ეფუძნება.

საჯარო მოსამსახურის ეთიკის პრინციპებისა და ღირებულებების მიზნებია:

საჯარო მოსამსახურეთა სამაგალითო ქცევის უზრუნველყოფა და არასათანადო ქცევის თავიდან აცილება; ხელისუფლებისა და საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ ნდობის გაზრდა და ლეგიტიმურობის განმტკიცება, ხელისუფლებისა და საზოგადოების ურთიერთობების განვითარება; სახელმწიფო დაწესებულებებში ადმინისტრაციის ქცევის სტანდარტების გაზრდა; წინააღმდეგობების წარმოშობის შემთხვევაში, გადაწყვეტილების მიმღებთა და შემსრულებელთა ქცევის განსაზღვრა; ეკონომიკური განვითარების, დემოკრატიისა და სამართლებრივი სახელმწიფოს გაძლიერება, საჯარო მოსამსახურის ხარჯების შემცირება და ხარისხის გაზრდა. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, არაეთიკური ქცევის დადგენისას, რომელიც თავს იჩენს საჯარო უწყებაში, კანონები და სხვა სამართლებრივი ნორმები ზოგჯერ შესაძლოა უძლური აღმოჩნდეს. სწორედ ამიტომ, იმ ეთიკურ პრინციპებსა და სტანდარტებს, რომლებიც საჯარო მოსამსახურეებს ეხმარებიან გადაჭრან კანონმდებლობის ხარვეზის გამო გაჩენილი ე.წ. „ნაცრისფერი ადგილები“ (“gray areas”), სათანადო მნიშვნელობა უნდა ენიჭებოდეთ.

ამ მიზნის მიღწევისთვის, მხოლოდ ეთიკის კოდექსის შემუშავებას მცირე შედეგი ექნება; მნიშვნელოვანია კანონებისა და მორალური ნორმების კომბინაციის უზრუნველყოფა. ზოგიერთი მორალური საკითხი ყოველთვის არ ითვლება ლეგიტიმურად, ისევე როგორც, ზოგიერთი ლეგიტიმური საკითხი შესაძლოა არ ჩაითვალოს მორალურად. მიუხედავად ამისა, ეთიკური დილემების არსებობისას, საჯარო მოსამსახურეებმა სამართლიანი გადაწყვეტილება უნდა მიიღონ კანონის ფარგლებში. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებისა და კორუფციის შემთხვევები ამცირებენ საზოგადოების ნდობის ხარისხს სახელმწიფო ინსტიტუტების მიმართ. ასეთი ქმედებები არ არის თავსებადი საჯარო მმართველობასთან. საპირისპიროდ, დემოკრატიული მმართველობა სწორედ საზოგადოების მხრიდან საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ ნდობას ეფუძნება.

საზოგადოება საჯარო მოსამსახურეებისგან საჯარო მმართველობის საზოგადოებრივი სტანდარტებისადმი მგრძნობიარე დამოკიდებულებას ითხოვს. შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურეებმა არ უნდა დაუშვან არა მხოლოდ ისეთი ქმედებები, როგორიცაა ქრთამის აღება, სახელმწიფო ქონების მითვისება, ნეპოტიზმი, ფავორიტიზმი და მსგავსი შემთხვევები, არამედ უფლებამოსილების გადამეტების სხვა ისეთი ფაქტების შესახებ ეჭვის გაჩენაც კი, რამაც შესაძლოა შეარყიოს საზოგადოების ნდობა.

ამასთანავე, ზოგჯერ, არსებული მეთოდები საკმარისი არ არის არაეფექტიანი მმართველობისა თუ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების შემთხვევების

აღმოსაფხვრელად და შემთხვევების იდენტიფიცირება მხოლოდ ასეთი ფაქტების გამოვლენის შემდეგაა შესაძლებელი. შესაბამისად, ხშირ შემთხვევაში შეუძლებელია მომხდარის გამოსწორება. სწორედ ამიტომ, გაცილებით ეფექტიანია, ქცევის წინააღმდეგ პრევენციული ღონისძიებების განხორციელება.

ეთიკის პრაქტიკაში გატარების სხვადასხვა მექანიზმი არსებობს. ყველაზე გავრცელებული მექანიზმი ნორმატიული დოკუმენტების, მაგალითად - ეთიკისა და ქცევის კოდექსების შემუშავებაა. კოდექსები საჯარო სექტორისათვის უმთავრესი ინსტრუმენტია იმ ღირებულებებისა და ნორმების დასადგენად, რომლებიც ეთიკის გამართულად მუშაობას უზრუნველყოფს. აღნიშნული უზრუნველყოფს ერთი მხრივ, ეთიკური პრინციპებისა და ღირებულებების დამკვიდრებას, ხოლო მეორე მხრივ, ახდენს საჯარო მოსამსახურეების ინფორმირებას იმის შესახებ, თუ რა არის სწორი და არასწორი ქცევა. თანამედროვე საჯარო სამსახურში ეთიკის პრინციპებისა და ღირებულებების პრაქტიკაში დამკვიდრების უზრუნველყოფა ორი მიმართულებით (მოდელით) არის შესაძლებელი: ქცევის შესაბამისობის მოდელი (compliance-based – low-road) და კეთილსინდისიერებაზე დაფუძნებული მოდელი (integrity-based – high-road).

ქცევის შესაბამისობის მოდელი (compliance-based – low-road)



მიზანი

საჯარო მოსამსახურეთა ქცევის გარეგანი მონესრიგება, ფორმალური და დეტალური წესებისა და პროცედურების შემოღებით. ასეთ დროს ინდივიდუალური ეთიკური არჩევანი შემოიფარგლება მხოლოდ არსებული ფორმალური წესებისა და პროცედურების შესაბამისად და მათ ფარგლებში.



უზრუნველყოფის მექანიზმები:

კანონმდებლობა, ეთიკისა და ქცევის კოდექსები, ცენტრალიზებული კონტროლის მექანიზმები - შიდა აუდიტი, გენერალური ინსპექცია, ეთიკის კომისიები.

კეთილსინდისიერებაზე დაფუძნებული მოდელი (integrity-based – high-road)



მიზანი:

საჯარო მოსამსახურეთა ქცევისადმი შინაგანი დამოკიდებულების და ქცევის შინაგანი კონტროლის მონესრიგება.



უზრუნველყოფის მექანიზმები:

ეთიკის ტრენინგები, სამუშაო შეხვედრები (workshops) და ინდივიდუალური წერტილებით.

ორივე მოდელის არსებობა ხელს უწყობს ეთიკის პრინციპების, ღირებულებებისა და ქცევის სტანდარტების ეფექტიან დამკვიდრებას საჯარო სამსახურის სისტემაში. ორივე მოდელი ავსებს ერთმანეთს. თუკი პირველი მოდელი უზრუნველყოფს ეთიკის ღირებულებებისა და პრინციპების ქცევის სტანდარტებად გარდაქმნას, მეორე მოდელი უზრუნველყოფს საჯარო მოსამსახურეთა შინაგან მზაობას აღნიშნული ქცევის სტანდარტების მისაღებად და განსახორციელებლად. ეს კი ხელს უწყობს პერსონალური და ორგანიზაციული ღირებულებების თანხვედრას.

გადანწყვეტილების მიღებისას და სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, საჯარო მოსამსახურე, შესაძლოა, აღმოჩნდეს გარკვეული დილემის წინაშე და წინააღმდეგობებს გადააწყდეს. სწორედ ამ დროს ისმის კითხვა: როგორ უნდა განხორციელდეს სამსახურებრივი მოვალეობები კეთილსინდისიერების, პატიოსნებისა და მიუკერძოებლობის პრინციპების დაცვით?

პასუხი აღნიშნულ შეკითხვაზე მარტივია - საჯარო მოსამსახურის მიერ მოვალეობის განხორციელებისას მისი უმთავრესი ვალდებულება სწორედ ეთიკის ნორმების დაცვაა.

თავი I. მორალური განზომილება და ეთიკა საჯარო სამსახურში

როდესაც სახეზეა ისეთი ფუნდამენტური შეკითხვა, როგორიცაა რა უნდა გააკეთო და როგორ მოიქცე რთულ სიტუაციებში, მიიღო თუ არა განსხვავებული გადაწყვეტილებები განსხვავებულ ღირებულებებზე დაყრდნობით, ადამიანი შეიძლება აღმოჩნდეს ეთიკური დილემის ან „რთული არჩევანის“ წინაშე.

აღნიშნულის მიზეზი ის გახლავთ, რომ დილემები, პრობლემებისგან განსხვავებით, მარტივად ვერ გადაიჭრება არსებულ პირობებში. გადაწყვეტილების მიმღები შესაძლოა აღმოჩნდეს არა მხოლოდ ისეთი დილემის წინაშე, როდესაც დგება ერთმანეთის საპირისპირო თანაბრად არასასურველი ალტერნატივები, არამედ უფრო მეტიც, შესაძლებელია, ორივე თანაბარმნიშვნელოვნად სასურველია, მაგრამ ერთის დაკმაყოფილებისათვის აუცილებელია მეორის შეწირვა. სახელმწიფოსთან ურთიერთობისას საჯარო მოსამსახურისათვის მნიშვნელოვანია ერთგულად ასრულებდეს მის სამსახურებრივ უფლებამოსილებებს საჯარო ინტერესების უზრუნველყოფის მიზნით, მოქმედებდეს კანონმდებლობისა და კანონის საფუძველზე გაცემული დავალების შესაბამისად, ახორციელებდეს თავის

უფლებამოსილებას პირადი პოლიტიკური შეხედულებებისაგან დამოუკიდებლად და თანამდებობრივ მდგომარეობასა და უფლებამოსილებას იყენებდეს საჯარო ინტერესის დაცვის მიზნით.

1. ერთგულება

ერთგულება საჯარო სამსახურში დანახულ უნდა იქნას ქვეყნის, ორგანიზაციის, დაკისრებული საქმიანობისა და იმ გუნდის ჭრილში, რომლის ფარგლებშიც მოხელე ახორციელებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. სხვადასხვა ვითარებაში ორგანიზაციის შიგნით თუ ზოგადად სოციუმის ფარგლებში, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას თუ თავისუფალ დროს მოქმედებისას, მოხელე მუდმივად უნდა ინარჩუნებდეს იმ პრინციპებისადმი, ღირებულებებისადმი და წესებისადმი ერთგულებას, რომელთა რეალიზაციაზეც არის დამოკიდებული ორგანიზაციის წარმატებული ფუნქციონირება საზოგადოების საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე. ინდივიდუალური მოხელის დონეზე ერთგულებას შესაძლოა მრავალი გამოვლინება ჰქონდეს და კონკრეტულ სიტუაციაში საკუთარი სისუსტისა თუ შეცდომების აღიარებას და შესაძლებლობების გაუმჯობესებისკენ სწრაფვას ითვალისწინებდეს, რაც ხელმძღვანელობის მხრიდან წახალისებული და დაფასებული უნდა იყოს, თუმცა ამავე დროს არ უნდა იყოს ადეკვატური რეაგირების გარეშე დატოვებული. საჯარო მოხელე ღია უნდა იყოს და თვალი გაუსწოროს მის პროფესიულ ნაკლოვანებებს და მაქსიმუმი გააკეთოს მათ გასაუმჯობესებლად და არა გადასაფარად ან თავის დასაძვრენად. საჯარო სამსახურში დაკისრებული მოვალეობებისადმი და განსახორციელებელი საქმიანობისადმი ერთგულება ქვეყნის ერთგულების ტოლფასია და პროფესიონალიზმის დონის მუდმივი ამაღლებისაკენ მისწრაფებას საჭიროებს მმართველობის ნებისმიერ დონეზე.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი სამინისტროს რიგითი თანამშრომელი ხშირად არასრულფასოვნად ასრულებს დაკისრებულ სამუშაოს, რის გამოც მისი უშუალო მენეჯერი სხვა თანამშრომლებს ავალდებულებს უხარისხოდ შესრულებული სამუშაოს გამოსწორებას და დახვეწას. ამგვარი ვითარება გაღიზიანებას იწვევს თანამშრომლებს შორის, რომელთაც უწევთ სხვისი შეცდომების გამოსწორება დამატებითი შრომის ხარჯზე. ასეთი სახის უკმაყოფილება არც მისი გამომწვევი თანამშრომლისათვის დარჩა შეუმჩნეველი, ვინაიდან არაერთხელ მოისმინა თანამშრომლების მხრიდან საყვედური. თუმცა, მიუხედავად ამისა, იგი სხვა დეპარტამენტის თანამშრომლებთან ურთიერთობისას ვითარებას პირიქით აღწერდა და საკუთარ თავს წარმოაჩენდა, როგორც მსხვერპლს,

რომელსაც არ ეძლევა თავისი შესაძლებლობების რეალიზაციის საშუალება მის დეპარტამენტში თანამშრომლებს შორის არსებული არაკოლეგიალური ურთი - ერთდამოკიდებულების გამო.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სამინისტროს თანამშრომლები
- უშუალო მენეჯერი



პათოლოგიის ანალიზი

თანამშრომლის მხრიდან საქმისადმი უდიერი დამოკიდებულება გარდა იმისა, რომ არაპროფესიონალიზმის ნიშნებს შეიცავს, აღძრავს საკუთარი გუნდისადმი ერთგულების პრობლემას, ვინაიდან მიუხედავად მისთვის განეული დახმარებისა, იგი სუბიექტური და უსაფუძვლო კრიტიკით გამოდის სხვა დეპარტამენტების თანამშრომლებთან, რაც მისივე დეპარტამენტის ავტორიტეტს ჩრდილს აყენებს. ამასთანავე, ხაზგასასმელია, რომ უშუალო მენეჯერის მიერ საკითხის მოგვარება ეფექტიანად ვერ ხორციელდება, რაც გარკვეულწილად ახალისებს თანამშრომლის მიერ სამუშაოს დაბალი ხარისხით შესრულებას და ზიანს აყენებს გუნდურობის განცდას მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომლებში. ეს კი საკუთარი ფუნქციისადმი ერთგულებისა და პროფესიონალიზმის პრობლემას უსვამს ხაზს.



დასკვნა

საკუთარი საქმისადმი და თანამშრომლებისადმი ერთგულება პირველ რიგში მიღებული დავალებების საჭირო ხარისხით შესრულების მუდმივ მცდელობას გულისხმობს, რომლის პროცესშიც მაქსიმალურად უნდა იყოს დაცული გუნდურობისა და კოლეგიალობის პრინციპი.

საკუთარი ფუნქციისადმი ერთგულ მენეჯერს კი ევალება არა მხოლოდ დავალების გაცემა და შედეგის მისაღებად ყველა შესაძლო რესურსის გამოყენება, არამედ სამუშაოს შესრულების დაბალ ხარისხზე შესაბამისი რეაგირება, რაც ყველა თანამშრომლის მიმართ თანაბარ მიდგომას უნდა ეფუძნებოდეს.



შემთხვევა 2

საბიუჯეტო უწყების ერთ-ერთი საშუალო რგოლის მენეჯერი შერჩეულ იქნა საზღვარგარეთ მოკლევადიანი საერთაშორისო სასწავლო კურსის გასავლელად. მოხელე დანიშნულების ადგილას გამოცხადდა და დაესწრო გახსნით საორიენტაციო ნაწილს.

მან დააფიქსირა, რომ მონაწილეთა რაოდენობა საკმაოდ დიდი იყო და ჩათვალა, რომ არაფერი დაშავდებოდა (ანუ ვერაფერს შეამჩნევდა), თუ კურსის გარკვეულ ნაწილს გააცდენდა და იგი შეძლებდა აღნიშნული დროის საკუთარი მიზნებისათვის გამოყენებას, კერძოდ, მოახერხებდა ახლომდებარე ქალაქში მეგობრის მონახულებას და საყიდლებზე გასვლას. საბოლოო ჯამში მოხელე კურსზე გამოცხადდა დასკვნით ეტაპზე. თუმცა, მისი არ ყოფნა შეუმჩნეველი მაინც არ დარჩენილა, რასთან დაკავშირებითაც ორგანიზატორებისგან უხერხული საყვედური მიიღო პირადად მან და ოფიციალური შეტყობინება მისმა წარმგზავნმა უწყებამ. მიუხედავად მიღებული საყვედურისა, უწყების ხელმძღვანელობამ არ მიიღო სათანადო დისციპლინარული ზომები მოხელის მიმართ და მხოლოდ სიტყვიერი შენიშვნით შემოიფარგლა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- წარმგზავნი უწყება
- მოხელე
- სასწავლო დაწესებულება



პათოლოგიის ანალიზი

მოხელის ქმედებამ ჩრდილი მიაყენა როგორც მისი უწყების იმიჯს, ასევე ქვეყნის ავტორიტეტს და დააფიქსირა უპატივცემულობა მიმწვევი მხარის მიმართ, რომელმაც გამოყო შესაბამისი სლოტი და ფინანსურად უზრუნველყო მისი მონაწილეობა. საგულისხმოა, რომ უწყების ხელმძღვანელობის უუნარობამ, შესაბამისი რეაგირება მოეხდინა მომხდარ ფაქტზე, პოტენციურად წაახალისა სხვა მოხელეების მხრიდან იმავე ტიპის ქმედების განმეორება, რაც მთლიანობაში ორგანიზაციის ინტერესებისადმი ერთგულების და პროფესიონალიზმის პრობლემას უსვამს ხაზს.



დასკვნა

ერთგულების პრინციპი გულისხმობს საჯარო მოსამსახურის მიერ საკუთარი სამსახურებრივი უფლებამოსილების კეთილსინდისიერად განხორციელებას, რაც მოიცავს კანონმდებლობის შესაბამისად მიღებული ნებისმიერი დავალების შესრულებას, ასევე ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღება უნდა მოხდეს შესაბამისი ხარისხითა და პასუხისმგებლობით.

საჯარო მოსამსახურის მსგავსი დამოკიდებულება კი არღვევს ისეთ მნიშვნელოვან პრინციპებს, როგორიცაა კეთილსინდისიერება, ადმინისტრაციული რესურსისა და საჯარო ფინანსების ეფექტიანად და ეკონომიურად გამოყენება, პროფესიონალიზმი და ა.შ., რაც თავის მხრივ უარყოფითად აისახება იმ საჯარო დაწესებულებაზე, რომელშიც აღნიშნული საჯარო მოსამსახურეა დასაქმებული და ზოგადად საჯარო სამსახურის იმიჯზე. ერთგულების პრინციპის დარღვევა ნიშნავს იმას, რომ საჯარო მოსამსახურეს კარგად არ აქვს გააზრებული მისი როლი საჯარო სამსახურში და მისი პასუხისმგებლობისა თუ ანგარიშვალდებულების ხარისხი.

2. კანონიერება

საჯარო სამსახურში საქმიანობის ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპია კანონიერება, რომლის დაცვაც მმართველობითი საქმიანობის ყველა მიმართულებით მნიშვნელოვანია. დაუშვებელია საჯარო დაწესებულების საქმიანობა ზიანს აყენებდეს ან ზღუდავდეს მასში დასაქმებული საჯარო მოსამსახურეებისა თუ ზოგადად, მოქალაქის კანონიერ ინტერესს ან უფლებას. მმართველობითი საქმიანობის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება უნდა ეფუძნებოდეს კანონიერების სტანდარტს.

საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურის ნებისმიერი ქმედება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს. საჯარო მოსამსახურემ უნდა უზრუნველყოს თავისი საქმიანობის კანონიერება და სამართლებრივი გამართულობა, მოქმედებდეს საჯარო მოსამსახურის ქცევის ზოგადი წესების შესაბამისად. დაუშვებელია საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული და გარანტირებული პირის ძირითადი უფლებების შელახვა, რაც გამოიწვევს საჯარო მმართველობით პროცესში კანონიერების პრინციპის დარღვევას.

საჯარო სამსახურში საქმიანობა სწორედ, რომ კანონიერებისა და კანონის უზენაესობის პრინციპის დაცვის საფუძველზე უნდა განხორციელდეს, რათა საფრთხე არ შეექმნას სამართლებრივი სახელმწიფოს არსებობას. საჯარო დაწესებულების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა ემყარებოდეს და არ არღვევდეს საჯარო სამსახურში საქმიანობის საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ პრინციპებს, რაც ხელს უწყობს სამართლიანობისა და კანონიერების განცდას მის საქმიანობასთან მიმართებაში. საჯარო მმართველობითი პროცესის კანონიერების დაცვის საფუძველზე განხორციელება ზღუდავს მმართველობითი საქმიანობის განმახორციელებელი სუბიექტების თავისუფლად მოქმედების საშუალებას. მოხელეს კი თავის მხრივ, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ეკისრება სრული პასუხისმგებლობა მის მიერ განხორციელებული საქმიანობის კანონიერებისთვის.

საჯარო მმართველობის სისტემა უნდა პასუხობდეს კანონიერების სტანდარტს. კანონიერების პრინციპიდან გამომდინარე, საჯარო დაწესებულება თუ მასში დასაქმებული საჯარო მოსამსახურეები ვალდებული არიან იმოქმედონ კანონით მინიჭებული უფლებამოსილებიდან გამომდინარე და მის შესაბამისად.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთ საჯარო დაწესებულებაში რეორგანიზაციის გამო მოსალოდნელი მტაცების შემცირებასთან და ამ პროცესში სამართლიანი გადანაცვტილების მიღების მიზნით, გასაუბრების ჩატარებასთან დაკავშირებით გაფრთხილებული იქნა ყველა თანამშრომელი, რაც დადასტურებულ იქნა მათი ხელმოწერით; რეორგანიზაციას დაქვემდებარებულ პირებთან გასაუბრების დროს გაირკვა საჯარო მოხელე ნინოს ორსულობის ფაქტი. თუმცა, მოცემულ გარემოებას ხელი არ შეუშლია დაწესებულებისთვის მიეღო გადანაცვტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ ნინომ განცხადებით მიმართა საჯარო დაწესებულებას და იქვე მიუთითა, რომ დაწესებულების რეორგანიზაციის გამო, სამსახურიდან არ შეიძლება გათავისუფლდეს ორსული ქალი; შესაბამისად, მოითხოვა მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმება და სამსახურში აღდგენა. ნინოს განცხადება არ დააკმაყოფილა საჯარო დაწესებულებამ და აღნიშნა, რომ გასაუბრებამდე არ იყო მისი ორსულობის ფაქტი დაწესებულებისთვის ცნობილი, ხოლო გასაუბრების დროს მისი სიტყვიერი განმარტება ორსულობის შესახებ, შესაბამისი სამედიცინო დოკუმენტის გარეშე, არ იძლეოდა მასზე კანონით გათვალისწინებული სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვის გავრცელების საფუძველს. გასაუბრების დროს შეფასდა თითოეული მოხელის კვალიფიკაცია, პროფესიული უნარ-ჩვევები და საუკეთესო თანამშრომლების შერჩევის მიზნით, მიღებულ იქნა შესაბამისი გადანაცვტილება.

ნინომ სასამართლოში გაასაჩივრა დაწესებულების მიერ მიღებული გადანაცვტილება.

სასამართლომ მოცემული საქმის განხილვისას იმსჯელა საჯარო მოხელე ქალის შრომის უფლების დაცვის საკითხზე, გაითვალისწინა რა შესაბამისი კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმები, რომლებიც საჯარო მოხელე ორსული ქალის განსაკუთრებულ დაცვას უზრუნველყოფს, მხედველობაში მიიღო საქმესთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებები და დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში აღვლილი ჰქონდა სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტს. შესაბამისად, სასამართლოს მიერ ნინოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი და იგი აღდგენილ იქნა სამუშაო ადგილზე.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულება
- საჯარო მოხელე ქალი
- საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული სხვა საჯარო მოსამსახურეები
- სასამართლო



პათოლოგიის ანალიზი

მაგალითიდან ჩანს, რომ საჯარო დაწესებულებამ ორსული საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების დროს არ გაითვალისწინა კანონმდებლობით განსაზღვრული შეზღუდვები და იმოქმედა მისგან დამოუკიდებლად.

საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციას შეიძლება თან სდევდეს შტატების შემცირება, თუმცა არსებობს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვები და ერთ-ერთს წარმოადგენს სწორედ საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციისას მოხელე ორსული ქალის გათავისუფლების შეზღუდვა. მოცემულ შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულების მიერ დარღვეულ იქნა კანონიერების პრინციპი, რომლის დაცვაც თითოეული საჯარო დაწესებულების თუ მასში დასაქმებული მოხელის ვალდებულებას წარმოადგენს. დაუშვებელია მმართველობითი პროცესის განხორციელებისას ვინმეს კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა, რაც ნათლად ჩანს ნინოს სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში. ამასთანავე, საჯარო დაწესებულების ამგვარი ქმედება არასამართლიანობის განცდას უქმნის იქ მომუშავე სხვა საჯარო მოხელეებს მათ კანონიერ უფლებებთან მიმართებაში. ნინოს განცხადება კი მიმართული იყო საკუთარი უფლებების დაცვასა და კანონიერების აღდგენისაკენ. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერების პრინციპის დარღვევით დაუშვებელია.

სასამართლომ მიიღო ადეკვატური გადაწყვეტილება საჯარო სამსახურში კანონიერების პრინციპის დაცვისა და სამართლიანი გარემოს შექმნის უზრუნველსაყოფად.



დასკვნა

მოცემული შემთხვევა ნათელი მაგალითია იმისა, რომ ძალზედ მნიშვნელოვანია სამართლიანი გარემოს შექმნა საჯარო დაწესებულებაში. თითოეულმა საჯარო მოხელემ უნდა შეძლოს კანონით გათვალისწინებული უფლებების პრაქტიკაში რეალიზება.

საჯარო დაწესებულება საჭიროა ზრუნავდეს მასში დასაქმებულ მოხელეთა კანონიერი ინტერესების დაცვაზე და სამართლიანი სამუშაო პირობების შექმნაზე. საჯარო დაწესებულების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება კანონის ფარგლებში უნდა ექცეოდეს.

სასამართლოს გადაწყვეტილება კანონიერების პრინციპის დამკვიდრების თვალსაზრისით კი ძალზედ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს, ვინაიდან კანონის ერთგვაროვანი განმარტების არსებობა პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზების შემცირებას შეუწყობს ხელს. საჯარო დაწესებულების მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერების შეფასება ხომ სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა. კანონიერების პრინციპის დაცვა შესაძლებელია უზრუნველყოფილ იქნას სახელმწიფოში არსებული შიდა კონტროლის მექანიზმების არსებობით; ამგვარი კონტროლის მექანიზმი შეიძლება იყოს საჯარო დაწესებულებაში არსებული აუდიტის სამსახური და სხვ.



შემოხვევა 2

მინისტრის მოადგილემ ერთ-ერთ საჯარო მოხელეს მისცა დავალება და მის შესასრულებლად გარკვეული ვადა განუსაზღვრა. დავალების არსში გარკვევის შემდეგ საჯარო მოხელემ აღმოაჩინა, რომ დავალების შესრულებისთვის განსხვავებული კომპეტენცია და პროფესიული უნარები იყო საჭირო, რომელიც მას არ გააჩნდა. აღნიშნულის შესახებ ინფორმაცია მიიწვია მინისტრის მოადგილეს და განმარტა, რომ მოცემული დავალების შესრულება აღემატებოდა მის შესაძლებლობებს, ამიტომ არ სურდა საჯარო დაწესებულების საქმიანობისთვის რაიმე სახის ზიანის მომტანი ყოფილიყო. მინისტრის მოადგილემ საჯარო მოხელის საქციელი შეაფასა როგორც განზრახ სამსახურებრივი საქმიანობის შესრულებისგან თავის არიდებად და საკითხის შესწავლა დაავალა შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულს.

საბოლოოდ კი იმისათვის, რომ მინისტრის მოადგილესთვის ესია მოვლენიანთ, შესაბამისმა სტრუქტურულმა ერთეულმა საკითხთან დაკავშირებული გარემოებების ობიექტური შეფასების გარეშე დაასკვნა, რომ საჯარო მოხელის მხრიდან აღგილი ჰქონდა დისციპლინურ გადაცდომას და საყვედური გამოეცხადა.



ჩართული მხარეები - დანტერესებული პირები

- მინისტრის მოადგილე
- საჯარო მოხელე
- შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული



პათოლოგიის ანალიზი

მოცემულ შემთხვევაში ჩანს, რომ საჯარო მოხელეს გააზრებული აქვს მასზე დაკისრებული პასუხისმგებლობა და ზრუნავს საჯარო ინტერესების დაცვაზე; ადგილი არ ჰქონია მისი მხრიდან სამსახურებრივ მოვალეობათა განზრახ შესრულებლობას. მისი ქმედება საჯარო სამსახურში საქმიანობის ხელშეწყობას ემსახურებოდა და არა ხელის შეშლას, მას კანონი აძლევს უფლებას უარი თქვას ისეთი დავალების შესრულებაზე, რომელიც მის კომპეტენციას აღემატება.

სტრუქტურული ერთეულის მხრიდან დაირღვა დისციპლინური წარმოების წესები, ეთიკის ნორმები და ა.შ. რადგან მათ მიზანს მხოლოდ მინისტრის მოადგილის კეთილგანწყობის მოპოვება წარმოადგენდა და არა საქმის ფაქტობრივი მდგომარეობის შეფასება.

საჯარო მოხელის შეფასებისას კი მინისტრის მოადგილე არ გამოვიდა კანონიერების არსიდან და სადავო საკითხი არ გადაწყვიტა სწორედ კანონიერების პრინციპის ფარგლებში. მოცემული ფაქტი არ უნდა გამხდარიყო საჯარო მოხელის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი. თანამდებობრივი მდგომარეობა გამოიყენა და საკითხში გარკვევის მიზნით, საქმეში არ ჩართო იმ სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, რომლის დაქვემდებარებაშიც იმყოფებოდა საჯარო მოხელე, რასაც შეიძლებოდა მოვლენების სხვაგვარი განვითარება გამოეწვია.



დასკვნა

საჯარო მოხელეს სწორედ რომ უარი უნდა ეთქვა ისეთი დავალების შესრულებაზე, რომელიც აშკარად აღემატებოდა მის შესაძლებლობებს. მოხელის ეს უფლება შესაბამისი კანონმდებლობით პირდაპირ არის გაწერილი. საჯარო დანესებულების საქმიანობისას სხვა მნიშვნელოვან პრინციპებთან ერთად დაცული უნდა იქნას კანონიერების, კოლეგიალობის, პროფესიონალიზმის, მიუკერძოებლობის, ნდობის და ა.შ. პრინციპები. ეს ხელს შეუწყობს მმართველობითი პროცესის ეფექტიანობას, თავიდან იქნება აცილებული სუბიექტური ფაქტორი, შეიქმნება ჯანსაღი და ეთიკური გარემო. დანესებულების ხელმძღვანელებსა და მათ დაქვემდებარებაში მყოფ პირთა ურთიერთანამშრომლობის ხარისხს ხომ აღნიშნული პრინციპების გამოყენება/დაცვა განამტკიცებს.

3. კეთილსინდისიერება საჯარო სამსახურში

კეთილსინდისიერება არის პირადი არჩევანი და ამავდროულად, მორალური, ეთიკური ღირებულებებისა და პრინციპების პატივისცემის ვალდებულება, რომელიც მაღალ სოციალურ ცნობიერებასა და პროფესიულ პასუხისმგებლობას ითვალისწინებს. საჯარო მოხელე უნდა იყოს მონოდედელი სრულფასოვნად შესრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები და მაქსიმალურად დაიცვას საზოგადოებისა თუ საჯარო დაწესებულების ინტერესები. ცალკეულ შემთხვევებში განსახორციელებელ საქმიანობაზე პასუხისმგებელმა სამსახურმა ან/და ინდივიდუალურმა მოხელემ უნდა უზრუნველყოს სიტუაციის დროული შეფასება და წარმოქმნილ სირთულეებზე, შეფერხებებსა თუ შესაძლო გადაცდომებზე რეაგირება. ამ დროს აუცილებელია არა მხოლოდ დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების ფარგლებში აზროვნება, არამედ საჯარო ინტერესების სრულფასოვანი აღქმიდან გამომდინარე მოქმედება, რაც საზოგადოების კონკრეტული, ლეგიტიმური მოთხოვნების დაკმაყოფილებისა და საჯარო დაწესებულების დადებითი ავტორიტეტის შენარჩუნების წინაპირობას წარმოადგენს.

კეთილსინდისიერებაზე დაფუძნებული საჯარო დაწესებულება ნიშნავს ორგანიზაციას, რომელიც ხელმძღვანელობს გარკვეული ღირებულებებით, აქვს სრულყოფილი და მყარი ორგანიზაციული სტრუქტურა და სადაც სამუშაო სრულდება მაღალი ხარისხის პიროვნული და ორგანიზაციული უნარების საფუძველზე. დაწესებულების ეთიკის ხარისხის განვითარებაზე მთელი რიგი ურთიერთდაკავშირებული ფაქტორები მოქმედებს, კერძოდ:

- მართვის ხარისხი
- დაწესებულების მიზნების სიცხადე
- დაწესებულების მოქმედებების თანმიმდევრულობა
- მისი დამოკიდებულება საზოგადოებისადმი
- გამჭვირვალობასა და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებული მართვა

კეთილსინდისიერების პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურისათვის მნიშვნელოვანია საჯარო ინტერესი და ნებისმიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას თუ განხორციელებულ ქმედებას საფუძვლად უდევს არა რომელიმე საჯარო მოსამსახურის კერძო ინტერესი, არამედ საჯარო სიკეთე.



შემთხვევა 1

პარლამენტის წევრი, რომელიც ასევე ორი საპარლამენტო კომიტეტისა და გენდერული თანასწორობის საბჭოს წევრი იყო, ხუთთვიანი პერიოდის განმავლობაში გამართული 35 საპარლამენტო სესიიდან დაესწრო მხოლოდ ერთს და სესიების გაცდენის მიზეზად დაასახელა ოჯახური მდგომარეობა.

თუმცა, მოგვიანებით აღმოჩნდა, რომ გაცდენების რეალური მიზეზი საზღვარგარეთ სწავლა იყო. აღსანიშნავია, რომ პარლამენტის წევრი მისი არყოფნის პერიოდში სრულ ხელფასს იღებდა. პარლამენტის სხვა წევრებმა და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებმა წამოაყენეს აღნიშნული საკითხი და ახსნა—განმარტება მოითხოვეს. მოქმედი რეგულაციები არ შეიცავს ნორმას, რომლითაც პარლამენტის წევრის საზღვარგარეთ სწავლის მიზნით გამგზავრება ჩაითვლება გადაუდებელ ოჯახურ აუცილებლობად და პარლამენტის წევრს საშუალება ექნება გააცდინოს პარლამენტის სესიები ყოველგვარი შედეგების გარეშე. უნდა აღინიშნოს, რომ პარლამენტის წევრის ყოველთვიური ანაზღაურება გამოყოფილია მის მიერ კონკრეტულად საპარლამენტო მოვალეობების შესასრულებლად და ნაწილი განკუთვნილია სატრანსპორტო ხარჯებისთვის. არ არის მართებული, როდესაც საზღვარგარეთ მყოფი პარლამენტის წევრი, რომელიც არ ასრულებს თავის მოვალეობებს, ღებულობს აღნიშნულ თანხას. საპროცედურო საკითხთა და წესების საპარლამენტო კომიტეტმა უნდა გადაწყვიტოს აღნიშნული საკითხი.



ჩართული მხარეები დაინტერესებული პირები

- საქართველოს პარლამენტის წევრები
- საპროცედურო საკითხთა და წესების საპარლამენტო კომიტეტი
- ამომრჩევლები და გადასახადების გადამხდელები - საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

პარლამენტის წევრის მიერ პარლამენტის სესიების რეგულარული გაცდენა არის უპასუხისმგებლო ქმედება, რომელიც არყვეს ამომრჩეველთა ნდობას და აზიანებს პარლამენტის რეპუტაციას. საჯარო მოხელეები, რომლებიც არ ასრულებენ მოვალეობებს, მაგრამ აგრძელებენ ანაზღაურებისა და დამატებითი ხარჯების მიღებას თავისი ფუნქციების შესრულებისთვის, არასათანადოდ იყენებენ ადმინისტრაციულ რესურსებს, რის საფუძველზეც უნდა დაეკისროთ პასუხისმგებლობა.



დასკვნა

პარლამენტის წევრების მიერ პარლამენტის სხდომების უმიზეზოდ გაცდენის შემთხვევებზე უნდა განხორციელდეს მკაცრი მონიტორინგი და დაწესდეს შესაბამისი სანქციები, რომლებიც ანაზღაურების შეწყვეტით არ შემოიფარგლება. უნდა დაკონკრეტდეს გარემოებები, როდესაც გაცდენა ჩაითვლება საპატიოდ. ასევე, აუცილებელია არსებობდეს ეთიკის კოდექსი, რომელშიც გამიჯნული იქნება პარლამენტის წევრისათვის მისაღები და მიუღებელი ქცევის წესები.



შემოხვევა 2

ქალაქის ერთ-ერთი ქუჩის წყალგაყვანილობის რეაბილიტაციის მიზნით, მერიის მიერ გამოცხადებულ ტენდერში გამარჯვებულმა კომპანიამ ტექნიკური სამუშაოების დროს აყარა გზის საფარი და ყოველგვარი უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვის გარეშე დატოვა ტერიტორია სამუშაოს შემდეგი ეტაპის ჩატარებამდე, რომელიც მოსალოდნელზე მეტხანს გაგრძელდა. აღნიშნულმა ფაქტმა დიდი გაღიზიანება გამოიწვია მიმდებარე ტერიტორიაზე მცხოვრებ მოსახლეობაში, რადგან გახშირდა დაბინძურებისა და ადამიანთა დაზიანების ფაქტები, რომლებიც ღამის საათებში ვერ ამჩნევდნენ ამოთხრილ ნიადაგს.

მოსახლეობის მხრიდან არაერთგზის გამოთქმულ პრეტენზიაზე სამუშაოებზე პასუხისმგებელი კომპანიის წარმომადგენლები პასუხობდნენ, რომ ეს არის მერიის პროექტი, სამუშაო ვადების გახანგრძლივების თანხმობაც მიღებული აქვთ მათგან და ყველაფერი მიმდინარეობდა წესების დაცვით.

მოსახლეობამ, უშედეგო მცდელობის შემდგომ, გაუმჯობესებულიყო სიტუაცია, დიდი საპროტესტო აქცია გამართა მერიის შენობასთან, სადაც მოითხოვდნენ, ქალაქის მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლები უფრო გულისყურით მოკიდებოდნენ მათ პრობლემას.

აღნიშნული აქცია გავრცელდა ტელევიზიების მეშვეობით და საზოგადოებაში დიდი გამომხატურება პოვა.

რამდენიმე დღის შემდეგ მშენებლობა მოულოდნელად განახლდა და მალევე დასრულდა, თუმცა შესრულებული სამუშაოს ხარისხი მაინც ვერ აკმაყოფილებდა განსაზღვრულ ნორმებს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- ქუჩისა და მიმდებარე ტერიტორიის მოსახლეობა
- კომპანიის წარმომადგენლები
- ქალაქის მერია
- მედია და საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

ტექნიკური სამუშაოებისათვის დაქირავებულმა კომპანიამ სამუშაო განწერილი გეგმის შესაბამისად ვერ წარმართა და ქალაქის მერიას მიმართა კონტრაქტის პირობების გახანგრძლივების მიზნით, რაზეც ამ უკანასკნელისგან თანხმობა მიიღო შესაბამისად, კომპანიის მხრიდან გამოთქმული აზრი, რომ ყველაფერი წესის მიხედვით მიმდინარეობს, სიმართლეს შეესაბამებოდა.

მერიის არგუმენტი კონტრაქტის გახანგრძლივების შესახებ სამართლებრივად დასაბუთებული იყო, თუმცა გარემოებიდან ჩანდა, რომ მათ არ სურდათ ტენდერში გამარჯვებულ კომპანიას შექმნოდა პრობლემა, რაც საბოლოოდ ფაქტის გახმაურების შემდეგ მათი პრობლემაც გახდებოდა. მოქალაქეების ორგანიზებულმა აქციამ და იმ ფაქტმა, რომ აღნიშნულმა პრობლემამ გამოხმაურება პოვა ფართო მასშტაბით, აიძულა მერიისა და კომპანიის თანამშრომლები, მოეხდინათ სწრაფი კოორდინირებული რეაგირება პრობლემაზე, რისი შედეგიც იყო სამუშაოს დაჩქარებული ტემპებით დასრულება.



დასკვნა

შემთხვევიდან ნათლად ჩანს არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება როგორც მერიის, ასევე სამუშაოს წარმმართველი კომპანიის წარმომადგენლების მხრიდან. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ ყველაფერი შესაძლოა კანონის დაცვით დაიწყოს, პროცესის მსვლელობისას არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება იწვევს პრობლემებს, რომლებზე რეაგირებისთვისაც საჭიროა დამატებითი რესურსები, გეგმებში ცვლილებები და გაუთვალისწინებელი ჩარევები.

მაგალითიდან ნათლად ჩანს, რომ ქალაქის მერიაში პასუხისმგებელ პირთა მხრიდან არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება გადამდები აღმოჩნდა სამუშაოებზე პასუხისმგებელი კომპანიისათვისაც, რამაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა საზოგადოებას. ფაქტის გახმაურების შემდგომ წარმოქმნილმა სიტუაციამ გავლენა იქონია როგორც მერიის, ასევე კონტრაქტორის დამოკიდებულებაზე, რამაც საბოლოო ჯამში ხელი შეუწყო სამუშაოების ნაჩქარავი ტემპით დასრულებას.

გეგმებში გაუთვალისწინებელი ცვლილებები, რომლებიც გამოწვეული იყო არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულებით, შესაძლოა გადაიზარდოს კორუფციაში, რადგან პოლიტიკური კონიუნქტურით ნაკარნახევი იძულებითი მოქმედებები აჩენენ კორუფციის მაღალი რისკის შემცველ გარემოებებს.



შემოხვევა 3

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულება, ბიუჯეტის კანონით, საქონლისა და მომსახურების შესყიდვისათვის განსაზღვრული თანხების ათვისების მხრივ, რეგულარულად აწყდება პრობლემებს. აღნიშნული უარყოფითად აისახება უწყების იმიჯზე რესურსების სწორი მართვის თვალსაზრისით, რაც თავის მხრივ ხშირად ართულებს მოთხოვნილი ბიუჯეტის არგუმენტირების პროცესს. შესაბამისად აუთვისებელი თანხების მაქსიმალურად შემცირების მიზნით, დაწესებულების გადაწყვეტილების მიმღები პირს, წლის ბოლოს, დაჩქარებულ რეჟიმში უწევს გამარტივებული შესყიდვების განხორციელება, რაც ტენდერის გარეშე საქონლისა და მომსახურების შესყიდვას გულისხმობს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საბიუჯეტო უწყება
- გადაწყვეტილების მიმღები პირი
- პოტენციური მიმწოდებლები



პათოლოგიის ანალიზი

უწყების ხელმძღვანელობა ვერ, ან არ ახდენს ბიუჯეტით გათვალისწინებული თანხების დროულად ათვისებას გეგმაზომიერი შესყიდვის პროცესის ფარგლებში, რაც, ერთი მხრივ, აფერხებს ინსტიტუციის გამართულ ფუნქციონირებას და, მეორე მხრივ, აჩენს შესყიდვების დაჩქარებულ რეჟიმში განხორციელების აუცილებლობას.



დასკვნა

უწყების ხელმძღვანელის მხრიდან შესყიდვების წლის ბოლოს განხორციელება არასასურველი პრაქტიკაა, რაც შეიძლება გამოწვეული იყოს არასწორი დაგეგმვის, არაკეთილსინდისიერი მიდგომებისა და პოტენციური კორუფციული ჩანაფიქრებით. მაგალითიდან ჩანს, რომ დაჩქარებულ რეჟიმში განხორციელებული მასშტაბური შესყიდვების შედეგად შესაძლებელია, ღია ტენდერის გვერდის ავლით, ადგილი ჰქონდეს მომსახურებისა თუ საქონლის, ერთი მხრივ, გადაჭარბებული ფასებით შეძენას, რაც ბიუჯეტის არარაციონალური ხარჯვაა, ხოლო მეორე მხრივ, აღნიშნულის მისაღებად ხელშეკრულების გაფორმებას წინასწარ განსაზღვრულ პირთან/კომპანიასთან, რაც მაღალი კორუფციული რისკების შემცველია.

3.1. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება

უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება ერთ-ერთ ყველაზე მძიმე არაეთიკურ ქმედებას წარმოადგენს საჯარო სამსახურში. აღნიშნულს განაპირობებს ის ფაქტი, რომ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება თავისი შინაარსით, არა მხოლოდ არაეთიკური ქმედებაა, არამედ კორუფციულ დანაშაულსაც წარმოადგენს.

თავისი შინაარსით უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება გულისხმობს საჯარო მოხელის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას, არა საჯარო ინტერესების რეალიზებას, არამედ თავისითვის, ან სხვისთვის რაიმე გამორჩენის ან უპირატესობის მიღებას. ამდენად, საკმაოდ რთულ საკითხს წარმოადგენს მსგავსი არაეთიკური ქმედების გამოვლენა, რადგანაც იგი არ ჰგავს უფლებამოსილების გადამეტებას, სადაც ნათლად ჩანს, რომ საჯარო მოსამსახურე გასცდა თავის უფლებამოსილების ფარგლებს და ისეთი ქმედება განახორციელა, რაც მისი უფლებამოსილების ფარგლებში არ შედიოდა.

უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს ქმედების მიზანს და მის შედეგს. იმ შემთხვევაში როდესაც ამკარაა, რომ საჯარო მოსამსახურე ქმედებას სუბიექტურ მოტივებზე დაყრდნობით ახორციელებს, სახეზე გვაქვს უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება.

პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის მის ქმედებასა და დამდგარ მართლსაწინააღმდეგო შედეგს შორის უნდა არსებობდეს მიზეზობრივი კავშირი. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება მაშინ იღებს დანაშაულის სახეს, როდესაც ქმედებას თან სდევს ისეთი მძიმე შედეგი, როგორიცაა ფიზიკური ან იურიდიული პირის უფლების, საზოგადოების ან სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა. აღნიშნულ შემთხვევაში უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება არაეთიკური ქმედებიდან ტრანსფორმირდება დანაშაულში. ამდენად, მნიშვნელოვანია განხორციელდეს პრევენცია ისეთი არაეთიკური ქმედებების რომლებიც თავის თავში მოიცავს უფლებამოსილების გადაშეცემას. უფლებამოსილების გადაშეცემას მრავალი გამოვლინება აქვს. ის შეიძლება განხორციელდეს როგორც მოქმედებით, ასევე უმოქმედობით. მაგალითად: პირმა გამოიყენა სამსახურებრივი მდგომარეობა და იმ სახელმწიფოებრივი ბაზებიდან, რომლებზეც წვდომა მას გააჩნდა უფლებამოსილების ფარგლებში, მოიპოვა პირებზე პერსონალური მონაცემები, რომელთა მიმართაც კერძო ინტერესი ჰქონდა, აღნიშნულ შემთხვევაში უფლებამოსილების გადაშეცემა განხორციელებულია მოქმედებით. უმოქმედობით მისი ჩადენა შესაძლებელია განხორციელდეს მაგალითად, კომისიის წევრის მიერ, რომელმაც ხმის მიცემით უნდა დაათუქსიროს თავისი პოზიცია და პირადი ინტერესების გამო თავს იკავებს ხმის მიცემისაგან.

საჯარო მოსამსახურემ უფლებამოსილება (თანამდებობა) შესაძლოა ბოროტად გამოიყენოს სხვა ფორმითაც, მაგალითად, მიანიჭოს ვინმეს დაუმსახურებელი უპირატესობა, თანამდებობა გამოიყენოს იმ ინფორმაციის მისაღებად ან/და გადასაცემად, რომელიც არ უნდა იყოს საჯაროდ ხელმისაწვდომი, განახორციელოს თანამშრომლებზე ზეწოლა და „დასჯით“ დაშინება, თუკი ისინი „სათანადოდ“ არ მოიქცევიან.

ქროუქისა და ფიცჯერალდის სიტყვებით, საჯარო მოხელეები, რომლებიც არასათანადოდ იყენებენ უფლებამოსილებას პირადი ან პოლიტიკური სარგებლის მიღების მიზნით, დემოკრატიისთვის უფრო მეტად არიან საშიში, ვიდრე კრიმინალები, თუნდაც ორგანიზებული ჯგუფები.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი ქალაქის მერის ვაჟმა გააუპატიურა იმავე ქალაქში ცნობილი კომპანიის დირექტორის ქალიშვილი. ქალიშვილმა, ოჯახის რეპუტაციის შელახვისა და თანატოლების მხრიდან დაცინვის ობიექტად გახდომის შიშით, გადაწყვიტა გაჩუმებულიყო.

გოგონას დედამ, რომლისთვისაც ცნობილი გახდა მომხდარის შესახებ, აღშფოთებულმა გადაწყვიტა დალაპარაკებოდა მერს, რომელსაც წარსული თანამშრომლობიდან იცნობდა. მან მოითხოვა, რომ მერის ვაჟს შეეტყობინებინა პოლიციისთვის თავისი ქმედების შესახებ. საპასუხოდ, მერმა გადაწყვიტა დაეცვა თავისი ვაჟი. იგი დაემუქრა ქალბატონს, რომ თუ მისი გოგონა პოლიციაში წავიდოდა, ის ყველაფერს გააკეთებდა, რათა შეურაცხყოფა მიეყენებინა მისთვის; მერის ვაჟი, რომელიც იმავე უნივერსიტეტში სწავლობდა, რომელშიც დირექტორის ქალიშვილი, დაჟინებით ამტკიცებდა, რომ იმყოფებოდა ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ და არ ახსოვდა არაფერი. საბოლოოდ მერმა განაცხადა, რომ არ წავიდოდა პოლიციაში.

შედეგად, მერის ვაჟმა ისევ გააგრძელა სწავლა და შემდეგ ბიზნესი. ის არ დასჯილა არც მამის, არც პოლიციის და არც კანონის მიერ. გოგონას კი, არაერთი პრობლემა შეექმნა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით როგორც ფიზიკური, ასევე მენტალური. მას თავის მეგობრებთან ერთად გარეთ გასვლისაც კი ეშინოდა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მერი (საჯარო სექტორი) და მისი ვაჟი
- კომპანიის დირექტორი (კერძო სექტორი) და მისი ქალიშვილი
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნული მაგალითი აჩვენებს, რომ მაღალი თანამდებობის პირები, ყოველგვარი სირთულის გარეშე, ბოროტად იყენებენ სამსახურებრივ მდგომარეობას. მათ არ აინტერესებთ და არ ეშინიათ კანონის, სამართლიანობისა და პატიოსნების შელახვის. ამ სიტუაციიდან ჩანს, რომ უმჯობესია კონფრონტაციის არიდება, ვიდრე სამართლიანობის ძიება. ხალხს მიაჩნია, რომ მათ არ შეუძლიათ „ძალაუფლების“ წინააღმდეგ ბრძოლა და თავს არიდებენ სასამართლო პროცესებს.



დასკვნა

მომხდარის გამოაშკარავების თავიდან არიდების ერთადერთი მიზეზი გოგონას რეპუტაციის შელახვისა და ხანგრძლივი (მიკერძოებული) სასამართლო პროცესისგან დაცვა იყო. მსგავსი ქმედებების განზოგადების შემთხვევაში, ერთი მხრივ, ილახება საჯარო მოხელის ინსტიტუტი და მეორე მხრივ, ჩნდება დაუსჯელობის სინდრომი. აუცილებელია არსებობდეს მკაცრი რეგულაციები, რომლებიც ყველასათვის უზრუნველყოფენ კანონის უზენაესობასა და თანასწორობას მის წინაშე.



შემთხვევა 2

ერთერთი საჯარო უწყების დეპარტამენტში შემავალი ერთ-ერთი სამმართველოს უფროსის თანამდებობა ვაკანტური უნდა გამხდარიყო, რადგან სამმართველოს უფროსი დაწინაურდა და დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე გადაიყვანეს. გადანყდა, რომ აღნიშნულ პოზიციაზე დაწინაურდებოდა სამმართველოს უფროსის მოადგილე, ხოლო სამმართველოს უფროსის მოადგილის ვაკანტურ პოზიციაზე პრეტენდენტად შესაძლებელი იყო სამი მთავარი სპეციალისტის კანდიდატურის განხილვა. მათ შორის ერთ-ერთი თავისი კომპეტენციითა და უნარებით გამოირჩეოდა სხვებისაგან. გადანყვეტილებას, რომელიმე მათგანის დაწინაურების შესახებ, სათანადო დროს მიიღებდა აღნიშნული დეპარტამენტის კურატორი მინისტრის მოადგილე, რომელსაც დეპარტამენტის ხელმძღვანელი წარუდგენდა დასაწინაურებლად. საუკეთესო კანდიდატურას. დაწინაურებულმა ყოფილმა სამმართველოს უფროსის მოადგილემ გადანყვიტა, ერთ-ერთი მთავარი სპეციალისტისთვის (რომელიც გამოირჩეოდა როგორც კვალიფიკაციით, ასევე მისი პიროვნული მახასიათებლებით) დაევალებინა ჩვეულებრივზე უფრო რთული ამოცანების შესრულება შემჭიდროებულ ვადებში და ისეთი მიმართულებით, რომელიც გარკვეულ სიახლეს წარმოადგენდა დეპარტამენტის საქმიანობის ფარგლებში. აღნიშნული, რა თქმა უნდა, შეუმჩნეველი არ დარჩენილა თანამშრომლებისათვის. ყველამ ჩათვალა, რომ ხელმძღვანელობის მხრიდან ეს მიდგომა განპირობებული იყო სპეციალისტის პოტენციურ დაწინაურებასა და მისი უნარების უკეთესად გამოვლენის მცდელობასთან.

თუმცა, გარკვეული პერიოდის შემდგომ აღმოჩნდა, რომ აღნიშნული სპეციალისტი ვერ ართმევს დავალებას თავს იმ პირობებით, რომელიც მას სამმართველოს უფროსმა განუსაზღვრა, რის გამოც უარყოფითი შეფასებაც დაიმსახურა. მომხდარს მოჰყვა მისი პროტესტი, პიროვნული გაღიზიანება და ხელმძღვანელთან არაკონსტრუქციული ურთიერთობის ჩამოყალიბება. შედეგად, იმ მომენტისათვის, როდესაც მინისტრის მოადგილესთან შედგა განხილვა, თუ რომელი სპეციალისტის დაწინაურება იყო მიზანშეწონილი, შექმნილი მდგომარეობიდან გამომდინარე, აღნიშნული სპეციალისტის კანდიდატურა, მიღებული უარყოფითი შეფასებისა და მისი შემდგომი რეაგირების გამო, მიზანშეწონილად მიიჩნიეს. აღნიშნულმა გადაწყვეტილებამ დამატებითი პროტესტი გამოიწვია მთავარი სპეციალისტის მხრიდან, რაც ხელმძღვანელობამ არაჯანსაღ სამსახურებრივ ამბიციად ჩათვალა და მის მიმართ უკიდურესად ნეგატიური დამოკიდებულების ჩამოყალიბების საფუძველი გახდა, რასაც მისი სხვა დეპარტამენტში გადაყვანა მოჰყვა.



ჩართული მხარეები - დანტერესებული პირები

- მინისტრის მოადგილე
- დეპარტამენტის უფროსი და დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე
- სამმართველოს უფროსი
- მთავარი სპეციალისტი



პათოლოგიის ანალიზი

ახლად დაწინაურებულმა სამმართველოს უფროსმა თავიდანვე იცოდა, ვინ არ უნდა ყოფილიყო მისი მოადგილე და სავარაუდოდ, შერჩეული ჰყავდა მისთვის მისაღები კანდიდატურა. მან ეგულებელყო პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, დაწინაურება უნდა ხდებოდეს დამსახურების, ცოდნის, გამოცდილების, პროფესიული უნარებისა და თანამდებობისათვის შესაბამისი პიროვნული მახასიათებლების ობიექტურად შეფასების საფუძველზე და არა ერთპიროვნული სუბიექტური დამოკიდებულებიდან გამომდინარე. ამისათვის, მან აირჩია კარგად გააზრებული ტაქტიკა, რის შედეგადაც ზედმეტი გართულებისა და ხელმძღვანელობის თვალში მისი ქმედების მიმართ ყოველგვარი ეჭვის გაჩენის გარეშე მიაღწია მიზანს. აღნიშნულ სიტუაციაში, უპირველეს ყოვლისა, არაეთიკური ქცევის მსხვერპლია მთავარი სპეციალისტი, რომლის ავტორიტეტს, მოტივაციას და პროფესიული ზრდის პერსპექტივას მნიშვნელოვანი ზიანი მიაღდა. ასევე, დაზარალდა ორგანიზაცია, ვინაიდან კვალიფიკაციითა და პიროვნული მახასიათებლებით გამორჩეული სპეციალისტის პროფესიული რეალიზაცია არ მოხდა მისი პოტენციალის შესაბამისად.

აღნიშნული სიტუაცია და შედეგები უარყოფითად აისახება სხვა თანამშრომლებზეც და უბიძგებს მათ სიფრთხილე გამოიჩინონ უშუალო ხელმძღვანელობასთან, რაც თავის მხრივ მნიშვნელოვნად ზღუდავს ინიციატივებისა და პროგრესული იდეების გამოვლენის სულისკვეთებას.



დასკვნა

აღწერილი შემთხვევის განზოგადებისგან შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ინდივიდუალურ დონეზე თანამდებობის პირს არ აქვს სათანადოდ გააზრებული საჯარო სამსახურში ეთიკური ქცევის პრინციპები და მისი ქმედებების ამოსავალი წერტილი არ არის ორგანიზაციული ინტერესები, არამედ მისთვის მნიშვნელოვანია კომფორტული სამსახურებრივი გარემოს შექმნა. ინსტიტუციურად მოუწესრიგებელია დანინაურებისა და ზოგადად კარიერის მართვის პროცესი, ასევე, არ არსებობს მესამე კომპეტენტური მხარის მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში (მაგ: ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური), რომელიც ობიექტურად გააანალიზებდა სიტუაციას და უზრუნველყოფდა თანაბარი შესაძლებლობებისა და სამართლიანობის პრინციპების დაცვას.



შემთხვევა 3

ერთ-ერთი სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი სააგენტოს ხელმძღვანელი უფლებამოსილია, მუნიციპალიტეტის ქონება სარგებლობაში უსასყიდლოდ გადასცეს მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებულ იურიდიულ პირებს. იმ მოტივით, რომ მუნიციპალიტეტის 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებულ კომპანიაში მისი შვილი დაესაქმებინათ, ხელმძღვანელმა აღნიშნულ კომპანიას დროებით სარგებლობაში გადასცა მუნიციპალიტეტის საკუთრებაში არსებული მიწა, რომელიც განკუთვნილი იყო ახალი საბავშვო ბაღის ასაშენებლად. ხელმძღვანელის აღნიშნული ქმედებიდან გამომდინარე, საბავშვო ბაღი ვერ აშენდა და მოსახლეობას კვლავ ექმნება პრობლემები ბავშვების მუნიციპალურ ბაღში შეყვანასთან დაკავშირებით.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სააგენტოს ხელმძღვანელი
- საბავშვო ბაღი
- კომპანია, რომელმაც მიწა მიიღო
- შესაბამისი სამინისტრო
- საჯარო სამსახური
- საზოგადოება და მუნიციპალიტეტის მცხოვრებლები



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნულ სიტუაციაში, რა თქმა უნდა, სააგენტოს ხელმძღვანელი უფლებამოსილი იყო მინა სარგებლობაში გადაეცა კომპანიისათვის, აღნიშნულ უფლებამოსილებას მას კანონი ანიჭებს. თუმცა, ამ შემთხვევაში, პრობლემა ჩნდება იმ მოტივში, რომლის გამოც ხელმძღვანელმა მიიღო ეს გადაწყვეტილება. მან იმოქმედა პირადი მოტივებით, ბოროტად გამოიყენა თავისი უფლებამოსილება (თანამდებობა) და არ მიაქცია ყურადღება საჯარო ინტერესს, რამაც საბავშვო ბაღის გარეშე დატოვა ქალაქის შესაბამისი უბანი. ამით დაზარალდნენ აღნიშნული მუნიციპალიტეტის მცხოვრებლები.



დასკვნა

შემთხვევა ცხადყოფს, რომ უფლებამოსილების (თანამდებობის) ბოროტად გამოყენება ზიანს აყენებს საჯარო ინტერესს და საზოგადოების მოთხოვნილება შეიძლება დარჩეს დაუკმაყოფილებელი. შესაბამისად, სააგენტოს ხელმძღვანელის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, სხვა არაეთიკურ ქმედებასთან ერთად, თანამდებობრივი მდგომარეობის გამოყენებით, სააგენტოს ხელმძღვანელის კერძო ინტერესებს (შვილის დასაქმებას) ემსახურებოდა. მისმა ქმედებამ ზიანი მიაყენა არა მხოლოდ საზოგადოების ინტერესებს, არამედ სააგენტოს ზედამხედველ სამინისტროსა და მთლიანად საჯარო სამსახურის იმიჯს. მნიშვნელოვანია საჯარო დანესებულებათა შორის შეთანხმებული თანამშრომლობა. ყოველი წლის ბიუჯეტის დაგეგმვისას და დანესებულების მიერ თავისი წლიური საქმიანობის განსაზღვრისას აუცილებელია იმ უწყებებთან თანამშრომლობა და კოორდინაცია, რომლებიც წლის განმავლობაში აქტიურად უნდა იყვნენ ჩართულები დანესებულების საქმიანობაში. ამდენად, სწორი კოორდინაციაც ერთ-ერთი ქვაკუთხედი იმისათვის, რომ სამომავლოდ არ მოხდეს მსგავსი ქმედებები და არ დაზარალდნენ მოქალაქეები და საჯარო მოხელეები მოეცნენ იმ ჩარჩოებში, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანს მათი მხრიდან არაეთიკურ ქმედებებს.

მსგავსი არაეთიკური ქმედებების თავიდან აცილების მიზნით, უნდა არსებობდეს მკაცრად განსაზღვრული წესები სახელმწიფო ქონების განკარგვასთან დაკავშირებით. ასევე, შეთანხმებული გეგმა, თუ როგორ უნდა მოხდეს ქალაქის ქონების განკარგვა და რა არის პრიორიტეტული ქონების განკარგვის შემთხვევაში, მკაცრი წესები და რეგულაციები ან/და შესაბამისი კონტროლის მექანიზმები, რათა არ მოხდეს ქონების არამიზნობრივი განკარგვა და საშუალებას არ აძლევდეს თანამდებობის პირს თავისი სამსახურებრივი მდგომარეობა გამოიყენოს ბოროტად.

3.2. ინტერესთა შეუთავსებლობა

საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობა არის საჯარო მოსამსახურის ქონებრივი ან სხვა პირადი ინტერესების დაპირისპირება საჯარო დანესებულების ინტერესებთან.

საჯარო სამსახურში საქმიანობისას საჯარო მოსამსახურე არ უნდა ახორციელებდეს ისეთი სახის საქმიანობას, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, შეუთავსებელია მის მიერ საჯარო სამსახურში დაკავებულ პოზიციასთან. არ უნდა იღებდეს ისეთი სახის შეთავაზებას, რომელიც წარმოშობს, ან შესაძლოა წარმოშვას ინტერესთა შეუთავსებლობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან, ან/და გავლენა მოახდინოს მის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებაზე. აღნიშნული ვალდებულება კანონის იმპერატიული მოთხოვნაა, რათა დაცული იქნას ნებისმიერი სახის შეუთავსებლობა საჯარო სამსახურში.

სამსახურებრივი შეუთავსებლობის საკითხები ერთნაირად ვრცელდება ყველა საჯარო მოსამსახურეზე და ვალდებულნი არიან თავი აარიდონ ისეთ გარემოებებს, რაც შეიძლება აღქმულ იქნას მათ სამსახურებრივ საქმიანობაზე გავლენად. სამსახურებრივი შეუთავსებლობის მარეგულირებელი ნორმებით დაცვის ობიექტს წარმოადგენს ის საჯარო სამართლებრივი საქმიანობა, რომელსაც სახელმწიფო დანესებულება და მასში დასაქმებული პირები ახორციელებენ. კანონმდებლობით განვრცოილი ინტერესთა შეუთავსებლობის ნორმების მიზანია, საჯარო სამსახურისა და მთლიანად საჯარო მმართველობის დაცვა სამსახურებრივი შეუთავსებლობის შემთხვევებისაგან. საჯარო მოსამსახურე არის ყურადღებით და ინტერესთა შეუთავსებლობის შესაძლო წარმოშობის შეთხვევაში, მისი თავიდან არიდების მიზნით, ინფორმაციას აწვდის შესაბამის სტრუქტურულ ქვედანაყოფს.

ინტერესთა შეუთავსებელ საქმიანობას წარმოადგენს საჯარო მოსამსახურის მიერ სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს (გარდა სამეცნიერო, პედაგოგიური ან შემოქმედებითი საქმიანობისა) შესრულება და დასაშვებ საქმიანობად მხოლოდ იმავე საჯარო დანესებულების სისტემაში საქმიანობა მიიჩნევა. საჯარო მოსამსახურეზე მითითებული რეგულაციის გავრცელება ხელს უშლის შესაძლო ინტერესთა შეუთავსებლობის წარმოქმნას, რომელიც შეიძლება, წარმოიშვას იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო მოსამსახურე იმავდროულად ორ ან მეტ ანაზღაურებად საქმიანობას განახორციელებს სხვა დანესებულებაში.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთმა სამინისტრომ მიიღო გადაწყვეტილება სამინისტროს სამართლებრივი დეპარტამენტის საკანონმდებლო ბაზით უზრუნველყოფისათვის გამოეცხადებინა ტენდერი შესაბამისი ელექტრონული პროგრამის შეძენის მიზნით.

ტენდერის გამოცხადებისათვის შეიკრიბა სატენდერო კომისია, რომელსაც დაევალა საბაზისო მოთხოვნების შემუშავება და განცხადების გამოქვეყნება. სატენდერო კომისიის შემადგენლობაში სამინისტროს სხვა დეპარტამენტების წარმომადგენლებთან ერთად შედიოდა სამართლებრივი უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსიც. გამოდინარე იქედან, რომ აღნიშნული ელექტრონული პროგრამა სამართლებრივი დეპარტამენტის საჭიროებებს უნდა მორგებოდა, სწორედ ამ დეპარტამენტის უფროსს დაევალა, განესაზღვრა ის მნიშვნელოვანი მახასიათებლები და კრიტერიუმები, რომელიც აუცილებელი იყო საკანონმდებლო ბაზის ელექტრონული პროგრამის ფუნქციონირებისათვის.

საკანონმდებლო ბაზის ელექტრონული პროგრამების მხოლოდ სამი კერძო კომპანია ოპერირებდა ბაზარზე, რომელთაგან ერთ-ერთის დირექტორი იყო სამინისტროს სამართლებრივი უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსის ახლო მეგობარი. შესაბამისად, სატენდერო განაცხადი და საბაზო მოთხოვნები მორგებული იყო სწორედ ამ კომპანიის ელექტრონული პროგრამების მახასიათებლებზე, რაც გარანტირებულად აძლევდა ტენდერში გამარჯვების შესაძლებლობას.

ტენდერის დასრულების შემდეგ კი გამარჯვებულად სწორედ სამართლებრივი დეპარტამენტის უფროსის ახლო მეგობრის კომპანია გამოცხადდა, რადგან სატენდერო მოთხოვნების თანახმად, მხოლოდ მისი პროგრამა უზრუნველყოფდა კანონმდებლობის სამენოვან თარგმანს.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- სატენდერო კომისიის წევრები
- დეპარტამენტის უფროსი
- კომპანიის დირექტორი



პათოლოგიის ანალიზი

სამართლებრივი უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსმა თავიდანვე იცოდა, რომ საკანონმდებლო ბაზების ელექტრონული პროგრამების შეძენასთან დაკავშირებულ ტენდერში მონაწილეობას მიიღებდა მისი მეგობრის კერძო კომპანია, თუმცა მან მაინც მიიღო მონაწილეობა სატენდერო კომისიის მოსამზადებელ სხდომაში. მან არათუ განაცხადა შესაძლო ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ, უფრო მეტიც, თავად განსაზღვრა სატენდერო განაცხადის საბაზო მოთხოვნები.

გარდა იმისა, რომ ის იყო კომისიის წევრი, რომელსაც გადაწყვეტილება უნდა მიეღო ტენდერის შედეგებთან დაკავშირებით, მან ასევე მის კერძო ინტერესებს მოარგო სატენდერო განაცხადის მოთხოვნები და შექმნა არაკონკურენტული გარემო სხვა მონაწილე კომპანიებისათვის.



დასკვნა

აღნიშნული მაგალითის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საჯარო მოსამსახურე არ უნდა იღებდეს მონაწილეობას ისეთი საკითხების გადაწყვეტაში, სადაც შესაძლოა წარმოიშვას კონფლიქტი მის კერძო ინტერესებსა და საჯარო ინტერესებს შორის. მით უფრო არ უნდა განსაზღვრავდეს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, რომლებიც კიდევ უფრო წარმოაჩენს მის პირად დაინტერესებას. კომისიის სხვა წევრების მოქმედებაც შესაძლოა დადგეს ეჭვის ქვეშ, რადგან მათ მოქმედებითა თუ უმოქმედობით წაახალისეს ინტერესთა შეუთავსებლობა სამინისტროში.



შემოხვევა 2

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულების დღის წესრიგში დადგა მათ დაქვემდებარებაში მყოფ ორგანიზაციაში ზედამხედველობის განმახორციელებელი საჯარო მოსამსახურე პირის დანიშვნის საკითხი. აღნიშნული უფლებამოსილების განსახორციელებლად საბოლოოდ შეირჩა ბექა, რომლის ოჯახის წევრიც დაქვემდებარებაში მყოფი ორგანიზაციის მართვის ორგანოში საქმიანობდა. ბექას საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, არ მიუქცევია ყურადღება კანონით გათვალისწინებული ინტერესთა შეუთავსებლობისთვის, რომლის თანახმად, არ შეიძლებოდა დაკისრებოდა იმ ორგანიზაციაზე ზედამხედველობა, რომლის მმართველ ორგანოშიც მისი ოჯახის წევრი საქმიანობდა და შეუდგა მასზე დაკისრებული ფუნქციის განხორციელებას. ანალოგიურად მოიქცა ბექას ოჯახის წევრიც, ჩვეულებრივ განაგრძო საქმიანობა; ეს გარემოება კი საჯარო დაწესებულებისთვის უცნობი იყო.

მოცემული ფაქტის შესახებ ცნობილი გახდა ბექას კოლეგისთვის, რომელმაც აღნიშნული სამართალდარღვევის შესახებ ინფორმაციის გაუღერებისგან თავი შეიკავა იმ მიზეზით, რომ მას სამსახურში სხვა კოლეგების თვალში რეპუტაცია შეელახებოდა, მას აღარავინ ენდობოდა და ბექას მიმართაც არაკოლეგიალური საქციელი იქნებოდა.

საჯარო დაწესებულებისთვის მოგვიანებით გახდა ცნობილი ზემოაღნიშნული ინტერესთა შეუთავსებლობის საკითხი, რასაც მოჰყვა კანონმდებლობით გათვალისწინებული რეაგირება და ბექასთან მიმართებაში მიღებულ იქნა შესაბამისი ზომები.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულება
- საჯარო მოსამსახურეები
- მოქალაქეები
- ბეჭა
- ბეჭას კოლეგა



პათოლოგიის ანალიზი

მოცემული შემთხვევა საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობის ნათელი მაგალითია. სახეზე არის საჯარო მოსამსახურის კერძო ინტერესების სახელმწიფო ინტერესებთან დაპირისპირება; ბეჭას ქმედება მიმართულია საკუთარი მიზნების განსახორციელებლად, რაც ადასტურებს მის არაეთიკურობას საჯარო სამსახურში საქმიანობის პრინციპების დაცვასთან მიმართებაში. იგივე უნდა ითქვას მისი ოჯახის წევრზე, რომელმაც არაფერი იმოქმედა შეუთავსებელი საქმიანობის აღმოსაფხვრელად. ორივე საჯარო მოსამსახურემ კანონით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულებას აარიდა თავი და ინტერესთა შეუთავსებლობის შესახებ არ მიიწოდებინა ინფორმაცია შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულს.

მაგალითიდან ჩანს, რომ მას შემდეგ, რაც საჯარო დაწესებულებისთვის ცნობილი გახდა ინტერესთა შეუთავსებლობის შესახებ, მიღებულ იქნა კანონმდებლობით გათვალისწინებული ზომები, რაც კანონის დაცვის მაღალ სტანდარტზე მიუთითებს.



დასკვნა

საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობის საკითხების მიმართ ყურადღება დღითი დღე იზრდება, რადგან ამ საკითხის მონეზრეგება მნიშვნელოვანია სისტემის ჯეროვანი ფუნქციონირებისთვის. ამ საკითხთან მიმართებაში სხვადასხვა მიმართულებით მუშაობა არის საჭირო, კანონმდებლობის დახვეწასთან ერთად უნდა დაიგეგმოს ისეთი სახის აქტივობები, რაც საჯარო მოსამსახურეებში საკუთარი უფლებებისა და პასუხისმგებლობის გააზრებას შეუწყობს ხელს; დაიგეგმოს პერიოდული ტრენინგები ინტერესთა შეუთავსებლობის საკითხებზე და სხვა.

საჯარო მოსამსახურე უმნიშვნელოვანესი პერსონაა, მისი კეთილსინდისიერება, პროფესიონალიზმი, ანგარიშვალდებულება და ა. შ. განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიანობას და საზოგადოების მხრიდან ნდობის ხარისხს.

ინტერესთა შეუთავსებლობა ამავედროულად ეთიკურ პრინციპს წარმოადგენს, შესაბამისად ყურადღება უნდა გამახვილდეს ნებისმიერ ინტერესთა შეუთავსებლობის ფაქტზე; ამ საკითხის მნიშვნელობა კიდევ უფრო იზრდება, თუ მისი სამართლებრივი შედეგი კორუფციულ რისკებამდე მიგვიყვანს. ინტერესთა შეუთავსებლობის სამართლებრივმა შედეგებმა შეიძლება გავლენა მოახდინოს როგორც საჯარო სამსახურში საქმიანობის საჯაროობის, მიუკერძოებლობისა თუ კანონიერების ხარისხზე, ასევე, შეიძლება წარმოიშვას კორუფციული რისკები. ამიტომ, კანონის სავალდებულო მოთხოვნა - საჯარო მოსამსახურე, თანამდებობაზე დანიშვნამდე თუ დანიშვნის შემდგომ, განაცხადოს ნებისმიერი სახის ინტერესთა შეუთავსებლობის შესახებ - მსგავსი რისკების თავიდან აცილებას ემსახურება.



შემთხვევა 3

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულების საჯარო მოსამსახურე თანამდებობა დაიკავა ერთ-ერთ შპს-ში, რომლის შესახებ საჯარო დაწესებულებისთვის ცნობილი გახდა ანონიმური მხილების შედეგად. საჯარო მოსამსახურე საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მეგობარი იყო, რის გამოც მისი თანამდებობრივი შეუთავსებლობის საკითხზე მსჯელობა და შესაბამისი რეაგირება არ მომხდარა. აღნიშნული ფაქტი სხვა თანამშრომლებისთვისაც გახდა ცნობილი, რომელთაც საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელთან დაპირისპირების თავიდან არიდების მიზნით გაჩუმება არჩიეს. ამასთანავე, ანონიმური მხილების ფაქტს მათ დაუკავშირებდნენ, რასაც მათთვის უარყოფითი შედეგები შეიძლება გამოეწვია.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი
- საჯარო მოსამსახურე
- სხვა საჯარო მოსამსახურეები
- მამხილებელი
- შპს



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოსამსახურისა და საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მოქმედება არღვევს კანონს და ქმნის არაეთიკურ სურათს საჯარო სამსახურში, რაც უარყოფითად შეიძლება აისახოს საჯარო მოსამსახურეების მოტივაციასა და სამუშაოს შესრულების ხარისხზე. სხვა საჯარო მოსამსახურეების ქმედებაში ჩანს გულგრილი დამოკიდებულება საქართველოს კანონმდებლობის,

ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების შემცველი ნორმების დარღვევის აღკვეთასთან მიმართებაში, რაც არღვევს და ხელს უშლის საჯარო ინტერესის დაცვას. საჯარო მოსამსახურეებს უფრო მაღალი მორალური მოთხოვნები წაეყენებათ, შესაბამისად ისინი ვალდებული არიან სამართლიანი გადაწყვეტილებები მიიღონ კანონის ფარგლებში.



დასკვნა

პირველ რიგში ხელმძღვანელი უნდა ზრუნავდეს თანამშრომელთა თანასწორობისა და მათ მიმართ სამართლიანი დამოკიდებულების ჩამოყალიბებაზე, იცავდეს კანონიერებისა და თანასწორობის პრინციპებს და უზრუნველყოს ინტერესთა შეუთავსებლობის ფაქტების თავიდან აცილება. საჯარო სამსახურში საქმიანობის პრინციპები არ უნდა დაირღვეს ვინმეს პირადი მიზნების გამო.

ამასთანავე, ყველა საჯარო მოსამსახურეს გააზრებული უნდა ჰქონდეს, რომ მათ საკუთარ ინტერესებზე მაღლა უნდა დააყენონ საჯარო ინტერესი. მნიშვნელოვანია ჩამოყალიბდეს საჯარო სამსახურში საქმიანობის პასუხისმგებლობის კულტურა, რათა მასში ჩართულმა პირებმა თანაბრად აიღონ პასუხისმგებლობა იქ მიმდინარე პროცესებთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, საჯარო მოსამსახურეებს არ უნდა აშინებდეთ მამხილებლის სტატუსი, რადგან მხილება სწორედ საქართველოს კანონმდებლობის, ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების შემცველი ნორმების დარღვევის გამოვლენას და მის თავიდან აცილებას ემსახურება. მამხილებელთა დაცვა კი სამართლებრივად არის მოწესრიგებული.

3.3. მბრუნავი კარი

ტერმინი „მბრუნავი კარი“ კერძო და საჯარო სექტორებს შორის საჯარო მოსამსახურეთა მოძრაობას გულისხმობს. მიუხედავად იმისა, რომ ამგვარ მოძრაობას გარკვეული სარგებელი შეიძლება ჰქონდეს, როგორცაა, მაგალითად, ეფექტიანი მართვის პრაქტიკის გადმოტანა კერძო სექტორიდან საჯარო დაწესებულებებში, იგი ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის მნიშვნელოვან რისკებსაც წარმოშობს, რადგან ხელისუფლებასა და ბიზნესს შორის ახლო ურთიერთობები ყალიბდება. ბიზნესიდან მოსულ საჯარო მოსამსახურეებს საკუთარი მდგომარეობა იმ კომპანიების სასარგებლოდ შეუძლიათ გამოიყენონ, რომლებშიც თავად აქვთ ინტერესი. მეორე მხრივ, კერძო სექტორში გადანაცვლებულ ყოფილ საჯარო მოხელეებს შესაძლებლობა ეძლევათ, შენარჩუნებული კავშირების საშუალებით თავის კომპანიებს არაჯეროვანი უპირატესობის მოპოვებაში დაეხმარონ.



შემოხვევა 1

ადრე არსებული პრაქტიკით, სახელმწიფო უწყებებს შესაძლებლობა ჰქონდათ გაეფორმებინათ შესყიდვების ხელშეკრულებები უშუალოდ მეორე მხარესთან. თუმცა, რამდენიმე წლის წინ რეგულაციები შეიცვალა და ყველა სახელმწიფო შესყიდვისათვის დადგინდა სპეციალური სატენდერო პროცედურები.

საზოგადოებისათვის სწრაფი და ექსკლუზიური სერვისების შეთავაზების მიზნით, ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულება დაფუძნების დღიდან უშუალოდ აფორმებდა ხელშეკრულებებს კონკრეტული მომსახურების მიმწოდებელ კომპანიებთან. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებული რეგულაციების ცვლილების შემდეგ, საჯარო უწყება იძულებული გახდა ყოველ კონკრეტულ შესყიდვაზე დაეწყო სატენდერო პროცედურა. გარკვეული პერიოდის შემდეგ, ერთი კონკრეტული მომსახურებისათვის გამოცხადებულ ტენდერს იგებდა ერთი და იგივე კომპანია.

საჯარო უწყების შესყიდვების სამსახურის წარმომადგენელმა საეჭვოდ მიიჩნია აღნიშნული დამთხვევა და საქმეში გარკვევის მიზნით დაიწყო დოკუმენტებისა და ფაქტების მოძიება-გამოკვლევა.

რამდენიმე კვირიანი წერილობითი მიმოწერის, დოკუმენტაციისა და ჩართული მხარეების შესახებ ინფორმაციის მოძიების შედეგად გამოიკვეთა, რომ კონტრაქტორი კომპანიის ხელმძღვანელი წლების წინ ამ უწყებაში შესყიდვების განხორციელებაზე პასუხისმგებელი მაღალი თანამდებობის პირი იყო.

გაჩნდა ეჭვი, რომ საჯარო უწყების მიერ გამოცხადებულ ტენდერებში გამარჯვების მიზნით, აღნიშნული პირი იყენებდა ძველ კავშირებს. მეტიც, ის ამ ძველი კონტრაქტების გამოყენებით მნიშვნელოვნად ზოგავდა თანხებს, რადგან კომპანიის მიერ შეთავაზებული ფასები და მომსახურება სწორედ სატენდერო განაცხადების მოთხოვნებზე იყო მორგებული.

აღნიშნული ფაქტების შესახებ შესყიდვების სამსახურის წარმომადგენელმა განაცხადა საჯარო უწყების ხელმძღვანელობასთან, თუმცა მათგან შესაბამისი რეაგირება ამ ფაქტს არ მოჰყოლია, რადგან სწორედ მათთან მეგობრული კავშირების გამოყენებით ხდებოდა კერძო კომპანიის მიერ ტენდერების მოგება.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- კერძო კომპანიის ხელმძღვანელობა
- საჯარო უწყების შესყიდვების სამსახურის თანამშრომელი
- საჯარო უწყების ხელმძღვანელობა
- საჯარო სამსახური
- საზოგადოება
- სახელმწიფო



პათოლოგიის ანალიზი

მოცემული შემთხვევიდან ნათლად ჩანს „მბრუნავი კარის“ პრინციპის უარყოფითი მხარეები, როდესაც საჯარო უწყებაში დასაქმებულმა თანამდებობის პირმა კერძო სექტორში გადასვლის შემდეგ გამოიყენა თავისი ძველი კავშირები და მიიღო სარგებელი სახელმწიფო რესურსების ხარჯზე. ამ პრინციპის ნაკლოვანებები იკვეთება ასევე საჯარო უწყების ხელმძღვანელობის მხრიდანაც, რომლებიც არ რეაგირებენ კანონდარღვევაზე და ძველი ნაცნობობის სასარგებლოდ იღებენ გადაწყვეტილებას. მოცემულ შემთხვევაში კანონისა და ეთიკის ზოგადი წესების შესაბამისად მხოლოდ სახელმწიფო შესყიდვების სამსახურის წარმომადგენელი მოქმედებდა, რომელმაც გადაწყვიტა შესყიდვებში აღმოჩენილი გადაცდომების გამოკვლევა და ხელმძღვანელობისათვის შეტყობინება.



დასკვნა

მსგავსი შემთხვევა მბრუნავი კარის პრინციპის დარღვევაა. მისი თავიდან აცილება კანონმდებლობაში უფრო კონკრეტული ნორმების ასახვითაა შესაძლებელი. ასევე, უნდა არსებობდეს არაკეთილსინდისიერი კომპანიების შავი სია, რომ მომავალში თავიდან ავიცილოთ მსგავსი შემთხვევები არასრულყოფილი საკანონმდებლო რეგულაციების პირობებშიც. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია საჯარო მოსამსახურემ, რომელიც საჯარო სექტორიდან კერძო სექტორში გადავიდა, ან პირმა, რომელიც კერძოდან საჯარო სექტორში იწყებს საქმიანობას, კარგად გაიაზროს „მბრუნავი კარის“ პრინციპი და თავიდან აირიდოს ისეთი ქმედების განხორციელება ან გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც ეჭვქვეშ დააყენებს საჯარო სამსახურის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მიუკერძოებლობას. განსაკუთრებით კი ისეთი გადაწყვეტილების მიღებისას თუ ქმედების განხორციელებისას, რომელიც წარმოიშობა საჯარო და ბიზნეს-სექტორს შორის ურთიერთობის პროცესში.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთი ქალაქის ქუჩებში დარგეს პალმის ხეები, რაშიც ქალაქის მერიამ კომპანიას 150000 ეროვნული ვალუტის ერთეული გადაუხადა. მერიის აღნიშნული ქმედებით უკმაყოფილოები დარჩნენ ქუჩის მცხოვრებლები, რადგან მათ მიერ ადრე დარგული ხეები გაიყრა მოხდა. თუმცა, ადგილობრივი მცხოვრებლებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების უკმაყოფილების ძირითადი საგანი თანხის ოდენობა იყო, რაც აღნიშნული ხეების შესაძენად დაიხარჯა და ტენდერის პროცესი, რომელშიც მხოლოდ ერთი კომპანია მონაწილეობდა რომელიც მერიის ყოფილ მაღალჩინოსნებს ეკუთვნოდა.

ერთ-ერთმა საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციამ გადანყვიტა აღნიშნულ საქმეზე შემოწმებინა შესყიდვის დოკუმენტაცია. ამ დოკუმენტაციის თანახმად, ქალაქის მერიამ ტენდერი გამოაცხადა 200 ხის შესყიდვაზე. ტექნიკური მოთხოვნები ეხებოდა ხის კონკრეტული ჯიშის სამ სახეობას, თითოეულის ღირებულება კი თითქმის 1000 ადგილობრივი ვალუტის ერთეული იყო.

ტენდერის ერთადერთი მონაწილე კომპანია ქალაქის მერის ყოფილი მოადგილის, ყოფილი გამგებლისა და მისი მოადგილის მფლობელობაში იყო. შესყიდვების ოფიციალური მონაცემებით ჩანდა, რომ კომპანია სისტემატურად იგებდა ტენდერებს და სახელმწიფოსგან 2 წლის განმავლობაში, ეროვნულ ვალუტაში თითქმის 4 მილიონი მიიღო.

აღსანიშნავია, რომ ქალაქის მერია, სხვა შემთხვევებში, იგივე პროლუქტზე ბევრად ნაკლებს იხდიდა, რაც ცნობილი მას შემდეგ გახდა, რაც ერთ-ერთი არასამთავრობო ორგანიზაცია კონტრაქტებით დაინტერესდა და არაერთი შემთხვევა გამოავლინა.

ამ დოკუმენტაციის გამოქვეყნების შემდეგ ქალაქის მერიამ კომპანიასთან ხელშეკრულების გაუქმება და შემდგომი შემოწმების მიზნით, საქმის სამართალდამცავი ორგანოებისთვის გადაგზავნა გადანყვიტა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მერი და მერიის სხვა თანამდებობის პირები
- კომპანიის დირექტორები (ქალაქის მერიის ყოფილი მაღალი თანამდებობის პირები)
- ქუჩის მცხოვრებლები და გადასახადის გადამხდელები
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები
- სამართალდამცავი ორგანოები



პათოლოგიის ანალიზი

ხელისუფლების ორგანოების მიერ შეუსაბამოდ მაღალ ფასად საჯარო სიკეთის შეძენა არის სახელმწიფო სახსრების არასათანადოდ გამოყენება. ძვირადღირებულ ტენდერში იმ კომპანიის გამარჯვება, რომელიც მერიის ყოფილ თანამდებობის პირებს ეკუთვნის, წარმოშობს სერიოზულ პრობლემას ინტერესთა კონფლიქტის საკითხთან დაკავშირებით და ასევე, წარმოაჩენს ე.წ. მბრუნავი კარის პრობლემასაც – აშკარაა, რომ მერიის ყოფილმა მაღალჩინოსნებმა საკუთარი კონტაქტები გამოიყენეს ხეების შეძენასთან დაკავშირებული ტენდერის მოსაგებად, ისე რომ მათი კომპანია აღმოჩნდა ერთადერთი მონაწილე და ტენდერის გამარჯვებულიც.



დასკვნა

ამ შემთხვევიდან ნათლად ჩანს, რამდენად მნიშვნელოვანია საჯარო უწყებებში გადამწყვეტილების მიღების გამჭვირვალე პროცედურები. თუ ტენდერი დახურული იქნებოდა საზოგადოებისთვის, ქუჩის მცხოვრებლები და არასამთავრობო ორგანიზაციები ვერ შეძლებდნენ ყოველ ეტაპზე პროცესისთვის თვალყურის დევნებას და არასათანადო ქცევის გამოაშკარავებას.

ამასთან, საქმიდან გამოჩნდა, რომ ინტერესთა კონფლიქტთან და „მბრუნავ კართან“ დაკავშირებით საზოგადოებრივი ცნობიერების ასამაღლებლად დიდი ძალისხმევაა საჭირო. საჭიროა პოლიტიკის იმგვარად განვითარება, რომ მსგავსი შემთხვევები არ განმეორდეს მომავალში. ეს მოითხოვს იმ უწყებების გაძლიერებას და უფლებებით აღჭურვას, რომელთა მოვალეობაა შეამცირონ კორუფციასთან დაკავშირებული რისკები ხელისუფლებასა და ბიზნესს შორის ურთიერთობისას; განახორციელონ მონიტორინგი ყოფილი საჯარო მოხელეების საქმიანობაზე მათი თანამდებობიდან წასვლის შემდეგ გარკვეული დროის მანძილზე მაინც; დაანესონ შეზღუდვები ისეთ მოქმედებაზე, რომელიც პირდაპირ არის დაკავშირებული იმ თანამდებობასთან, კერძო სექტორში გადასვლამდე რომ ეკავათ.

3.4. ნაშოთიში

ნეპოტიზმი არის პრაქტიკა, რომლის თანახმადაც, პირი, უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებით, უპირატესობას ანიჭებს ნათესავებსა და მეგობრებს, განსაკუთრებით მათი სამსახურში მიღებისას. საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული პირი კონკრეტული პიროვნების საჯარო სამსახურში მიღების მიზნით, უპირატესობის მინიჭების გზით, კანონით დადგენილი კონკურსის წესების განზრახ დარღვევით ან/და შერჩევის კრიტერიუმების კონკრეტულ პიროვნებაზე მორგებით, ასევე, კონკურსის გამართულად ჩატარებაში ხელის შემშლით ცდილობს უპირატესობა მიანიჭოს საკუთარ ნათესავებს ან მეგობრებს.

ნეპოტიზმის მიზანი შეიძლება იყოს მისი მხრიდან ერთგულების მოლოდინი და სამომავლო კორუფციული თუ არაეთიკური გადაწყვეტილებების შესრულებაში მხარდაჭერის მოპოვება. ნეპოტიზმი მნიშვნელოვნად უშლის ხელს უწყებაში უკვე დასაქმებული კადრების მოტივაციის ზრდას და დანესებულების გამართულ ფუნქციონირებას.

ნეპოტიზმს შეიძლება ადგილი ჰქონდეს ორგანიზაციის შიგნითაც მაშინ, როდესაც ადამიანი დასაქმებულია თავისი ოჯახური კავშირებიდან გამომდინარე. ზოგადად, ნეპოტიზმი მიიჩნევა არაეთიკურ საქციელად როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მხრიდან.

ნეპოტიზმის გამოვლინების დროს ირღვევა ისეთი მნიშვნელოვანი პრინციპები, როგორიცაა კანონის წინაშე თანასწორობა, მიუკერძოებლობა და საქართველოს მოქალაქეთათვის საჯარო სამსახურის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი ქალაქის გათავისუფლებული პოლიციის უფროსი ჩაანაცვლეს ამ დასახლების მაჟორიტარი დეპუტატის ნათესავით. ჟურნალისტის კითხვის საპასუხოდ, დეპუტატმა განაცხადა, რომ არაერთი ადგილობრივი მცხოვრებელი მიმართავდა მას გათავისუფლებული პოლიციის უფროსის გამო საჩივრით, აქედან გამომდინარე, მან გადაწყვიტა, მიემართა შესაბამის მაკონტროლებელ უწყებაში რეკომენდაციით, განეხილათ მისი ნათესავის კანდიდატურა პოლიციის უფროსის თანამდებობაზე, მისი უნარებისა და აღნიშნულ სფეროში არსებული გამოცდილების გამო.

რამდენიმე მედია საშუალებამ და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციამ განცხადება გააკეთა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, რამდენადაც ფაქტი წარმოშობდა სერიოზულ კითხვებს და იწვევდა შეშფოთებას დეპუტატის მიერ განხორციელებულ მოქმედებაში ნეპოტიზმის ნიშნების არსებობის გამო და ამასთანავე, ზოგადად ზეგავლენაზე რაიონის ადგილობრივი საქმეების გადაწყვეტისას. თუმცა, ხელისუფლებას არ ჩაუტარებია არანაირი გამოძიება და მოკვლევა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- გათავისუფლებული პოლიციის უფროსი
- მაჟორიტარი დეპუტატი
- საჯარო დანესებულება
- კონტროლზე პასუხისმგებელი სამართალდამცავი უწყება
- საზოგადოება
- მედია და სამოქალაქო საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო სამსახურის უმთავრესი პრინციპია არსებობდეს ღია, გამჭვირვალე, ობიექტური და კონკურენტული გარემო. ამ მაგალითიდანაც ჩანს, რომ მაჟორიტარი დეპუტატის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, კონკრეტულ თანამდებობაზე ნათესავის დანიშვნა სწორედ ამ პრინციპების უგულვებელყოფაა. შესაძლოა შერჩეული კანდიდატის კომპეტენცია, გამოცდილება და უნარ-ჩვევები შეესაბამებოდეს ვაკანტურ თანამდებობას, მაგრამ შერჩევისას უზრუნველყოფილი არ იყოს კონკურენტული და გამჭვირვალე გარემო, რაც კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს თავად შერჩეული კანდიდატის პროფესიონალიზმსაც. შესაბამისად, ნეპოტიზმი საჯარო სექტორში ამცირებს კონკურენციას, ქმნის ხელისუფლებისადმი უნდობლობის განცდას საზოგადოებაში და ქმნის უთანასწორო გარემოს საჯარო სამსახურში.



დასკვნა

საჯარო სექტორში ნეპოტიზმის აღმოსაფხვრელად უნდა არსებობდეს ძლიერი სამართლებრივი დაცვის საშუალებები. ყველა საჯარო დანესებულებას, განსაკუთრებით, ადგილობრივ დონეზე, უნდა შეეძლოს დამოუკიდებლად მართოს თავისი საკადრო პოლიტიკა. რაც გამოიხატება ყველა ვაკანსიის ღიად გამოცხადებაში, კანდიდატების შესარჩევად სპეციალური კომისიის შექმნაში, მათი საჩივრების განხილვასა და შერჩევის საბოლოო შედეგის გამოქვეყნებაში. ამ კომისიის შემადგენლობაში ასევე უნდა შედიოდნენ სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები და ამ გზით უზრუნველყონ, რომ ნაკლებად კვალიფიციურ კანდიდატებთან შედარებით, რომლებსაც მხარს უჭერენ ძალაუფლების მქონე პირები, კვალიფიციური კანდიდატები არ აღმოჩნდნენ დისკრიმინაციული მიდგომის მსხვერპლნი.

იმავდროულად, სამართალდამცავმა ორგანოებმა მხედველობაში უნდა მიიღონ მედიისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების მიერ გაკეთებული

შეტყობინებები საჯარო მოხელეთა მხრიდან არასათანადო ქცევის ფაქტებთან დაკავშირებით და მაღალი საჯარო ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, უნდა დაინწყონ გამოძიება აღნიშნულ საქმეებზე.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთ უწყებას განცხადებით მიმართა მოქალაქემ, რომელიც აღნიშნავდა, რომ მან მიიღო მონაწილეობა ერთ-ერთი საჯარო უწყების მიერ გამოცხადებულ კონკურსში. მოქალაქის თქმით, ის სრულად აკმაყოფილებდა გამოცხადებული პოზიციისთვის წაყენებულ მოთხოვნებს, თუმცა კონკურსში გაიმარჯვა პირმა, რომლის კომპეტენციაც ეჭვქვეშ იდგა. მოქალაქის მტკიცებით, აღნიშნული პირი საკონკურსო კომისიის ერთ-ერთი წევრის ნათესავი იყო (კომისია სულ შედგებოდა სამი წევრისგან, ერთი მათგანი, თავმჯდომარე, თავად იყო უწყების ხელმძღვანელი, რომელმაც შეარჩია კომისიის სხვა წევრები და რომელსაც ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში ჰქონდა გადაწყვეტი ხმის უფლება).

ასევე, ის თავმჯდომარეობდა საპრეტენზიო კომისიასაც. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიუხედავად იმისა, რომ მან გადაწყვეტილება საპრეტენზიო კომისიაშიც გაასაჩივრა, საპრეტენზიო კომისიაზე განხორციელებული ზენოლის გამო, შეუძლებელი აღმოჩნდა ობიექტური გადაწყვეტილების მიღება.

მოქალაქეს არ სურდა, მიემართა სასამართლოსთვის, რადგან ეს გარკვეულ ხარჯებთან იყო დაკავშირებული. ამასთან, პროცესი დიდ დროს მოითხოვდა. მან მიმართა უწყებას, რომელიც გარკვეულწილად პასუხისმგებელი იყო საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე, თუმცა დავების გადაწყვეტა მის კომპეტენციაში არ შედიოდა. საბოლოოდ, მოქალაქე იძულებული გახდა მიემართა სასამართლოსთვის.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულება, რომელშიც გამოცხადდა კონკურსი
- საკონკურსო-საატესტაციო კომისია, რომელმაც ჩაატარა კონკურსი
- საპრეტენზიო კომისია, რომელიც განიხილავს დავებს
- კონკურსში მონაწილე პირ(ებ)ი
- უწყება, რომელსაც კონკურსში მონაწილე პირმა მიმართა დავის განხილვის მიზნით
- სასამართლო



პათოლოგიის ანალიზი

საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის მიერ სუბიექტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით გადაწყვეტილების მიღება არის როგორც ეთიკის ნორმების, ასევე კონკურსის ჩატარების წესით გათვალისწინებული ძირითადი პრინციპების დარღვევა.

კანონმდებლობის თანახმად, კონკურსის პროცედურები უნდა იყოს არადისკრიმინაციული და მაქსიმალურად უნდა გამოირიცხავდეს სუბიექტური გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას. ამასთან, კომისიის თავმჯდომარის ქმედება სწორედ ნეპოტიზმის ნიშნებს შეიცავს, რადგან იგი „ლობირება“ თავის ნათესავს ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად. სწორედ ამ მიზეზით საკონკურსო კომისიას გაუჭირდა ობიექტური და მიუკერძოებელი გადაწყვეტილების მიღება. ამ მაგალითშიც დაირღვა საჯარო სამსახურის ფუნდამენტური პრინციპები, როგორცაა გამჭვირვალობა, მიუკერძოებლობა, ობიექტურობა და კონკურენტულ გარემოში საჯარო სამსახურის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.



დასკვნა

მსგავსი შემთხვევის თავიდან ასაცილებლად აუცილებელია კონკურსის ჩატარების წესის სრულყოფა. სისტემატურად უნდა ხდებოდეს საკონკურსო კომისიისა და საპრეტენზიო კომისიის დაკომპლექტების წესის დახვეწა. ასევე, აუცილებლად უნდა არსებობდეს გარე კონტროლის განმახორციელებელი ორგანო, რომელიც შეამოწმებს კონკურსის ჩატარების პროცესს, რათა მოქალაქეს ჰქონდეს შესაძლებლობა სასამართლოსადმი მიმართვამდე გამოიყენოს დავის გადაწყვეტის ალტერნატიული საშუალებები.



შემთხვევა 3

ერთ-ერთ უწყებაში გამოცხადებულ ღია კონკურსში მონაწილეობა მიიღო საქართველოს მოქალაქემ, რომელიც სრულად აკმაყოფილებდა ვაკანტური პოზიციისთვის დადგენილ მოთხოვნებს. კონკურსი სამი ეტაპისგან შედგებოდა. დაინტერესებულმა პირმა წარმატებით გაიარა კონკურსის პირველი ეტაპი. მეორე ეტაპი ითვალისწინებდა წერილობით დავალებას, კერძოდ კი ანალიტიკური ბარათის მომზადებას. დაინტერესებულ პირს შედეგები აცნობეს დაგვიანებით და უთხრეს, რომ მან ვერ გაიარა მეორე ეტაპი. კანდიდატმა საკუთარი გამოცდილებისა და მრავალწლიანი სამუშაო სტაჟის გათვალისწინებით, მოითხოვა შეფასებული წერილობითი დავალების ნახვა, ვინაიდან მისთვის მსგავსი ანალიტიკური ბარათის დანერა სირთულეს არ წარმოადგენდა და კომისიის უარყოფითი შეფასებით უკმაყოფილო დარჩა. საკონკურსო კომისიისგან კანდიდატმა მესამე ეტაპის - გასაუბრების წინა დღეს მიიღო პასუხი, რომ მისი ნაშრომი შეცდომით შეფასდა დაბალი ქულით და იგი დაიბარეს გასაუბრებაზე. მიუხედავად პროცედურების დარღვევისა, კონკურსანტი გამოცხადდა გასაუბრებაზე დათქმულ დროსა და ადგილას. თუმცა, გასაუბრებისას კომისიის წევრებს კონკურსანტისათვის არ დაუსვამთ ისეთი კითხვა, რომელიც ამ უკანასკნელს საკუთარ ინიციატივებზე, მოტივაციაზე, სამომავლო ხედვებსა და ინტერესებზე საუბრის საშუალებას მისცემდა.

კერძოდ, გასაუბრება გაგრძელდა 10 წუთი და კომისიის წევრებმა ეს დრო დაუთმეს მხოლოდ კონკურსანტის მიერ შესრულებული წერილობითი დავალების კრიტიკას, რომელიც კონკურსის მიმდინარე ეტაპზე უკვე აღარ იყო რელევანტური.

კონკურსის შედეგად უწყებაში დასაქმდა სხვა პირი, რომელიც საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის ახლო ნათესავი აღმოჩნდა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული მხარეები

- უწყება, სადაც გამოცხადდა კონკურსი
- საკონკურსო კომისია, რომელმაც ჩაატარა კონკურსი
- დაზარალებული კონკურსანტი
- საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის ახლო ნათესავი
- საზოგადოება
- საჯარო სექტორი



პათოლოგიის ანალიზი

საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის მიერ კონკურსის პრინციპების დარღვევა, კონკრეტულ შემთხვევაში, მართალია დაინტერესებული პირის ინტერესებს ხელყოფს, მაგრამ გრძელვადიან პერსპექტივაში უფრო მნიშვნელოვან პრობლემებს წარმოშობს, რაც პირდაპირ უკავშირდება, პირველ რიგში, დანესებულების და შემდეგ მთელი საჯარო სექტორის რეპუტაციის შელახვას. წერილი დავალება (ამ შემთხვევაში - ანალიტიკური ბარათის მომზადება) ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შესამოწმებლად მნიშვნელოვანი მექანიზმია, რომლის მიზანიც უნდა იყოს კანდიდატის ცოდნისა და კვალიფიკაციის მაქსიმალურად ზუსტად შემოწმება. იქ, სადაც ნეპოტიზმის ნიშნებია, კონკურსის ეს ეტაპიც აზრს კარგავს და ფორმალურად იქცევა.

რაც შეეხება გასაუბრებას, აღნიშნული ეტაპი ხელს უნდა უწყობდეს კანდიდატთან დამსაქმებლის უშუალო კონტაქტის დამყარებას, დამსაქმებლისათვის სასურველი კითხვების დასმისა და იმ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას, რომელიც დაადასტურებს, შეესაბამება თუ არა პირი დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნებს. ზემოთ მოყვანილი შემთხვევიდან ნათელია, რომ როგორც წერილი დავალება, გასაუბრებაც მხოლოდ ფორმალურადაა იყო, ვინაიდან კომისიას წინასწარ ჰყავდა შერჩეული სასურველი კანდიდატი.

ხეველაფერი ერთად კი ნეპოტიზმის გამოვლინების ნათელ სურათს გვაძლევს. როგორც წესი, კონკრეტული შემთხვევები განზოგადდება, რაც საზოგადოებას აფიქრებინებს, რომ საჯარო სამსახურში ნეპოტიზმი ჰყვავის და პროტექციის გარეშე დასაქმება შეუძლებელია.



დასკვნა

ნეპოტიზმი საჯარო სამსახურში ძალიან დიდ პრობლემას წარმოადგენს და საჯარო სექტორის გამართულ ფუნქციონირებასა და განვითარებას მნიშვნელოვნად აფერხებს. უწყებას, რომელიც ადამიანურ რესურსს მოიძიებს შერჩევისთვის დადგენილი პრინციპების დარღვევით, გაუჭირდება მომავალში საკუთარი მისია-მიზნების რეალიზება. თითოეული საჯარო დაწესებულება უნდა იღვწოდეს შექმნას ეთიკური და ჯანსაღი გარემო დაწესებულების შიგნით, რათა კომპეტენტური კადრის მოძიება, მათი დაინტერესება და პროფესიული განვითარება ისევ დაწესებულების ინტერესებს მოხმარდეს. ვინაიდან სწორად შერჩეული კადრი უწყების გამართული ფუნქციონირების ნიშნელოვანი, ინდიკატორია. საჯარო მოსამსახურე კი ისე უნდა იმოქმედოს მისი უფლებამოსილების ფარგლებში, რომ ბოროტად არ გამოიყენოს თანამდებობრივი მდგომარეობა.

შესაბამისად, მნიშვნელოვანია საჯარო ინტერესის პირად ინტერესზე მაღლა დაყენება და ისეთი გარემოებების თავიდან არიდება, რომელიც ერთმნიშვნელოვნად აღიქმება კანონმდებლობის დარღვევად.



შემოხვევა 4

საჯარო დაწესებულებამ ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში ერთ-ერთი განყოფილების უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე გამოაცხადა ღია კონკურსი, რომელიც განათავსა შესაბამის ელექტრონულ ვებგვერდზე. აღნიშნული ვაკანტური პოზიციისთვის დამტკიცებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები დაწესებულების ხელმძღვანელმა ვებგვერდზე განთავსებამდე ორი დღით ადრე შეცვალა და სავალდებულო მოთხოვნად ათწლიანი სამუშაო გამოცდილება (ათივე წელი საჯარო სექტორში და აქედან 5 წელი მენეჯერულ პოზიციაზე) და ფრანგული ენის ცოდნა მიუთითა. კონკურსი ორ ეტაპად ჩატარდა, საბუთების გადარჩევა და გასაუბრება. გასაუბრებაზე კი მხოლოდ ერთი კანდიდატი დაიბარეს (10-წლიანი გამოცდილების მუშაობა მხოლოდ აღნიშნულ პირს ჰქონდა) საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში არსებულმა დამოუკიდებელმა სპეციალისტმა, რომელიც ამავდროულად ერთ-ერთი არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი იყო, კონკურსის დასრულების შემდგომ საჯაროდ განაცხადა, რომ კონკურსი ჩატარდა

მიუკერძოებლობის და თანასწორობის პრინციპის დარღვევით, ვინაიდან საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე, რომელიც ამავდროულად გახლდათ დანესებულების ხელმძღვანელი, კომისიის წევრებზე შეფარვითი ძალდატანებით და ფსიქოლოგიური ზემოქმედებით ცდილობდა ფავორიტი კანდიდატის შერჩევაზე მათ დაყოლიებას. დამოუკიდებელი ექსპერტის ხმა კი გადამწყვეტი ამ შემთხვევაში არ აღმოჩნდა. სპეციალისტმა, ასევე, ღიად ისაუბრა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეცვლის თაობაზეც, ვინაიდან ფავორიტი კანდიდატი დანესებულების ხელმძღვანელის ახლო მეგობარი იყო და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებიც ამიტომ მთარგმნე კონკრეტულ პირს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული მხარეები

- დანესებულება, სადაც ჩატარდა კონკურსი
- საკონკურსო კომისია
- დამოუკიდებელი სპეციალისტი
- საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე
- ფავორიტი კანდიდატი
- კონკურსში მონაწილე სხვა კანდიდატები
- საზოგადოება
- არასამთავრობო ორგანიზაციები
- საჯარო სექტორი



პათოლოგიის ანალიზი

როგორც შემთხვევიდან იკვეთება, კონკურსის მიზანი - ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, საუკეთესო კანდიდატის შერჩევა - აქაც უგულებელყოფილია. ნეპოტიზმის ერთ-ერთი გამოვლინებაა ის შემთხვევაც, როცა კონკრეტული კონკურსი კონკრეტული პირისთვის ცხადდება. ამ დროს იმის თეორიული შანსიც კი აღარ არსებობს, რომ ვაკანტურ თანამდებობაზე შეირჩევა სხვა კანდიდატი. საჭიროებიდან გამომდინარე, ხელოვნურად დასაკავებელი თანამდებობისთვის შეუსაბამო მრავალწლიანი სტაჟისა და დაუსაბუთებელი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების (ამ შემთხვევაში - ფრანგული ენის ცოდნა) დანესება ბადებს ეჭვს, რომ კონკრეტული პოზიციისთვის წინასწარ არსებობს შერჩეული კანდიდატი და კონკურსი მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს იძენს.



დასკვნა

მსგავსი დარღვევების თავიდან არიდებისთვის აუცილებელია საჯარო დაწესებულებაში კონკურსის გამოცხადების, ჩატარებისა და შედეგების გამოქვეყნების პროცედურას მეტი ყურადღება დაეთმოს როგორც უწყების შიგნით, ასევე მის ფარგლებს გარეთ. კერძოდ, სამოქალაქო საზოგადოების ინტერესი იმატებს მას შემდეგ, როცა სახეზეა დარღვევა ან როდესაც დარღვეული უფლების დაცვის საჭიროება დგება დღის წესრიგში.

პრევენციული მექანიზმების გამოყენება, კანონდარღვევის თავიდან არიდებისთვის, როგორც წესი, არ ხდება. საუკეთესო კანდიდატების შერჩევა უნდა მიმდინარეობდეს ვაკანტური პოზიციებისათვის განსაზღვრულ ძირითად, სპეციალურ და ასევე, დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით, კვალიფიკაციის, უნარ-ჩვევების, პროფესიული გამოცდილებისა და

მოტივაციის შეფასების საფუძველზე და არა კონკრეტულ პიროვნებებზე საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მორგებითა და კონკურსის ფორმალურად ჩატარებით. შემთხვევამ ცხადყო, რომ დამოუკიდებელი სპეციალისტის საკონკურსო კომისიაში მონაწილეობა ძალიან მნიშვნელოვანია, ვინაიდან ეს პირი სამსახურებრივად არ უკავშირდება კონკრეტულ უწყებას და შესაძლოა აღვიქვათ ნეიტრალურ ხმად, რომელიც ობიექტურობის განცდით იღებს გადაწყვეტილებას, განსხვავებით კომისიის სხვა წევრებისგან, რომლებმაც დაწესებულების ხელმძღვანელის შიშით შესაძლოა თავი შეიკავეთ განსხვავებული მოსაზრების დაფიქსირებისგან.

კონკურსის გამოცხადებისთვის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მკაცრად განსაზღვრა მხოლოდ ერთ მიზანს უნდა ემსახურებოდეს - კვალიფიციური და პოზიციისათვის შესაფერისი კანდიდატის შერჩევას.

3.5. საჩუქარი

საჩუქრის ცნებას და მასთან დაკავშირებულ საკითხებს არეგულირებს საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“, და ასევე „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება. აღნიშნულ სამართლებრივ აქტებში დეტალურადაა განმარტებული, თუ რა ჩაითვლება აკრძალულ ან/და ნებადართულ საჩუქრად. შესაბამისად, თუ საჯარო მოსამსახურის ან მისი ოჯახის წევრის მიერ ხდება კანონმდებლობით ნებადართული საჩუქრის მიღება, ასეთ შემთხვევაში სახეზე არ გვაქვს არაეთიკური ქმედება.

მაგრამ არაეთიკურად უნდა იქნეს მიჩნეული იმ რაოდენობითა და ღირებულებით საჩუქრის მიღება რაც აკრძალულია კანონით. სისხლის სამართლის კოდექსით კი აღნიშნული ქმედება ამავე დროს წარმოადგენს დანაშაულს.

კანონის თანახმად, „საჩუქარი“ არის საჯარო მოსამსახურისათვის, მისი ოჯახის წევრისათვის უსასყიდლოდ ან შეღავათიანი პირობებით გადაცემული ქონება ან განუღებელი მომსახურება, ქონებრივი ვალდებულებისაგან სრულად ან ნაწილობრივ გათავისუფლება, რომელიც წარმოადგენს საერთო წესიდან გამონაკლისს. ამდენად, საჩუქარი შესაძლოა არ იყოს მხოლოდ მატერიალური სახით გამოხატული, არამედ ასევე ეს შეიძლება იყოს მომსახურება ან/და უფლებაც. ის, თუ რა ოდენობის ფარგლებშია დასაშვები საჩუქრის მიღება მოსამსახურის ან მისი ოჯახის წევრის მიერ, განმარტებულია კანონში.

აღნიშნულ შემთხვევაში არ იგულისხმება უსასყიდლოდ ან შეღავათიანი პირობებით გადაცემული ქონება ან განუღებელი მომსახურება, ქონებრივი ვალდებულებისაგან სრულად ან ნაწილობრივ გათავისუფლება, რომელიც ხორციელდება რამის გაკეთების სანაცვლოდ. იმდენად რამდენადაც, ეს თავის თავში მოიცავს კორუფციის

აღნიშნულ შემთხვევაში არ იგულისხმება უსასყიდლოდ ან შეღავათიანი პირობებით გადაცემული ქონება ან განუღებელი მომსახურება, ქონებრივი ვალდებულებისაგან სრულად ან ნაწილობრივ გათავისუფლება, რომელიც ხორციელდება რამის გაკეთების სანაცვლოდ. იმდენად, რამდენადაც ეს თავის თავში მოიცავს კორუფციის ნიშნებს და წარმოადგენს დანაშაულის ფაქტს. კერძოდ, ქრთამის აღებას საჯარო მომსამსახურის მხრიდან და ქრთამის მიცემას საჩუქრის გადამცემის მხრიდან.

კანონით ასევე მკაცრად არის განსაზღვრული, როგორ უნდა მოიქცეს მოსამსახურე, თუ მას ისეთ საჩუქარს გადასცემენ, რომელიც სცდება კანონით განსაზღვრულ ფარგლებს. საჯარო მოსამსახურე ან მისი ოჯახის წევრი უკან აბრუნებს აკრძალულ საჩუქარს შემდეგ შემთხვევაში: თუ მიღებული საჩუქრის ღირებულება აღემატება კანონით დასაშვებ ოდენობას, ან/და თუ გარკვეული მიზეზით (საჩუქრის ფოსტით მიღება, საჩუქრის საჯაროდ გადაცემა) შეუძლებელი იყო საჩუქრის მიღებაზე უარის თქმა. ასეთ შემთხვევაში საჩუქრის მიღების საპატიო მიზეზად შესაძლოა ჩაითვალოს საჩუქრის ფოსტით მიღების ფაქტი ან საჩუქრის საჯაროდ გადაცემის ფაქტი.

საჯარო მოსამსახურე ან მისი ოჯახის წევრი ვალდებულია 3 სამუშაო დღის ვადაში, უფლებამოსილ ორგანოს წარუდგინოს ინფორმაცია საჩუქრის დასახელების, შეფასებითი ან ზუსტი ღირებულების/ოდენობის და მჩუქებლის ვინაობის შესახებ, ხოლო აკრძალული საჩუქრის მიღების შემთხვევაში დააბრუნოს საჩუქარი კანონის დადგენილი წესით.



შემოხვევა 1

საჯარო მოსამსახურეს, რომელმაც კონსულტაცია გაუწია და დაეხმარა მოქალაქეს მიეღო კანონით გათვალისწინებული მომსახურება. მოქალაქემ საჯარო მოსამსახურეს საჩუქრად მიუტანა ძვირად ღირებული საათი, რომელიც აღემატებოდა კანონით დადგენილ ღირებულებას მოქალაქემ აღნიშნული საჩუქარი მას გადასცა მადლიერების ნიშნად და ძალიან სთხოვა უარი არ ეთქვა. მოსამსახურეს მოერიდა უარის თქმა და ამავე დროს ძალიან მოეწონა ნაჩუქარი საათი. საჯარო მოსამსახურეს აღნიშნულის შესახებ არ განუცხადებია უფლებამოსილი ორგანოებისათვის.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო მოსამსახურე
- მოქალაქე
- თანამშრომლები
- ხელმძღვანელობა
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოსამსახურის მიერ საჩუქრის მიღება არღვევს სახელმწიფო მომსახურების უსასყიდლოდობის პრინციპს. საჯარო მომსახურების განევისას შესაძლოა დაწესდეს შესაბამისი საფასური, რომელიც მხოლოდ კანონმდებლობით უნდა იყოს გათვალისწინებული. საჯარო მოსამსახურეები, რომლებიც მოქალაქეებს უწევენ მომსახურებას, საქმიანობენ უსასყიდლოდ, ყოველგვარი დამატებითი ანაზღაურებისა თუ სხვა სიკეთის მიღების გარეშე. მომსახურების განევა არის საჯარო მოსამსახურის სამსახურებრივი უფლებამოსილება და ამ ფუნქციის შესრულებისათვის იგი იღებს ხელფასს. მოქალაქეს შესაძლოა გაუჩნდეს სურვილი და მადლიერების გრძნობა საჯარო მოსამსახურის მიერ განეული სამსახურის სანაცვლოდ, თუმცა მოსამსახურე კარგად უნდა აფასებდეს იმ შედეგებს, რაც შესაძლოა მოჰყვეს მოქალაქის მხრიდან ძვირად ღირებული საჩუქრის მიღებას.

საჯარო მოსამსახურის მიერ საჩუქრის მიღებით შეილახა საჯარო სამსახურის რეპუტაცია და შესაძლოა საზოგადოებაში მისმა საქციელმა გააჩინოს საჯარო სამსახურის მიერ განეული მომსახურების მიმართ უნდობლობაც. ანალოგიურად, ამ ფაქტმა შესაძლოა წაახალისოს სხვა თანამშრომლები და მათაც შესაძლებელია გაუჩნდეთ სურვილი მსგავსი საჩუქრის მოთხოვნის, რაც სისტემის ნორმალურ ფუნქციონირებას შეუშლის ხელს.



დასკვნა

აღნიშნულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია საჯარო მოსამსახურეების, ასევე საზოგადოების დეტალური ინფორმირება, თუ რა არის კანონით აკრძალული საჩუქარი და რა რეგულაციები არსებობს ამ მიმართულებით კანონმდებლობაში. გარდა ამისა, პრევენციის მიზნით მნიშვნელოვანია გააქტიურდნენ შიდა აუდიტის ან/და მონიტორინგის სამსახურები და დაწესდეს მკაცრი კონტროლი მსგავსი ქმედებების აღმოსაფხვრელად.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობით ორგანოში მაღალ თანამდებობაზე დაინიშნა პირი. მისი დანიშვნის ფაქტის აღსანიშნავად, ამ მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი ორგანოს თანამშრომლებმა შეკრიბეს ფული და მას ავტომობილი უყიდეს. თანამდებობის პირს აღნიშნული ავტომობილი მუნიციპალიტეტის შენობასთან მიუყვანეს და თანამშრომლების და მოსახლეობის თანდასწრებით საზეიმოდ გადასცეს. თანამდებობის პირი ძალიან კმაყოფილი დარჩა საჩუქრით და მიიღო იგი.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მუნიციპალიტეტის თანამდებობის პირი
- მუნიციპალიტეტის მოსახლეობა
- მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი ორგანოს თანამშრომლები
- საზოგადოება
- საჯარო სამსახური



პათოლოგიის ანალიზი

ამ შემთხვევაში არაეთიკური ქმედება გვაქვს სახეზე, როგორც მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობითი ორგანოს თანამშრომლების, ისე თანამდებობის პირის მხრიდან. ასეთ შემთხვევაში როგორც თანამდებობის პირმა, ისე თანამშრომლებმა უნდა გაითვალისწინონ ის შედეგები, რომელიც შესაძლოა მოჰყვეს მსგავსი ტიპის ქმედებებს. ამასთანავე, ძვირად ღირებული საჩუქრის მოსახლეობის წინაშე გადაცემა კიდევ უფრო ამწვავებს მდგომარეობას, რამდენადაც ეს ფაქტი შესაძლებელია გახდეს თანამშრომლებისათვის წამახალისებელი, უფლებამოსილების განხორციელებისათვის მოითხოვონ ან/და მიიღონ მატერიალური თუ არამატერიალური სიკეთე, ხოლო მუნიციპალიტეტის მცხოვრებლებისათვის - გადასცენ საჩუქარი საჯარო მოსამსახურეებსა და თანამდებობის პირებს და ამის სანაცვლოდ მოითხოვონ კანონით გათვალისწინებული მომსახურების მიღება. თანამშრომლებისთვის ეს გახდება ჩვეული მოვლენა და ისინი მას აღარ ჩათვლიან დარღვევად.



დასკვნა

ამ შეთხვევაში აუცილებელია შესაბამისი უწყებების მხრიდან სათანადო რეაგირება და მსგავსი სამართალდარღვევის დროული აღკვეთა, რათა თანამშრომლებმა და მუნიციპალიტეტის მოსახლეობამ მიიღოს ინფორმაცია, რომ ეს ქმედება არაეთიკურია და არ უნდა განმეორდეს. დროული ჩარევა არის სამომავლო პრევენციის ეფექტიანი მექანიზმიც.



შემთხვევა 3

ახალი წლის მისალოცად ერთ-ერთმა კერძო კომპანიამ ერთ-ერთი სამინისტროს მინისტრს გაუგზავნა ტკბილეულის კალათა. კერძო კომპანიის მიერ გაგზავნილი კალათა ჯდებოდა კანონით დადგენილი საჩუქრის ღირებულების ფარგლებში. თუმცა, ერთ-ერთმა არასამთავრობო ორგანიზაციამ აღნიშნული ფაქტი მაინც გაასაჩივრა ეთიკის კომისიაში, რადგან მიიჩნია, რომ კერძო კომპანიამ კონკრეტული სარგებლის მიღების მიზნით გაუგზავნა კონკრეტულ მინისტრს წინასახალწლოდ ტკბილეული.

ეთიკის კომისიამ განიხილა არასამთავრობო ორგანიზაციის განცხადება და დაადგინა, რომ მინისტრის მიერ საჩუქრის მიღებით არ დარღვეულა კანონი, რადგან საჩუქრის ღირებულება არ სცდება კანონით დადგენილ ფარგლებს. თუმცა, ეთიკის კომისიამ გადაწყვეტილების სარეკომენდაციო ნაწილში მიუთითა, რომ მსგავსი შემთხვევებით შესაძლოა, საზოგადოებასა და საჯარო სამსახურში გაჩნდეს საფუძვლიანი ეჭვი საჩუქრის მიმცემის მიზნებთან დაკავშირებით. შესაბამისად, საჩუქრის მიმღებმა არ უნდა ჩათვალოს თავი ვალდებულად მჩუქებლის მიმართ და ამის საფუძველზე არ უნდა განახორციელოს რაიმე ქმედება საჩუქრის მიმცემის სასარგებლოდ.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სამინისტრო
- კერძო კომპანია
- ეთიკის კომისია
- არასამთავრობო ორგანიზაცია
- საჯარო სამსახური
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

ამ შემთხვევიდან იკვეთება, რომ არც კერძო კომპანიას და არც მინისტრს საჩუქრის მარეგულირებელი კანონმდებლობა არ დაურღვევიათ, რადგან საჩუქრის ღირებულება არ აღემატებოდა კანონით დადგენილ ფარგლებს. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მოცემული შემთხვევა შესაძლოა არასწორად იქნას გაგებული საზოგადოებისა და სამინისტროში დასაქმებული თანამშრომლების მხრიდან. შერჩევითი საჩუქრების დაგზავნამ შესაძლოა კითხვის ნიშნები გააჩინოს სამინისტროსა და კერძო კომპანიის სამომავლო ურთიერთობებთან დაკავშირებით. ამასთანავე, გასათვალისწინებელია კერძო კომპანიის მიზანი, რადგან საჩუქრის მიღებამ შესაძლებელია არასწორი მოლოდინები გაუჩინოს კერძო კომპანიას. შესაბამისად, თანამდებობის პირმა, რომელიც შესაძლოა დაუფიქრებლად იღებს საჩუქარს, უნდა გაითვალისწინოს ის შედეგებიც, რომლებიც შესაძლოა წარმოშვას მსგავსმა ფაქტებმა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მხოლოდ ერთი თანამდებობის პირისთვის გაგზავნილი საჩუქრის მიღებამ, შეიძლება, შეარყიოს საზოგადოების ნდობა როგორც კონკრეტული საჯარო დაწესებულების, ასევე მთლიანად საჯარო სამსახურის მიმართ.



დასკვნა

თანამდებობის პირისათვის გაგზავნილი საჩუქრები შესაძლოა, უარყოფითად აღიქვას საზოგადოებამ და დაისვას კითხვები საჩუქრის გადაცემის მიზეზებსა და გადაცემის შემდგომ კერძო კომპანიების მოლოდინებთან დაკავშირებით. შესაბამისად, არა მხოლოდ თანამდებობის პირებმა, არამედ საჯარო მოსამსახურეებმა თავი უნდა შეიკავონ ისეთი საჩუქრის მიღებისგან, რომელიც შელახავს საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას და ეჭვქვეშ დააყენებს საჯარო სამსახურის საქმიანობის მიუკერძოებლობას.

კერძოდ, ეთიკური ქცევის ხელშეწყობის მიზნით შესაძლებელია შემდეგი ზომების მიღება:

- საჯარო განხილვების ინიცირება და საჯარო მოსამსახურეთათვის ცნობიერების ამაღლება ქცევის დასაშვებ სტანდარტებთან დაკავშირებით;
- ეთიკის ნორმებთან დაკავშირებით საზოგადოებისა და კერძო სექტორის წარმომადგენელთა ცნობიერების ამაღლება;
- საჩუქრის მიღების შეზღუდვასთან დაკავშირებული ნორმების დარღვევისთვის საკანონმდებლო სანქციების დანესება.



შემთხვევა 4

სამინისტროს ერთ-ერთი დეპარტამენტის მთავარმა სპეციალისტმა, მივლინებიდან დაბრუნების შემდეგ, საკუთარ კურატორ მინისტრის მოადგილეს საჩუქრად ჩამოუტანა ძვირფასი სამკაული, რომლის ღირებულებაც 6000 ადგილობრივი ვალუტის ერთეულს შეადგენდა. აღნიშნულ ფაქტს შემთხვევით შეესწრო ამავე დეპარტამენტის ორი თანამშრომელი.

კანონის თანახმად, თანამდებობის პირის მიერ საანგარიშო წლის განმავლობაში მიღებული საჩუქრების ჯამური ღირებულება არ უნდა აღემატებოდეს 2000 ადგილობრივი ვალუტის ერთეულს. აკრძალული საჩუქრის მიღების შემთხვევაში, თანამდებობის პირი ვალდებულია, დაუბრუნოს საჩუქრის მიმცემს საჩუქარი ან მოახდინოს დეკლარირება და გადასცეს იგი უფლებამოსილ ორგანოს. მინისტრის მოადგილემ მიიღო საჩუქარი და ამის შესახებ არსად განუცხადებია. ორი თვის შემდეგ, თანამდებობის ბოროტად გამოყენების ბრალდებით, დეპარტამენტის უფროსი თანამდებობიდან გადააყენეს და მის ადგილას დაანიშნურეს სწორედ საჩუქრის მიმცემი მთავარი სპეციალისტი. მისი დანიშნულება მოხდა მისივე გამოცდილებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების გათვალისწინებით. თუმცა, აღნიშნულმა გადაწყვეტილებამ დეპარტამენტის თანამშრომლებში გამოიწვია ეჭვი, რომ მთავარი სპეციალისტის დანიშნულება არა მისი კვალიფიკაციის, არამედ მის მიერ მინისტრის მოადგილისათვის გადაცემული საჩუქრის გამო მოხდა.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- მინისტრის მოადგილე
- დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტი
- დეპარტამენტის სხვა თანამშრომლები



პათოლოგიის ანალიზი

ამ მაგალითში ორი დარღვევა იკვეთება. პირველ რიგში მინისტრის მოადგილემ დაარღვია კანონის მოთხოვნა, მიიღო საჩუქარი, რომელიც კანონით არ უნდა მიეღო და არ განაცხადა უფლებამოსილ ორგანოში. თავის მხრივ მთავარი სპეციალისტი ვალდებული იყო, სიფრთხილე გამოეჩინა და გაეთვალისწინებინა შეზღუდვა თანამდებობის პირებისათვის საჩუქრის ღირებულებასთან დაკავშირებით. გარდა იმისა, რომ კანონი დაირღვა, ეჭვქვეშ დადგა მინისტრის მოადგილის გადაწყვეტილების სამართლიანობა და მიუკერძოებლობა სხვა კოლეგების თვალში.



დასკვნა

ამ შემთხვევაში დაირღვა კანონი როგორც საჩუქრის მიმცემის, ისე საჩუქრის მიმღების მიერ, რადგან საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია კარგად იცნობდეს საჩუქართან დაკავშირებულ საკანონმდებლო რეგულაციებს და არ მიიღოს აკრძალული საჩუქარი. საჯარო მოსამსახურე ყოველთვის სიფრთხილით უნდა ეკიდებოდეს ასევე იმას, თუ ვის და რას ჩუქნის, რადგან აღნიშნულმა შესაძლოა ეჭვქვეშ დააყენოს მიღებული გადაწყვეტილებების მიუკერძოებლობისა და სამართლიანობის საკითხი და უარყოფითად აისახოს ასევე საჯარო სამსახურის რეპუტაციაზე.

3.6. სახელმწიფო შესყიდვის პროცედურები

სახელმწიფო შესყიდვები სახელმწიფოს მიერ საქონლის და მომსახურების შესყიდვაა. საჯარო სექტორში გამჭვირვალე, არადისკრიმინაციული, კონკურენტული და შესყიდვებთან დაკავშირებული პროცედურების ღიაობის წვლილი ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის მდგრადი განვითარების პროცესში ამკარაა. ამასთანავე, კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვა გადამწყვეტია სამოგადოების მხრიდან ხელისუფლების ნდობის შენარჩუნებისათვის. უწყებას, რომელიც სახელმწიფო შესყიდვებით არის დაკავებული, აუცილებლად უნდა ჰქონდეს დეტალურად განერილი ეთიკის კოდექსი.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი ქალაქის ადმინისტრაცია ახორციელებს ყველა ბალისთვის აუცილებელი საქონლის შესყიდვას. ქვეყნის კანონმდებლობის თანახმად, დიდი ოდენობით შესყიდვა უნდა განხორციელდეს გამჭვირვალე სატენდერო პროცედურებით.

ქალაქის ადმინისტრაციაში აღნიშნულ სამუშაოს ასრულებდა სამი ადამიანი, რომლებიც პასუხისმგებელნი იყვნენ სხვადასხვა თემებზე:

- საკვების შეძენა;
- ჰიგიენური საშუალებების: საპნის, სარეცხი ფხვნილის, სანმენდი საშუალებების შეძენა;
- ავეჯისა და გარე აღჭურვილობის შეძენა.

ერთ-ერთ საბავშვო ბაღს არ ჰქონდა თანხა აღნიშნული საქონლის შესაძენად, მაგრამ სწრაფად სჭირდებოდათ საქონელი და დიდი ხნით ვერ დაელოდებოდნენ პროდუქტებს აუცილებელი საჭიროებისა და მშობელთა საჩივრების გამო. ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ ისინი ცენტრალური დანაყოფების მიერ ფულის დაზოგვის მცდელობის გამო ხშირად ვერც საუკეთესო პროდუქციას იღებენ.

შესაბამისმა საგედამხედველო სამსახურმა დაადგინა, რომ შეძენილი ჰიგიენური საშუალებების - საპნის, სარეცხი ფხვნილის და სხვა საქონლის - ფასი ერთ ბავშვზე შეიღწერ მაღალი იყო ქვეყნის სხვა ბალებთან შედარებით.

გამოძიების შედეგად აღმოჩნდა, რომ ქალაქის ადმინისტრაციის მოხელე ყოველთვის ერთი და იმავე სანარმოსგან ყიდულობდა კარგ და ძვირ პროდუქციას. ის, ასევე, არ იცავდა შესყიდვის პროცედურებს მცირე ოდენობის პროდუქციის შეძენის შემთხვევაში, რადგან არ არსებობდა საჯარო შესყიდვის აუცილებლობა. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ მიუხედავად ხანგრძლივი თანამშრომლობისა, აღნიშნული სანარმო სთავაზობდა სპეციალურ, შემცირებულ ფასებს პროდუქციაზე.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- ქალაქის ადმინისტრაციის შესყიდვაზე პასუხისმგებელი მოხელეები
- კომპანიის გაყიდვების ოფიცერი, რომელიც სთავაზობს პროდუქტს ბალებისთვის
- ქალაქის ადმინისტრაციის შესაბამისი მოხელის ხელმძღვანელი
- საბავშვო ბაღის ხელმძღვანელი
- საზოგადოება
- საბავშვო ბაღის აღსაზრდელთა მშობლები



პათოლოგიის ანალიზი

საქონლის შეძენა შეუსაბამო ფასად, არის გადასახადების გადამხდელთა თანხის არასათანადო ხარჯვა. საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი ნორმების თანახმად, შესყიდვა უნდა განხორციელდეს სატენდერო პროცედურებით.



დასკვნა

მსგავსი შემთხვევების თავიდან არიდების მიზნით აუცილებელია დროდადრო პრევენციული ღონისძიებების გატარება, მაგალითად, როტაციის განხორციელება საჯარო სამსახურში, როდესაც აღნიშნული სამი ადამიანი როტაციის წესით უნდა ცვლიდეს ერთმანეთს იმგვარად, რომ არ ჩამოყალიბდეს ახლო პირადი ურთიერთობები კერძო სანარმოებსა და საჯარო მოხელეებს შორის. ამასთან, ოთხი თვალის პრინციპი სასარგებლო იქნება კორუფციის რისკის შემცირებისთვის.



შემთხვევა 2

საჯარო დაწესებულების სატენდერო კომისიის წევრმა, რომელიც მეგობრობდა ტენდერში მონაწილე ერთ-ერთი კომპანიის დირექტორთან, კომისიას მოუწოდა გამარჯვებულის დისკვალიფიკაციისკენ. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლებელი იყო დოკუმენტაციის დაზუსტება. მომდევნო კანდიდატი კი სწორედ იყო კომისიის წევრის მეგობრის კომპანია, რომელმაც შესაბამისად გაიმარჯვა ტენდერში. დისკვალიფიცირებულმა კომპანიამ კომისიის აღნიშნული გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოში.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულების სატენდერო კომისიის წევრები
- საჯარო დაწესებულება
- ტენდერში მონაწილე კომპანიები
- სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტო
- გადასახადის გადამხდელები და საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნულ შემთხვევაში, კომისიის წევრი უფლებამოსილია დააფიქსიროს თავისი მოსაზრება და შესაბამისად აუხსნას პოზიცია კომისიის წევრებს. ამდენად, კომისიის წევრი მოქმედებდა თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში. თუმცა, მისმა მიზანმა, გამარჯვებულად გამოეცხადა თავისი მეგობრის კომპანია, დააზიანა საჯარო დაწესებულება, რამდენადაც პირველი კომპანია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას ნაკლებ ფასში გეგმავდა, ხოლო მომდევნო კომპანიის გამარჯვებით თავისთავად ფასიც გაძვირდა. შესაბამისად, მისი ქმედებით არა მარტო დისკვალიფიცირებული კომპანია დაზარალდა, არამედ საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიც.



დასკვნა

მნიშვნელოვანია არსებობდეს სახელმწიფო შესყიდვების პროცედურის გამჭვირვალე სისტემა, ხოლო უფლების დარღვევის ან არასწორი გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში არსებობდეს გადაწყვეტილების გასაჩივრების მოქნილი და ქმედითი მექანიზმი. ასევე, მნიშვნელოვანია სატენდერო კომისიის წევრებისთვის შესაბამისი ტრენინგების ჩატარება, რათა მათ იცოდნენ დაკისრებული უფლებამოსილებების შესახებ და დეტალურად ფლობდნენ ინფორმაციას სახელმწიფო შესყიდვების თაობაზე. როდის არის დასაშვები ამა თუ იმ კომპანიის დისკვალიფიკაცია და როდის უნდა მოხდეს პრეტენდენტის დაზუსტებაზე გაშვება.

4. პოლიტიკური მიუკერძოებლობა

პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი საჯარო სამსახურში გულისხმობს საჯარო მოსამსახურის გადაწყვეტილებების პოლიტიკური ზეგავლენისაგან გათავისუფლებას. საჯარო მოხელეს, რა თქმა უნდა, აქვს და შეიძლება ჰქონდეს პირადი პოლიტიკური შეხედულებები და დამოკიდებულებები, მაგრამ ამან გავლენა არ უნდა მოახდინოს მის მიერ საკუთარი უფლებამოსილების განხორციელებასა და გადაწყვეტილებების მიღებაზე. ასევე, მნიშვნელოვანია, მოსამსახურემ ისე მოახდინოს დისტანცირება საკუთარ პოლიტიკურ შეხედულებებთან, რომ პოლიტიკური მიკერძოებულობის მცირედი ეჭვიც კი არავის გაუჩინოს. საჯარო მოსამსახურე, ისევე როგორც მმართველი პოლიტიკური პარტია, ემსახურება ხალხს და მისი სამსახური გულისხმობს სახელმწიფოსადმი ერთგულებას, პატიოსან ქცევას, თანმიმდევრულობას და განგრძობითობას, მიუხედავად იმისა, რა პარტიული თუ პოლიტიკური დღის წესრიგი აქვს კონკრეტულ პოლიტიკურ პარტიასა თუ მმართველ გუნდს. საჯარო მოსამსახურემ საკუთარი საქმე/უფლება-მოვალეობები ერთნაირი ენთუზიაზმითა და ობიექტურობით უნდა შეასრულოს ნებისმიერი პოლიტიკური პარტიის მმართველობის პირობებში.

საჯარო სამსახურის პოლიტიკური მიუკერძოებლობის უზრუნველყოფის მიზნით, ტრადიციულად შეზღუდვები დაწესებული საჯარო მოსამსახურეთა მიერ პოლიტიკურ პროცესებში ჩართულობაზე.

როგორც დადგენილია, საჯარო სექტორი ემსახურება ხალხს დემოკრატიულად არჩეული ხელისუფლების მეშვეობით, ამა თუ იმ პოლიტიკური პარტიისადმი მიკუთვნების გარეშე. ეს „პოლიტიკური მიუკერძოებლობა“ ხელისუფლების საქმიანობაში უნდა გავრცელდეს იმისდა მიუხედავად, რომელი პარტიის ხელშია ძალაუფლება.

მიუკერძოებლობა ნიშნავს ნეიტრალურობას, დამოუკიდებლობასა და ობიექტურობას, კეთილსინდისიერებასა და ბალანსს, საღად აზროვნებასა და თანასწორობას. ეს განმარტება არ ნიშნავს აპათიას, გულგრილობას ან რეაქციის არქონას საჯარო პოლიტიკის პრიორიტეტებისადმი, რომლებიც დადგენილია აღმასრულებელი და სასამართლო ხელისუფლების ორგანოების მიერ.

პოლიტიკური მიუკერძოებლობა საჯარო მოხელეთა მხრიდან ნიშნავს ერთგულებას სახელმწიფოსადმი. ასევე, წარმატებულ, თანმიმდევრულ მმართველობას, რაც საშუალებას აძლევს მთავრობას მოიპოვოს ნდობა საჯარო სექტორში. ამასთან, ის საშუალებები, რომლითაც საჯარო მოსამსახურეები ამყარებენ ურთიერთობას საზოგადოებასთან, გავლენას ახდენს საზოგადოების დამოკიდებულებასა და რწმენაზე საჯარო ინსტიტუტებისა და მოსამსახურეთა მიმართ.

ემსახურო საჯარო ინტერესს, ნიშნავს, ხალხის სამსახურისთვის შესაძლებლობათა იდენტიფიცირებას და ხელშეწყობას, ასევე, საზოგადოების კონკრეტული პრობლემების გადასაჭრელად ინოვაციური მეთოდების მოძიებას. ჯეროვნად არჩეული ხელისუფლების პირობებში, საჯარო მოსამსახურეებმა ბალანსი უნდა დაიცვან მათი ორმაგი როლის შესრულებისას, ერთი მხრივ, ისინი პასუხისმგებელნი არიან არჩეული პოლიტიკური თანამდებობის პირების წინაშე, ხოლო მეორე მხრივ - ანგარიშვალდებულნი ხალხის მიმართ.

პოლიტიკური მიუკერძოებლობა უზრუნველყოფს საჯარო მოსამსახურეთა ერთგულებას მმართველობის მიმართ. მათი ნებისმიერი კონსულტაცია თუ ქმედება თავისუფალი უნდა იყოს პირადი პოლიტიკური შეხედულებებისგან. ზოგადად, საჯარო მოსამსახურეები არ არიან ჩართული “პარტიზანულ” პოლიტიკურ მოქმედებებში და საჯაროდ არ გამოხატავენ თავის პირად პოლიტიკურ შეხედულებებს მთავრობის პოლიტიკასა თუ ადმინისტრირებასთან კავშირში. მაგალითად, საჯარო მოსამსახურემ არ უნდა დაუშვას, რომ მისმა საჯარო თუ პოლიტიკურმა აქტივობამ, ასევე საზოგადოებრივი თუ პოლიტიკური გაერთიანების წევრობამ, წარმოშვას რაიმე სახის ეჭვი მის მიერ მოვალეობების მიუკერძოებლად შესრულებასთან დაკავშირებით.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი საჯარო მოსამსახურე მასზე დავალებული საქმის განხილვის პროცესში აქტიურად გამოხატავდა მხარდაჭერას ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის მიმართ, თუმცა საბოლოოდ აღნიშნული საკითხი მიუკერძოებლად და დამოუკიდებლად გადანწყიტა.

განაწყენებულმა მოქალაქემ, რომლის მოთხოვნაც არ დაკმაყოფილდა, მედიასთან გააკეთა კომენტარი, სადაც პირდაპირ მიანიშნებდა მოსამსახურის პოლიტიკურ შეხედულებებსა და საქმეში არსებულ დარღვევებზე; იგი ღრმად იყო დარწმუნებული, რომ მისთვის არასასურველი შედეგი სწორედ საჯარო მოსამსახურის პოლიტიკურმა შეხედულებებმა გამოიწვია.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო მოსამსახურე
- საჯარო დანესებულება
- განაწყენებული მოქალაქე
- პოლიტიკური პარტიები
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოსამსახურის მიერ საჯარო უფლებამოსილების განხორციელების პროცესში პოლიტიკური შეხედულებების დაფიქსირება არ არის მისაღები და მიზანშეწონილი, რადგანაც იქმნება პოლიტიკური მიკერძოებულობის განცდა და საბოლოო ჯამში მოქალაქე კარგავს ნდობას როგორც კონკრეტული მოხელის, ისე მთლიანად მმართველი სისტემისა და სახელმწიფო ინსტიტუტების მიმართ. აღნიშნული საფრთხე რჩება იმ შემთხვევაშიც კი, თუკი გადანაცვეტილება მიღებული იქნება პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის პრინციპის ფარგლებში ობიექტურად და მიუკერძოებლად, როგორც ეს ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოხდა.



დასკვნა

საჯარო მოსამსახურის მხრიდან პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის მოთხოვნის დარღვევის რისკი შეიძლება შემცირდეს აღნიშნულთან დაკავშირებით დეტალური გაიდლაინების მომზადებით, მოხელის საქმიანობის სპეციფიკაზე მორგებული კონკრეტული ინსტრუქციების შემუშავებით, კონკრეტული მაგალითების ნათლად და მკაფიოდ განხილვითა და დაინტერესებული მხარეების ცნობიერების ამაღლებაზე მუდმივი მუშაობით.



შემთხვევა 2

საჯარო მოსამსახურემ, რომელიც უკმაყოფილო იყო ხელისუფლების პოლიტიკური კურსით და არ იზიარებდა მმართველი პოლიტიკური პარტიის შეხედულებებს, გადანაცვითა, რომ უმოქმედობა ძალიან მძიმე შედეგებს მოუტანდა მის სამშობლოს და დაიწყო აქტიური თანამშრომლობა სხვადასხვა პოლიტიკურ გაერთიანებებთან,

რათა ერთად მოეძებნათ გამოსავალი არსებული სიტუაციიდან. საჯარო მოხელე ცდილობდა სამსახურშიც ეპოვა თანამოაზრეები და მუდმივად მართავდა პოლიტიკურ დისკუსიებს სხვადასხვა თანამშრომლებთან, ასევე, სამუშაო საათებში ბეჭდავდა და ეცნობოდა მასალებს, რომლებსაც შემდეგ განიხილავდა მისთვის მისაღებ პოლიტიკურ პარტიებთან.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო მოსამსახურე
- მმართველი პოლიტიკური პარტია
- სხვა პოლიტიკური პარტიები
- საჯარო სამსახური
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

მოსამსახურის მიერ სამუშაო ადგილზე პოლიტიკური შეხედულებების ღიად დაფიქსირება და თანამოაზრეების პოვნის აქტიური მცდელობა შეიძლება აღქმული იქნას, როგორც კონკრეტული პოლიტიკური პარტიის ინტერესების გატარება და ეჭვქვეშ დააყენოს მისი მიუკერძოებლობა. ასევე, მოსამსახურეს ეკრძალება ადმინისტრაციული რესურსის რომელიმე პოლიტიკური პარტიის ინტერესების სასარგებლოდ გამოყენება, შესაბამისად, საკუთარი დროისა და სხვა, მატერიალური რესურსის პოლიტიკური აქტივობისთვის ხარჯვა ამ ვალდებულების დარღვევად შეიძლება ჩაითვალოს.



დასკვნა

იმისთვის, რომ საჯარო მოსამსახურეებმა კარგად გააცნობიერონ, რა შეიძლება ჩაითვალოს პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის დარღვევად და რა შედეგები შეიძლება გამოიწვიოს მათმა ქცევამ, აუცილებელია, საკანონმდებლო დონეზე უფრო დეტალურად ჩამოყალიბდეს კონკრეტული ცნებების განმარტება, მკაფიოდ იყოს მოწესრიგებული მოხელეების უფლება-მოვალეობები და მოხელეებს მუდმივად უტარდებოდეთ სწავლება კონკრეტული მაგალითებისა და ინსტრუქციების განხილვით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მსგავსი ფაქტები ყოველთვის ნეგატიურ გავლენას მოახდენს როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ასევე მის გარეთ, რაც პირდაპირ აისახება საჯარო სამსახურის პრესტიჟსა და მიუკერძოებლობაზე.



შემთხვევა 3

ერთ-ერთ ქვეყანაში, სადაც საჯარო მოსამსახურეებსა და მაღალი თანამდებობის პირებს ეკრძალებათ სამსახურებრივი უფლებამოსილება პოლიტიკური პარტიებისათვის გარკვეული პრივილეგიებისა და უპირატესობების მინიჭებისთვის გამოიყენონ, არაერთი საჯარო მოსამსახურე შემჩნეული იყო სამუშაო ადგილზე პოლიტიკური მოწოდებების გაკეთებაში, განსაკუთრებით, არჩევნების პერიოდში. შემთხვევები ფართოდ განიხილეს მედიაში, თუმცა საჯარო მოსამსახურეთა მიერ განხორციელებული მსგავსი ქცევის აღსაკვეთად არ მომხდარა ქმედითი ზომების გატარება.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო მოსამსახურეები
- პოლიტიკური პარტიები
- არჩევნებზე მონიტორინგის განმახორციელებელი ორგანიზაციები და დანესებულებები
- მოქალაქეები
- მედია



პათოლოგიის ანალიზი

სამუშაო ადგილზე საჯარო მოსამსახურეთა მიერ განხორციელებული პოლიტიკური აქტივობები არ არის მისაღები, რამდენადაც ეს აზიანებს ქვეყნის პოლიტიკურ სისტემას და უპირველეს ყოვლისა პროფესიულ გარემოს საჯარო სამსახურში. ამასთან, იგი ამცირებს მოსახლეობის ნდობას საჯარო სამსახურისა და საჯარო ინსტიტუტების მიმართ. ამასთანავე, დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებები განსხვავდება ერთმანეთისგან - ზოგიერთი მათგანი იმასაც მიიჩნევს, რომ მსგავსი პოლიტიკური გამოსვლები მისაღებია იმდენად, რამდენადაც იგი არის გამოხატვის თავისუფლების ერთ-ერთი ფორმა.



დასკვნა

საჯარო მოსამსახურეთა პოლიტიკური საქმიანობის შეზღუდვასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ნორმების დარღვევის რისკი შესაძლოა შემცირდეს საკითხის უფრო დეტალური დარეგულირებით. კერძოდ, პოლიტიკური და პროფესიული საჯარო მოხელის მკაფიო გამიჯვნით საკანონმდებლო დონეზე მათი უფლება-მოვალეობების ზუსტი განმარტებით. ამასთან, აღნიშნულ რეგულაციებზე უნდა დანესდეს მკაცრი სანქციები. სასარგებლო იქნება საჯარო მოსამსახურეთა, მედიის წარმომადგენელთა, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისა და ყველა დაინტერესებული მხარის ცნობიერების ამაღლება ამ მიმართულებით.

5. საჯარო მოსამსახურის გამოხატვის თავისუფლება

გამოხატვის თავისუფლება დემოკრატიული სახელმწიფოს ფუნდამენტია, რომელმაც უნდა შექმნას მყარი საფუძველი საზოგადოების განვითარებისა და სამართლებრივი სახელმწიფოს აღმშენებლობისათვის. გამოხატვის თავისუფლების უფლების გარეშე პრაქტიკულად შეუძლებელია სხვა უფლებათა რეალიზება. გამოხატვის თავისუფლებას განსაკუთრებული ადგილი უკავია ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა სისტემაში და შეიძლება ითქვას, რომ ის განაპირობებს სხვა უფლებებით და თავისუფლებებით სარგებლობის შესაძლებლობას. მის მნიშვნელობაზე მიუთითებს არაერთი საერთაშორისო და ეროვნული დოკუმენტი.

გამოხატვის თავისუფლება არ მიეკუთვნება აბსოლუტურ უფლებათა კატეგორიას, რაც იმას ნიშნავს, რომ ამ უფლების შეზღუდვა შესაძლებელია კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. ეს უფლება გარანტირებულია ყველასთვის და მათ შორის, რა თქმა უნდა, საჯარო მოსამსახურეებისთვისაც.

საჯარო მოსამსახურეების შემთხვევაში აღნიშნული უფლებებით სარგებლობა თავისებურებებით ხასიათდება. მნიშვნელოვანია, ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს საჯარო მოსამსახურის, როგორც მოქალაქის გამოხატვის თავისუფლება და საჯარო მოსამსახურის, როგორც საჯარო სამსახურის წარმომადგენლის გამოხატვის თავისუფლების ხარისხი. საჯარო მოსამსახურე, როგორც მოქალაქე, რა თქმა უნდა, სარგებლობს გამოხატვის თავისუფლების ისეთივე ხარისხით, ისევე როგორც ნებისმიერი მოქალაქე. თუმცა, საჯარო მოსამსახურის, როგორც საჯარო სამსახურის წარმომადგენლის გამოხატვის თავისუფლებაზე მსჯელობისას, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს მისი სამსახურებრივი სტატუსი და ამ სტატუსიდან გამომდინარე არსებული გარკვეული შეზღუდვები.

საჯარო მოსამსახურის, როგორც საჯარო სამსახურის წარმომადგენლის გამოხატვის თავისუფლებისათვის გარკვეული შეზღუდვების დაწესება გამართლებულიც არის. თუმცა, აღნიშნული შეზღუდვა, პირველ რიგში, უნდა ემსახუროდეს საჯარო ინტერესს და არ უნდა იქნეს გამოყენებული საჯარო მოსამსახურეთათვის ნებისმიერ სამსახურებრივ საკითხზე მსჯელობისას კონტროლისა და შეზღუდვების დაწესების საფუძველი, რადგან გამოხატვის თავისუფლების გარეშე წარმოუდგენელია თავისუფალი და ეფექტიანი საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება. ამასთანავე, თავად საჯარო მოსამსახურეც საჯაროდ აზრის გამოხატვისას უნდა მიაქციოს ყურადღება იმას, თუ რა სახის ინფორმაცია გამოაქვს სამსჯელოდ საჯარო და ხომ არ შელახავს მსგავსი საკითხების განხილვა საჯარო სამსახურის რეპუტაციას საზოგადოების თვალში. შესაბამისად, გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობისას, ან ამ თავისუფლებით სარგებლობის შეზღუდვისას, ბალანსის შენარჩუნება მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ საჯარო სამსახურისათვის, არამედ საჯარო მოსამსახურეებისთვისაც.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულების დეპარტამენტის უფროსმა მოიწვია თათბირი, სადაც თანამშრომლებს გააცნო მისი გადაწყვეტილება თანაშემწის დანიინაურების თაობაზე. აღნიშნულ გადაწყვეტილებას უკმაყოფილება მოჰყვა იმ თანამშრომლებში, რომლებსაც მართალია თანაშემწეზე მეტი სამუშაო გამოცდილება ჰქონდათ, თუმცა კვალიფიკაციითა და პროფესიული უნარ-ჩვევებით ბევრად ჩამორჩებოდნენ მას. გარდა ამისა, ის უფლებამოსილებანი, რომელიც თანაშემწეს ახალ პოზიციაზე უნდა შეესრულებინა, მოითხოვდა Excell-ის პროგრამის ზედმიწევნით ცოდნას. აღნიშნული ცოდნა კი მისი დანიინაურების მოწინააღმდეგე თანამშრომლებს არ ჰქონდათ.

ერთ-ერთმა განაწყენებულმა თანამშრომელმა აღნიშნული დანინაურების გადანყვეტილება სოციალურ ქსელში გაუზიარა მეგობრებს. ამ სტატუსს კი სერიოზული დისკუსია მოჰყვა საჯარო სამსახურში არსებული დანინაურებისა და სამსახურში მიღების დამახინჯებული პრაქტიკის შესახებ. სოციალურ ქსელში გაკეთებული თითოეული განცხადება იზიარებდა იმ მოსაზრებას, რომ აღნიშნულ დანესებულებებში დანინაურებაც და დანიშვნაც შესაძლებელია მხოლოდ სანაცნობო წრის ან კონკრეტული პირადი ურთიერთობების გავლენით.

აღნიშნული სტატუსი შეუმჩნეველი არ დარჩენია დანინაურებულ თანამშემს, რის გამოც ურთიერთობა სამსახურშიც დაიძაბა და გართულდა თანამშრომლობა ორ კოლეგას შორის.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- დეპარტამენტის უფროსი
- თანამშემს
- განაწყენებული თანამშრომელი
- განაწყენებული თანამშრომლის სოციალური ქსელის მეგობრები
- საზოგადოების წარმომადგენლები



პათოლოგიის ანალიზი

განაწყენებული თანამშრომელი ინფორმირებული იყო იმ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან დაკავშირებით, რომელთა დაკმაყოფილებაც აუცილებელი იყო კონკრეტულ პოზიციაზე დასაინაურებლად. მან არ მიმართა კონკრეტული პრეტენზიებით უშუალო უფროსს, რომელმაც მიიღო დანინაურების გადანყვეტილება და ნაცვლად ამისა, სოციალურ ქსელში გამოაქვეყნა აღნიშნული გადანყვეტილება, რაც რა თქმა უნდა გახდა თანამშრომლებს შორის დაპირისპირების საგანი და გართულდა სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებაც. გარდა ამისა, ამ მაგალითში იკვეთება საზოგადოების ნდობის დაბალი ხარისხი. რადგან სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული განცხადება იმთავითვე გახდა განხილვის საგანი სწორედ საჯარო დანესებულებისათვის არასასურველი მიმართულებით. საზოგადოების წარმომადგენლებს ეჭვქვეშ არ დაუყენებიათ ის, რომ საჯარო დანესებულებებში მოსამსახურე შესაძლოა დანინაურდეს ობიექტურ და კონკურენტულ გარემოში და არა პირადი ნაცნობობითა და პირადი ურთიერთობების გზით.



დასკვნა

საჯარო მოსამსახურე სარგებლობს გამოხატვის თავისუფლებით ისევე, როგორც ჩვეულებრივი მოქალაქე. თუმცა, მისი სამსახურებრივი სტატუსისა და მნიშვნელობის გათვალისწინებით, არსებობს გარკვეული შეზღუდვები საჯარო მოსამსახურეთა გამოხატვის თავისუფლებასთან დაკავშირებით. ამ შემთხვევაში საპირწონედ იღო საჯარო ინტერესი და საჯარო დაწესებულების რეპუტაცია. შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია არ გამოიტანოს შიდა ორგანიზაციული საკითხები საჯაროდ განსახილველად, მით უფრო დაუსაბუთებელი და არასწორი ინფორმაცია. აღნიშნული პირველ რიგში აზიანებს საჯარო დაწესებულებას და ამცირებს საზოგადოების ნდობის ხარისხს. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ აშკარა კანონდარღვევების შემთხვევაში საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია არის საჯარო ისაუბროს იმ რეალურ პრობლემებზე, რომელიც არსებობს საჯარო სამსახურში.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთმა სამინისტრომ გადაწყვიტა თავის კომპეტენციაში შემავალი მიმართულების რეფორმირება. ამ მიზნით სამინისტროში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელსაც დაევალა რეფორმისათვის კონცეფციის მომზადება. სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობაში შედიოდნენ რამდენიმე დეპარტამენტის თანამშრომლები და მონვეული ექსპერტები. სამუშაო ჯგუფმა ერთი წლის განმავლობაში გააანალიზა არსებული სიტუაცია და შეიმუშავა აღნიშნული კონცეფცია. კონცეფცია სამუშაო ჯგუფმა წარუდგინა მინისტრს დასამტკიცებლად. მინისტრმა განიხილა კონცეფციის პროექტი და თავის მხრივ განსახილველად წარუდგინა ფართო საზოგადოებას. საჯარო განხილვებისას კონცეფციამ აზრთა სხვადასხვაობა გამოიწვია. აღნიშნულ დისკუსიას სტატიით გამოეხმაურა სამინისტროს ერთ-ერთი დეპარტამენტის თანამშრომელი, რომელიც არც თვითონ იყო სამუშაო ჯგუფის წევრი და არც მისი დეპარტამენტი მონაწილეობდა კონცეფციის შემუშავების პროცესში. კერძოდ, სტატიაში მან გააკრიტიკა კონცეფცია იმის გამო, რომ იგი სრულად არ იზიარებდა საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებს. აღნიშნული სტატიისა და სამინისტროს პოლიტიკის გაკრიტიკებისათვის მან საყვედური მიიღო უფროსისგან.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- დეპარტამენტის თანამშრომელი
- დეპარტამენტის უფროსი
- სამინისტრო
- სამინისტროს თანამშრომლები
- მონვეული ექსპერტები
- სამოქალაქო საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

ამ შემთხვევაში თანამშრომელს, რომელიც არ იყო ჩართული კონცეფციის შემუშავების პროცესში, ნამდვილად ჰქონდა უფლება გაეკრიტიკებინა სამინისტროს მიერ წარმოდგენილი კონცეფცია ნებისმიერი ფორმით. პირველ რიგში იგი საუბრობდა არა როგორც სამინისტროს წარმომადგენელი, არამედ როგორც მოქალაქე, რომელსაც აქვს უფლება აზრი გამოხატოს ნებისმიერ მნიშვნელოვან საკითხზე. დეპარტამენტის უფროსის მოქმედებამ კი შესაძლოა საჯარო დაწესებულებაში ისეთი გარემო დაამკვიდროს სადაც აზრის გამოხატვამ შეიძლება სამსახურის დაკარგვა გამოიწვიოს.



დასკვნა

ამ მაგალითის განზოგადებით უნდა ითქვას, რომ საჯარო მოსამსახურეს აქვს უფლება გამოხატოს თავისი პოზიცია ნებისმიერ საკითხზე, გააკრიტიკოს თუნდაც იმ დაწესებულების პოლიტიკა, სადაც ის თავად მუშაობს. თუმცა, თავი უნდა შეიკავოს იმ საკითხების საჯარო კრიტიკისაგან, რომელთა მომზადებაშიც ის თავად მონაწილეობდა ან მისი უფლებამოსილებიდან გამომდინარე ჰქონდა შეხება, რადგან აღნიშნული ეჭვქვეშ დააყენებს სამინისტროს მიერ შეთავაზებული სიახლისა თუ რეფორმის სანდოობას, და თავად საჯარო მოხელის პროფესიონალიზმსაც.



შემთხვევა 3

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულების მოქალაქეთა მისაღების სამსახურის თანამშრომელმა, მძიმე სამუშაო გრაფიკის შემდეგ, სოციალურ ქსელ facebook-ის საკუთარ გვერდზე გამოაქვეყნა საჯარო პოსტი. პოსტში საუბარი იყო იმაზე, რომ ერთ-ერთი ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლების მხრიდან საჯარო წესრიგის და კანონის დაცვის არანაირი სურვილი არ შეინიშნებოდა და ხშირად ეს მოქალაქეთა შორის დაპირისპირების მიზეზიც გამხდარა. ხაზგასმით და დამწუხრებით აღნიშნავდა, რომ უკვე აღარ შეეძლო მსგავსი არაეთიკური შემთხვევების ატანა და განსაკუთრებული აგრესიით ამ ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენელთათვის დამახასიათებელი უმსგავსო ქმედებების შესახებ საუბრობდა. ის აღნიშნავდა, რომ არც ერთი სხვა ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლების მხრიდან მსგავსი ქმედებები მას არ უნახავს და არც სმენია მისი მრავალწლიანი პრაქტიკის მიუხედავად საჯარო სამსახურში. აღნიშნულ საჯარო პოსტს არაერთი გამოხმაურება მოჰყვა კომენტარების სახით.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულება
- საჯარო მოსამსახურე
- ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლები
- თანამშრომლის სოციალური ქსელის მეგობრები
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოსამსახურის მხრიდან საჯაროდ, სიძულვილის ენის გამოყენებამ ან/და დისკრიმინაციული ხასიათის კომენტარმა, შესაძლოა ეჭვქვეშ დააყენოს მისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების მიუკერძოებლად და ობიექტურად განხორციელება. მიძიმე სამუშაო გრაფიკის მიუხედავად, კონკრეტული ჯგუფის წარმომადგენელეთა მხრიდან კანონის თუ საზოგადოებაში დამკვიდრებული ზნეობრივი და ეთიკური ნორმების დარღვევის შემთხვევების საჯაროდ შეფასება, აშკარად სცდება საჯარო მოსამსახურის გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებს და ეთიკის ნორმებით დადგენილ სტანდარტებს. საჯარო მოსამსახურის გამოხატვის თავისუფლებისა და პროფესიონალიზმის, საჯარო მოსამსახურის, როგორც სახელმწიფოს წარმომადგენლის ვალდებულებას შორის დაცული უნდა იყოს გონივრული ბალანსი, რაც ნიშნავს, რომ საჯარო მოსამსახურის გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვა უნდა იყოს შეზღუდვის მიზნის პროპორციული. აღნიშნული ფორმით გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობამ შესაძლოა ეჭვქვეშ დააყენოს მისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების მიუკერძოებლად და ობიექტურად განხორციელება.



დასკვნა

საჯარო მოსამსახურემ გამოხატვის თავისუფლების განხორციელებისას, ეთიკური სტანდარტების შესაბამისად უნდა დაიცვას გონივრული ბალანსი გამოხატვის თავისუფლებასა და სახელმწიფოსადმი ერთგულების ვალდებულებას შორის ისე, რომ არ დაარღვიოს საჯარო სამსახურის რეპუტაცია და ავტორიტეტი.



შემთხვევა 4

ერთ-ერთ საგაზეთო ინტერვიუში საჯარო მოსამსახურემ საჯაროდ განაცხადა კონკრეტული სამსახურის საქმიანობის არაეფექტურობის შესახებ და გააკრიტიკა სამსახურის ხელმძღვანელობის პოლიტიკა ორგანიზაციის განვითარების თაობაზე. მისი აზრით, ხელმძღვანელობის სტრატეგია საჯარო სამსახურის უფრო ეფექტიან განვითარებასთან დაკავშირებით არასწორია, რადგან შესაბამისად არ არის გადანაწილებული თანამშრომელთა ფუნქციები და არ არსებობს შრომის გადანაწილების ელემენტარული გეგმა.

მან განცხადებაში აღნიშნა, რომ ამ სამსახურის საქმიანობა შედეგიანი არ არის, რამდენადაც დასაქმებული თანამშრომლების გარკვეული ნაწილის მიმართ კითხვის ნიშნები არსებობს მათ კომპეტენტურობასთან დაკავშირებით და შესაბამისად მათ მიერ შესასრულებელი სამუშაოს განხორციელება სხვა თანამშრომელთა დატვირთვის ხარჯზე ხდება. მართალია შედეგი მიიღწევა, მაგრამ უფრო ეფექტიანი იქნებოდა და შედეგებით მცირე დროში შესასრულებოდა, თუკი ფუნქციები გონივრულად გადანაწილება, ყველა თანამშრომელი თანაბარი დატვირთვით იმუშავებდა და არაკომპეტენტური კადრების მიმართ შესაბამისი ზომები გატარდებოდა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო სამსახურის ხელმძღვანელობა
- საჯარო მოსამსახურე, რომელმაც საკუთარი კრიტიკული აზრი დააფიქსირა
- სხვა საჯარო მოსამსახურეები
- სამოქალაქო საზოგადოება
- მედია



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნულ შემთხვევაში შეიძლება ითქვას, რომ საჯარო მოსამსახურის კრიტიკული აზრი და შეხედულება საჯარო დაწესებულების არაეფექტიან მმართველობასთან დაკავშირებით შესაძლებელია მოექცეს გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში და ეს ერთგვარად მხილების ელემენტებსაც შეიცავს. თუკი საჯარო მოსამსახურის აზრით, საჯარო სამსახურში არის არაეთიკური შემთხვევები და გარკვეული პრობლემები, პირველ რიგში ამის დაფიქსირება შიდა სამსახურებრივ დონეზე არის შესაძლებელი და ამას შესაბამისი რეაგირება უნდა, მაგრამ კრიტიკული აზრი, შეხედულება პოლიტიკის, სტრატეგიის და გარკვეული პრობლემების შესახებ გამოხატვის თავისუფლებით დაცულ სფეროს მიეკუთვნება. საჯარო მოსამსახურეს შეუძლია საჯაროდ გამოხატოს თავისი შეხედულება იმ საჯარო დაწესებულების პოლიტიკასთან მიმართებით, რომელშიც იგი მუშაობს, თუ მის მიერ გამოთქმული მოსაზრებები არ ეხება იმ საკითხებს, რომლებიც შედის უშუალოდ მის სამსახურებრივ უფლებამოსილებაში ან/და მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი უფლებამოსილებიდან გამომდინარე. აღნიშნულ შემთხვევაში საჯარო მოსამსახურე უთითებს, რომ მისი შეხედულება არ წარმოადგენს საჯარო დაწესებულების პოზიციას.

მართალია საჯარო მოსამსახურე შეზღუდულია საჯაროუფლებამოსილებით და ეთიკის სტანდარტებით, მაგრამ აქ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს იმ გარემოებას, რომ სასურველია საჯარო მოსამსახურემ არ გამოიტანოს შიდა ორგანიზაციული საკითხები და პრობლემები საჯაროდ განსახილველად, თუკი ეს ინფორმაცია დაზუსტებული და დასაბუთებული არ არის. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლებელია დაზარალებულს საჯარო დანესებულების ინტერესები და შემცირდეს საზოგადოების ნდობის ხარისხი.



დასკვნა

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საჯარო მოსამსახურეთათვის იმის გააზრება, რომ გამოხატვის თავისუფლებასა და საჯარო სამსახურის ინტერესებს შორის დაიცვან გონივრული ბალანსი და იმოქმედონ პროფესიონალიზმის, კეთილსინდისიერებისა და ეთიკის სტანდარტების გათვალისწინებით. საჯარო დანესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დადგენის მიზანია საჯარო დანესებულებაში ეთიკური გარემოს შექმნა და მოსამსახურის პროფესიული ქცევის სტანდარტების დამკვიდრება, რაც უზრუნველყოფს მიუკერძოებელი, ობიექტური და კოლეგიალური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას, ასევე საჯარო სამსახურის მიმართ საზოგადოების ნდობის გაზრდას.

თავი II. საჯარო მოსამსახურის პროფესიული საემიანობის სტანდარტები

საჯარო დანესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დადგენის მიზანია საჯარო დანესებულებაში ეთიკური გარემოს შექმნა და საჯარო მოსამსახურის პროფესიული ქცევის სტანდარტების დამკვიდრება, რაც უზრუნველყოფს მიუკერძოებელი, ობიექტური და კოლეგიალური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას, ასევე საჯარო სამსახურის მიმართ საზოგადოების ნდობის გაზრდას. ეთიკური ქცევის პრინციპების მიზანია, ეთიკური სტანდარტების დაცვით უზრუნველყოს ქმედებების განხორციელება, შესაბამისად თუკი ქმედება არ შეესაბამება დადგენილ სტანდარტებს (მათ შორის, მორალურს) და სოციალურ თუ პროფესიულ ქცევას, არაეთიკურად იქნება მიჩნეული.

ეთიკური ქცევა, ისევე როგორც ნებისმიერი ქცევა, პრაქტიკაში მომხდარი შემთხვევებით ფასდება. გარემოში, სადაც ცდუნება მცირეა და საფრთხევ ნაკლები, მოიქცე ეთიკურად - ადვილია. შედარებით „მტრულ“ გარემოში, სადაც ცდუნება მეტია, ამგვარი საქციელი გამოწვევაა.

ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირებისათვის, რომლებიც სწორედ ისეთ გარემოში მუშაობენ, სადაც მაღალი იდეალები სხვადასხვაგვარად არის გაგებული. ეთიკური პრობლემები საჯარო სამსახურს საფუძველს უთხრის და რაც ყველაზე საყურადღებოა, გადამდები ხასიათის პრობლემა საჯარო მოსამსახურეებისათვის.

1. ორგანიზაციული კულტურა

ორგანიზაციული კულტურა იმ შეხედულებების, ფასეულობების, მიდგომებისა და წესების ერთობლიობაა, რომელიც გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ჩამოყალიბდა ორგანიზაციაში და საერთოა მისი თანამშრომლებისთვის. ორგანიზაციული კულტურა განსაზღვრავს სამუშაო ადგილზე თანამშრომელთა ურთიერთობისა და ქცევის წესებს. ორგანიზაციული კულტურა, ერთი მხრივ, აწესრიგებს ურთიერთობებს სამუშაო ადგილზე, ხოლო მეორე მხრივ, ქმნის თანაბარ გარემოს თანამშრომელთათვის, რაც თავის მხრივ უზრუნველყოფს ჯანსაღ, კონკურენტულ გარემოსა და თავისუფალი თვითგამოხატვის შესაძლებლობებს. ორგანიზაციული კულტურა იმ ღირებულებების, შეხედულებებისა და მიდგომების ერთობლიობაა, რომელსაც ეფუძნება ორგანიზაცია, თუმცა, ამავე დროს, ის გამოიხატება კონკრეტულ, ყოველდღიურ საკითხებშიც, როგორცაა თანამშრომლის იმიჯი, სამსახურში ქცევის წესები და ა.შ. აღსანიშნავია ისიც, რომ უნივერსალური ფორმულა, რომელიც გამოხატავს ორგანიზაციული კულტურის არსს, არ არსებობს, თუმცა ექსპერტთა და მკვლევართა უმეტესობა გარკვეულწილად ერთი და იმავე აქცენტებზე კონცენტრირდება; საკითხის უკეთ გასაგებად წარმოგიდგენთ რამდენიმე მათგანს; ასე მაგალითად, ორგანიზაციულ კულტურას ხშირად მოიხსენიებენ, როგორც: „ორგანიზაციის იმუნური სისტემა“ „წებო, რომელიც ფასეულობებსა და რიტუალებს კრავს“, ან კიდევ, „კულტურად, თუ როგორ „აკეთებს საქმეს“ ესა თუ ის ორგანიზაცია“.

1.1. ქსევის სტანდარტები

ადამიანები ეთიკურად მორალური პასუხისმგებლობის გრძნობის გამო იქცევიან და არა იმიტომ, რომ უფლებამოსილი ორგანოს მიერ არის დადგენილი. შესაბამისად, ახალი წესებისა და სტანდარტების დაცვის საუკეთესო საშუალება ადამიანთა წახალისებაა. თუ ეთიკა არის საზოგადოებრივი სტანდარტები, ღირებულებები და მორალური ვალდებულებები, რომლებითაც ჩვენ ვცხოვრობთ, მათი დარეგულირება რთულია; ისინი მოითხოვს ჩვენს თავისუფალ არჩევანსა და სურვილს გარკვეული მოქმედებების განხორციელებისას.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი სამინისტროს მინისტრის მოადგილემ, რომელიც ახლად დანიშნული იყო აღნიშნულ პოზიციაზე, შეხვედრის მიმდინარეობისას, რომელზეც სამინისტროს მიერ სასამართლოში წარმოებული პრობლემური საქმის არსი განიხილებოდა, უხეში ტონით მიმართა იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორს (მამაკაცს) და დირექტორის მოადგილეს (ქალს). მინისტრის მოადგილემ დასძინა, რომ იურიდიული დეპარტამენტის მიერ საქმის წაგების შემთხვევაში, დეპარტამენტის დირექტორი თანამდებობიდან გათავისუფლდებოდა. დირექტორმა მინისტრის მოადგილის მუქარა უპასუხოდ დატოვა.

რაც შეეხება, დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილეს (ქალს), მან კარგად შეაფასა სიტუაცია და მშვიდი ტონით უპასუხა მინისტრის მოადგილეს, რომ მისი შენიშვნა უსამართლო იყო. აღნიშნული შემთხვევის შემდეგ, დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილესა და მინისტრის მოადგილეს შორის ურთიერთობა დაიძაბა, რაც დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილის მიერ, პირადი განცხადების საფუძველზე, სამსახურის დატოვებით დასრულდა.

მინისტრის მოადგილეს არ ჰქონდა იურიდიული განათლება და არ იცნობდა სასამართლო წარმოებისა და საჩივრის წარმოების პროცედურებს. იმავდროულად, იყო ძალიან უხეში და არ ფლობდა კოლეგებთან ურთიერთობის უნარებს, ხშირად ხასიათდებოდა თანამშრომელთა რიგებში შიშის სინდრომის ჩამოყალიბების მცდელობით.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მინისტრის მოადგილე
- დეპარტამენტის დირექტორი
- დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილე
- იურიდიული დეპარტამენტის თანამშრომლები, რომლებიც მონაწილეობდნენ სასამართლო პროცესში



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო სამსახურში ხელმძღვანელის დამოკიდებულება თანამშრომელთა მიმართ არ უნდა გასცდეს ეთიკურ ნორმებსა და მორალის სტანდარტებს. ხელმძღვანელმა თითოეული თანამშრომლის უნარები უნდა დააფასოს, პატივი სცეს მის ღირსებას და მუქარის ტონით არ უნდა აიძულოს მოვალეობების შესრულება. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, გენდერული თანასწორობა, კერძოდ, ამ შემთხვევაში, მამაკაც ხელმძღვანელსა და ქალ თანამშრომელს შორის ურთიერთობის სტანდარტების დაცვა.



დასკვნა

ხელმძღვანელის მხრიდან დაუშვებელია თანამშრომლის ღირსების შემლახავი ქცევა. მართვა ნიშნავს სწორ მენეჯმენტს, როდესაც არ არის ნებადართული შიმის სინდრომისა და მუქარის გამოყენება შედეგის მისაღწევად. ამავდროულად აღსანიშნავია, რომ მინისტრის მოადგილემ ვერ მიიღო მის დაქვემდებარებაში მყოფი მიერ გამოთქმული წინააღმდეგობა და კრიტიკა. მსგავსი შემთხვევების აღმოსაფხვრელად აუცილებელია, ეთიკური ქცევის და სტანდარტების შესახებ ტრენინგის ჩატარება დაიწყოს მაღალი დონის მენეჯმენტიდან. ტრენინგის პროგრამაში სხვა თემებთან ერთად უნდა მოხდეს გენდერული საკითხების გათვალისწინება.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთი სამინისტროს ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსს გაუჩნდა ბავშვი. აღნიშნული ფაქტი, დეპარტამენტის დირექტორმა, თავის რამდენიმე კოლეგასთან ერთად, რესტორანში აღნიშნა. მომდევნო დილას, დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილემ (ქალმა) აღმოაჩინა, რომ მისმა კოლეგა მამაკაცებმა ერთი საათით დააგვიანეს სამსახურში, რაც გახდა მნიშვნელოვან კორესპონდენციაზე პასუხის გაუცემლობის მიზეზი. ამასთანავე, დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილე შეესწრო, რომ მისი სამი თანამშრომელი „ნაბახუსევზე“ სვამდა კონიაკს.

გაბრაზებულმა დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილემ შენიშვნა მისცა აღნიშნულთან დაკავშირებით, რასაც თანამშრომელთა მხრიდან შეურაცხმყოფელი შეპასუხება მოჰყვა. შემთხვევა სამი მათგანის მიმართ საყვედურის გამოცხადებისა და დისციპლინური ზომების მიღების საფუძველი გახდა. მომხდარის შესახებ აცნობეს მამაკაც მინისტრის მოადგილეს და დეპარტამენტის დირექტორს, ვისი ბავშვის გაჩენაც აღნიშნეს თანამშრომლებმა წინა დღით. მას შემდეგ, რაც დეპარტამენტის დირექტორმა მინისტრის მოადგილეს მოკლედ აღუწერა მომხდარი, მან თანამშრომელთა მიმართ დაწესებული დისციპლინური პასუხისმგებლობა არასათანადოდ მიიჩნია, იმ საფუძველით, რომ თვითონაც, იყო რა ქვეითის მოყვარული, შეიძლებოდა აღმოჩენილიყო იგივე მდგომარეობაში და როგორც მამაკაცი, ითვალისწინებს აღნიშნულ გარემოებას.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მინისტრის მოადგილე
- დეპარტამენტის დირექტორი
- დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილე
- სხვა საჯარო მოხელეები
- საჯარო სამსახური



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია სამსახურში დაიცვას მორალისა და ეთიკის ნორმები. იგი პირადი მიზნებისთვის არ უნდა დაუპირისპირდეს საჯარო სამსახურის ინტერესებს. იმავდროულად, უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო სამსახურში ალკოჰოლის დალევა, ყოველგვარი საჯარო ინტერესის დაზარალების გარეშე, მკაცრად უნდა იყოს აკრძალული და ამ ფაქტის დამალვამ, რომელიც გამოწვეულია მეგობრობისა და თანაგრძნობის ფაქტორით, არ უნდა გადააფასოს ღირებულებები ამ სფეროში.



დასკვნა

განსაკუთრებით დაუშვებელია არაეთიკური ქცევა ხელმძღვანელის მხრიდან. აუცილებელია ისეთი წესების შემუშავება, რომლებიც ყველა თანამშრომელზე თანაბრად გავრცელდება. მსგავს შემთხვევებში, საჯარო მოსამსახურეს უფლება და საშუალება უნდა ჰქონდეს, შეატყობინოს გადაცდომის შესახებ, შესაბამისი უფლებამოსილებით აღჭურვილ პასუხისმგებელ უწყებას.



შემთხვევა 3

ერთ-ერთი ქვეყნის კანონმდებლობის მიხედვით ქონების დაყადაღებამდე და აუქციონის დანიშნამდე აღმასრულებელს ერთთვიანი ვადა აქვს. ამ პერიოდის განმავლობაში აღმასრულებელმა უნდა განახორციელოს მრავალი მოქმედება, როგორცაა დაყადაღების შემდეგ შესაბამისი მოძრავი ნივთების დაცულ საწყობში ტრანსპორტირება, ქონების შეფასების მიზნით ექსპერტ-შემფასებლის მონწილეობა, შეფასების დოკუმენტის მიღება და ქონების ელექტრონული აუქციონის საშუალებით რეალიზაციისთვის ყველანაირი მოსამზადებელი სამუშაოს ჩატარება. კანონმდებლობით ასევე დადგენილია, რომ ორგანო, რომელიც ახორციელებს აღსრულებას, ვალდებულია, დაიცვას ორივე მხარის - კრედიტორისა და მოვალის უფლებები და კანონიერი ინტერესები.

შესაბამისად, სააღსრულებო წარმოების კონკრეტული ვადები მოვალისთვის არის ერთგვარი საშუალება, მოიძიოს შესაბამისი თანხები, ან თვითონ უზრუნველყოს დაყადაღებული ნივთების რეალიზაცია უკეთესი ფასის სანაცვლოდ და დაფაროს ვალი. კანონით დადგენილი ვადის შემცირება მოვალის მიმართ გამოიწვევს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ განჭვრეტადობის პრინციპის დარღვევას, ისევე, როგორც არ იქნება მოვალის მართლზომიერი მოლოდინების შესაბამისი.

ერთ-ერთ სააღსრულებო საქმეში წარმოდგენილი კრედიტორი, რომელიც მკვეთრად უარყოფითად იყო განწყობილი მოვალე მხარის მიმართ, დაჟინებით ითხოვდა ყველა ღონისძიების მითითებულ ვადაზე ადრე ჩატარებას.

კრედიტორმა მრავალჯერ დააყენა აღნიშნული მოთხოვნა და დაემუქრა საქმეზე დანიშნულ აღმასრულებელს, რომ ჯერ მის პასუხისმგებლობას დააყენებდა ხელმძღვანელობასთან, ხოლო წარუმატებლობის შემთხვევაში, საჩივრით მიმართავდა სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას და ემოციურ ფონზე განაცხადებდა, რომ მისი მოთხოვნის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, აღმასრულებელს უნდა დაკისრებოდა სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა.

მას შემდეგ, რაც კრედიტორმა წამოაყენა აღნიშნული მოთხოვნები, აღმასრულებელი ახსნა-განმარტებებისთვის სხვადასხვა უწყებაში დაიბარეს. უწყებებში სიარულს მისი სამუშაო დროის მნიშვნელოვანი ნაწილი დასჭირდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მან მხოლოდ კანონმდებლობით დადგენილი ვადის მიწურულს შეძლო კონკრეტული ქონების განთავსება ელექტრონული აუქციონის ვებგვერდზე რეალიზაციისთვის. აღნიშნულზე გაბრაზებულმა კრედიტორმა უწყების მისაღებად აღმასრულებელს სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა. ემოციურ ფონზე აღმასრულებელმა მას საპასუხო შეურაცხყოფელი სიტყვებით მიმართა.

იმ დროისთვის უწყებას ძალიან ზოგადად ჰქონდა დარეგულირებული ქცევის წესები, ამიტომ შიდა ინსპექტირების სამსახურის გადანაცვეტილებით, აღმასრულებელს საყვედური გამოუცხადეს და 5 დღის თანამდებობრივი სარგო დაუკავეს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- კრედიტორი
- უწყების აღმასრულებელი, რომელსაც სამსახურებრივად ევალუბა საქმის წარმოება
- უწყების ინსპექტირების სამსახური
- სხვა კრედიტორები
- საჯარო სამსახური
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

მიუხედავად იმისა, რომ აღმასრულებლის საქციელი პროვოცირებული იყო სააღსრულებო წარმოების მხარის მიერ, საჯარო სამსახურის უწყების შიდა დისციპლინარული რეგულაციები არ ითვალისწინებს აფექტის მდგომარეობას. გარდა ამისა, საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია მხოლოდ მისთვის კანონმდებლობით მინიჭებული საშუალებებით და არა ემოციურ ფონზე გაკეთებული განცხადებით, გამოთქვას პრეტენზია ან უკმაყოფილება საქმიანობასთან დაკავშირებულ მდგომარეობაზე. მართალია, აღნიშნულ შემთხვევაში უწყებას ჰქონდა ე.წ. ქცევის კოდექსი, თუმცა მასში არ იყო გათვალისწინებული კონკრეტული გადაცდომების ჩამონათვალი და რეაგირების ფორმები. ამიტომ, შიდა ინსპექტირების სამსახურმა შერჩეული პასუხისმგებლობის ფორმა პირობითად მიიჩნია ფაქტის სიმძიმის ადეკვატურად.



დასკვნა

საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია, ყოველთვის დაიცვას სამსახურის ღირსება და პროფესიონალურად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები. მიუხედავად იმისა, რომ აღმასრულებლის მდგომარეობას, შექმნილი გარემოებიდან გამომდინარე, მრავალი თანამშრომელი და მისაღებში მყოფი პირი უცხადებდა მორალურ მხარდაჭერას, მის საქციელს გამართლება არ მოეძებნება. მსგავსი შემთხვევების თავიდან არიდების მიზნით, აუცილებელია არსებობდეს ზუსტი რეგულაციები, თითოეულ გადაცდომაზე პასუხისმგებლობის ფორმებზე მითითებით, რომლებიც ცნობილი იქნება უწყებაში დასაქმებული ყველა პირისათვის. აღნიშნული ერთგვარად შემოჭავი და პრევენციული ხასიათის ბერკეტიც იქნება მსგავსი ქმედების თავიდან ასაცილებლად.



შემთხვევა 4

ერთ-ერთმა მოქალაქემ შეურაცხყოფა მიაყენა განცხადების მიმღებ თანამშრომელს, აგდებულად მიმართა მას და შეურაცხმყოფელი სიტყვებით მოიხსენია მთლიანად დაწესებულება. დაუმსახურებელი მოპყრობით გაბრაზებულმა თანამშრომელმა გადაწყვიტა მოქალაქისთვის “ჭკუის სწავლება” და იმგვარად დაახარისხა იმ დღეს მიღებული განცხადებები, რომ მოქალაქემ მის მოთხოვნაზე პასუხი მიიღო კანონით დადგენილი ვადის ბოლო დღეს. აღნიშნულით აღშფოთებულმა მოქალაქემ მიმართა ორგანიზაციის შიდა აუდიტის სამსახურს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მოქალაქე
- ორგანიზაციის თანამშრომელი
- ორგანიზაციის შიდა აუდიტის სამსახური
- საჯარო დაწესებულება
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომლის ქმედება გამოიწვია მოქალაქის სრულიად უპასუხისმგებლო და მიუტევებელმა საქციელმა და, ასევე, თანამშრომელს არ დაურღვევია კანონი, მან დაკისრებული მოვალეობა არ შეასრულა კეთილსინდისიერად, ობიექტურად და მიუკერძოებლად, და იხელმძღვანელა იმ პირადი ემოციებით, რომელიც გამოიწვია მოქალაქესთან ურთიერთობამ, რასაც გამართლება არ აქვს.



დასკვნა

საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია დაკისრებული უფლება-მოვალეობები შეასრულოს კეთილსინდისიერად და იხელმძღვანელოს მხოლოდ კანონმდებლობით და არა პირადი ემოციებით. სასურველია, ორგანიზაციის შიგნით მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული კონკრეტულ გადაცდომაზე რეაგირების გზები და, ასევე, მოხელეებს კარგად ჰქონდეთ გაცნობიერებული, რომ მოქალაქესთან ურთიერთობაში ის წარმოადგენს სახელმწიფოს და დაუშვებელია მის ხელთ არსებული ბერკეტები პირადი შეხედულებისამებრ გამოიყენოს.

1.2. პროფესიონალიზმი

საჯარო სამსახურში და თითოეულ საჯარო დაწესებულებაში მაღალი პროფესიული და ეთიკური სტანდარტების შექმნა და პროფესიონალიზმის ხელშეწყობა საჯარო სამსახურისადმი საზოგადოების ნდობის ამაღლებასა და საჯარო მოსამსახურეების მიერ მათი მოვალეობების ღირსეულად და კეთილსინდისიერად შესრულებას მნიშვნელოვნად განაპირობებს. ის დარღვევები, რაც დღეს საჯარო სექტორში გვხვდება, ხშირ შემთხვევაში, განპირობებულია არაპროფესიონალიზმითა და არაკვალიფიციურობით. პროფესიონალიზმი, ხშირ შემთხვევაში, აღიქმება, როგორც კარგი კადრის შერჩევა და კონკრეტულ პოზიციაზე დასაქმება, რაც არ არის საკმარისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების კეთილსინდისიერად და ეფექტიანად განხორციელებისათვის. მნიშვნელოვანია, დაწესებულებამ იზრუნოს არსებული ადამიანური რესურსების განვითარებასა და გაზრდაზე.

ამდენად, მხოლოდ შერჩევის მკაცრი მექანიზმების დანერგვა უწყების წარმატების უპირობო ინდიკატორს არ წარმოადგენს.

საჯარო მოსამსახურემ უნდა იხელმძღვანელოს პროფესიული ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და გამოცდილების შესაბამისად, საჯარო ინტერესის გათვალისწინებითა და შესაბამისი სამართლებრივი რეგულაციებით. აღნიშნული წარმოადგენს დემოკრატიული სახელმწიფოს მშენებლობისა და ეფექტიანი საჯარო მმართველობის განხორციელების მყარ საფუძველს.

პროფესიონალიზმის წახალისება და ხელშეწყობა ეთიკურობის სტანდარტს ზრდის და კორუფციის აღმოფხვრის პრევენციულ მექანიზმს წარმოადგენს. პროფესიონალი საჯარო მოსამსახურე კეთილსინდისიერების მაღალი ხარისხით გამოირჩევა. შესაბამისად, საჯარო დანერგულება, რომელიც ზრუნავს საჯარო სექტორის განვითარებაზე, მნიშვნელოვნად დიდ ყურადღებას უთმობს საკუთარ სისტემაში დასაქმებული ადამიანების განვითარებას.

პროფესიონალიზმი ასევე დაკავშირებულია საჯარო მოსამსახურისათვის თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნასთან. საჯარო მოსამსახურემ უნდა უზრუნველყოს პროფესიული საქმიანობის განხორციელება სამსახურში წარმოქმნილი პირადი ურთიერთობების გავლენისაგან თავისუფლად. სამუშაო გარემო უნდა იძლეოდეს იმის საშუალებას, რომ მოსამსახურე ღიად განხორციელოს თავისი უფლება-მოვალეობები და ამაღდროულად გაუზიაროს საკუთარი ცოდნა და გამოცდილება სხვა თანამშრომლებს. აღნიშნული განაპირობებს პასუხისმგებლობის სწორი გადანაწილებისა და სამუშაოს მიმართ პოზიტიური დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას.

საჯარო მოსამსახურეები თანაბარ პირობებში და თავისუფალ სამუშაო გარემოში ნაკლებად ხდებიან დისკრიმინაციის, უთანასწორო მოპყრობის მსხვერპლნი. შესაბამისად, სუბიექტივიზმის, ფავორიტიზმისა და პოლიტიკური პატრონაჟის შემთხვევებიც მცირდება. საჯარო სექტორში მუდმივად უნდა მიმდინარეობდეს საჯარო მოსამსახურეების განვითარებაზე ზრუნვა, რათა ეს ადამიანები არ ჩამორჩნენ თანამედროვე ტექნოლოგიების მოთხოვნებსა და საკანონმდებლო ცვლილებებს. ამიტომაც, საჭიროებების ანალიზის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება, კონკრეტული სასწავლო კურსის, ტრენინგის თუ სწავლების მიზნით, ბოლომდე უნდა გამოიყენოს როგორც დასაქმებულმა, ასევე დამსაქმებელმა. აღნიშნული დაეხმარება საჯარო მოსამსახურეს გაიუმჯობესოს პროფესიული ცოდნა და უნარ-ჩვევები და ხელი შეუწყოს დანერგულების გამართულ ფუნქციონირებას. პროფესიონალიზმი ასევე დაკავშირებულია სამსახურში სუბორდინაციის დაცვასთან.

საჯარო მოსამსახურემ პატივი უნდა სცეს და სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას გაითვალისწინოს საჯარო დაწესებულებაში არსებული სუბორდინაციული მიდგომები. ეს იმას ნიშნავს, რომ საჯარო მოსამსახურე სამსახურებრივ საკითხებთან დაკავშირებით პირველ რიგში უნდა დაუკავშირდეს უშუალო უფროსს და მისი გვერდის ავლით არ შეეცადოს ზემდგომ თანამდებობის პირთან კომუნიკაციას. თუმცა, არსებობს გამონაკლისი შემთხვევები, როდესაც უშუალო უფროსთან საკითხის განხილვა ვერ ხერხდება.

გაცილებით მარტივია ისეთ გარემოში მუშაობა, სადაც დასაქმებული და დამსაქმებელი კმაყოფილია. კერძოდ, ხელმძღვანელისთვის გაცილებით მარტივი ხდება დავალების გადანაწილება, სამუშაოს მოცულობის გაზრდა, შესრულებული სამუშაოს კონტროლის მექანიზმის მოფიქრება, სამუშაოს კოორდინირება და გუნდური პრინციპით მუშაობა, მაშინ როცა საჯარო მოსამსახურე თავის შესაძლებლობებში ობიექტურად დარწმუნებულია და მისი მოტივაცია და ერთუზიანობა პროფესიონალიზმიდან მომდინარეობს. აღნიშნული განაპირობებს სისტემის მოქნილობას და საჯარო სამსახურში უვადოდ დასაქმების იდეის გაჩენაც ამ ყველაფერის შედეგია. პროფესიონალიზმი განსაზღვრავს ადამიანების დანიშვნის და შემდგომ მათი კარიერული განვითარების შესახებ გადაწყვეტილებას, რაც ზრდის დასაქმებულის მოტივაციას და აჩენს მოლოდინს, რომ იგი კეთილსინდისიერად, ეთიკური სტანდარტის დაცვით განაგრძობს საჯარო სექტორში მუშაობას.



შემთხვევა 1

საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ერთ-ერთი თანამშრომლის უფლებამოსილებას წარმოადგენდა შესყიდვების განხორციელება. უწყების საჭიროებიდან გამომდინარე, დასაქმებულმა მოამზადა სატენდერო წინადადება კომპიუტერების შესყიდვის მიზნით. ტენდერში გაიმარჯვა კომპანია „ლოჯიქ ექსპრესმა“ და გაუფორმა ხელშეკრულება. წლის ბოლოს მაკონტროლებელმა გამოავლინა, რომ აღნიშნული კომპანია იყო შავ სიაში და დაწესებულებას არ ჰქონდა მასთან ხელშეკრულების გაფორმების უფლება. დაწესებულების ხელმძღვანელმა სამსახურებრივი ინსპექტირების განმახორციელებელ სტრუქტურულ ერთეულს დაავალა დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა, დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრის მიზნით. ჩატარდა შიდა უწყებრივი გამოძიება და აღმოჩნდა, რომ ეს ფაქტი ცნობილი იყო შესყიდვების თანამშრომლისათვის და უხეში გაუფთხილებლობით, შეცდომით გაუფორმა ხელშეკრულება კომპანია „ლოჯიქ ექსპრესს“.

კომისიამ შესყიდვების თანამშრომელს დააკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით. ამის შემდეგ განაწყენებულმა თანამშრომელმა შეიტანა სარჩელი სასამართლოში, მის მიმართ დისკრიმინაციული გადაწყვეტილების მიღებისა და არათანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების საფუძველით. სამსახურში დაბრუნებულმა კი საკუთარი სამუშაო კომპიუტერიდან წაშალა ყველა მასალა, რაც კონკრეტული ტენდერის გამოცხადებისთვის ჰქონდა მომზადებული.



ჩართული მხარეები - დანტერესებული პირები

- დანესებულება, სადაც მოხდა დარღვევა
- დანესებულების ხელმძღვანელი
- შესყიდვების თანამშრომელი
- კომპანია „ლოჯიქ ექსპრესი“
- დისციპლინური კომისია
- სასამართლო
- საჯარო სექტორი
- სამოქალაქო საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

მოცემული შემთხვევა რამდენიმე არაეთიკურ ქცევას აერთიანებს. კერძოდ, შესყიდვების თანამშრომელმა ტენდერის გამოცხადებისა და სატენდერო წინადადების მომზადების დროს არ გამოიჩინა წინდახედულება, ხელშეკრულება გაუფორმა ისეთ კომპანიას, რომელიც თავისი ცუდი რეპუტაციისა და მომსახურების დაბალი ხარისხის გამო შავ სიაში იყო შეყვანილი. ეს მეტწილად მიუთითებს შესყიდვების თანამშრომლის არაპროფესიონალიზმზე და არაკვალიფიციურობაზე, ვინაიდან ხელშეკრულების გაფორმებამდე არ გადაამოწმა კომპანია. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სერიოზული ზიანი მიაღდა საჯარო დანესებულების რეპუტაციას. გარდა ამისა, შესყიდვების თანამშრომელმა ბოროტად ისარგებლა დანესებულების ხელმძღვანელისა და მისი უშუალო უფროსის ნდობით (ეს უკანასკნელი ბოლო 6 წელი მუშაობდა აღნიშნულ პოზიციაზე და გამოცდილი იყო ამ სფეროში) და საჩქაროდ, გაურკვეველ ვითარებაში მოაწერინა ხელი ხელშეკრულებას. ამავდროულად, საყურადღებოა შესყიდვების თანამშრომლის დამოკიდებულება მას შემდეგ, რაც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დააკისრეს. როგორც შემთხვევიდან ირკვევა, მან წაშალა ყველა სამსახურებრივი დოკუმენტი, რაც ტენდერის გამოცხადებისთვის იყო საჭირო. ეს კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს მის არაპროფესიონალიზმსა და არაეთიკურობას.



დასკვნა

მოცემული შემთხვევა ცხადყოფს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია პროფესიონალიზმში საჯარო სექტორში დასაქმებული თანამშრომლებისთვის და რამდენად დიდ გავლენას ახდენს იგი საჯარო დაწესებულების რეპუტაციაზე. მრავალწლიანი სტაჟი და გამოცდილება არ არის ხოლმე საკმარისი დაკისრებული მოვალეობის კეთილსინდისიერად განხორციელებისათვის. ამიტომაც დიდი ყურადღება უნდა დაეთმოს კადრების გადამზადებას, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასებასა და შედეგად, ადეკვატური ღონისძიებების გატარებას.

შესყიდვების თანამშრომელმა დაარღვია ეთიკის ნორმები, უგულებელყო ქცევის ზოგადი წესები და მისი ქცევა მართალია უხეში გაუფრთხილებლობით და არა პირდაპირი განზრახვით, მაგრამ მაინც მიმართული იყო საჯარო დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ. ამასთანავე, დისციპლინურმა გადაცდომამ გამოიწვია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის რეპუტაციის შელახვაც. მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ ის ფაქტიც, რომ საჯარო მოსამსახურემ უნდა უზრუნველყოს თავისი სამსახურებრივი, როგორც მატერიალური, ისე ელექტრონული, დოკუმენტაციის შენახვა და მონესრიგება, ასევე, საჭიროების შემთხვევაში მიაწოდოს კონკრეტული მასალა უწყებაში დასაქმებულ სხვა პირებს და ითანამშრომლოს გამოძიებასთან. მოცემულ პათოლოგიაში კი შესყიდვების თანამშრომელმა განზრახ გაანადგურა დოკუმენტაცია, რაც არაპროფესიონალიზმისა და არაეთიკურობის ნათელი გამოვლინებაა.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულებაში კონკურსის წესით დასაქმდა პირი სპეციალისტის თანამდებობაზე იურისტად. მის უფლებამოსილებას წარმოადგენდა სასამართლოებთან ურთიერთობა და საჭიროების შემთხვევაში, დაწესებულების ინტერესების დაცვა სასამართლოში და მესამე პირებთან. აღნიშნულ უწყებაში ამავე პოზიციაზე აღრე მუშაობდა სხვა პიროვნება, რომელიც გადაიყვანეს ანალიტიკურ დეპარტამენტში. ამ გადაწყვეტილებით უკმაყოფილო ძველმა თანამშრომელმა, ახალ სპეციალისტს, მიუხედავად დაინტერესებისა, არ გააცნო მის ხელთ არსებული მასალები, მიმდინარე საქმეები, არ მიაწოდა ინფორმაცია ჩანიშნული პროცესების შესახებ. შედეგად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და საყურადღებო სასამართლო პროცესი ისე ჩატარდა, რომ საჯარო დაწესებულების წარმომადგენელი მას არ ესწრებოდა. ამის შესახებ შეიტყო დაწესებულების ხელმძღვანელმა და ახალ თანამშრომელს საყვედური გამოუცხადა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულება, სადაც მოხდა შემთხვევა
- ახალი თანამშრომელი
- ძველი თანამშრომელი
- საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი
- სასამართლო
- საჯარო სექტორი



პათოლოგიის ანალიზი

მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა არაეთიკური ქცევა საჯარო სამსახურში, სადაც პირად ინტერესებს შეეწირა საჯარო დაწესებულების ინტერესი. კერძოდ, ადგილი ჰქონდა განაწყენებული თანამშრომლის არაპროფესიონალიზმის გამოვლინებას მას შემდეგ, რაც ამ უკანასკნელმა თავისი უფლება-მოვალეობები, საკუთარი ცოდნა და გამოცდილება არ გაუზიარა ახალ თანამშრომელს პროტესტის ნიშნად.

შედეგად, დაზარალდა უწყების ინტერესი და ამავედროულად დაისაჯა პირი, რომელიც კეთილსინდისიერად ცდილობდა დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას.



დასკვნა

აღნიშნული შემთხვევა შეიძლება აღქმულ იქნეს საჯარო დაწესებულების გამართულად ფუნქციონირების ხელის შეშლად, რომლის შედეგადაც დაზარალდა საჯარო ინტერესი და შეილახა დაწესებულების რეპუტაცია. მას შემდეგ, რაც პირი გადაწყვეტს საჯარო დაწესებულებაში მუშაობას, იგი ვალდებულია დაიცვას ეთიკურობის სტანდარტი და ხელი შეუწყოს უწყების ინტერესების გატარებას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ეფექტიანი მმართველობის განხორციელებას საფრთხე შეექმნება.

1.3. თანამშრომლობა და გუნდურობა

მართალია თანამშრომლობის არსი განსხვავებული და მუდმივად ცვლადია, თუმცა წარმატებული და საპასუხო თანამშრომლობა ყოველთვის ღიაობითა და უპირველეს ყოვლისა, მუდმივი კომუნიკაციით იზომება. უნდა არსებობდეს ერთნაირი გაგება იმისა, თუ რა არის თანამშრომლობის მიზანი, რისი და რა ფორმით გაცვლა უნდა მოხდეს, რადგან წარმატება სწორედ წინასწარ კარგად გააზრებული და შეთანხმებული მოლოდინების გაზიარებაზე არის დამოკიდებული. თანამედროვე გარემოში უფრო და უფრო მეტი ორგანიზაცია გადადის გუნდური მართვის სტილზე. თუმცა, გუნდი არ არის ნებისმიერი ერთად მომუშავე ჯგუფი. გუნდური მუშაობა ეფექტიანად ხორციელდება მაშინ, როდესაც გუნდში ჩართული ყველა ინდივიდი მიისწრაფვის საერთო მიზნისკენ.

საჯარო დაწესებულებებში ბევრმა მენეჯერმაც დაიწყო გუნდების ჩამოყალიბება მას შემდეგ, რაც დაინახა, რომ ბიზნესმა წარმატებას გუნდური მუშაობის პრინციპის გამოყენებით მიაღწია. კერძოდ, მუშაობის გუნდურ პრინციპზე დაფუძნებულმა ორგანიზაციებმა აჩვენეს პროდუქტიულობის გაუმჯობესება, ხარისხის უკეთესი კონტროლი და თანამშრომელთა სამსახურიდან გადინების დაბალი დონე. გუნდები შედგება შესაბამისი უნარების მქონე მცირე რაოდენობის თანამშრომლებისაგან, რომელთაც აქვთ საერთო მისია, არიან პასუხისმგებლები საერთო მიზნებზე და სამუშაო პროცესის გაუმჯობესებაზე. გუნდის წევრები ერთობლივად ცდილობენ მიაღწიონ საერთო მიზანს. გუნდებს შეუძლიათ, განახორციელონ ამოცანათა უმრავლესობა ორგანიზაციაში: დროებითი კონკრეტული პროექტები და მუდმივი, ყოველდღიური საქმიანობა, რომელიც საჭიროა მომსახურების ან რეგულარული ამოცანების უზრუნველსაყოფად.

ზოგადად, გუნდი არის თანამშრომელთა ჯგუფი, რომელიც იზიარებს კონკრეტულ მიზანს, რომლის მიღწევაც შეუძლებელია კოორდინირებული მოქმედებების გარეშე და ამავედროულად, მისი წევრები ანგარიშვალდებულნი არიან ერთმანეთის წინაშე. საჯარო სამსახურში გუნდი იმავე გზით ყალიბდება, როგორც კერძო სექტორში, თუმცა ამ შემთხვევაში უფრო რთულია ამის გაკეთება. გავრცელებული მოსაზრებით, ამის ერთ-ერთი მიზეზი გახლავთ ის, რომ საჯარო დაწესებულებები, კერძო კომპანიებისგან განსხვავებით, ნაკლებად არიან დაინტერესებულნი გააუმჯობესონ თავისი საქმიანობა. ამავე დროს მენეჯერებს საჯარო სამსახურში ნაკლები მოტივაცია აქვთ ჩამოაყალიბონ გუნდი. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული მსჯელობის გაზიარება რთული და თანამედროვე მმართველობის პრინციპების საჯარო სამსახურებში ზოგჯერ წარმოუდგენელიცაა, მას არსებობის უფლება ნამდვილად აქვს. მეტიც, უდავოა საჯარო და კერძო სექტორის შორის ამ მხრივ არსებული განსხვავება, რაც სავარაუდოდ, უფრო მოქმედების თავისუფლების ნაკლები ხარისხით და არა ზემოთ აღნიშნულით არის განპირობებული. გუნდის ჩამოყალიბების პროცესი ხშირად იწყება ორგანიზაციის მცირე ნაწილში და არა ფართო მასშტაბებით. შედეგიანი გუნდის ჩამოყალიბებისთვის მნიშვნელოვანია შემდეგი ნაბიჯების გადადგმა:

- უპირველეს ყოვლისა უნდა მოხდეს გუნდის მიზნებისა და დანიშნულების დადგენა და იდენტიფიცირება;
- ნათლად უნდა განისაზღვროს რა დონის ავტონომია ექნება გუნდს;
- გუნდს მტკიცე ხელმძღვანელობა უნდა ჰყავდეს, ვინც მიმართულებას მისცემს მის ძალისხმევას;
- გუნდის თითოეული წევრის როლი ნათლად უნდა იყოს განსაზღვრული გუნდის წევრები კომპეტენტურები უნდა იყვნენ და საჭიროების შემთხვევაში;
- ტრენინგების მეშვეობით უნდა მოხდეს გუნდის წევრებისთვის ახალი პროფესიული უნარების განვითარება;
- გუნდს უნდა ჰქონდეს შედეგზე ორიენტირებული სტრუქტურა. შესაბამისად, შეიძლება საჭირო იყოს გუნდის დასახმარებლად ორგანიზაციული სისტემისა და სტრუქტურის შეცვლა.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთ საჯარო უწყებაში განხორციელდა ძირეული ცვლილებები, რის შედეგადაც მან ახალი მიზანი დაისახა. აღნიშნული მიზნის მიღწევა დაკავშირებული იყო კომპლექსური სისტემის შემუშავებასა და მის შემჭიდროებულ ვადებში დანერგვასთან. პროცესის განხორციელება დაევალა ერთობლივად რამდენიმე დეპარტამენტს, ხოლო მათი საქმიანობის კოორდინაცია - ერთ-ერთ ახლად დანიშნულ მინისტრის მოადგილეს, რომელსაც უნდა შეეფასებინა პროცესის მიმდინარეობის ეფექტიანობა და მოეხდინა შესაბამისი რეაგირება.

დასახული ამოცანების სირთულიდან გამომდინარე, თითოეულ დეპარტამენტში დასაქმებულმა პერსონალმა პროცესის დასაწყისშივე გამოავლინა გარკვეული სკეპტიციზმი სხვა დეპარტამენტებში მათი კოლეგების მიერ აღებული ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით. აღნიშნული დამოკიდებულება მალევე აისახა თანამშრომლობაზე, ვინაიდან აღმოჩნდა, რომ წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული ნდობის ხარისხი და თანამშრომლებს შორის სუბიექტურ-პიროვნული ურთიერთობები სერიოზულ ბარიერს უქმნიდა საქმიანობის წარმატებას ახალ ფორმატში. საბოლოო ჯამში, მიუხედავად იმისა, რომ ხელმძღვანელმა რგოლმა მეტ-ნაკლებად მოახერხა საერთო მიზანზე ორიენტირება და პირადი ურთიერთობების გვერდზე გადადგმა, სპეციალისტებმა აღნიშნული ვერ შეძლეს და ხშირად მათ მიერ გამოვლენილი პრობლემების ერთმანეთზე გადაბრალევა ხელმძღვანელებსაც აიძულებდა, დაბრუნებულიყვნენ ძველ, ურთიერთ დაპირისპირებულ ფორმატში. შედეგად, ორგანიზაციაში დასახული მიზნის განხორციელება მოხდა დაგეგმილზე გაცილებით გვიან, ზედმეტი რესურსების ხარჯვისა და გაუარესებული ორგანიზაციული კლიმატის ფონზე.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მინისტრის მოადგილე
- დეპარტამენტების ხელმძღვანელობა
- თანამშრომლები
- საჯარო სამსახური



პათოლოგიის ანალიზი

დანესხებულებაში არ არსებობდა ორგანიზაციული ინტერესებიდან გამომდინარე, საერთო მიზანზე ორიენტირებასა და ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთთანამშრომლობის კულტურა და ამ კუთხით ეთიკური ქცევის აღქმა. მხოლოდ მმართველობითი ვერტიკალი არაეფექტიანია და მაღალი თანამდებობის მქონე პირის უფლებამოსილების განხორციელებისას ვერ აღწევს დასახულ მიზანს. მიუხედავად იმისა, რომ ხელმძღვანელებმა გარკვეულწილად კარგად აღიქვეს პრობლემა, არსებული მართვის მექანიზმებით შეუძლებელი აღმოჩნდა სასურველ დონეზე ვითარების გამოსწორება.



დასკვნა

მოცემული შემთხვევიდან გამომდინარე ნათელია, რომ ორგანიზაციაში მმართველობის ყველა რგოლზე ვლინდება მართვის ძირითადი პრინციპების არცოდნა ან ამ პრინციპებით საქმიანობის წარმართვის უუნარობა. საქმიანობა ხორციელდება როგორც სამსახურების, ასევე, პიროვნულ დონეზე არაჯანსაღი კონკურენციის პირობებში.

აღნიშნული გადაზრდილია ორგანიზაციულ კულტურაში, რაც მაღალი ალბათობით განპირობებულია ხელმძღვანელობის ზედა რგოლებში დამკვიდრებული არაეფექტური მართვის სტილით. აქვე იკვეთება თანამშრომელთა მიერ ერთმანეთის დასმენის ინსტიტუტის არსებობა, რაც იწვევს ნდობის ხარისხის მინიმუმამდე დაყვანას. შესაბამისად, თანამშრომლებში პროფესიონალიზმისა და კოლეგიალობის სულისკვეთების ნაცვლად განვითარებულია სხვის შეცდომებზე ჩასაფრებისა და ნებისმიერ ფასად საკუთარი ინტერესების დაცვის კულტურა.

ორგანიზაცია, რომელიც არ იმართება პროფესიონალიზმის, კოლეგიალობის, ურთიერთქმედების პრინციპებზე დაყრდნობით, ვერასოდეს გასცდება პოტენციური ეფექტიანობის მინიმალურ ზღვარს.

1.4 ჩაცმის წესი

ჩაცმის წესი, ან როგორც მას ხშირად უწოდებენ - დრეს კოდი, არის იმ დადგენილი სტანდარტების ერთობლიობა, რომლის თანახმადაც განისაზღვრება ის, თუ რისი ჩაცმა არის მისაღები თანამშრომლებისთვის სამსახურში. არსებობს ფორმალური ან, როგორც მას ხშირად უწოდებენ, თავისუფალი ბიზნეს ჩაცმულობა (business casual) და თავისუფალი (casual) დრეს კოდი. სამსახურში დრეს კოდის ფორმალურობა, როგორც წესი, დამოკიდებულია თანამშრომელთა მხრიდან მოქალაქეებთან ურთიერთობის ხარისხზე. საჯარო დაწესებულებაში, სადაც ზოგიერთ თანამშრომელს უწევს მოქალაქეებთან ურთიერთობა, ხოლო ზოგიერთს - არა, შეიძლება არსებობდეს ორი სახის დრეს კოდი. შედარებით თავისუფალი დრეს კოდი, როგორც წესი, არსებობს თანამშრომელთათვის, რომელთაც არ აქვთ მოქალაქეებთან კონტაქტი. ამასთანავე, დაწესებულების კატეგორიის მიხედვით, არსებობს მკაცრი დეტალებით განვრდილი დრეს კოდი, ან თავისუფალი დრეს კოდი - მცირე აუცილებელი დეტალებით.



შემთხვევა 1

ვერსტეროსის სახელმწიფოს ერთ-ერთ სამინისტროში, სადაც არ არსებობდა ჩაცმის სპეციალური წესი, მოქალაქეთა მისაღებში მომუშავე თანამშრომელი სისტემატურად თავისუფალ სტილს ატარებდა. იგი ხშირად მიდიოდა სამსახურში მაისურით,

რომელზეც ქვეყნის დროშა იყო გამოსახული და ჰქონდა წარწერა: „მე მეამაყება, რომ ვესტეროსელი ვარ!“ აღნიშნულ მაისურთან დაკავშირებით, რამდენიმე მოქალაქემ უკმაყოფილება გამოთქვა იმ მოტივით, რომ მართალია ისინი ეთნიკურ უმრავლესობას არ წარმოადგენენ, მაგრამ ქვეყნის სრულუფლებიანი მოქალაქეები არიან, ხოლო საჯარო სამსახური ყველას უნდა ემსახურებოდეს განურჩევლად ეროვნებისა. ამასთან, სამსახურის უფროსს, თანამშრომელთათვის გარკვეული შეზღუდვის დანესების მოთხოვნით, სხვა თანამშრომლებმაც მიმართეს.

აღნიშნული ფაქტი ცნობილი გახდა სამინისტროს აუდიტის სამსახურისთვის და მათ კითხვაზე, თუ რატომ არ იყო ამ მხრივ დანესებული გარკვეული სახის შეზღუდვები, სამსახურის უფროსმა განაცხადა, რომ მის თანამშრომლებს შეუძლიათ სამსახურში იარონ ისე ჩაცმულებმა, როგორც მათ მოესურვებათ.

გარკვეული პერიოდის შემდეგ, სხვა თანამშრომელი სამსახურში გამოცხადდა მაისურით, რომელზეც მარიხუანას ფოთოლი იყო გამოსახული, რის შემდეგ შიდა აუდიტის სამსახურმა გასცა რეკომენდაცია ჩაცმის სპეციალური წესის შემუშავების შესახებ.



ჩართული მხარეები - დანტერესებული პირები

- მოქალაქეთა მისაღებში დასაქმებული საჯარო მოსამსახურეები
- სამსახურის უფროსი
- მოქალაქეები
- აუდიტის სამსახური საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

სახელმწიფო უწყებაში, ხოლო ამ შემთხვევაში - სამინისტროში, მისული მოქალაქეები, რომლებსაც მისაღებში არასათანადოდ ჩაცმული საჯარო მოსამსახურეები ხვდებიან, კარგავენ ნდობას თანამშრომელთა პროფესიონალიზმისა და კვალიფიციურობის მიმართ. ამასთან, ზოგიერთ შემთხვევაში, ჩაცმულობა შეიძლება გახდეს გარკვეული დისკრიმინაციული კონტექსტის მატარებელი, რაც არეყეს საჯარო სამსახურის ავტორიტეტს.



დასკვნა

მნიშვნელოვანია, საჯარო სამსახურში შემუშავდეს შესაბამისი დრეს კოდი, ხოლო აუდიტისა თუ მონიტორინგის სამსახურებმა განახორციელონ მისი დაცვის კონტროლი. ამასთანავე, ხელმძღვანელი პირი პერიოდულად უნდა ამოწმებდეს, რამდენად შეესაბამება არსებული დრეს კოდი საჯარო სამსახურის მოქალაქეებთან ურთიერთობის პოლიტიკას. ასევე, მნიშვნელოვანია, აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით მოქალაქეთა შეხედულებების შესწავლისა და გამოკვლევის ეფექტიანი მექანიზმების არსებობა.



შემთხვევა 2

პოლიციის თანამშრომელმა საგზაო მოძრაობის წესების დარღვევისათვის გააჩერა მოქალაქე, რის შემდეგაც სამსახურებრივი ჩაცმულობითა და სახეზე მზის სათვალით მივიდა მასთან. საუბრისას, მოქალაქემ თხოვნით მიმართა პოლიციელს, მოესხნა სათვალე რადგან საუბრის დროს ვერ ხედავდა მის თვალებს და დასძინა, რომ აღნიშნული უზრდელობის ნიშანი იყო. პასუხად, პოლიციის ოფიცერმა მოქალაქეს მიუგო, რომ ეს მისი შეურაცხყოფა იყო და თუ კიდევ ერთხელ გაიმეორებდა, შესაბამის ზომებს მიმართავდა. მოქალაქემ მომხდარი ფაქტი სამინისტროს გენერალური ინსპექციის სამსახურში გაასაჩივრა. თუმცა, იმის გამო, რომ აღნიშნული უმნიშვნელო დარღვევად ჩაითვალა, მას რეაგირება არ მოჰყოლია.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- პოლიციის ოფიცერი
- მოქალაქე
- საჯარო დაწესებულება



პათოლოგიის ანალიზი

უნდა აღინიშნოს, რომ პოლიციის ეთიკის კოდექსით და საპატრულო პოლიციის ქცევის წესებით, მოქალაქეებთან ურთიერთობისას პატრულ-ინსპექტორს ეკრძალება ეკეთოს მზის სათვალე. თუმცა, პოლიციის ოფიცრების მიერ აღნიშნული წესის დაცვაზე კონტროლის მექანიზმი საკმაოდ სუსტია და დარღვევებზე რეაგირებაც - არაეფექტიანი. მოქალაქეები უარყოფითად აფასებენ სამართალდამცავების მიერ დრეს კოდის წესების დარღვევას, რაც შესაბამისად იწვევს პოლიციისადმი ნდობის შემცირებას. აღნიშნული კი, პირდაპირ კავშირშია მოქალაქეების პოლიციასთან თანამშრომლობასთან, რაც ხელს უწყობს სამართალდამცავების ეფექტიან და შედეგიან საქმიანობას.



დასკვნა

მნიშვნელოვანია, საჯარო სამსახურში მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული ჩაცმის სტილი, თუმცა, ასევე მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს მოქალაქეებთან ურთიერთობის ხარისხზე. შინაგანაწესით, ერთი მხრივ, უნდა განისაზღვროს ჩაცმულობის ზოგადი სტილი, ხოლო, მეორე მხრივ, დარეგულირდეს მოთხოვნები კონკრეტული თანამშრომლების მიმართ. აღწერილ შემთხვევაში შიდა აუდიტის სამსახური მოიქცა დადგენილი წესების შესაბამისად, როდესაც იდენტიურად ჩაცმულ თანამშრომლებს იდენტიური, შინაგანაწესით დადგენილი სახდელი შეუფარდა, მაგრამ ამ შემთხვევაში უგულებელყოფილი იყო ის გარემოება, რომ არაფორმალურად ჩაცმული თანამშრომლებიდან ერთ-ერთს კონტაქტი უნდა ჰქონოდა და ჰქონდა

მოქალაქეებთან, ხოლო მეორის პოზიცია არ ითვალისწინებდა მოქალაქეებთან ურთიერთობას, შესაბამისად, თუ მათმა ჩაცმულობამ რაიმე ზიანი მოუტანა საჯარო დაწესებულებას, ეს ზიანი ვერ იქნებოდა იდენტური. აუცილებელია, თანამშრომლებს ესმოდეო ჩაცმის სტილის რეგულირების მნიშვნელობა, ხოლო თავად წესები იყოს ნათელი და ემსახურებოდეს საჯარო დაწესებულების იმიჯის დადებით პოზიციონირებას მოქალაქეთა თვალში.



შემთხვევა 3

სამინისტროში, სადაც შინაგანაწესით ზოგადად დადგენილია ფორმალური ჩაცმის სტილი, პარასკევს ორი თანამშრომელი გამოცხადდა ჯინსებითა და ფერადი მაისურებით. ერთ-ერთი მათგანი მოქალაქეთა მომსახურების სივრცის თანამშრომელია, ხოლო მეორე - საბუღალტრო აღრიცხვის სამმართველოს თანამშრომელი. ორგანიზაციის შიდა აუდიტის სამსახურმა დაიწყო დისციპლინური წარმოება აღნიშნულთან დაკავშირებით და, შინაგანაწესით დადგენილი წესით, ორივე თანამშრომელს განუსაზღვრა “შენიშვნა”, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სახელმძღვანელო თანამშრომლები
- სხვა თანამშრომლები
- შიდა აუდიტის სამსახური
- საჯარო დაწესებულება
- მოქალაქეები



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოხელეთა ჩაცმულობა დიდწილად ასახავს ორგანიზაციის იმიჯს და მოქალაქეებს წარმოდგენას უქმნის საჯარო დაწესებულების მიდგომებზე, პროფესიონალიზმზე, ფასეულობებზე და ა.შ. საჯარო მოხელის არასათანადო, შეუფერებელი ჩაცმულობა შეიძლება მკვეთრად აისახოს საჯარო სამსახურის ავტორიტეტზე.



დასკვნა

მნიშვნელოვანია, საჯარო სამსახურში მკაფიოდ იყოს განსაზღვრული ჩაცმის სტილი, თუმცა ასევე მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს მოქალაქეებთან ურთიერთობის ხარისხზე. შინაგანაწესით, ერთი მხრივ, უნდა განისაზღვროს ჩაცმულობის ზოგადი სტილი, ხოლო, მეორე მხრივ, დარეგულირდეს მოთხოვნები კონკრეტული თანამშრომლების მიმართ. აღწერილ შემთხვევაში შიდა აუდიტის სამსახური მოიქცა დადგენილი წესების შესაბამისად, როდესაც იდენტურად ჩაცმულ

თანამშრომლებს იდენტური, შინაგანანესით დადგენილი სახდელი შეუფარდა, მაგრამ ამ შემთხვევაში უგულებელყოფილი იყო ის გარემოება, რომ არაფორმალურად ჩაცმული თანამშრომლებიდან ერთ-ერთს კონტაქტი უნდა ჰქონოდა და ჰქონდა მოქალაქეებთან, ხოლო მეორის პოზიცია არ ითვალისწინებდა მოქალაქეებთან ურთიერთობას, შესაბამისად, თუ მათმა ჩაცმულობამ რაიმე ზიანი მოუტანა საჯარო დაწესებულებას, ეს ზიანი ვერ იქნებოდა იდენტური. აუცილებელია, თანამშრომლებს ესმოდეთ ჩაცმის სტილის რეგულირების მნიშვნელობა, ხოლო თავად წესები იყოს ნათელი და ემსახურებოდეს საჯარო დაწესებულების იმიჯის დადებით პოზიციონირებას მოქალაქეთა თვალში.

2. ხელმძღვანელი და ეთიკის სტანდარტები

ხელმძღვანელი - პირი რომელიც დანიშნულია ან არჩეულია ორგანიზაციის სამართავად. ხელმძღვანელობა თამაშობს მთავარ როლს ორგანიზაციის მართვის განხორციელებისას, რომელიც დაკავშირებულია ორგანიზაციის საერთო და კონკრეტული მიზნების, პრობლემების გადაჭრის, შესაძლებლობების იდენტიფიცირების და გამოყენების, ასევე, რისკების შემცირებისა და რესურსების გადანაწილების მიზნით განხორციელებულ მთელ რიგ ქმედებებთან.

ხელმძღვანელობა არის მენეჯმენტის ის რგოლი, რომელიც აყალიბებს ორგანიზაციის ხედვებს და მიზნებს, გეგმავს სამუშაოს, აკონტროლებს მისი მუშაობის ხარისხს და აფასებს საქმიანობის შედეგებს. შესაბამისად, ორგანიზაციის ეთიკური კულტურის ჩამოყალიბებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომ ხელმძღვანელობას ჰქონდეს პრინციპული მიდგომა ორგანიზაციის ეთიკური პრინციპებისა და თანამშრომლების მიერ განხორციელებული ეთიკური ქცევის მიმართ. ხელმძღვანელი უნდა ადგენდეს კონკრეტული ეთიკური ქცევის წესებს და პირად მაგალითს აძლევდეს ხელქვეითებს.

არსებობს მართვის სხვადასხვა სტილი, თუმცა ყოველი მათგანის მიზანია, ხელი შეუწყოს და დაამკვიდროს ორგანიზაციის მამოძრავებელი ღირებულებების, მენეჯმენტის და ოპერაციული სისტემების, თანამშრომელთა და საერთო ორგანიზაციული ქცევის განხორციელებას ეთიკის პრინციპებზე დაყრდნობით, რომელიც ხელს უწყობს ორგანიზაციის ძირითადი მიზნების მიღწევას.

ხელმძღვანელისა და დაქვემდებარებულის ურთიერთობა შეუძლებელია კოლეგიალობის, ორმხრივი ვალდებულებების, ურთიერთპატივისცემის და საჯარო სამსახურის მიმართ ერთგულების, კეთილსინდისიერების, პასუხისმგებლობის, პროფესიონალიზმის და სხვა მნიშვნელოვანი პრინციპების დაცვის გარეშე. “კარგ” ხელმძღვანელს შეუძლია ზუსტად დასახოს მიზანი, მისცეს თანამშრომელს მკაფიო დავალება, ადეკვატურად მოსთხოვოს პასუხი, აჩვენოს სწორი მიმართულება და აუმაღლოს მოტივაცია. ასეთი ხელმძღვანელი მაგალითია დაქვემდებარებული თანამშრომლებისათვის.

საჯარო მოსამსახურე კეთილსინდისიერად უნდა ასრულებდეს ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი საჯარო მოსამსახურის მითითებებს, ბრძანებებსა და სხვა ზეპირ თუ წერილობით დავალებებს, ხოლო თავის მხრივ, ხელმძღვანელი უნდა ქმნიდეს განვითარებისა და ეფექტიანი მუშაობისათვის შესაბამის სამუშაო გარემოს.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთმა საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა პირმა მოიწვია თათბირი საჯარო დაწესებულების სტრატეგიისა და სამომავლო განვითარების გეგმის განხილვასთან დაკავშირებით. თათბირზე ერთ-ერთი თანამშრომელი გამოიჩინა კრიტიკული მოსაზრებებით აღნიშნული გეგმის მიმართ და ძალიან ბევრ საკითხში უშუალო ხელმძღვანელისაგან განსხვავებული მოსაზრებები დააფიქსირა. თათბირის შემდეგ უფროსმა დაიბარა თანამშრომელი და მოსთხოვა ახსნა-განმარტება ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, რაზეც თანამშრომელმა საკმაოდ არგუმენტირებულად უპასუხა, რომ ის კრიტიკული თვალთა უყურებდა სამსახურის განვითარების გეგმას და სხვაგვარად ვერც წარმოედგინა ამ სამსახურის მომავალი. რამდენიმე დღის შემდეგ ხელმძღვანელმა ამ თანამშრომელს მმისცა სხვადასხვა დავალება, რომელიც შეზღუდულ ვადებში უნდა შეესრულებინა. დავალების მიცემისთანავე თანამშრომელმა უფროსს განუმარტა, რომ ამ დროში ფიზიკურად იყო შეუძლებელი მსგავსი მოცულობის სამუშაოს შესრულება, რაზედაც ხელმძღვანელმა უპასუხა, რომ შეეძლო გამოეყენებინა არასამუშაო საათებიც და სამსახურის შემდგომაც დავალებები სახლში შეესრულებინა. თან დააყოლა, რომ როცა საჯარო სამსახურს სჭირდება, ის ღამის საათებშიც კი მუშაობს და შესაბამისად, მისი დამოკიდებულება ამ საკითხის მიმართ ცოტა არასერიოზული იყო.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო სამსახურის ხელმძღვანელი
- საჯარო მოსამსახურე, რომელმაც კრიტიკული აზრი დააფიქსირა
- სხვა საჯარო მოსამსახურეები
- საჯარო სამსახური



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნულ შემთხვევაში რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხი იკვეთება ხელმძღვანელისა და დაქვემდებარებულის ურთიერთობისას, რომელიც უნდა დაიცვას ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფ საჯარო მოსამსახურე. კრიტიკული და განსხვავებული აზრის დაფიქსირება არ უნდა გახდეს საჯარო მოსამსახურის დევნის საფუძველი, რაც შემთხვევიდან გამომდინარე იკვეთებოდა.

გარდა ამისა, მართალია შესაძლებელია კონკრეტული სამუშაოს შესრულებისას ხელმძღვანელმა დრო შეუზღუდოს თანამშრომელს, თუმცა დაუშვებელია არასამუშაო საათებზე მითითება და მათ ხარჯზე სამუშაოს შესრულების მოთხოვნა. მსგავსი დამოკიდებულება აზარალებს საჯარო სამსახურის ინტერესებს და თანამშრომლებში იწვევს დემოტივაციას. ხელმძღვანელსა და საჯარო მოსამსახურეს შორის ურთიერთობა, რასაკვირველია, სუბორდინაციულ ხასიათს ატარებს, თუმცა აღნიშნული არავითარ შემთხვევაში არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც “პატრონყმული” ურთიერთობა.



დასკვნა

კრიტიკული, თავისუფალი გარემო, აზრის თავისუფლად დაფიქსირება საჯარო სამსახურში, მისი განვითარების ერთ-ერთი წინაპირობაა, შესაბამისად ხელმძღვანელისა და დაქვემდებარებულის ურთიერთობის გაფუჭებისა და დაძაბვის ნაცვლად, განვითარებისა და ეფექტიანი მუშაობის საწინდარი უნდა იყოს. ურთიერთობის სუბორდინაციული ხასიათი, დავალებების მიცემა დაქვემდებარებული თანამშრომლისათვის და ამ დავალების შესრულებისათვის დროის ლიმიტის დაწესება, ანდა დამატებითი სამუშაოების შესრულება საჯარო სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, არ უნდა მოხდეს ურთიერთპატივისცემისა და კომუნიკაციის ეთიკური სტანდარტების დარღვევის ხარჯზე. ხელმძღვანელის დამოკიდებულებამ და ქმედებებმა ამ შემთხვევაში საჯარო მოსამსახურის დასჯის ფორმა მიიღო მისი კრიტიკული მოსაზრების დაფიქსირების გამო, რაც ცალსახად აზარალებს საჯარო სამსახურში სამუშაო გარემოს, იწვევს მოსამსახურის დემოტივაციას და შესაძლებელია შესრულებული სამუშაოს ხარისხზეც უარყოფითად აისახოს. მოცემულ შემთხვევაში ხელმძღვანელის დაქვემდებარებულის მიმართ დამოკიდებულება და მისი შემდგომი განვითარება კიდევ უფრო მეტ საფრთხეებს შეიცავს და ქმნის საჯარო ინტერესების დაზარალების აშკარა ნიშნებს.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთ საჯარო დაწესებულებაში შეიცვალა ხელმძღვანელი თანამდებობის პირი. ახალმა ხელმძღვანელმა რამდენიმე თვიანი მუშაობის შედეგად გამოარჩია თანამშრომელთა ნაწილი და ძირითადად მათთან ჰქონდა კომუნიკაცია და შესაბამისად დავალებებსაც მხოლოდ კონკრეტულ თანამშრომლებს აძლევდა. თავის ამ გადაწყვეტილებას იმით ხსნიდა, რომ მხოლოდ რამდენიმე თანამშრომელს შეეძლო მისი დავალებების სწორად შესრულება.

შედეგად, საჯარო დაწესებულებაში შეიქმნა გარემო, სადაც ძირითადად თანამშრომელთა მცირე ნაწილი იყო დაკავებული და ჰქონდა კარიერული განვითარების შესაძლებლობაც.

ამასთანავე, შესრულებული სამუშაოების გათვალისწინებით, მხოლოდ ხელმძღვანელის ამ რამდენიმე ფავორიტი თანამშრომლის წახალისება ხდებოდა სხვადასხვა ფორმით. ხელმძღვანელი თანამდებობის პირი კოლეგებთან საუბრისას ხშირად უკმაყოფილებას გამოთქვამდა და უარყოფით კონტექსტში მოიხსენიებდა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მის დავალებებს ვერ ასრულებდნენ ისე, როგორც მას მოსწონდა და შესაბამისად მათ დავალებებს არც აძლევდა. საჯარო დაწესებულებაში ასეთ რეჟიმში მუშაობის შედეგად ერთგვარად დაირღვა სამსახურის ერთიანობა და კომუნიკაცია ხელმძღვანელობასა და დაქვემდებარებულ თანამშრომლებს შორის. შექმნილი ვითარების გამო, სამსახურებრივად საჭირო ინფორმაციები ხშირად დაგვიანებით ან საერთოდ არ მიდიოდა კონკრეტულ საჯარო მოსამსახურებამდე.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი
- საჯარო მოსამსახურეები, რომლებიც ასრულებდნენ ხელმძღვანელის დავალებებს
- საჯარო მოსამსახურეები, რომლებსაც არ აძლევდნენ დავალებებს
- სხვა საჯარო მოსამსახურეები, კოლეგები
- საჯარო დაწესებულება



პათოლოგიის ანალიზი

ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი საჯარო მოსამსახურის მსგავსი ქმედებები არასასურველ გარემოს ქმნის საჯარო სამსახურში და სხვა მოსამსახურეთა მოტივაციაზე და კარიერული განვითარების შესაძლებლობაზე ნეგატიურად მოქმედებს. რამდენიმე თანამშრომლის გამორჩევა და მხოლოდ მათთვის დავალებების მიცემა, არასამართლიანი უპირატესობის მინიჭება, სამუშაოს არათანაბარი გადანაწილება, საბოლოოდ საჯარო სამსახურის ეფექტიან მუშაობაზე ახდენს უარყოფით გავლენას. სათანადო კომუნიკაციის არარსებობა და ინფორმაციების ნაკლებობა კი საჯარო მოსამსახურის საქმიანობასა და სამუშაო გარემოს აზარალებს. ასევე აღსანიშნავია ის ფაქტი რომ კოლეგებთან სხვა თანამშრომლების უარყოფით კონტექსტში მოხსენიება, აშკარად არაკოლეგიურ სამუშაო გარემოს ქმნის საჯარო სამსახურში.



დასკვნა

საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი პირის გადანყვეტილებები ძალიან დიდ გავლენას ახდენს საჯარო სამსახურის განვითარებასა და ეფექტიან საქმიანობაზე.

ხელმძღვანელი პირების თითოეული არასწორი გადანყვეტილება, თანამშრომლებთან არაკოლეგიური დამოკიდებულება, ფავორიტიზმი და კომუნიკაციის ნაკლებობა აზარალებს საჯარო სამსახურის ინტერესებს და მისი განვითარების შეფერხების უმნიშვნელოვანესი მიზეზია.

2.1. ოთხი თვალის პრინციპი

ოთხი თვალის პრინციპი გამოიყენება გადანაცვეტილების შესამოწმებლად და გულისხმობს მაგალითად, აღმასრულებელი უფლებამოსილების მქონე და ფინანსური საკითხებით დაკავებული პირების მიერ მნიშვნელოვანი გადანაცვეტილების ერთობლივად მიღებას. ოთხი თვალის პრინციპი ყველაზე ხშირად გამოიყენება გამომცემლობაში. ამ პრინციპის გამოვლინებაა რედაქტირება და თარგმნა, რადგან დოკუმენტებს, როგორც წესი, კითხულობს მეორე მკითხველი, რათა აღმოაჩინოს ხარვეზები და ბეჭდვითი შეცდომები, რაც შეიძლება ერთმა ადამიანმა ვერ შეამჩნიოს.

ოთხი თვალის პრინციპი კარგად ცნობილი წესია, რომელიც გამოიყენება მნიშვნელოვანი გადანაცვეტილებების მიღების დროს დაუდევრობისა და კორუფციისგან დასაცავად. საჯარო სექტორში ოთხი თვალის პრინციპი ნიშნავს, რომ ყველა მნიშვნელოვანი გადანაცვეტილება დადასტურებულია სულ ცოტა ორი ინდივიდის მიერ, ჩვეულებრივ ისინი არიან უწყების აღმასრულებელი დირექტორი და ფინანსური დირექტორი.

სხვაგვარად, ოთხი თვალის პრინციპი ნიშნავს, რომ ცალკეული მოქმედება, როგორიცაა გადანაცვეტილება, ფინანსური ტრანზაქცია და სხვა, უნდა დადასტურდეს სულ ცოტა ორი პირის მიერ. ამ შემთხვევაში მაკონტროლებელი მექანიზმი გამოიყენება უფლებამოსილების დელეგირებისა და გამჭვირვალობის გაზრდის მიზნით.

► მაგალითად:

- ბევრ სამართლებრივ და ფინანსურ დოკუმენტს სჭირდება ორი ადამიანის ხელმოწერა
- ბანკები, სხვადასხვა ფინანსური დაწესებულებები და ძალოვანი სტრუქტურები ხშირად მოიცავენ ზონებს, სადაც არ შეიძლება მარტო შესვლა (no-lone zone): ადგილი, სადაც უნდა იმყოფებოდეს ორი ადამიანი, რომლებიც ყოველთვის უნდა იყვნენ ერთმანეთის ხედვის არეალში
- მონაცემთა მართვის ზოგიერთი სისტემისთვის აუცილებელია, რომ ჩანაწერთა მნიშვნელოვანი განახლება დადასტურდეს ცალ-ცალკე ორი უფლებამოსილი პირის მიერ, სანამ შეიცვლება მონაცემები.

მართალია, ოთხი თვალის პრინციპი გადანაცვეტილების მიღების პროცესში არის კორუფციასთან ბრძოლის და ეთიკის ნორმების დაცვის დამატებითი უსაფრთხოების ელემენტი, თუმცა მისი ეფექტიანობა დამოკიდებულია ჩართული პირების შესაძლებლობებზე, პატიოსნებასა და გულისხმიერებაზე. აღნიშნული პრინციპის დახვეწისათვის, უფლებამოსილი პირების შემთხვევით როტაციას აქვს მეორე წყვილი თვალის ფუნქცია, იმგვარად, რომ დანამდვილებით არ იქნება ცნობილი, რომელი ორი პირი მიიღებს მონაწილეობას გადანაცვეტილების მიღების პროცესში.

აღნიშნულ პრინციპთან ერთად გამოიყენება შემთხვევითი როტაციის პრინციპი, რაც გულისხმობს შემდეგს: გადაწყვეტილებას ოთხი თვალის პრინციპით უფლებამოსილი პირები მიიღებენ შემთხვევითი როტაციის წესით და წინასწარ არ იქნება ცნობილი, რომელი ორი პირი მიიღებს მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

2.2. მობინძი

მობინძი - ფსიქოლოგიური ძალადობის ერთ-ერთი ფორმა, წარმოადგენს კონფლიქტურ მდგომარეობას, როდესაც სისტემატური ხდება მსხვერპლის ჩაგვრა და მისი სამოქალაქო უფლებების ხელყოფა. აღნიშნულის ხანგრძლივად და სისტემატურად გაგრძელებამ შესაძლებელია, პირის შრომის უნარიანობის დაქვეითება და საბოლოო ჯამში შრომითი ბაზრიდან გასვლა გამოიწვიოს, ვინაიდან ინდივიდს არ შეუძლია იპოვოს სამსახური, წინა სამსახურში მიღებული მენტალური ტრავმის გამო.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთ სამინისტროში დასაქმებული 36 წლის ანა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირია, რომელსაც არ აქვს სერიოზული ნაკლი, თუმცა ბავშვობაში თავს დაესხა ძალადი და სახეზე ნაიარევი დარჩა, რამაც მოგვიანებით ცალ თვალზე მხედველობაც დააკარგვინა. ანას არასდროს ჰქონია პრობლემა თანამშრომლებთან ურთიერთობაში თავისი ნაკლის გამო, გარდა თავისი უფროსისა. კერძოდ, მისი უშუალო უფროსი, რომელიც განყოფილების უფროსიც იყო, ყოველდღიურად მას უხეშად მიმართავდა, ბრაზობდა და ნივთებსაც კი ისროდა, თუ რაიმე არ მოეწონებოდა.

ერთხელ უფროსმა, რომელსაც ძალიან ცუდი დღე ჰქონდა, უთხრა ანას: „შენთან ერთად მაგიდასთან ჯდომას, ცხოველებთან ერთად ჯდომა მირჩევნია.“

ამ განცხადებამ ანა დეპრესიაში ჩააგდო. თანამშრომლების დაჟინებით, მან წერილი მისწერა მინისტრს, რომლითაც რეაგირებას სთხოვდა უფროსის არაეთიკურ ქმედებაზე. მინისტრმა უბრძანა განყოფილების უფროსს, ყველას წინაშე მოეხადა ბოდიში გოგონასთვის.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი
- სამინისტროს თანამშრომლები
- სამინისტროს განყოფილების უფროსი
- სამინისტრო
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნული შემთხვევა აშკარად წარმოადგენს მობინგის კლასიკურ მაგალითს, რომელიც ხასიათდება პირის სისტემატური ფსიქოლოგიური დამცირებითა და შეურაცხყოფით ერთი ინდივიდის ან ინდივიდთა ჯგუფის მიერ მისი რეპუტაციის, ღირსებისა და თავმოყვარეობის შელახვის მიზნით მანამ, სანამ იგი იძულებული არ გახდება დატოვოს სამსახური. მართალია, აღნიშნული შემთხვევა ანასთვის მხოლოდ სტრუქტურული ერთეულის შეცვლით დამთავრდა და კოლეგების მხარდაჭერით გოგონამ შეძლო დეპრესიას გამკლავებოდა, ამან მაინც უარყოფითი გავლენა იქონია საჯარო სამსახურზე, რადგან მისი მოტივაცია და შრომისუნარიანობა გარკვეული პერიოდის განმავლობაში საერთოდ გაქრა და კარგა ხანს დაბალი იქნება, რაც, რა თქმა უნდა, მის საქმიანობაზე აისახება.



დასკვნა

მობინგის შედეგი ხშირად ხანგრძლივი სტრესისა და ზეწოლის მსგავსია, მაგალითად, ქრონიკული მოთენთილობა, აშლილობა, წონის მომატება ან დაკლება, დაქვეითებული იმუნიტეტი და სხვ. გარდა ფიზიკური შედეგებისა, მობინგი ტოვებს კვალს მსხვერპლის ფსიქიკაზე, რაც შეიძლება გამოიხატოს დეპრესიაში, დაუძლურებაში, ემოციურ სიცარიელეში, ცხოვრების აზრისა და მოტივაციის დაკარგვაში, უძილობაში, ალკოჰოლის, დამამშვიდებლების ან სიგარეტის მოჭარბებულ სურვილში და ა.შ.

ამ შემთხვევაში არასამთავრობო ორგანიზაციებს, ე.წ. ვოჩდოგებს აქვთ განსაკუთრებული როლი, რომლებიც აქტიურად ეხმარებიან მობინგის მსხვერპლებს.

3. ადამიანური რესურსების მართვა

ადამიანური რესურსი წარმოადგენს ორგანიზაციაში დასაქმებულ პირთა ერთობლიობას; ადამიანებს, რომლებიც ორგანიზაციის წინაშე მდგარი სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად მუშაობენ. თუმცა სიტყვა „ერთობლიობა“ მარტივი ჯამის მნიშვნელობით არ უნდა გავიგოთ. თითოეული ინდივიდი ორგანიზაციაში გარკვეული მოცემულობით მოდის, რომელშიც გაერთიანებულია მისი ცოდნა, პროფესიული გამოცდილება, პიროვნული თვისებები, ინდივიდუალური მიზნები, ინტერესები, მისწრაფებები და ა.შ. შესაბამისად, როდესაც ვსაუბრობთ ადამიანურ რესურსებზე, ვგულისხმობთ არა ორგანიზაციაში დასაქმებულ ინდივიდთა მარტივ სიმრავლეს, არამედ იმ უძვირფასეს კაპიტალს, რომელიც თითოეულ თანამშრომელს მოაქვს სამუშაო ადგილზე. ადამიანური რესურსების მართვა კი, თავის მხრივ, გულისხმობს ამ კაპიტალის წარმართვას, მის გამოყენებას ორგანიზაციის ინტერესების შესაბამისად.

წარმატების მისაღწევად, ორგანიზაციისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია თითოეული თანამშრომლის და მისი მისწრაფებების დაკავშირება კორპორაციულ ინტერესებთან. სწორედ ეს არის ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქცია. იგი ერთგვარი დამაკავშირებელი ხილია ორგანიზაციასა და მასში დასაქმებულ ინდივიდებს შორის; მისი მიზანია შექმნას იმგვარი გარემო, სადაც თითოეულ თანამშრომელს ეძლევა საკუთარი პოტენციალის და მისწრაფებების რეალიზების შესაძლებლობა ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნების მიღწევის პროცესში.

3.1. დასაქმება საჯარო სამსახურში

საჯარო მოსამსახურეების მაღალი პროფესიული და ეთიკური სტანდარტები საჯარო სამსახურისადმი საზოგადოების ნდობის ამაღლებისა და საჯარო მოსამსახურეების მიერ მათი მოვალეობების ღირსეულად და კეთილსინდისიერად შესრულების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა.

საჯარო სამსახურში არსებული ეთიკის ნორმების დარღვევის მნიშვნელოვანი წინაპირობა ძალიან ხშირად საჯარო მოსამსახურეთა არაკვალიფიციურობა ან არასათანადო კადრების შერჩევაა. ამდენად, შერჩევის მკაცრი მექანიზმების დანერგვა სწორედ პირველივე ეტაპიდან უნდა მოხდეს, რათა თავიდან ავიცილოთ ისეთი პირების მიღება საჯარო სამსახურში, რომლებიც თავისი ცოდნით, გამოცდილებით ან ფსიქოლოგიური მდგომარეობით არ შეესაბამებიან დასაკავებელ თანამდებობებს. ასევე, მნიშვნელოვანია იმ ფაქტის გათვალისწინებაც, რომ თავად შერჩევის ეტაპზე ხშირია ეთიკის ნორმების დარღვევა, მაგალითად, ნეპოტიზმი და ნათესაური კავშირებით პირთა მიღება საჯარო სამსახურში. ამ თავში, სწორედ იმ მნიშვნელოვან საკითხებს განვიხილავთ, რომლებიც ეხება საჯარო მოსამსახურეთა შერჩევის წესებს. საუკეთესო გამოცდილება შესაძლებლობას მოგვცემს, საჯარო მოსამსახურეთა შერჩევის პროცესი დავინახოთ, როგორც საჯარო სამსახურში არსებული ეთიკური გადაცდომების წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური მექანიზმი.

საჯარო სამსახურში მიღების პროცესის გამჭვირვალობა და მისი საკანონმდებლო დონეზე მაქსიმალური რეგულირება წარმოადგენს კიდევ ერთ საშუალებას ეთიკის ნორმების დარღვევის თავიდან ასაცილებლად.

► დეფინიცია

საჯარო მოსამსახურეთა შერჩევის მრავალსაფეხურიანი პროცედურა მნიშვნელოვანი ბერკეტია თითოეული კანდიდატის უნარ-ჩვევების შესაფასებლად და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად. ამავე დროს, აუცილებელია მკაცრად განისაზღვროს ის მოთხოვნები, რომლებსაც სამსახური უყენებს კანდიდატებს და ასევე, საჭიროა, კანდიდატების ინფორმირება აღნიშნული მოთხოვნების შესახებ.

კერძოდ, შერჩევის შედეგად უნდა შემოწმდეს და შეფასდეს კანდიდატთა უნარ-ჩვევები და დასაქმდნენ ის კანდიდატები, რომლებიც რეალურად აკმაყოფილებენ დადგენილ სტანდარტებს. ძირითადად გამოიყოფა შერჩევის შემდეგი ეტაპები:

1. კონკურსის გამოცხადება და მოთხოვნების მკაცრად განსაზღვრა - ამ ეტაპზე, საჯარო უწყებამ უნდა განსაზღვროს გამოცხადებული ვაკანსიის საჭიროებები და გადაწყვიტოს როგორი თანამშრომელი სჭირდება. შესაბამისად, კონკურსის გამოცხადებისას მკაცრად უნდა გაიწეროს განათლების მისაღები დონე, პროფესიული უნარ-ჩვევები და დასაკავებელი თანამდებობისათვის დამახასიათებელი უფლება-მოვალეობები.

2. წერიტი დავალება - ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შესამოწმებლად მნიშვნელოვანი მექანიზმია წერიტი დავალება (ტესტირება), რომლის მიზანია მაქსიმალურად ზუსტად შემოწმდეს კანდიდატის ცოდნა და მისი კვალიფიკაციის ვაკანტური თანამდებობის მოთხოვნებისადმი შესაბამისობა.

3. გასაუბრება – ეს ეტაპი ხელს უწყობს კანდიდატთან დამსაქმებლის უშუალო კონტაქტის დამყარებას, დამსაქმებლისათვის სასურველი კითხვების დასმისა და იმ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას, რომელიც დაადასტურებს, შეესაბამება თუ არა პირი დასაკავებელი

თანამდებობის მოთხოვნებს. ასევე, გასაუბრებისას საყურადღებოა შემდეგი მახასიათებლები:

- მოსაზრების არგუმენტირებულად ჩამოყალიბების უნარი;
- მოტივაცია;
- წესებისადმი მორჩილება;
- პასუხისმგებლობა;
- კომუნიკაბელურობა;
- სტრესულ სიტუაციებში მოქმედების უნარი.

აღნიშნული ეტაპები საშუალებას იძლევა გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილე კანდიდატთაგან შერჩევის საუკეთესო და პერსპექტიული კადრები. ამ ფორმით ჩამოყალიბებული შერჩევის პროცედურები გააუმჯობესებს საჯარო მოსამსახურეთა პროფესიონალიზმსა და კვალიფიციურობას, შესაბამისად, პოტენციურად შემცირდება მათი მხრიდან არაეთიკური ქცევის შემთხვევები.

► დადებითი და უარყოფითი შედეგები

საჯარო სამსახურში მიღების პროცესის სწორად დაგეგმვასა და შესრულებას ძალიან ბევრი დადებითი მხარე აქვს. სწორედ ამიტომ იგი არის საჯარო სამსახურში მოსამსახურეთა არაეთიკური ქცევის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური მექანიზმი. მისი მეშვეობით ხდება საჯარო სამსახურში კვალიფიციური კადრების შერჩევა. ის ამასთანავე საჯარო ინტერესების დაცვის მნიშვნელოვანი მექანიზმია. შერჩევის ეტაპების სწორად დაგეგმვის შედეგად მცირდება საჯარო სამსახურში არაეთიკური შემთხვევების – ნეპოტიზმისა და პროტექციონიზმის შემთხვევები.

საჯარო სამსახურში კანდიდატთა შერჩევის მრავალსაფეხურიანი პროცედურის უარყოფით მხარედ შეიძლება ჩაითვალოს დამატებითი რესურსების ხარჯვა (როგორცაა, ფინანსები, ადამიანური რესურსები, ტექნიკა და დრო).

► შერჩევის მრავალსაფეხურიანი პროცედურა და მისი გავლენა ეთიკური ნორმების დაცვაზე

როგორც უკვე აღინიშნა, ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზი, რაც საჯარო სამსახურში არაეთიკურ ქცევას განაპირობებს, არის არასწორად შერჩეული თანამშრომელი. კანდიდატის ცოდნა, გამოცდილება და უნარ-ჩვევები, რომლებიც აუცილებლად ობიექტურად უნდა შეფასდეს დასაკავებელი თანამდებობის მოთხოვნების შესაბამისად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გახშირდება სხვადასხვა არაეთიკური პათოლოგიები, რაც თავისთავად უარყოფითად იმოქმედებს საჯარო სამსახურის ავტორიტეტზე. თუმცა, აღსანიშნავია ის, რომ კანდიდატების მიღებისა და დანიშვნის პროცესში შეიძლება გამოვლინდეს სხვადასხვა დარღვევები, როგორცაა თანამდებობებზე კანდიდატთა შერჩევის ეტაპების გვერდის ავლა და/ან კანდიდატთა დანიშვნა კონკურსის წესის გარეშე. სწორედ ამიტომ, აღნიშნული დარღვევების წინააღმდეგ ბრძოლას შედეგი მაშინ ექნება, როცა შერჩევის ეტაპების გარეშე პირთა დანიშვნის შემთხვევები მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი. ამ მეთოდით საჯარო სამსახურის ავტორიტეტი საზოგადოების თვალში მაქსიმალურად იქნება დაცული.



შემთხვევა 1

საჯარო დაწესებულებაში ერთ-ერთ ვაკანტურ პოზიციაზე გამოცხადდა კონკურსი. კონკურსი ორი ეტაპისაგან შედგებოდა: ტესტირება სამართლებრივ საკითხებში და გასაუბრება. გასაუბრების მიმდინარეობისას სამსახურის უფროსმა აღმოაჩინა, რომ

ერთ-ერთ კონკურსანტსა და მის უახლოეს მეგობარს საერთო სამეგობრო წრე ჰყავდათ. მოგვიანებით, კომისიის წევრებთან თათბირის დროს, უფროსმა განსაკუთრებით გაუსვა ხაზი თავისი უახლოესი მეგობრის მაღალ კომპეტენციას, სამუშაო გამოცდილებას და დასძინა, რომ მისი მეგობრის ახლო მეგობარი და ყოფილი თანამშრომელი უთუოდ ძალიან კარგი მუშაკი იქნებაო. უფროსის რეკომენდაციის საფუძველზე, კომისიის გადაწყვეტილებით, კონკურსანტი შეირჩა აღნიშნულ პოზიციაზე.

მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის შედეგად აღმოჩნდა, რომ საჯარო დაწესებულების უფროსმა სუბიექტური გადაწყვეტილება მიიღო და მიღებული თანამშრომელი თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო აუცილებელ სტანდარტებს არ აკმაყოფილებდა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სამსახურის უფროსი
- საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირები
- მონიტორინგის სამსახური
- კონკურსში მონაწილე სხვა პირები
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო სამსახურში ნებისმიერი პირი შერჩევის ერთიანი სტანდარტების გათვალისწინებით უნდა დასაქმდეს. დაუშვებელია, საერთო მეგობრისა თუ ნაცნობის აღმოჩენის ფაქტი სუბიექტური გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი გახდეს. ამასთან, კომისია მიუკერძოებლობას უნდა ინარჩუნებდეს და სამსახურის უფროსის მოსაზრება არ უნდა ახდენდეს ზეგავლენას გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე.



დასკვნა

საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის დეტალურად რეგლამენტირებით შესაძლებელია მსგავსი შემთხვევების თავიდან აცილება. იმ შემთხვევაში, თუ საკონკურსო კომისიაში აღმოჩნდება კანდიდატის ნაცნობი, მიუკერძოებლობის პრინციპის დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით, იგი უნდა გაიგზავნოს ალტერნატიულ კომისიაში, ან კომისიის აღნიშნული წევრი უნდა ჩანაცვლდეს სხვა წევრით.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთი გასაუბრების დაწყებამდე კომისიის წევრმა, რომელიც ამავე დროს ხელმძღვანელ თანამდებობაზე იმყოფებოდა, კონკრეტულ კანდიდატზე განაცხადა,

რომ იგი მისი ნაცნობი და კარგი ადამიანია. გასაუბრებაზე გამოვლინდა, რომ აღნიშნული კანდიდატი თავისი გამოცდილებითა და ცოდნით ვერ აკმაყოფილებდა ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად საჭირო მოთხოვნებს. შედეგად, კომისიის ყველა წევრმა, გარდა იმ წევრისა, რომელიც კანდიდატის ნაცნობი იყო, აპლიკანტი უარყოფითად შეაფასა.. მოგვიანებით ამ კანდიდატის ახლობელმა, რომელსაც თავისი თანამდებობიდან გამომდინარე უფლება ჰქონდა, გამონაკლისი წესით, კომისიის გადაწყვეტილების გარეშე, დაენიშნა თანამშრომელი, გამოიყენა ეს უფლება და თავისი ნაცნობი თანამდებობაზე დანიშნა და მოქმედება იმ მოტივით გაამართლა, რომ კომისიამ ვერ შეარჩია სათანადო კანდიდატი.

მოგვიანებით, გამონაკლისის წესით დანიშნულმა კანდიდატმა არაერთი შეცდომა დაუშვა თავისი საქმიანობის განხორციელებისას, რაზეც სამსახურის შიდა აუდიტის სხვადასხვა პერიოდში დანერგილი დასკვნებიც მეტყველებდა. შედეგად, ხელმძღვანელი თანამდებობის პირი, რომელმაც კანდიდატი გამონაკლისი წესით დანიშნა, იძულებული გახდა იგი სხვა თანამდებობაზე გადაეყვანა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საკონკურსო კომისიის წევრები
- ხელმძღვანელი თანამდებობის პირი
- კანდიდატი
- კონკურსის სხვა კანდიდატები



პათოლოგიის ანალიზი

მსგავსი შემთხვევა, რა თქმა უნდა, უპირველეს ყოვლისა საჯარო სამსახურისადმი ნდობის ხარისხს ამცირებს, მაგრამ მეორე მხრივ, დაუსაქმებლად ტოვებს და არათანასწორ მდგომარეობაში აყენებს იმ მოქალაქეებს, რომლებსაც სათანადო ცოდნა და გამოცდილება აქვთ. თუკი კონკრეტული პირის თანამდებობაზე დანიშვნა შესაძლებელია ერთპიროვნულად, ხელმძღვანელი პირის ბრძანებით, საკონკურსო კომისიის არსებობა სრულად კარგავს მნიშვნელობას. გარდა ამისა, არაპროფესიონალი კადრები ბევრ შეცდომას უშვებენ, რაც შემდგომში გამოსწორებას საჭიროებს და იმავდროულად დროისა და ადამიანური რესურსის ორმაგ ხარჯვას იწვევს.



დასკვნა

დაუშვებელია, საკონკურსო კომისიის პარალელურად კონკრეტულ თანამდებობაზე პირის ალტერნატიულად, ერთპიროვნულად დანიშვნა. კომისიის გადაწყვეტილება საბოლოო უნდა იყოს. ასევე, მნიშვნელოვანია დაიხვეწოს ნორმატიული ბაზაც,

რომელიც ხელმძღვანელი თანამდებობის პირებს მსგავს შემთხვევებში მოქმედების არეალს განუსაზღვრავს და, საჭიროების შემთხვევაში, უფლებამოსილებას შეუზღუდავს. აგრეთვე შესაძლებელია კომისიის წევრთა გადაადგილება, რაც შესაძლებლობას მოგვცემს, თავიდან ავიცილოთ კომისიის წევრების მხრიდან თავისი ნაცნობებისთვის დაპირებების მიცემას, ვინაიდან მათ წინასწარ არ ეცოდინებათ, იქნებიან თუ არა კომისიაში.

3.2. სწავლება სწავრო სამსახურში

თანამედროვე ცხოვრების ერთ-ერთი მთავარი დამახასიათებელი ნიშანია ცვალებადი და დინამიკური გარემო, რაც არის საჯარო სამსახურში ახალი გამოწვევების მიზეზი და მათთან გამკლავება მოითხოვს ახალ მიდგომებს. ცვალებად გარემოსთან ერთად ჩნდება ახალი ეთიკური პათოლოგიები. მათი შესწავლა და მათთან გამკლავება დიდი გამოწვევაა. თითოეულ საჯარო ორგანიზაციაში უნდა არსებობდეს ეთიკური გარემოს მონიტორინგის დეპარტამენტი (კონკრეტული შემთხვევების თვითშეფასება, სისტემური ანალიზის ტენდენცია და მათ წინააღმდეგ ღროული რეაგირება, თუმცა მონიტორინგისა და მოქმედებების გარდა, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ეთიკური პათოლოგიების აღკვეთას, რაც ასევე შესაძლებელია თანამშრომელთა ეთიკური ცნობიერების ამაღლებით და მისი შენარჩუნებით. აქედან გამომდინარე, ორგანიზაციის ნებისმიერ ნაწილში თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების დაგეგმვისას აუცილებელია ეთიკური თემატიკის მრავალმხრივი განხილვა და შემდგომ მისი გაცნობიერების ხარისხის შეფასება.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი სასწავლო ცენტრის მიერ ორგანიზებულ ტრენინგზე, რომელსაც საჯარო მოხელეები ესწრებოდნენ, ტრენერმა სიტყვით გამოსვლისას განაცხადა, რომ საჯარო სამსახური, საჯარო მოსამსახურეთა არაკომპეტენტურობის გამო, დიდი გამოწვევების წინაშე დგას. კერძოდ, მაგალითად მოიყვანა მოქალაქეთა საჩივრები, რომლებშიც ისინი აღნიშნავენ, რომ მათი კითხვები ძალიან ხშირად პასუხგაუცემელი რჩება იმის გამო, რომ საჯარო მოსამსახურეები გარკვეულ საკითხებს თავისი კომპეტენციის სფეროდ არ მიიჩნევენ. ამასთან, ისინი მოქალაქეებს არ სთავაზობენ პრობლემური საკითხების მოგვარების სხვა ალტერნატიულ გზებს. უკმაყოფილო მოქალაქეებს ხშირად საჯარო მოსამსახურეებთან შეკამათებაც უწევთ. ტრენინგზე აღნიშნულ საკითხზე საუბრისას უკმაყოფილება ტრენინგზე მონაწილე ერთ-ერთმა საჯარო მოხელემაც გამოთქვა და დასძინა, ასეთი უზრდელი მოქალაქეები უარესის ღირსები არიანო.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სასწავლო ცენტრის ტრენერები
- ტრენინგის მონაწილე საჯარო მოსამსახურეები
- მოქალაქეები



პათოლოგიის ანალიზი

ტრენინგის მიმდინარეობისას გამოიკვეთა საჯარო მოსამსახურეთა აგრესიულობა მოქალაქეებთან მიმართებით, რასაც გარკვეულწილად ადასტურებს საჩივარში მოყვანილი პრობლემები. ტრენერებმა სწავლების მიმდინარეობისას წამოჭრეს საკითხი, რომელიც საჯარო მოსამსახურეებსა და მოქალაქეებს შორის შეკამათებისა და დაპირისპირების მიზეზი გახდა. სწავლების კომპონენტი საჯარო სამსახურში უნდა გამოიყენებოდეს სწორედ ასეთ პრობლემურ საკითხებზე ღიად საუბრისათვის. ამასთანავე, აუცილებელია ტრენერმა მოცემული პათოლოგიები შემდეგნაირად შეაფასოს: მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო მოსამსახურეს ხშირად უწევს ურთიერთობა მოქალაქეებთან, ის ვალდებულია, მშვიდად განუმარტოს მათ შესაბამისი საკითხები. მას, როგორც სახელმწიფოს წარმომადგენელს, მსგავს შემთხვევებში თმენის ვალდებულება გააჩნია და არ უნდა აჰყვეს პროვოკაციულ და უხამს დამოკიდებულებას.



დასკვნა

მსგავსი შემთხვევების თავიდან აცილება შესაძლებელია საჯარო მოსამსახურეთათვის პერიოდულად მიზნობრივი ტრენინგების ჩატარებით. სწავლების მექანიზმი უზრუნველყოფს მათი ცნობიერების ამაღლებას. ამავდროულად, სწავლებით მოხდება მათზე დაკისრებული ვალდებულებების ბოლომდე გააზრება და პრაქტიკაში განხორციელება.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთ საზოგადოებრივ პარკში პოლიციის პატრულ-ინსპექტორმა სამართალდარღვევის ფაქტზე, კერძოდ კი წვრილმან ხელიგნობაზე, მოქალაქე დააკავა. ნასვამ მდგომარეობაში მყოფმა სამართალდამრღვევმა სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა პოლიციელს და იქვე მყოფ საზოგადოების წევრებს. პატრულ-ინსპექტორის მოწოდებამ, დაეცვა საზოგადოებრივი წესრიგი, მოქალაქე უფრო მეტად გააღიზიანა და მან ამჯერად უშვერი სიტყვებით მოიხსენია სამართალდამცავის ოჯახი. ამ შეურაცხყოფით განაწყენებულმა ინსპექტორმა განაცხადა, რომ ასეთი ნაძირლები სამაგალითოდ, კანონის მთელი სიმკაცრით უნდა დაისაჯონ, რათა შემდგომში არ განმეორდეს მსგავსი ქმედება (საზოგადოების მხრიდან დადებითად შეფასდა პოლიციელის მკაცრი მიდგომა).



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- პოლიციელი
- სამართალდამრღვევი
- საზოგადოების წევრები, რომლებიც შეესწრნენ აღნიშნულ ფაქტს



პათოლოგიის ანალიზი

პოლიციელის საჯარო განცხადება ადასტურებს მისი, როგორც პოლიციელის აგრესიულ დამოკიდებულებას სამართალდამრღვევის მიმართ. ასევე, გამოიკვეთა, მისი, როგორც საჯარო მოხელის, მიდგომა ზოგადად მართლსაწინააღმდეგო ფაქტის აღკვეთისადმი. სამართალდარღვევის ხასიათის და სიმძიმის მიუხედავად, პოლიციელი ვალდებულია იყოს თავდაჭერილი და კანონთან ერთად ხელმძღვანელობდეს ზნეობრივი ნორმებით. იგი ვალდებულია, მშვიდად განუმარტოს დამრღვევს მისი უფლებები და არ შელახოს მისი ღირსება. მას, როგორც სახელმწიფოს წარმომადგენელს, მსგავს შემთხვევებში აქვს თმენის ვალდებულება.



დასკვნა

მსგავსი შემთხვევების თავიდან არიდება შესაძლებელია სათანადო სწავლებით, რომელიც უზრუნველყოფს საჯარო მოსამსახურეთა მართებულ ქცევას მსგავსი და უფრო რთული პათოლოგიების დროს. ისინი ისწავლიან, როგორ შეინარჩუნონ სიმშვიდე და იყვნენ უფრო განონასწორებულნი რთულ სიტუაციებშიც კი. სწავლება უზრუნველყოფს ცნობიერების ამაღლებას და პრაქტიკაში განხორციელებისას მათზე დაკისრებული ვალდებულებების ბოლომდე გააზრებას.

3.3. როტაციის მნიშვნელობა სამსახურში

როტაცია სამსახურში არის მენეჯმენტის განხორციელების მეთოდი, როდესაც პირი ერთ ორგანიზაციაში პერიოდულად იცვლის პოზიციას და/ან სტრუქტურულ დანაყოფს. სამსახურებრივი როტაციის მიზანია კორუფციის აღმოფხვრა და დასაქმებულებს შორის გამოცდილების გაზიარება, ახალი უნარების შეძენა და სამსახურის პროდუქტიულობის ამაღლება. როტაციის პრინციპს სხვადასხვა მიზნით სულ უფრო მეტი ორგანიზაცია იყენებს. თუმცა, მას ორგანიზაციისთვის შესაძლოა, როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი ეფექტი ჰქონდეს, რაც თითოეულმა ორგანიზაციამ გულდასმით უნდა გაითვალისწინოს ამ მეთოდის გამოყენებისას.

სამსახურში როტაციის, როგორც კონტროლის საშუალების გამოყენება, ასევე შესაძლებელია ეთიკური გადაცდომისა და დარღვევის გამოსავლენად.

იგი ამცირებს ინდივიდებს შორის არაკანონიერი გზით მორიგების რისკს. ორგანიზაციებს, რომლებიც ფლობენ სენსიტიურ ინფორმაციას ან პერსონალურ მონაცემთა სისტემებს, შეუძლიათ მიმართონ სამსახურში როტაციის მეთოდს. ეს მეთოდი ასევე ხელს უწყობს საქმის სტაბილურად წარმართვას, რამდენადაც ბევრი ადამიანი თანაბრად არის ჩართული ფუნქციების შესრულების პროცესში. იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე დასაქმებულს არ შეუძლია შეასრულოს ესა თუ ის დავალება, სხვა პირი ასეთივე წარმატებით შეძლებს მის შეცვლას.

► დადებითი ეფექტები

ორგანიზაციები როტაციის მეთოდს იყენებენ სწავლების მიზნითაც. ჩატარებული კვლევები ცხადყოფს, რომ როტაციის შედეგად მიღებული სარგებელი აღემატება თანამშრომელთა როტაციისთვის დახარჯულ ხარჯებს. სწავლების მეთოდად მისი გამოყენების დროს დასაქმებულებს შესაძლებლობა ეძლევათ, გამოიმუშაონ საჭირო უნარები, რაც მათ ორგანიზაციაში დანინაურებისთვის დაეხმარებათ. ეს პრაქტიკა ორგანიზაციას აძლევს ეფექტიანი ფუნქციონირების საშუალებას. როტაციის მეთოდის გამოყენება ასევე შესაძლებელია ფიზიკური და მენტალური სტრესის შესამცირებლად, რომელსაც დასაქმებულები წლების განმავლობაში ერთსა და იმავე პოზიციაზე მუშაობისას განიცდიან.

► თანამშრომელთა უნარების განვითარება

დროთა განმავლობაში, როტაციის საშუალებით დასაქმებულ პირებს მრავალმხრივი უნარები უვითარდებათ. ეს ხელს უწყობს სამსახურის სტაბილურობასა და წინსვლისთვის უფრო მეტ შესაძლებლობას. აღნიშნული კი თანამშრომელს უფრო ფასეულს ხდის დამსაქმებლისთვის.

ხშირია შემთხვევები, როდესაც სამსახურში როტაციას ეწინააღმდეგებიან ის დასაქმებულები, რომლებიც თავის პოზიციებზე თავს ისედაც კარგად გრძნობენ, სამსახურში როტაციის განხორციელება ხარჯებთან არის დაკავშირებული, რადგან გადაყვანილი თანამშრომლების გადამზადებისთვის დროისა და ფულის ინვესტირება თანამშრომელთა სხვადასხვა პოზიციაზე გადაყვანის პროცესის თანმდევი კიდევ ერთი უარყოფითი მხარეა ისიც, რომ ზოგიერთი თანამშრომელი, მიუხედავად ტრენინგ-პროგრამის ეფექტიანურობისა, კარგად ვერ ეწყობა ორგანიზაციაში მისთვის შერჩეულ ახალ პოზიციას.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, სასურველია, ყველა ორგანიზაციაში დასაქმებულთა შემადგენლობის პერიოდული განახლება როტაციის პრინციპის შესაბამისად ხორციელდებოდეს. ამ მიდგომის უპირატესობა არის ის, რომ თანამშრომელთა ურთიერთშენაცვლება ხელს უწყობს თითოეული თანამშრომლის ინდივიდუალური შესაძლებლობების გამოვლენას და ორგანიზაციის მიზნების მიღწევის ეფექტიანობის ზრდას.

როტაცია დასაქმებულთა მხრიდან შესაძლოა იყოს უარყოფითად აღქმული, რადგან იგი მიჩნეულია გამათრახილებელ საშუალებად და მენეჯმენტის მიერ გამოცხადებულ უნდობლობად. როტაციის დროს შეძლებისდაგვარად უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმებულებთან დაკავშირებული სხვა ფაქტორებიც, წინააღმდეგ შემთხვევაში, აღნიშნული მეთოდი შეიძლება შევიწროებად ჩაითვალოს.

უწყებაში რაც უფრო მაღალია სპეციალიზაციის ხარისხი, და თუ თანამშრომლები პროფესიული გადამზადების გრძელვადიან პროცესს გადიან, მით უფრო ნაკლებად გამოიყენება როტაცია კორუფციის აღმკვეთ მექანიზმად. ასეთ შემთხვევებში, უმჯობესია სხვა დამცავი მექანიზმების (მაგ: ოთხი თვალის პრინციპი, გამჭვირვალობა) გამოყენება.

როტაციის მოდელები



წრიული როტაცია

რამდენიმეწლიანი ციკლის შემდეგ დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობენ გარკვეულ პოზიციაზე სამუშაოდ გადაჰყავთ სხვა სფეროში. ასეთ დროს, დანაკარგების თავიდან ასაცილებლად, უნდა მოხდეს გადაყვანის პროცესის სათანადოდ უზრუნველყოფა.

მოდელის გამოყენება შეიძლება დეცენტრალიზებულ ადმინისტრაციულ ორგანოებში, რომლებსაც მრავალფეროვანი ამოცანები აქვთ. ციკლის ხანგრძლივობა დამოკიდებულია სამუშაოს სირთულეზე.



ორმაგი წრიული როტაცია

ტერიტორიულად განსხვავებულ ამოცანებთან ერთად, რომელიც განხორციელდება სპეციალიზებული დასაქმებულთა ჯგუფის მიერ (მაგ: ქალაქის შიდა ტერიტორიაზე კონცენტრირება გარეუბნების საპირისპიროდ), გამართლებულია ტერიტორიული როტაციის განხორციელება სულ ცოტა სამი ჯგუფის შიგნით (როტაცია გარე ან შიდა წრეში).



გუნდის შეცვლის მოდელი

ადმინისტრაციულმა უწყებამ, რომლის ამოცანაცაა პროექტის განხორციელება დონორთან ერთად, შესაძლოა, დაგეგმოს როტაცია პროექტის გუნდის შეცვლით, იმგვარად, რომ ისინი განმეორებით არ შეხვდნენ იმავე კონტრაქტორ გუნდს.



მოვალეობათა გადანაწილებაზე დაფუძნებული როტაცია

როტაციის ამ ფორმით ადმინისტრაციულ ორგანოებს პერიოდულად შეუძლიათ

შეცვალონ თავისი დეპარტამენტების ვალდებულებები იმგვარად, რომ დეპარტამენტებში, ან მათ ნაწილში დასაქმდნენ სხვა პირები. ამ გზით დასაქმებულებს შეუძლიათ შეინარჩუნონ თავისი ჩვეულებრივი სამუშაო გარემო, მაგრამ დამცავი ელემენტის გათვალისწინებით. ამ სახის როტაციის მეთოდის გამოყენება შეიძლება უმეტესად სახელმწიფო ორგანოებში.

ორგანიზაციულ ერთეულს, რომელიც პასუხისმგებელია პერსონალის მართვის საკითხებზე, იმავედროულად უნდა ჰქონდეს ვალდებულება, მონიტორინგი განხორციელოს თანამშრომელთა როტაციაზე. ამ ერთეულმა ასევე უნდა უზრუნველყოს იმ სფეროების/მიმართულებების იდენტიფიცირება, სადაც აუცილებელია თანამშრომელთა როტაცია და ასევე უნდა განსაზღვროს კონკრეტული თანამშრომლის როტაციის დროის ხანგრძლივობა. თუ გამოწვევის შემთხვევებში როტაცია შეუძლებელია ოპერაციების ბუნებიდან გამომდინარე, ან (პერსონალის) მენეჯმენტის აზრით (მაგ: ექსპერტთა ჯგუფის ნაკლებობა), მაშინ უნდა მოხდეს კორუფციის გამომრიცხავი სხვა ზომების გატარება (მაგ: კონტროლის პრინციპის გამოყენების გაფართოება, ჯგუფებში მუშაობა და ამოცანათა გაცვლა ორგანიზაციის ერთეულებს შიგნით, მოვალეობათა გადაცემა, ადმინისტრაციული და კონკრეტულ ამოცანებთან დაკავშირებული ზედამხედველობის ზომების გაძლიერება).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ორგანიზაციაში როტაცია შესაძლოა აღმოჩნდეს კორუფციის აღმოფხვრის, ეთიკური და პროფესიული სამსახურის ჩამოყალიბების საფუძველი.

4. ადმინისტრაციული რესურსის ეფექტიანი და ეკონომიური ხარჯვა

არსებული კანონებითა და რეგულაციებით, რთულია კონტროლი განხორციელდეს საჯარო მოხელეების მიერ ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეზე, ადმინისტრაციული რესურსების არაჯეროვანი ხარჯვის კონკრეტულ შემთხვევებზე. მსგავსი დარღვევების ძირითადი ნიშნები შესაძლოა შეიცავდეს იმ ოფიციალური ფინანსების, აღჭურვილობის, საშუალებების, მომსახურების ან მიმწოდებლების გამოყენებას, რომლებიც არ არის ხელმისაწვდომი სხვებისთვის ღია და თანასწორ საფუძვლებზე დაყრდნობით. ასევე, რესურსების ხარჯვა საარჩევნო კამპანიის წარმოების მიზნებისთვის, ან წინასაარჩევნო კამპანიის ხელშეწყობა ასეთი რესურსების სრული ხარჯების ანაზღაურების გარეშე.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთმა მაღალი თანამდებობის პირმა თანამდებობაზე დანიშნვიდან მომდევნო დღეს გამოაცხადა საჯარო ტენდერი ოფისისთვის ძვირადღირებული ნივთების შესაძენად. ამ შესყიდვის საერთო ღირებულება იყო 90000 ადგილობრივი ვალუტის ერთეული და შესყიდულ საქონელში შედიოდა: 2010 წელს გამოშვებული ძვირადღირებული ავტომანქანა (78, 241), ლეპტოპი (2,350), ლეპტოპის ჩანთა (335) და მობილური ტელეფონი (1749). აღნიშნულ ფაქტს დიდი გამოხმაურება მოჰყვა საზოგადოების მხრიდან. საჯარო მოხელე ამტკიცებდა, რომ ტენდერი გამოცხადდა ღია წესით, კანონის შესაბამისად, და რომ ყველა შეძენილი ნივთი საჭირო იყო მისი აპარატის გამართული ფუნქციონირებისთვის. ანუ, მისი რწმენით, აღნიშნული ფაქტი არ შეიცავდა რაიმე უჩვეულო ან შემამფოთებელ გარემოებას.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო მოხელეები
- ქვეყნის მოქალაქეები - გადასახადის გადამხდელები
- სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები



პათოლოგიის ანალიზი

ტენდერი ნამდვილად ჩატარდა სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ კანონმდებლობის შესაბამისად. მიუხედავად ამისა, საზოგადოების ნაწილმა, რომელსაც წვდომა ჰქონდა სატენდერო დოკუმენტაციაზე, ეკმაყოფილება გამოთქვა ტენდერის ჩატარების ეთიკურობის თაობაზე. კერძოდ კი ეკმაყოფილების მთავარი მიზეზი იყო ის, რომ ახლად დანიშნულმა თანამდებობის პირმა შესყიდვის უფლებით დანიშვნისთანავე ისარგებლა და ისიც, რომ ახალ ნივთებზე დახარჯული თანხის ოდენობა ძალიან დიდი იყო. ამასთანავე აღსანიშნავია, რომ თითოეული შესყიდული ნივთი შესაძლებელია ფუფუნების საგნად მივიჩნიოთ, რადგან ისინი ამ კონკრეტულ კატეგორიაში ყველაზე ძვირადღირებულ მოდელებს წარმოადგენენ. ამრიგად, მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი ფინანსების არაგონივრულად დიდი ოდენობით გახარჯვას, რაც ადმინისტრაციული რესურსებისა და გადასახადის გადამხდელთა ფულის არამართებულად გამოყენებაზე მიუთითებს.



დასკვნა

მსგავსი შემთხვევების თავიდან არიდების მიზით, აუცილებელია, კანონმდებლობით ყველა კატეგორიის საჯარო მოხელის უფლებამოსილების სფეროს უფრო ნათლად განსაზღვრა იმგვარად, რომ შეწყდეს უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების შემთხვევები და საჯარო ფინანსები დაიხარჯოს მხოლოდ მოქალაქეთა სასარგებლო მიზნებისთვის.

5. თანასწორი და მრავალფეროვანი გარემო

კანონის წინაშე თანასწორობა კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებაა. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ამბობს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალი და კანონის წინაშე თანასწორია. იმავეს იმეორებს „საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის“ მე-9 მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე და დაუშვებელია ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა რასის, კანის ფერის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. ეს ყოველივე ნიშნავს, რომ საჯარო მოხელემ მაქსიმალურად უნდა შეუწყოს ხელი საჯარო სამსახურში თანასწორი და მრავალფეროვანი გარემოს უზრუნველყოფას და ეცადოს თავიდან აირიდოს ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაცია.

აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია ვინმესთვის დაუმსახურებელი უპირატესობის მინიჭებისა და ვინმეს არაუპირატეს მდგომარეობაში ჩაყენების აკრძალვით. საჯარო სამსახურში თანასწორი და მრავალფეროვანი გარემო კი, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურის ერთიანობას და მდგრადობას, საზოგადოებაში მის პრესტიჟს და თითოეული მოქალაქისათვის ქმნის მეტი დაცულობის განცდას, რადგანაც თანასწორი და მრავალფეროვანი გარემო საჯარო სამსახურში საზოგადოებაში არსებული მრავალფეროვნების ანარეკლია.



შემთხვევა 1

ადგილობრივი თვითმმართველობის შესაბამის ორგანოს მიმართა მოქალაქემ, რომელიც ითხოვდა კომერციული ობიექტის მშენებლობის მიზნით სათანადო ნებართვის მოპოვებას. საქმის მწარმოებელი საჯარო მოხელისთვის ცნობილი

გახდა, რომ ეს მოქალაქე მიეკუთვნებოდა კონკრეტულ რელიგიურ თემს. ამ ინფორმაციის დადასტურების მიზნით მან მოქალაქეს დაუსვა კითხვები მისი რელიგიური მრწამსის შესახებ. მოქალაქემ დაადასტურა, რომ ის ნამდვილად იყო ამ რელიგიური თემის წევრი, რის შემდეგაც საჯარო მოხელე ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში არწმუნებდა მოქალაქეს, რომ მისი რელიგიური მრწამსი იყო მიუღებელი, რადგან თავად „ტრადიციულ“ რელიგიურ მრწამსს აღიარებდა. საქმის წარმოების პერიოდში კი საჯარო მოხელემ გამოავლინა საქმისადმი გულგრილი დამოკიდებულება და მშენებლობის ნებართვის მოპოვების პროცესში ხელოვნური დაბრკოლებები შექმნა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო
- მოქალაქე
- საჯარო მოხელე
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

განხილულ შემთხვევაში, საჯარო მოხელემ დაარღვია სეკულარული მმართველობის რამდენიმე პრინციპი:

- დაირღვა რელიგიისა და რწმენის თავისუფლება მოქალაქის მიმართ, რადგან საჯარო მოხელემ მოითხოვა მისი რელიგიური მრწამსის შესახებ ინფორმაციის სავალდებულო გაცხადება;
- დაირღვა საჯარო მოხელის მხრიდან თანამდებობრივი ვალდებულებების შესრულების პერიოდში პირადი რელიგიური მრწამსის გაცხადებისგან თავის შეკავების პრინციპი, რადგან ის გაუმართლებელ რელიგიურ დისკუსიაში შევიდა მოქალაქესთან;
- დაირღვა საჯარო სამსახურის საეროობის პრინციპი, რადგან საჯარო მოხელემ საკუთარი თანამდებობრივი ვალდებულებების შესრულებისას იხელმძღვანელა პირადი რელიგიური შეხედულებებით.



დასკვნა

დაუშვებელია საჯარო მოხელე თანამდებობრივი ვალდებულებების შესრულებისას მოქალაქის მიმართ დემონსტრაციულად აცხადებდეს საკუთარ რელიგიურ მრწამსს, პრაქტიკას ან შეხედულებებს, ან მისგან ითხოვდეს ანალოგიური ინფორმაციის სავალდებულო გაცხადებას და ამ საფუძვლებით იღებდეს გადაწყვეტილებებს თანამდებობრივი ვალდებულებების ფარგლებში. მსგავსი ქმედება არღვევს სეკულარული მმართველობისა და რელიგიური ნეიტრალიტეტის პრინციპებს.



შემთხვევა 2

საჯარო სამსახურში გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობს სამმართველოს უფროსი, სადაც არის ვაკანტური თანამდებობა. კანდიდატებთან გასაუბრების დროს ერთნაირი შედეგების მქონე კანდიდატებიდან სამმართველოს უფროსმა უპირატესობა მიანიჭა მამრობითი სქესის კანდიდატს, რადგან სამუშაო ითვალისწინებს ხშირ მივლინებებს, რაც, სამმართველოს უფროსის აზრით, შესაძლოა პრობლემად იქცეს ქალი კანდიდატის არჩევის შემთხვევაში. ამასთანავე, სამმართველოში დასაქმებულთაგან უმრავლესობა მამაკაცია და, მისი რწმენით, მამრობითი სქესის კანდიდატი უფრო ადვილად შეძლებს მათთან საერთო ენის გამონახვას.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სამმართველოს უფროსი
- კანდიდატები
- საზოგადოება
- საჯარო დაწესებულება
- საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული სხვა საჯარო მოსამსახურეები



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოხელემ უნდა იხელმძღვანელოს კანონის წინაშე თანასწორობის პრინციპით და ვალდებულია საჯარო სამსახურში შექმნას მრავალფეროვანი და თანასწორი გარემო. ასევე, საჯარო მოხელე ვალდებულია ხელი შეუწყოს საჯარო სამსახურში გენდერული ბალანსის დაცვას და გადანყვეტილების მიღების პროცესში უნდა ეყადოს, თავი აარიდოს საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპების გამყარებას.

გემოთ განხილულ შემთხვევაში საჯარო მოხელემ დაარღვია მნიშვნელოვანი პრინციპი იმით, რომ ერთ-ერთ კანდიდატს დაუმსახურებლად, ყოველგვარი კონკრეტული საფუძვლის გარეშე, უპირატესობა მხოლოდ მისი სქესის გამო მიანიჭა და საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპის ზეგავლენით მიიჩნია, რომ ქალი კანდიდატი ვერ შეძლებდა ხშირად სამსახურებრივ მივლინებებში სიარულს.



დასკვნა

კანონის წინაშე თანასწორობა და მრავალფეროვანი გარემოს უზრუნველყოფა საჯარო სამსახურის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია და მისი დარღვევა საფრთხეს უქმნის საზოგადოებაში საჯარო სამსახურის იმიჯს. მნიშვნელოვანია,

საჯარო მოხელეებმა არა მხოლოდ თეორიულ დონეზე იცოდნენ ამა თუ იმ პრინციპის არსი, არამედ სტერეოტიპული მიდგომებით გაჯერებულ ყოველდღიურობაშიც დაინახონ საკუთარი კონკრეტული ვალდებულებები და შესაბამისი მაგალითების ანალიზით აიმაღლონ ამ მიმართულებით ცოდნა და ცნობიერება. ასევე, მნიშვნელოვანია სხვადასხვა დარღვევები სათანადოდ აისახოს შესაბამის დოკუმენტებში; აღნიშნულ ქმედებებს კი უნდა მოჰყვეს მკაფიო და კონკრეტული რეაგირება და დადგეს დამრღვევ პირთა პასუხისმგებლობის საკითხი.



შემთხვევა 3

სახელმწიფო ქონების პრივატიზების სააგენტოს უფროსმა ერთ-ერთ მთავარ სპეციალისტს დააჯალა, შეესწავლა ქალაქის გარეუბანში არსებული შენობა-ნაგებობის სამართლებრივი სტატუსი და ინფორმაციის ანალიზის შემდეგ გასცა რეკომენდაცია შენობა-ნაგებობის კანონიერი მფლობელისათვის საკუთრებაში გადაცემის თაობაზე. აღნიშნული შენობა-ნაგებობით 10 წლის განმავლობაში სარგებლობდა მცირე ეთნიკური ჯგუფი საგანმანათლებლო და კულტურული ღონისძიებებისათვის.

დოკუმენტაციაზე მუშაობისას დადგინდა, რომ არ გამოვლინდა არც ერთი ფორმალური თუ სამართლებრივი დამაბრკოლებელი გარემოება. მიუხედავად ამისა, მთავარმა სპეციალისტმა შესაბამისი გადანაცვებილების მიღება მაინც შეაფერხა და მიზეზად საქმის სირთულე და დამატებითი დოკუმენტაციის მოძიების საჭიროება დაასახელა, თავის კოლეგას კი გაუმხილა, რომ დასკვნის დაწერას მხოლოდ იმიტომ აჭიანურებდა, რომ არ სურდა სწორედ იმ კონკრეტული ეთნიკური ჯგუფის სასარგებლოდ მიეღო გადანაცვებილება.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- სააგენტოს უფროსი
- მთავარი სპეციალისტი
- დაინტერესებული მხარე
- კოლეგა



პათოლოგიის ანალიზი

უფროსი სპეციალისტი არ მოქმედებდა თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით. მან არ გაითვალისწინა ის ობიექტური გარემოებები, რომელიც თავად შეისწავალა საქმის გარემო და გადანაცვებილება მხოლოდ ამ კონკრეტული ეთნიკური ჯგუფისადმი თავისი პირადი დამოკიდებულების გამო გააჭიანურა. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ მან მიიღო არაობიექტური გადანაცვებილება, რომელიც მხოლოდ მის პირად შეხედულებებს დაეყრდნო, რამაც გამოიწვია საკითხის დროულად გადანაცვების შეფერხება და ზიანი მიაყენა დაინტერესებულ მხარეს. ამით კი დააზარალა მიაყენა სააგენტოს რეპუტაცია.



დასკვნა

ამ შემთხვევაში ნათლად გამოიკვეთა საჯარო უწყების თანამშრომლის მიერ თანასწორობის უმნიშვნელოვანესი პრინციპის დარღვევა. საჯარო მოსამსახურე, მიუხედავად მისი პირადი დამოკიდებულებებისა, განსაკუთრებით კი ისეთი მგრძნობიარე ჯგუფების მიმართ, როგორიც არის ეთნიკური უმცირესობა, უნდა მოქმედებდეს თანასწორობისა და მიუკერძოებლობის პრინციპების საფუძველზე. პატივს უნდა სცემდეს საჯარო სამსახურსა და მის გარეთ არსებულ მრავალფეროვან გარემოს, შეეცადოს თავიდან აარიდოს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციული გადაწყვეტილების მიღება.

5. 1. სამსახურში შევიწროების აკრძალვა

სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს ადამიანის მიმართ სქესის ნიშნით შევიწროებას, რომელსაც არასასურველი, რეგულარული ხასიათი აქვს და რომლის შედეგი დამცირება ან ღირსების შელახვაა. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი შეიძლება გახდეს ნებისმიერი სქესის ადამიანი. სწორედ ამიტომ მცდარია მოსაზრება, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი მხოლოდ მდედრობითი სქესის თანამშრომლები არიან.

„ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის“ მიხედვით, „სექსუალური შევიწროება მოიცავს არასასურველ, სექსუალური ხასიათის ქცევას, მათ შორის ფიზიკურ კონტაქტსა და სხვა მცდელობებს, სექსუალური შინაარსის მქონე განცხადებებს, პორნოგრაფიის ჩვენებასა და სექსუალური ხასიათის მოთხოვნებს; მნიშვნელობა არ აქვს, ასეთი ქცევა გამოხატული იქნება ვერბალურად თუ ქმედებით. ამგვარი პრაქტიკა დამამცირებელია და შესაძლოა, მან ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები გამოიწვიოს. დისკრიმინაციულია ქმედება, თუ ქალს აქვს გონივრული ეჭვი, რომ აღნიშნულის გაპროტესტება უარყოფით გავლენას მოახდენს მის სამსახურებრივ მდგომარეობაზე, მათ შორის სამსახურში აყვანასა თუ დანინაურებაზე, ან როდესაც ასეთი ქცევა მას მტრულ სამუშაო გარემოს უქმნის“.

სექსუალური შევიწროების იდენტიფიცირებისა და გამოვლენისათვის მნიშვნელოვანია ასევე განიშარტოს, თუ რა იგულისხმება სამუშაო ადგილში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სამუშაო ადგილს შემდეგნაირად განმარტავს: „სამუშაო ადგილი მოიცავს დამსაქმებლის პირდაპირი თუ არაპირდაპირი კონტროლის ქვეშ მყოფ ადგილს, სადაც სამუშაოს შესასრულებლად მუშაკი/თანამშრომელი უნდა იმყოფებოდეს, ან მიდიოდეს. სამუშაო ადგილია ოფისი და სხვა ადგილები, სადაც თანამდებობრივი მოვალეობები სრულდება.“

სექსუალური შევიწროების თავი შეიქმნა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN WOMEN) მიერ შემუშავებული „სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრა სამუშაო ადგილზე“ ელექტრონული კურსის მასალების გამოყენებით.

მათ შორის, კლიენტების ოფისები, მივლინების ადგილები, საქმიანი ლანჩის/სადილის დარბაზი, ბიზნესის ფილიალები, კლიენტების ბინები და ა.შ. ასევე, სამუშაო ადგილად მიიჩნევა სამუშაო ადგილის გაფართოებული ცნება, რომელიც მოიცავს ექსკურსიებს, სოციალურ აქტივობებს, კომპანიის მიერ თანამშრომლებისთვის ორგანიზებულ შეკრებებს სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ“.

მნიშვნელობა არა აქვს, რა მიზნით და რა მოტივით ხორციელდება სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე, მისი ნებისმიერი გამოვლინება ავტომატურად უნდა მივიჩნიოთ არაეთიკურ ქცევად და აუცილებლად უნდა მოჰყვეს სათანადო რეაგირება.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც ფიზიკური ფორმით - შეხება, ჩახუტება, ხშირი ფიზიკური კონტაქტი და ა.შ. ასევე ვერბალური ფორმით - სექსის თემაზე ხუმრობა, სექსუალური კონტენტის მატარებელი ამბების მოყოლა და ა.შ. და არავერბალური ფორმით - იგულისხმება თანამედროვე ტექნოლოგიის გამოყენებით და სოციალური ქსელის მეშვეობით სექსუალური ხასიათის სურათებისა ან/და ვიდეოების გაგზავნას, უესტიკულაციას, მიმიკას და ა.შ.



შემთხვევა 1

საჯარო დაწესებულებაში მაღალ თანამდებობაზე ვაკანსია გამოცხადდა. ამავე დაწესებულების ერთ-ერთმა მდებდრობითი სქესის თანამშრომელმა აღნიშნულ ვაკანსიაზე განაცხადის შეტანის სურვილი გამოთქვა. დაწესებულების მამრობითი სქესის ხელმძღვანელმა, შეიტყო რა მისი განზრახვის შესახებ, დაიბარა ის თავის კაბინეტში და უთხრა, რომ მისი ამ ვაკანსიაზე დანიშვნის შემთხვევაში, მათ სამსახურში საკმაოდ დიდი დროის გატარება მოუწევდათ ერთად და ამიტომ უფრო ახლოს უნდა გაეცნოთ ერთმანეთი, რაც მას, როგორც ამ დაწესებულების ხელმძღვანელს, შესაძლებლობას მისცემდა, მის კომპეტენციაში და ამ თანამდებობისთვის შესაფერისობაში დარწმუნებულიყო. ამ მიზეზით დაწესებულების უფროსმა ქალი ვახშამზე დაპატიჟა, რაზეც ქალმა უარი განაცხადა. მოგვიანებით, როცა ახალ თანამდებობაზე კონკურსი გამოცხადდა, ამ ქალმა, საკმარისი კომპეტენციისა და გამოცდილების მიუხედავად, ვერ შეძლო აღნიშნული პოზიციის დაკავება.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- თანამშრომელი ქალბატონი
- ხელმძღვანელი მამაკაცი
- სხვა თანამშრომლები
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნულ შემთხვევაში სახეზეა სექსუალური შევიწროება, სადაც დანინაურების სანაცვლოდ ხელმძღვანელი პირი თავის დაქვემდებარებაში მყოფ მოსამსახურეს სთავაზობს არაფორმალური ურთიერთობების დანყებას. ეს ფაქტი არამართო ხელყოფს თავად იმ პირის ღირსებას, ვის მიმართაც უშუალოდ ხორციელდება სექსუალური შევიწროება, არამედ ლახავს მთელი ორგანიზაციის რეპუტაციას და აქვეითებს თანამშრომელთა მოტივაციას სამსახურში.



დასკვნა

იმისათვის, რომ მინიმუმამდე დავიყვანოთ მსგავსი ფორმის არაეთიკური ქმედებები, აუცილებელია პირველ რიგში შესაბამისი ტრენინგების ჩატარება, თანამშრომელთა ინფორმირება და რეფერირების ეფექტური მექანიზმის შექმნა, რომ მსგავსი არაეთიკური ქმედებების ჩადენის შემთხვევაში საჯარო მოსამსახურემ შეძლოს მიმართოს სათანადო უწყებას, რათა აღიკვეთოს სექსუალური შევიწროების ფაქტები და სამომავლოდ გახდეს პრევენციის მექანიზმი.



შემთხვევა 2

საჯარო დაწესებულებაში, სადაც მენეჯერებისა და თანამშრომლების უმრავლესობა მამაკაცია, ერთ-ერთ ქალ თანამშრომელს რეგულარულად ყავის მომზადებას ან შეხვედრებისთვის დოკუმენტების შეგროვებას ავალდებენ, მიუხედავად იმისა, რომ ეს მის მოვალეობებში არ შედის. ასევე, სამუშაო საათების დროს მამაკაცი თანამშრომლები ხშირად აკეთებენ ქალებთან დაკავშირებით “სექსისტურ” კომენტარებს და უხამს ანეკდოტებს ყვებიან ქალი თანამშრომლების თანდასწრებით. გამომდინარე იქიდან, რომ საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული მამაკაცები ჭარბობენ რიცხოვნობით ქალებს, ისინი სიტუაციის გაუარესების შიშით ვერც აპროტესტებენ აღნიშნულს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მამაკაცი თანამშრომლები
- ქალბატონი თანამშრომლები
- საჯარო დაწესებულების მმართველობითი დონე
- საზოგადოება



პათოლოგიის ანალიზი

შემთხვევაში აღწერილი ქმედებები წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების ფორმას, რომელიც შეურაცხყოფელი და ღირსების შემლახველია ქალი თანამშრომლებისათვის. შესაბამისად, მსგავსი ქმედებით მნიშვნელოვნად მცირდება მათი მოტივაცია სამსახურში. ხშირ შემთხვევაში ისინი იძულებულნი არიან, უარი თქვან ერთობლივ ღონისძიებებში მონაწილეობის მიღებაზე, როგორცაა: კონფერენცია, ტრენინგი, სემინარი და ა.შ. ეს კი იწვევს საჭარო სამსახურში კარიერული განვითარების შეფერხებას.



დასკვნა

მნიშვნელოვანია, საჭარო დანესებულებაში დაცული იყოს გენდერული ბალანსი და მსგავსი შემთხვევების აღმოსაფხვრელად არსებობდეს მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემა, რომლის მეშვეობითაც ამგვარი არაეთიკური ქმედებები არ დარჩება უყურადღებოდ. საჭარო დანესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესები მიუთითებს, რომ ნებისმიერი ფორმის სექსუალური შევიწროების ფაქტზე აუცილებელია საჭარო მოსამსახურემ მსგავსი შემთხვევების აღსაკვეთად ისარგებლოს მის ხელთ არსებული ყველა რესურსით, მათ შორის მხილების მექანიზმითაც.

5.2. რელიგიური ნეიტრალიტეტი

რელიგიისა და რწმენის თავისუფლება დემოკრატიული საზოგადოების ერთ-ერთი საფუძველია. ეს არის ფუნდამენტური უფლება, რომელიც თანამედროვე, დემოკრატიული, თავისუფალი და მრავალფეროვანი საზოგადოების განუყოფელი ნაწილია. სეკულარული მმართველობა და საჭარო სამსახურში რელიგიური ნეიტრალიტეტი დემოკრატიული სახელმწიფოს ერთ-ერთი ელემენტია. რელიგიური ნეიტრალიტეტი გულისხმობს სახელმწიფოსა და ეკლესიის დამოუკიდებლობას და ერთმანეთისგან გამიჯვნას, სახელმწიფო პოლიტიკის გათავისუფლებას რელიგიის გავლენისაგან და პირიქით, რელიგიის გათავისუფლებას სახელმწიფო ჩარევისაგან. საჭარო მოსამსახურის, როგორც სახელმწიფოს წარმომადგენლის, რელიგიური მიუკერძოებლობით შესაძლებელია სახელმწიფოსა და მისი მრავალფეროვანი საზოგადოების ერთიანობის პრინციპის დაცვა. სახელმწიფო სამართლებრივი რეგულაციის გზით უზრუნველყოფს საჭარო მოსამსახურეთა მხრიდან რელიგიური ნეიტრალიტეტის დაცვას.



შემოხვევა 1

ერთ-ერთ საჯარო დაწესებულებაში, საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარემ გასაუბრების ეტაპზე კანდიდატს ჰკითხა, თუ რომელ რელიგიურ კონფესიას მიაკუთვნებდა საკუთარ თავს. მას შემდეგ, რაც კანდიდატმა ამ კითხვაზე უპასუხა, საჯარო მოსამსახურე ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ცდილობდა დაერწმუნებინა მისი რელიგიური მრწამსის მიუღებლობაში, რადგან ისტორიულად ის და მისი გვარის წარმომადგენლები “ტრადიციულ” რელიგიურ მრწამსს აღიარებდნენ. საუბრისას კომისიის თავმჯდომარე აღნიშნავდა, რომ წლების განმავლობაში თვითონაც იყო მსგავსი “შეცდომის” მსხვერპლი, მაგრამ დღეს “ჭეშმარიტ”, მისი ქვეყნისა და გვარისთვის “ტრადიციულ” რელიგიას მიაკუთვნებს თავს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე
- საკონკურსო კომისიის სხვა წევრები
- გასაუბრებაზე მყოფი კანდიდატი
- რელიგიური უმცირესობის წარმომადგენლები
- საზოგადოება
- საჯარო დაწესებულება და მასში დასაქმებული პირები



პათოლოგიის ანალიზი

მოცემული შემთხვევის ანალიზი ცხადყოფს, რომ საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას დაირღვა რელიგიური ნეიტრალიტეტის მნიშვნელოვანი ასპექტი. კერძოდ, საჯარო მოსამსახურე პოტენციურ ახალ თანამშრომელთან გასაუბრებისას დაინტერესდა. კანდიდატის რელიგიური მრწამსით და ამით დაარღვია ეთიკის ნორმები. გარდა ამისა, საჯარო მოსამსახურემ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელების პერიოდში, სხვა საჯარო მოსამსახურეებთან, თანამშრომლებსა / კოლეგებსა და მოქალაქეებთან ურთიერთობისას, პირდაპირი საჭიროების გარეშე მოახდინა საკუთარი რელიგიური მრწამსის, შეხედულებების მიზანშეუწონელი დემონსტრირება.

რელიგიური ნეიტრალიტეტის თავი შეიქმნა სსიპ რელიგიის საკითხთა სახელმწიფო სააგენტოსა და კონრად ადენაუერის ფონდის სამხრეთ კავკასიის წარმომადგენლობის მხარდაჭერით შემუშავებული „სეკულარიზმი და რელიგიური ნეიტრალიტეტი საჯარო სამსახურში“ საჯარო მოხელეთათვის პრაქტიკული სახელმძღვანელოს გამოყენებით.

საჯარო მოსამსახურე თავისუფალი და ნეიტრალური უნდა იყოს გადანაცველების მიღებისას და საჯარო ინტერესები უნდა გამოიწიოს პირადი რელიგიური, ან იმ რელიგიური თემისა თუ გაერთიანების ინტერესებს, რომელსაც ის თავს მიაკუთვნებს.



დასკვნა

დაუშვებელია საჯარო მოსამსახურემ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას მოქალაქეს დემონსტრაციულად განუცხადოს საკუთარი რელიგიური მრწამსი, პრაქტიკა ან შეხედულებები, ან მოქალაქისაგან მოითხოვოს ანალოგიური ინფორმაციის სავალდებულო გაცხადება და ამის საფუძველზე მიიღოს გადანაცველებები. მსგავსი ქმედებები არღვევს რელიგიური ნეიტრალიტეტისა და სეკულარული მმართველობის პრინციპებს. რელიგიური ნეიტრალიტეტის დაცვის აუცილებლობის მნიშვნელობა საჯარო სამსახურში კი ძალიან დიდია, მასზეა დამოკიდებული საზოგადოების განწყობისა და საჯარო სამსახურის ავტორიტეტის, ინტერესების დაცვა.



შემთხვევა 2

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა ჩაატარა თათბირი კონკრეტულ რელიგიურ დღესასწაულთან დაკავშირებით და თანამშრომლებს მოუწოდა, ჩართულიყვნენ ძალიან მნიშვნელოვან საქმეში, რასაც რელიგიური დანიშნულების საკულტო ნაგებობის მშენებლობა ჰქვია. მან თანამშრომლებს განუმარტა, რომ, თუ პერიოდულად სამსახურში გამოცხადების ნაცვლად ამ ნაგებობის მშენებლობაში მიიღებდნენ მონაწილეობას, ამით კეთილშობილურ საქმე გააკეთებდნენ. თათბირის დასასრულს საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა ასევე აღნიშნა, რომ კარგი იქნებოდა, თუ თითოეული თანამშრომელი, მშენებლობის პროცესის მხარდაჭერის მიზნით, შესაბამის რელიგიურ გაერთიანებას გარკვეულ თანხას შესწირავდა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი პირი
- საჯარო მოსამსახურეები
- მშენებლობაში ჩართული საზოგადოების წევრები



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნულ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი პირის მიერ საკუთარი თანამდებობრივი მდგომარეობის ამ ფორმით გამოყენება და თანამშრომელთა მოწოდება რელიგიური საკულტო ნაგებობის მშენებლობის პროცესში ჩართვასთან დაკავშირებით, აშკარად მიუთითებს რელიგიური ნეიტრალიტეტის დარღვევის ფაქტზე. ხელმძღვანელის მხრიდან დარღვევის ფაქტი გამოიხატა საჯარო მოსამსახურეთა წახალისებაში, რომ მათ თავისი ადამიანური თუ ფინანსური რესურსები კონკრეტული რელიგიის ინტერესების სასარგებლოდ გამოეყენებინათ. საჯარო მოსამსახურის მიერ ისეთი ქმედებების განხორციელება, რომელიც შესაძლებელია, აღქმულ იქნეს კონკრეტული რელიგიური დოქტრინის, თემის ან გაერთიანების ინტერესების გატარებად, არღვევს რელიგიური ნეიტრალიტეტის პრინციპს.



დასკვნა

დაუშვებელია საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ საკუთარი მდგომარეობის გამოყენება რელიგიური ხასიათის მითითებებისა თუ მოწოდებების განსახორციელებლად. საჯარო მოსამსახურის მიერ ადმინისტრაციული გამოყენება რესურსის პირადი რელიგიური ან იმ რელიგიური თემისა თუ გაერთიანების მიზნებისთვის რომელსაც ის თავს მიაკუთვნებს, ეწინააღმდეგება ეთიკის სტანდარტებს და ლახავს საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას. საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაციული რესურსის და საჯარო მოსამსახურეთა სამუშაო დროის პირადი რელიგიური მრწამსის, შეხედულებებისა და რელიგიური პრაქტიკის სასარგებლოდ გამოყენება, რა თქმა უნდა, არღვევს რელიგიური ნეიტრალიტეტისა და სეკულარული მმართველობის პრინციპებს.

6. გამჭვირვალე საჯარო სამსახური

საჯარო დაწესებულების მიერ საქმიანობის განხორციელებისას, იქნება ეს ცენტრალურ თუ მუნიციპალურ დონეზე, მაქსიმალურად უნდა იქნას დაცული გამჭვირვალობის პრინციპი, რაც გადანყვეტილებების მიღების პროცესის ნათლად განერილი პროცედურების ფარგლებში განხორციელებას და საჯარო ინფორმაციის საზოგადოებისათვის ხელმისაწვდომობას ითვალისწინებს. საჯარო ინტერესების სრულფასოვნად რეალიზაციის მიზნით, ინფორმაცია იმ პროცესების თაობაზე, რომელთა შედეგებიც პირდაპირ აისახება საზოგადოების საყოფაცხოვრებო პირობებსა და ხარისხზე, შეძლებისდაგვარად ადრეულ ეტაპზე უნდა გახდეს დაინტერესებული საზოგადოებრივი ჯგუფებისათვის ხელმისაწვდომი, რათა მათ შეძლონ საჭიროების შემთხვევაში თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში რეაგირება და პოტენციური პრობლემების თავიდან აცილება. გამჭვირვალობისა და მოქალაქეთა ჩართულობის ხარისხი საჯარო დაწესებულების მიერ

წარმართული საქმიანობის ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილებებისადმი ნდობისა და მიღებული შედეგებისადმი საზოგადოების ღიაობის პირდაპირპროპორციულია, რაც მთლიანობაში მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქვეყნის სტაბილურ და მდგრად განვითარებაზე.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთმა მუნიციპალიტეტმა ისტორიულ უბანში მდებარე ერთ-ერთ ქუჩას რეაბილიტაცია ჩაუტარა, კერძოდ კი გზაზე ფილაქანი დააგო. სარეაბილიტაციო სამუშაოების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებისთანავე ადგილობრივმა მცხოვრებლებმა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისა და დარგის ექსპერტებმა პროტესტი გამოთქვეს ქუჩის ფილაქანით მოპირკეთებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან აღნიშნული ტიპის გზა საფრთხეს შეუქმნიდა იმ ქუჩის ისტორიულ შენობებს.

საზოგადოების პროტესტის მიუხედავად მუნიციპალიტეტმა გზის რეაბილიტაცია მაინც დაასრულა.

გზის ექსპლუატაციაში შესვლის შემდგომ გამოიკვეთა, რომ ავტომობილების მოძრაობით გამონვეული ვიბრაცია აზიანებდა შენობის კედლებს და საფრთხეს უქმნიდა მცხოვრებლებს.

საჭირო გახდა ფილაქანის დემონტაჟი და ალტერნატიული, უსაფრთხო გზის საფარის მოწყობა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- მუნიციპალიტეტი
- მოქალაქეები
- სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელი ორგანიზაციები/დარგის ექსპერტები



პათოლოგიის ანალიზი

მუნიციპალიტეტმა სარეაბილიტაციო სამუშაოების დაგეგმვის ეტაპზე არ გაითვალისწინა საზოგადოების აზრი. სამუშაოების განხორციელებისას კი უგულებელყო საზოგადოების კრიტიკა სამუშაოების გონივრულობასთან დაკავშირებით. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, ერთი მხრივ, დაზიანდა კულტურული მემკვიდრეობა, მეორე მხრივ, ადგილი ჰქონდა საბიუჯეტო სახსრების არარაციონალურ განკარგვას, ვინაიდან გზის რეაბილიტაცია განხორციელდა ორჯერ.



დასკვნა

მუნიციპალიტეტის მხრიდან საზოგადოებრივი ჩართულობისადმი მზაობისა და ღიაობის ნაკლებობა, პროექტების განხორციელებისას წარმოქმნის მნიშვნელოვან პრობლემებს, მათ შორის, ამცირებს ნდობას აღმასრულებელი ხელისუფლებისადმი, უკულებელყოფს მოსახლეობის მიერ გამოკვეთილ ობიექტურ გარემოებებს, რომელთა გათვალისწინებაც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში აღმოფხვრიდა დამატებითი რესურსების ათვისების აუცილებლობას, თავიდან იქნებოდა აცილებული მოძრაობის ზედმეტად შეფერხება და არსებული შენობა-ნაგებობების დაზიანების მაღალი რისკებიც.

საზოგადოებრივი ჩართულობა პროექტების განხორციელებისას ხელს უწყობს როგორც არსებული პრობლემის სიღრმისეულ ანალიზს, ასევე გადაჭრის გზების ოპტიმალური ვარიანტის შერჩევას, რაც საბოლოო ჯამში რესურსების ეფექტიანი ათვისების და მნიშვნელოვანი პროექტების წარმატებით განხორციელების წინაპირობას წარმოადგენს.

6.1. ელექტრონული მმართველობა (e-Governance)

ელექტრონული მმართველობა ნიშნავს ხელისუფლების ორგანოების მიერ საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებას მოქალაქეებთან, ბიზნესთან და ხელისუფლების სხვა ორგანოებთან ურთიერთობისას. ეს ტექნოლოგიები შეიძლება ემსახუროდნენ სხვადასხვა შედეგის მიღწევას, როგორცაა საჯარო სერვისების უკეთ მიწოდება მოქალაქეთათვის, ბიზნესსა და ინდუსტრიებთან უკეთესი ურთიერთთანამშრომლობა, მოქალაქეთა აღჭურვა ინფორმაციაზე წვდომის უფლებით, ან უფრო ეფექტიანი სამთავრობო მენეჯმენტი. სასარგებლო შედეგი შეიძლება იყოს ნაკლები კორუფცია, გაზრდილი გამჭვირვალობა, უფრო მოსახერხებელი სერვისი, შემოსავლის გაზრდა და/ან ხარჯების შემცირება.

ეთიკის როლი ამ შემთხვევაშიც მნიშვნელოვანია. ეთიკა არ არის სტატიკური. იგი თანამედროვე გამოწვევების შესაბამისად ვითარდება და ცდილობს შესაბამისი პრინციპისა თუ ქცევის სტანდარტის შემოთავაზებით, უპასუხოს თანამედროვე გამოწვევებს. ელექტრონული და საინფორმაციო ტექნოლოგიების განვითარებამ გამოიწვია ეთიკის ისეთი ვიწრო ფორმების წარმოშობა, როგორიც არის კომპიუტერული ეთიკა, ინფორმაციული ეთიკა, კიბერ ეთიკა. ამ სამი მიმართულების საფუძველზე მოგვიანებით ჩამოყალიბდა ელექტრონული მმართველობის (e-governance) ეთიკა. აღნიშნული საკითხის ეთიკური მოწესრიგება მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც ელექტრონული მმართველობა გულისხმობს საჯარო ინფორმაციის გავრცელებას ან მიღებას თანამედროვე ელექტრონული საშუალებებით, რაც თავის მხრივ შესაძლოა გარკვეულ საფრთხესაც შეიცავდეს როგორც დაწესებულებისათვის, ისე ამ ინფორმაციის მიმღებისა თუ გამავრცელებლისათვის. შესაბამისად, ელექტრონული მმართველობის ეთიკა უზრუნველყოფს სწორი და არასწორი ქცევის დადგენას ელექტრონული საშუალებით ინფორმაციის განთავსების, განახლებისა თუ მიღებისას.



შემთხვევა 1

სამინისტროს შექმნილი აქვს ელექტრონული პორტალი მოქალაქეთათვის, სადაც მოქალაქეს შეუძლია სამინისტროს თანამშრომლებს დაუსვას ნებისმიერი კითხვა და გამოითხოვოს მისთვის საჭირო ინფორმაცია კანონის შესაბამისად. აღნიშნულ ვებზე მუშაობის ორი რეჟიმი არსებობს: პერსონალური მიმონერისათვის და საერთო მიმონერისათვის. პირველ შემთხვევაში მოქალაქეს აქვს შესაძლებლობა, საკითხის შესაბამისად, პერსონალურად დაუკავშირდეს სამინისტროს პასუხისმგებელ თანამშრომელს. ხოლო საერთო მიმონერის ვებზე წვდომა აქვს ყველას, როგორც სამინისტროს თანამშრომლებს, ისე სხვა დაინტერესებულ პირებსაც, სადაც შესაძლებელია მნიშვნელოვან საკითხებზე მოსაზრებების წარდგენა და დისკუსია. პერსონალური მიმონერის ვებზე საშუალებით მოქალაქემ მოითხოვა ინფორმაცია სამინისტროს ერთ-ერთი დეპარტამენტის თანამშრომლებისათვის გამოყენებული დისკიპლინური სახდელების რაოდენობის შესახებ. აღნიშნული საკითხი მოსამზადებლად გადაეცა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მთავარ სპეციალისტს. მან 10 დღის ვადაში მოამზადა შესაბამისი პასუხი და ზემოთ აღნიშნული ელექტრონული პორტალის მეშვეობით გაუგზავნა დაინტერესებულ მოქალაქეს. თუმცა, აღმოჩნდა, რომ მის მიერ მომზადებული პასუხი შეიცავდა დისკიპლინური სახდელდადებული თანამშრომლების სახელებს და გვარებს. იმ მიზნით, რომ სამინისტროს გამჭვირვალობისა და ღიაობისათვის გაეცა ხაზი, მან აღნიშნული ინფორმაცია გაავრცავა საერთო მიმონერის ვებზე. ამან კი მაშინვე გამოიწვია საზოგადოების გამოხმაურება.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- სამინისტრო
- ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტი
- დაინტერესებული მოქალაქე
- სხვა მოქალაქეები



პათოლოგიის ანალიზი

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტი გულგრილად მოეკიდა დავალებას. მან მართალია დროულად მოამზადა პასუხი და უსაფუძვლოდ არ გაუჭიანურებია საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი ვადა, მაგრამ დაარღვია პერსონალური მონაცემების დამუშავების წესი, ასევე არასწორად გამოიყენა სამინისტროს ელექტრონული პორტალის ველები. მან ასევე ვერ შეაფასა სწორად ის საფრთხეები, რასაც გამოიწვევდა მის მიერ გამოქვეყნებული ინფორმაცია და ასევე ვერ გათვალა ის, რომ ინტერნეტით ინფორმაცია სწრაფად გავრცელდებოდა და საზოგადოების შესაბამისი რეაქციაც არ დააყოვნებდა.



დასკვნა

ამ მაგალითიდან კარგად ჩანს, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია საჯარო მოსამსახურე სიფრთხილითა და გულისყურით ეკიდებოდეს ინფორმაციის საჯაროდ გამოქვეყნების საკითხს, მით უფრო, თუ ეს ინფორმაცია პერსონალურ მონაცემებსაც შეიცავს. გარდა ამისა, საჯარო მოსამსახურემ უნდა დაიცვას ბალანსი საჯარო დაწესებულების გამჭვირვალობის პრინციპსა და საჯარო დაწესებულების ან მისი თანამშრომლებისათვის ზიანის მომტანი ინფორმაციის გამოქვეყნებას შორის. რასაკვირველია, აღნიშნული ბალანსი დაცული უნდა იქნეს მხოლოდ კანონის ფარგლებში. ასეთ შემთხვევაში ეთიკის კოდექსებს მნიშვნელოვანი როლი ენიჭებათ. ისინი ადგენენ ქცევის ისეთ დეტალებს, რომელიც შესაძლოა კანონმა ვერც გაითვალისწინოს. საჯარო მოსამსახურეებისათვის კი მნიშვნელოვანია შეძლონ საფრთხეების სწრაფად შეფასება, რაშიც ეთიკის ტრენინგებს დიდი როლი აქვთ.

6.2. მომსახურების განვლა

საჯარო დაწესებულებაში მომსახურების განვლა გულისხმობს საჯარო მოსამსახურის მიერ საჯარო მომსახურების მიმღები პირისათვის მისი კომპეტენციის ფარგლებში სრულყოფილი და დროული მომსახურების მიწოდებას. საჯარო მოსამსახურე, რომელსაც სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას ურთიერთობა აქვს შესაბამისი მომსახურების მიმღებ პირთან, უნდა იყოს ყურადღებიანი და თავგაზიანი, სიმშვიდესა და თავდაჭერილობას ინარჩუნებდეს გარკვეული სახის პრობლემური სიტუაციის წარმოქმნის დროს; აღნიშნული საჯარო დაწესებულებაში ეთიკური გარემოს შექმნის საფუძველს წარმოადგენს, ხელს უწყობს მის ეფექტურ საქმიანობას და განაპირობებს დაკისრებული ფუნქცია/მოვალეობების ეთიკური ნორმების დაცვით შესრულებას. მოქალაქეთათვის სრულყოფილი, კვალიფიციური, ეთიკური მომსახურების განვლა ამაღლებს დაწესებულების საქმიანობის ხარისხს და უზრუნველყოფს უკვე მიღწეული შედეგების სტაბილურობას.

სამოქალაქო საზოგადოებასთან ურთიერთობისას საჯარო მოსამსახურემ უნდა დაიცვას კანონით დადგენილი საჯარო მოსამსახურის ქცევის ზოგადი წესები, განსაკუთრებით იმ მოქალაქესთან ურთიერთობისას, რომელიც მისი მომსახურებით სარგებლობს. საჯარო მოსამსახურე, რომელიც მომსახურებას აწვდის მოქალაქეს, საჭიროების შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა მიუდგეს მის პრობლემებს, დახმარება გაუწიოს თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების ფარგლებში, ხოლო კომპეტენციის არ არსებობის შემთხვევაში, მიუთითოს შესაბამისი უფლებამოსილი ორგანო. საჯარო სამსახურის ძირითად ფუნქციას ხომ საზოგადოების კანონით განსაზღვრული ინტერესების მომსახურება წარმოადგენს,

რომლის მიმართ მოქალაქეებს გააჩნიათ კანონიერი ნდობა, რაც კარგად უნდა ჰქონდეს გათვითცნობიერებული თითოეულ საჯარო მოსამსახურეს. საკითხის ამგვარი მიდგომა ხელს შეუწყობს სახელმწიფო მომსახურების ადვილად ხელმისაწვდომობასა და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებას.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სფეროში შემუშავებული ეფექტური მექანიზმების ქმედითობაზე არის დამოკიდებული მისი გამართული ფუნქციონირება. საჯარო სამსახურში მომსახურების მიწოდებისას ერთ-ერთ ეფექტურ მექანიზმს წარმოადგენს ელექტრონული მმართველობის სისტემების დანერგვა/განვითარება. ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებები წარმოადგენს საკმაოდ ძლიერ ინსტრუმენტს, რომელიც ხელს უწყობს საჯარო დაწესებულებასა და საზოგადოებას შორის მჭიდრო ურთიერთკავშირს. საჯარო მოსამსახურე საჯარო მომსახურების განვითარებას მისი ხელმისაწვდომობისა და გაუმჯობესების მიზნით მაქსიმალურად უნდა იყენებდეს ელექტრონული მმართველობის ფორმებს;

სწორედ რომ საჯარო დაწესებულებების მიერ ელექტრონული კომუნიკაციების აქტიური გამოყენება უადვილებს მოქალაქეს მისთვის საჭირო ინფორმაციის მიღებას. აქვე მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო მოსამსახურემ მოქალაქესთან სამსახურებრივ საკითხებზე კომუნიკაციისას დაიცვას წესი, რომლის თანახმად, არ უნდა გამოიყენოს პირადი ელექტრონული ფოსტა და სოციალური ქსელის პირადი გვერდი; იმოქმედოს პოლიტიკური ნეიტრალიტეტის პრინციპისა და საჯარო სამსახურის საერო/სეკულარული ხასიათის გათვალისწინებით.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულების ახალმა თანამშრომელმა მოქალაქეს სატელეფონო კონსულტაციისას განუმარტა, რომ მისთვის საჭირო დოკუმენტის მისაღებად საკმარისი იყო მხოლოდ პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენა საჯარო დაწესებულებაში. მოქალაქემ მიწოდებული ინფორმაციის სისწორეში დასარწმუნებლად რამდენჯერმე არაკორექტულად გაუმეორა საჯარო მოსამსახურეს ერთი და იგივე კითხვა, რასაც მოჰყვა მისი მხრიდან აღშფოთება, მოქალაქის მისამართით უცნაურო რეპლიკა და არასასიამოვნო კონტექსტში ურთიერთშელაპარაკება. მოქალაქესთან საჯარო მოსამსახურის კონფლიქტური საუბარის, დასასრულს შეესწრო მისი კოლეგა, რომელმაც სიტუაციაში გარკვევის შემდეგ აღმოაჩინა არასრულყოფილი კონსულტაციის განვითარების ფაქტი, რაზეც მიუთითა საჯარო მოსამსახურეს და იქვე დასძინა, რომ საჭირო იყო სრულყოფილი ინფორმაციის მისაწოდებლად მოქალაქესთან ხელახლა დაკავშირება. თუმცა, საჯარო მომსახურე არ დაეთანხმა ამ მითითებას, რადგან, მისი მოსაზრებით, ის მოქალაქე თავისი საქციელის გამო არ იმსახურებდა ინფორმაციის სრულყოფილი სახით მიწოდებას.

მოქალაქემ საჯარო მოსამსახურის მიერ არასწორი კონსულტაციის განცემის ფაქტი მხოლოდ მას შემდეგ აღმოაჩინა, როდესაც შესაბამისმა საჯარო დაწესებულებამ მხოლოდ პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის საფუძველზე არ გასცა მისთვის საჭირო დოკუმენტი და განუმარტა, რომ აუცილებელი იყო დამატებითი დოკუმენტის წარმოდგენა. მომხდარი შემთხვევით გაღიზიანებულმა მოქალაქემ საჩივრით მიმართა დაწესებულების შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულს, რომელმაც აღნიშნული შემთხვევა უმნიშვნელოდ მიიჩნია და რეაგირების გარეშე დატოვა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო მოსამსახურე
- მოქალაქე
- საჯარო დაწესებულების სტრუქტურული ერთეული



პათოლოგიის ანალიზი

საჯარო მოსამსახურის საცქიელი ადასტურებს, რომ სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელების დროს წარმოქმნილ პრობლემურ სიტუაციაში იგი არ იცავს ეთიკურ ნორმებს და ჯეროვნად არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს.

საჯარო მოსამსახურე მოქალაქეებისთვის მომსახურების მიწოდების დროს არ უნდა ივიწყებდეს თავის სამართლებრივ სტატუსს და მათთან ურთიერთობისას წარმოქმნილი პრობლემური სიტუაციის მიუხედავად საჭიროა იყოს თავაზიანი, ყურადღებიანი, ზრუნავდეს სრულყოფილი მომსახურების მიწოდებაზე. იგი ვალდებულია საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დაცვით განუმარტოს მოქალაქეს მისთვის საჭირო მომსახურების მიწოდების შესახებ ინფორმაცია.

შემთხვევის ანალიზიდან ასევე იკვეთება საჯარო დაწესებულების შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის უპასუხისმგებლო მიდგომა მოცემული ფაქტის მიმართ, რაც დადებითად არ აისახება მთლიანად საჯარო დაწესებულების რეპუტაციაზე. თითოეული საჯარო მოსამსახურის არასრულყოფილი და არაეთიკური მომსახურება იწვევს საზოგადოების მხრიდან მთლიანად საჯარო დაწესებულების უარყოფით შეფასებასა და მისი საქმიანობისადმი უნდობლობას.



დასკვნა

მოცემული მაგალითის საფუძველზე უნდა ვთქვათ, რომ საჯარო მოსამსახურე თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას ვალდებული არის იცავდეს საჯარო სამსახურში საქმიანობის ძირითად პრინციპებს, პრობლემური

სიტუაციის მიუხედავად მშვიდად და სრულყოფილად მოემსახუროს მოქალაქეს, რაც დადებითად აისახება საჯარო დაწესებულების რეპუტაციაზე, გაზრდის მოქალაქეების მხრიდან ნდობის ფაქტორს და შესაძლებელი იქნება საჯარო დაწესებულებისა და მასში დასაქმებული მოსამსახურეების მიერ საქმიანობის საჯარო ინტერესის დაცვის საფუძველზე წარმართვა. მნიშვნელოვანია საჯარო დაწესებულების მხრიდან მომსახურების მიწოდების ხარისხზე შესაბამისი ქმედითი კონტროლის მექანიზმების არსებობა. ასევე, საჭიროა თითოეულ გამოვლენილ დარღვევაზე დაწესებულების პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის დროული რეაგირება და სათანადო გადაწყვეტილების მიღება არსებული დარღვევის ფაქტზე, რაც ხელს შეუწყობს საჯარო დაწესებულების ფუნქციონირების ეფექტიანობისა და შედეგიანობის ზრდას, სახელმწიფო მომსახურების ადვილად ხელმისაწვდომობასა და ხარისხის გაუმჯობესებას. შეუძლებელია მომსახურების მიწოდების მიმართულებით ხარისხის გაუმჯობესება, თუ გამოვლენილ დარღვევებზე არ მოხდა რეაგირება და მისი ჩამდენი პირი შესაბამისი პასუხისმგებლობის გარეშე დარჩა. ასეთ დროს გაიზრდება მსგავსი დარღვევების ჩადენის რისკი. არაეთიკური შემთხვევების მიმართ უნდა არსებობდეს ერთგვაროვანი მიდგომა, რაც აღნიშნული სახის რისკების მინიმუმაციას მოახდენს და ხელს შეუწყობს ეთიკური გარემოს შექმნას საჯარო დაწესებულებაში.



შემთხვევა 2

მოქალაქემ მისთვის საჭირო ინფორმაციის მისაღებად ელექტრონული ფოსტის საშუალებით წარადგინა განცხადება ერთ-ერთი სამინისტროს ოფიციალურ ელექტრონულ ვებგვერდზე. იქვე მიუთითა, რომ მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღება მისთვის მეტად საჩქარო იყო და დაწესებულების მიერ უკვე მომზადებული პასუხის იმავე ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიწოდება მოითხოვა. საჯარო მოხელემ, რომელიც პასუხისმგებელი იყო მოქალაქისთვის ინფორმაციის დროულ მიწოდებაზე, მოქალაქეს ინფორმაცია მიაწოდა არასამსახურებრივი, არამედ საკუთარი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით; მოქალაქემ ყურადღება ვერ გაამახვილა მოცემულ ფაქტზე და მისთვის მიწოდებულ ინფორმაციაში გარკვეული საკითხის დაზუსტების მიზნით, იმავე ელექტრონულ ფოსტაზე (საჯარო მოხელის პირადი ელექტრონული ფოსტა) ახალი განცხადება გაგზავნა. საჯარო მოხელეს პირადი ელექტრონული ფოსტა რამდენიმე დღე არ შეუმოწმებია, შესაბამისად, მოქალაქის განცხადებას არ მოჰყოლია დროული და სათანადო რეაგირება. მოცემულმა გარემოებამ მოქალაქეს ხელი შეუშალა ინფორმაციის დროულად მიღებაში; ამასთან, არასამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის გამოყენებით გარკვეული საფრთხე შეექმნა ინფორმაციის დაცულობას და საჯარო დაწესებულების მომსახურების განვითარების ხარისხი უარყოფითად შეფასდა მოქალაქის მიერ.

ზემოაღნიშნული გარემოებით უკმაყოფილო და განაწყენებულმა მოქალაქემ განცხადებით მიმართა საჯარო დაწესებულებას, აღწერა საკითხთან დაკავშირებული სიტუაცია და მოითხოვა საჯარო მოხელის ქმედების მიმართ სათანადო რეაგირება. მოქალაქის განცხადება განსახილველად დაეწერა სამინისტროს უფლებამოსილ დეპარტამენტს, რომლის ხელმძღვანელმაც საკითხი განიხილა შესაბამისი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმების საფუძველზე; გამოიკვია რა, რომ მოხელის მიერ პირადი ელექტრონული ფოსტის გამოყენება სამსახურებრივი საქმიანობის დროს პირველ შემთხვევას არ წარმოადგენდა, მოხელის ქმედება ეთიკის ნორმების დარღვევად იქნა მიჩნეული. მოხელე გაფრთხილებულ იქნა კანონმდებლობით განსაზღვრული ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დაცვის ვალდებულების აუცილებლობაზე; ასევე, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ საჯარო მოხელე თავის ქმედებაში შემამფოთებელს ვერაფერს ხედავდა და თავს არ თვლიდა ეთიკის ნორმების დამრღვევად, საჯარო დაწესებულებამ მომავალში მსაგავსი, ქმედების თავიდან აცილების მიზნით, თავისი თანამშრომლებისთვის სათანადო ტრენინგის ჩატარების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღო.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სამინისტრო
- საჯარო მოხელე
- მოქალაქე
- დეპარტამენტის ხელმძღვანელი



პათოლოგიის ანალიზი

აღნიშნული შემთხვევიდან ნათლად იკვეთება, რომ საჯარო მოხელე არ იცნობდა საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგად წესებს; მან ვერ გააცნობიერა, რომ საქმისადმი მისმა უპასუხისმგებლო მიდგომამ ზიანი მიაყენა არა მხოლოდ დაინტერესებული მხარის ინტერესს არამედ საჯარო დაწესებულების რეპუტაციას. მოცემული მაგალითიდან ჩანს, რომ სამინისტროს სტრუქტურულმა ერთეულმა საკითხის მოსაგვარებლად თანმიმდევრული ღონისძიებები განახორციელა; დროულად მოახდინა პრობლემის იდენტიფიცირება და მის აღმოსაფხვრელად მიიღო შესაბამისი ზომები. იზრუნა პრობლემის არა ერთჯერად მოგვარებაზე, არამედ უფრო მეტიც, არაეთიკური ქმედების მიმართ პრევენციული ხასიათის ღონისძიებების განხორციელებასთან დაკავშირებით მიიღო გადაწყვეტილება. პრობლემის მოგვარებას მიუდგა სისტემურად, რაც ადასტურებს, რომ კარგად აქვს გააზრებული სახელმწიფოსა და საზოგადოების წინაშე არსებული ანგარიშვალდებულებისა და პასუხისმგებლობის საკითხი.



დასკვნა

საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული მოსამსახურეები ემსახურებიან მოქალაქეებს, შესაბამისად, მათ წინაშე არიან ანგარიშვალდებული. მათ უნდა აიღონ პასუხისმგებლობა იმ შედეგებზე, რაც მათ საჯარო დაწესებულებაში საქმიანობას უკავშირდება. სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელებისას ვალდებული არიან თავი შეიკავონ ისეთი ქმედებისგან, რომელიც საფრთხეს შეუქმნის საჯარო დაწესებულებასა და მასში დასაქმებული მოხელეების რეპუტაციას.

მოსამსახურეების მიწოდების დროს მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილებულ იქნეს ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა: მომსახურების მოქნილობა და ხარისხი, რასაც საზოგადოების კმაყოფილებამდე მივყავართ. აღნიშნული ხელს შეუწყობს მოქალაქეებსა და საჯარო მოხელეებს შორის ურთიერთკავშირის გაღრმავებას.

საზოგადოების უნდობლობის ერთ-ერთი მიზეზი საჯარო დაწესებულების ცუდი მუშაობაა, შესაბამისად, მმართველობითი საქმიანობის ეფექტურად წარმართვის მიზნით, იგი უნდა ახორციელებდეს სათანადო ღონისძიებებს; სწორედ რომ პრაქტიკაში არსებული ხარვეზების დროული გამოვლენა და მის აღმოსაფხვრელად ადეკვატური ზომების მიღება განაპირობებს მართვის ეფექტიანი სისტემის შექმნას. საჯარო დაწესებულებაში ეთიკური გარემოს შექმნაზე ზრუნვა მართვის ეფექტიანი სისტემისთვის კი ერთ-ერთ განსაკუთრებულ ფაქტორს წარმოადგენს და ამ მიმართულებით არსებული ხარვეზების აღმოფხვრა შემდეგში ახალი არაეთიკური პრობლემის წარმოშობას შეუშლის ხელს.

6.3. საჯარო ინფორმაციის მართვა

საჯარო ინფორმაციის გაცემა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია, რომელსაც დღეს როგორც სამოქალაქო საზოგადოება, ასევე საჯარო სექტორში დასაქმებული პირები დიდ ყურადღებას უთმობენ. ძალიან ბევრი შემთხვევა არსებობს, როცა საჯარო ინფორმაციის გაცემისათვის დადგენილი პროცედურის დარღვევის გამო შეილახა საჯარო დაწესებულების რეპუტაცია ან უგულებელყოფილ იქნა დაინტერესებული პირის ინტერესი. ამგვარი დარღვევები ხშირ შემთხვევაში უწყების მიერ კანონმდებლობით დადგენილი წესების გაუთვალისწინებლობის გამო ხდება.

საჯარო მოსამსახურე უნდა უზრუნველყოს ნებისმიერი დაინტერესებული პირისათვის საჯარო დაწესებულებაში დაცული ინფორმაციის სრულყოფილი და დროული მიწოდება, კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და მისი უფლებამოსილების ფარგლებში.

ხშირ შემთხვევაში კონკრეტული თანამდებობის პირები ბოროტად იყენებენ საკუთარი უფლებამოსილებას ან არღვევენ მის ფარგლებს, და ისეთი ინფორმაციის გაცემაზე ამბობენ უარს, რაც რეალურად საჭაროა ან პირიქით, ისეთ ინფორმაციას გასცემენ, რისი გამჟღავნებაც შესაძლოა ხელყოფდეს სახელმწიფო, პერსონალურ თუ კომერციულ ინტერესებს.

სწორედ ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია საჭარო მოსამსახურემ საჭარო ინფორმაციის გაცემისას განსაკუთრებული ყურადღება მიაქციოს პერსონალური მონაცემების დამუშავებასა და ინფორმაციის საჭაროობისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ შეზღუდვებს. პერსონალური ინფორმაციის დამუშავებისას მოსამსახურემ უნდა დაიცვას ბალანსი ინფორმაციის საჭაროობასა და საჭარო ინტერესს შორის. მაშინ როცა დაინტერესებული პირი ითხოვს საჭარო ინფორმაციას, უნდა ვივარაუდოთ, რომ მისთვის ეს ინფორმაცია სასიცოცხლოდ

მნიშვნელოვანია და უმჯობესია მას ინფორმაცია დროულად მივანოდოთ. კეთილსინდისიერების პრინციპი აქაც მნიშვნელოვანია, ვინაიდან საჭარო მოსამსახურე ხელოვნურად არ უნდა შეეცადოს საჭარო ინფორმაციის გაცემისათვის კანონმდებლობით დადგენილი ვადის გაგრძელებას.

ყველა ქმედება, რომელიც უწყების რეპუტაციაზე მეტყველებს, საჭარო მოსამსახურემ განსაკუთრებული სიფრთხილით და დაკვირვებით უნდა შეასრულოს. კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების დაცვით გაცემული საჭარო ინფორმაცია ამის კარგი მაგალითია.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთმა არასამთავრობო ორგანიზაციამ მიმართა სამინისტროს ბოლო სამი თვის განმავლობაში განხორციელებული საიდუმლო შესყიდვის შესახებ ინფორმაციის მიღების მიზნით. ამ პერიოდში აღმოჩნდა, რომ სამინისტროს განხორციელებული ჰქონდა მხოლოდ ერთი საიდუმლო შესყიდვა. კერძოდ, სტრატეგიული და უსაფრთხოების სარეზერვო მატერიალურ-ტექნიკური აღჭურვილობის - სათვალთვალო კამერების შეძენის მიზნით, რომლებიც ჩანანერს ინახავდა 72 საათის განმავლობაში, ნაცვლად 24-ისა.

არასამთავრობო ორგანიზაცია კი ითხოვდა შესყიდვასთან დაკავშირებული დოკუმენტებისა და სრულყოფილი ინფორმაციის მიღებას. აღნიშნული დოკუმენტების მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ შესაბამისი კატეგორიის სახელმწიფო საიდუმლოებასთან დაშვების მქონე პირს.

სამინისტრომ დააკმაყოფილა დაინტერესებული პირის მოთხოვნა საჯარო ინფორმაციის მიწოდებაზე ისე, რომ არ დაინტერესდა, ჰქონდა თუ არა არასამთავრობო ორგანიზაციას სახელმწიფო საიდუმლოებაზე დაშვება და გასცა აღნიშნულ საიდუმლო შესყიდვაზე ინფორმაცია.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- სამინისტრო
- არასამთავრობო ორგანიზაცია
- საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე პასუხისმგებელი პირი



პათოლოგიის ანალიზი

მოუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კანონმდებლობით დარეგულირებულია საიდუმლო შესყიდვების წესი, ინფორმაციის გაცემის სტანდარტი არ გაუმჯობესებულა და კვლავ ორმაგი სტანდარტით ხდება საიდუმლო შესყიდვების შესახებ ინფორმაციის გაცემა. კერძოდ, შემსყიდველი ორგანიზაციების ნაწილი გასცემს ინფორმაციას, ხოლო ნაწილი იგივე ინფორმაციას კვლავ საიდუმლოდ მიიჩნევს. აღნიშნული აიხსნება ინფორმაციის ხარისხისა და შინაარსის განსაკუთრებული ხასიათით. მიიჩნევა, რომ ამ ტიპის ინფორმაციის გაცემა შესაძლოა მაღალი რისკის შემცველი აღმოჩნდეს როგორც უსაფრთხოების, ასევე თავდაცვის კუთხით და მნიშვნელოვნად დააზარალოს სახელმწიფო ინტერესი.



დასკვნა

„სახელმწიფო საიდუმლოების შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი სახელმწიფო საიდუმლოებასთან დაკავშირებული სახელმწიფო შესყიდვების ობიექტების ნუსხა და შესყიდვების განხორციელების წესი, რიგ საკითხებში, საკმაოდ პრობლემურია. მათი გამოსწორება მნიშვნელოვანია იმ მიზნების მისაღწევად, რომლებიც ამავე წესშია განსაზღვრული კერძოდ: ვინაიდან არ არსებობს ჩანაწერი, თუ რა შეიძლება იყოს საიდუმლო შესყიდვების შემთხვევაში საჯარო ინფორმაცია, საჯარო დაწესებულებები ამკვიდრებენ ორმაგ სტანდარტს და შემსყიდველი საჯარო დაწესებულებების უმრავლესობა კვლავ საიდუმლოდ მიიჩნევს შესყიდვების შესახებ ნებისმიერ ინფორმაციას. განსხვავებით ზემოთ მოყვანილი შემთხვევიდან, როცა არ მოხდა სახელმწიფო საიდუმლოებაზე დაშვების უფლების იდენტიფიცირება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია იმ მექანიზმების შემოღება და დამკვიდრება, რომელიც მსგავსი ტიპის ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას მისცემს დაინტერესებულ მხარეს და უზრუნველყოფს მათ ჩართულობასა და პროცესის ღიაობას. შესაბამისმა უწყებამ კი თავის მხრივ მინიმუმამდე უნდა დაიყვანოს იმ ტიპის

ხელშეკრულებების გაფორმება, რომლებიც საიდუმლო სახელმწიფო შესყიდვების ფორმით ხორციელდება.



შემთხვევა 2

საჯარო დაწესებულებას საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნით მიმართა დაინტერესებულმა მოქალაქემ და ითხოვდა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დაწესებულებაში დასაქმებული ყველა თანამშრომლის დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე ჩატარებული ადმინისტრაციული წარმოების მასალებს. დაწესებულებაში საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე პასუხისმგებელმა პირმა განიხილა განცხადება და დაინტერესებულ პირს უარი უთხრა ინფორმაციის მიწოდებაზე, ვინაიდან ეს უკანასკნელი წარმოადგენდა პერსონალურ მონაცემს.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულება
- დაინტერესებული მოქალაქე
- საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე პასუხისმგებელი პირი
- საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული თანამშრომლები



პათოლოგიის ანალიზი

როგორც შემთხვევიდან ირკვევა, საჯარო დაწესებულებაში შემოსული განაცხადი ინფორმაციის გამოთხოვაზე უკავშირდებოდა პერსონალური მონაცემების გაცემას, რასაც საქართველოს კანონმდებლობა კრძალავს. საჯარო დაწესებულება ვალდებულია არ გაახმაუროს პერსონალური მონაცემები იმ პირის თანხმობის გარეშე, ვისაც ეს ინფორმაცია ეხება. გამონაკლისს შესაძლოა წარმოადგენენ თანამდებობის პირები, რომელთა შესახებ ინფორმაცია საჯაროა. მოცემულ შემთხვევაში მოთხოვნილი ინფორმაცია არ ეხებოდა თანამდებობის პირთა შესახებ ჩატარებული დისციპლინური წარმოების მასალებს. ამასთანავე, დაინტერესებულ მოქალაქეს არც სასამართლოს დასაბუთებული გადაწყვეტილება დაურთავს განცხადებისთვის, რომელიც ასევე შესაძლოა გახდეს პერსონალური მონაცემების გაცემის საფუძველი.



დასკვნა

მოცემული შემთხვევის ანალიზიდან ირკვევა, რომ საჯარო დაწესებულებამ საქართველოს კანონმდებლობის დაცვით, გამართლებული უარი უთხრა დაინტერესებულ მოქალაქეს პერსონალური ინფორმაციის გაცემაზე, ვინაიდან პერსონალურ მონაცემს წარმოადგენს ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება იდენტიფიცირებულ ან იდენტიფიცირებად ფიზიკურ პირს. პირი კი იდენტიფიცირებადია, როდესაც შესაძლებელია მისი პირდაპირი და არაპირდაპირი იდენტიფიცირება.

თავი III. ეთიკა საჯარო სამსახურში და სამოქალაქო საზოგადოება

მოქალაქეებთან ურთიერთობას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს საჯარო სამსახურისათვის. რაც უფრო აქტიურად მიმდინარეობს კომუნიკაცია საზოგადოებასთან და რაც უფრო მაღალია მათი ჩართულობა, მით უფრო გარანტირებულია გამჭვირვალობა და ღიაობა საჯარო სამსახურში. საზოგადოებასთან ურთიერთობას ორი მნიშვნელოვანი მიმართულება აქვს: ერთი ეს არის საჯარო სამსახურისა და საჯარო მოსამსახურის მზაობა იყოს ღია საზოგადოებისათვის და უზრუნველყოს მათი ჩართულობა, ხოლო მეორე ეს არის თავად საზოგადოების მხრიდან აქტიური მონიტორინგი და კონტროლი საჯარო ფუნქციის განხორციელებისას.

1. ეთიკა და მონიტორინგი საჯარო სამსახურში

მონიტორინგი არის საჯარო სამსახურის ეფექტური მუშაობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობა. იგი, როგორც მენეჯმენტის განხორციელების ერთ-ერთი ფორმა, იძლევა შესაძლებლობას მოხდეს სამსახურში არსებული პრობლემების სრულყოფილად შესწავლა და შემდგომ მათი გადაჭრის გზების დასახვა. შესაბამისად, მონიტორინგი მჭიდროდ არის დაკავშირებული საჯარო მოხელეთა საქმიანობის ეთიკური მხარის კონტროლთან და მის გამოსწორებასთან.

ნებისმიერი სამსახურისთვის თანამშრომელთა პროდუქტიული საქმიანობის უზრუნველყოფა დიდ სირთულეებს უკავშირდება მონიტორინგის ეფექტური მექანიზმების არსებობის გარეშე. როდესაც საუბარი ეთიკის ნორმებს შეეხება, უნდა გვახსოვდეს, რომ ისინი ყოველთვის მოიაზრება, როგორც სამართლის ე.წ. რბილი ნორმები (Soft Law), რადგან, ხშირ შემთხვევაში, მათი მკაცრად და იმპერატიულად გაწერა ნორმატიულ აქტებში არ ხდება. თუმცა, შესრულებაზე სათანადო კონტროლისა და მათი დარღვევებისთვის პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომების/მექანიზმების არსებობის შემთხვევაში, ეთიკის ნორმები ისეთივე სავალდებულო ხდება, როგორც ნებისმიერი სხვა ნორმა. აღნიშნული კონტროლის უზრუნველსაყოფად კი, ყველაზე ეფექტური მექანიზმები სწორედ მონიტორინგია, რომელმაც თავისთავად უნდა შეასრულოს არა რეპრესიული ფუნქციები, არამედ უზრუნველყოს პრაქტიკული ხარვეზების გამოვლენა, აღკვეთა და სამსახურის საქმიანობის გაუმჯობესებისაკენ მიმართული ღონისძიებების განხორციელება. ამდენად, როდესაც საუბარია საჯარო სამსახურში მოსამსახურეთა საქმიანობის ეთიკურობაზე, მისი დანერგვა და სრულყოფა შეუძლებელია მონიტორინგის მექანიზმების გარეშე, რომელიც მიმართული იქნება სამსახურში არსებული თითოეული პათოლოგიის შესწავლის, მისი გამომწვევი მიზეზების დადგენისა და გამოსწორებისაკენ.



მონიტორინგის ფორმები

არსებობს მონიტორინგის სხვადასხვა ფორმა და მიმართულება, რაც თავისთავად ძალიან მნიშვნელოვანია ნებისმიერი დაწესებულებისა თუ სამსახურის გამართულად მუშაობისათვის. მონიტორინგის სხვადასხვა ფორმებიდან (ფინანსური მონიტორინგი, გარე მონიტორინგი, დისციპლინური მონიტორინგი, ტრენინგ მონიტორინგი და ა.შ.) ჩვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი და განსახილველ საკითხთან ახლო მდგომი, დისციპლინური მონიტორინგია, თუმცა არაეთიკური მოქმედებების აღსაკვეთად შეიძლება მოხდეს სხვა ფორმების ეფექტურად გამოყენებაც. მაგალითად, ფინანსური მონიტორინგის მეშვეობით შეიძლება აღმოჩნდეს ისეთი ფინანსური დარღვევები, რომლებიც გამოავლენს კორუფციულ დანაშაულებს, რაც თავისთავად საჯარო სამსახურის ეთიკისათვის სერიოზული ზიანის მომტანია. ასევე, გარე მონიტორინგის მეშვეობით შეიძლება გამოვლინდეს ეთიკის ნორმების ისეთი დარღვევები, რომელიც შიდა მონიტორინგის ორგანოებისათვის შეუმჩნეველი რჩება, სამსახურში მიღებული პრაქტიკიდან გამომდინარე. მაგალითად, შიდა მონიტორინგის სამსახური ყურადღებას არ აქცევს იმას, რომ მოსამსახურეებს მოქალაქეებთან შეხვედრის ადგილებში სხვადასხვა რელიგიური ნივთები აქვთ განთავსებული, იმ მოტივით, რომ რამდენადაც “ეს სულ ასე იყო”, თუმცა გარე მონიტორინგის თვალს შეიძლება ეს უჩვეულოდ მოეჩვენოს და გარკვეული შენიშვნებიც გაუჩნდეს.

თუმცა, ზემოთ ჩამოთვლილი ფორმებიდან საჯარო მოსამსახურეთა საქმიანობის ეთიკურობის შესამოწმებლად ყველაზე მნიშვნელოვანია დისციპლინური მონიტორინგი. იგი თავის თავში გულისხმობს არა მხოლოდ სამსახურში მოსვლა-წასვლისა ან/და მოსამსახურეთა მხრიდან დაკისრებული ვალდებულებების ვადებში შესრულების კონტროლს, არამედ ასევე, საჯარო მოსამსახურეთა მოქალაქეებთან და კოლეგებთან ეთიკური ნორმის ფარგლებში ურთიერთობის, ჩაცმის წესის (Dress Code) დაცვის კონტროლს, სამსახურებრივი საიდუმლოების დაცვისა და გაუხმაურებლობის შემოწმებას და ა.შ.

მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს ასევე იმ ფაქტორზეც, რომ მხოლოდ მონიტორინგი ვერ იქნება ეფექტიანი, თუ მასთან ერთად არ იარსებებს ანალიზის მექანიზმებიც. სწორედ ანალიზის საფუძველზეა შესაძლებელი მომავალში პრაქტიკაში არსებული ხარვეზების თავიდან აცილება და არაეთიკური ქცევის პრევენციაზე ყურადღების გამახვილება.

მონიტორინგთან ერთად ანალიზის განხორციელება იძლევა არსებული პრაქტიკის შემოწმების, გაკონტროლების, არსებულ პრობლემებსა და დარღვევებზე ინფორმაციის შეგროვების, მათი განზოგადებისა და სათანადო ღონისძიებების დაგეგმვის შესაძლებლობას.

რამდენადაც მონიტორინგის სამსახურის ძირითადი საქმიანობა არის საჯარო მოსამსახურეების ეთიკურ ქცევაზე კონტროლის განხორციელება, სწორედ მათ მოეპოვებათ ინფორმაცია არსებული პრობლემების შესახებ ამიტომაც, სწორედ მათ კომპეტენციასა და დაქვემდებარებაში უნდა შედიოდეს მოცემული მიმართულებით ანალიტიკური ფუნქციების განხორციელება.

მონიტორინგს საკმაოდ ბევრი დადებითი ეფექტი აქვს, რის გამოც იგი შეიძლება ჩაითვალოს საჯარო სამსახურში მოხელეთა არაეთიკური ქცევისა და პათოლოგიების წინააღმდეგ ბრძოლის მნიშვნელოვან საშუალებად.

უპირველეს ყოვლისა, მონიტორინგის მექანიზმის მეშვეობით ეთიკის ნორმების გამოყენება აქტუალურობას იძენს და ექცევა რეგულაციის გარკვეულ ფარგლებში. შესაბამისად, მონიტორინგის მეშვეობით შესაძლებელია ეთიკური ნორმების კიდევ უფრო გაუმჯობესება და დახვეწა, ისეთი ნორმების გაუქმება, რომელთა ამოქმედება ან კონტროლი პრაქტიკულად შეუძლებელია და ისეთი ნორმების შემოღება, რომელიც უზრუნველყოფს პრაქტიკაში დაურეგულირებლად დარჩენილი ეთიკის საკითხებისთვის სავალდებულო ხასიათის მინიჭებას საზოგადოებისა და საჯარო სამსახურის განვითარებასთან ერთად იცვლება ეთიკის ნორმები და შეხედულებები ეთიკურ ქცევასთან დაკავშირებით. ამრიგად, რაც არაეთიკური იყო 10-20 წლის წინ, დღეს ეთიკურია და პირიქით, რაც ეთიკური იყო მაშინ - დღეს არაეთიკურია. ამიტომაც, მონიტორინგის დადებითი მხარე გამოიხატება არსებული პრაქტიკის შეფასებასა და ეთიკის ნორმების განვითარებაში.

მეორე მნიშვნელოვანი დადებითი ეფექტი არის ის, რომ მონიტორინგის საფუძველზე ადვილად არის შესაძლებელი, პრაქტიკაში არსებული სირთულეების გამოწვევების მიზნით, სამომავლო ღონისძიებების გატარების აუცილებლობის, მათ შორის, საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთათვის სათანადო ტრენინგების დაგეგმვის საჭიროების დასაბუთება. მონიტორინგის მექანიზმის არსებობა უზრუნველყოფს საჯარო მოსამსახურეების მხრიდან საქმიანობის გაუმჯობესებას, მათ მიერ განხორციელებული საქმიანობის მონიტორინგის შედეგად შემუშავებული ეთიკის სტანდარტების პრაქტიკაში დანერგვას. თუმცა, მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ მონიტორინგის მექანიზმის რეპრესიულ იარაღად გამოყენება უკუშედეგის მომცემია და შეიძლება, თავად მონიტორინგის თანამშრომლების საქმიანობის არაეფექტურობის საფუძველი გახდეს. ასევე, შეიძლება გამოიწვიოს თანამშრომლებში მოტივაციის დაქვეითება, საქმის მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულება და შიშის დანერგვაც.

ამდენად, მნიშვნელოვანია, მონიტორინგის სამსახური კონტროლის, შემოწმებისა და გაუმჯობესების მიმართულებით მოქმედებდეს. ასევე იმისათვის, რათა თავად მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლების მხრიდან არ ჰქონდეს ადგილი არაეთიკურ მოქმედებებს კოლეგების მიმართ, მნიშვნელოვანია, არსებობდეს გარე მონიტორინგის მექანიზმები ან თუნდაც ხელმძღვანელის მხრიდან უშუალო კონტროლის განხორციელების შესაძლებლობა.



მონიტორინგი - ეთიკის გაუმჯობესების წინაპირობა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე ნათელია, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია მონიტორინგისა და ეთიკის მჭიდრო ურთიერთკავშირი. შესაბამისად, მოცემული თავი დაეთმობა საკითხის განვრცობას. უპირველეს ყოვლისა, ძალიან მნიშვნელოვანია ყველა დანესებულებაში არსებობდეს მონიტორინგი, როგორც საჯარო მოსამსახურეთა ეთიკური ქმედებისა და პრაქტიკაში არსებული დარღვევების კონტროლის ეფექტიანი მექანიზმი. დარღვევების გამოვლენა და მისი აღმოფხვრა უზრუნველყოფს მომავალში მოსამსახურეთა ეთიკურ ქცევას. მონიტორინგის კონტროლის ფარგლებში შეიძლება განხორციელდეს მთელი რიგი პრევენციული ღონისძიებები. რა თქმა უნდა, რეაქტიულ მოქმედებებს ბევრად ჯობია პროაქტიული მოქმედებების განხორციელება. მაგალითად, მონიტორინგის ფარგლებში აუცილებელია საჯარო მოსამსახურეებთან ხშირი კონტაქტი იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მათ თავისი საქმიანობის ეთიკური ნორმების დაცვით განხორციელებაში.

ეს გარემოებები შეიძლება იყოს გადატვირთული გრაფიკის შედეგად ფსიქოლოგიური გადაღლილობა, სამსახურის რუტინულობა ან, თუნდაც ჩაცმის სტილი, რომელიც მოქალაქეებში აგრესიას ან უფრო მეტიც, ქილიკის საფუძველს ბადებს, რაც საჯარო მოსამსახურეს უბიძგებს თავადაც არაეთიკურად მოიქცეს. ამდენად, მონიტორინგის სწორი და სათანადო განხორციელება პირდაპირ კავშირშია საჯარო სამსახურში ეთიკის სტანდარტების ზრდასთან.



მონიტორინგის განხორციელება

მონიტორინგის განხორციელება თავის თავში მოიცავს რამდენიმე მნიშვნელოვან ეტაპს, თუმცა ამ ეტაპებიდან ყველაზე თვალსაჩინოა ოთხი, რომლებიც მონიტორინგის განხორციელების ციკლად შეგვიძლია წარმოვიდგინოთ.



აღნიშნული სქემიდან გამომდინარე, თითოეული ეტაპი მიმართული უნდა იყოს არსებული ან სამომავლო პათოლოგიების აღმოფხვრისა და თავიდან აცილებისკენ. მოცემული ციკლის მეშვეობით მონიტორინგის სამსახური არ გადაიქცევა მხოლოდ დამსჯელობით მექანიზმად და შეძლებს შეინარჩუნოს თანამშრომელთა ნდობა, რაც თავის მხრივ პრაქტიკაში არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით, თანამშრომლებისგან გახსნილი და რეალური ინფორმაციის მიღების გარანტი იქნება.

აქედან გამომდინარე, შესაძლებელი გახდება ღონისძიებების დაგეგმვა ორგანიზაციაში არსებული ხარვეზების გამოსწორებისა და საჯარო მოსამსახურეთა კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით.



რეაგირება მონიტორინგის დროს აღმოჩენილ დარღვევებზე

მონიტორინგის თემაზე საუბრისას მნიშვნელოვანია განვიხილოთ დარღვევებთან დაკავშირებული რეაგირების საკითხი. რა თქმა უნდა, ხარვეზის გამოსწორება შეუძლებელია, თუ იგი რეაგირების და მისი ჩამდენი პირი სათანადო პასუხისმგებლობის გარეშე დარჩა. ასეთ შემთხვევაში იზრდება საფრთხე, რომ სამომავლოდ აღნიშნულმა დარღვევამ კიდევ უფრო სერიოზული სახე მიიღოს და წესად ჩამოყალიბდეს. შესაბამისად, მის წინააღმდეგ ბრძოლა უკვე შეუძლებელი გახდება. ამდენად, ეთიკის ნორმის სულ მცირედი დარღვევის შემთხვევაშიც კი საჯარო მოსამსახურე სათანადო რეაგირების გარდაუვალობას უნდა გრძნობდეს. განსხვავებულად რეგულირდება პასუხისმგებლობის ფორმის საკითხი.

პასუხისმგებლობის ფორმა და დამრღვევისადმი დამოკიდებულება დაუშვებელია მიზნად ისახავდეს დასჯას. მისი მიზანი უნდა იყოს პათოლოგიის აღმოფხვრა, დარღვევის ხელშემწყობი ფაქტორების გამოვლენა და გამოსწორება, ასევე თანამშრომლისათვის სათანადო მითითებებისა და დარიგებების მიცემა. თუმცა, თუ გადაცდომის მიზეზი თავად თანამშრომელია, ასეთ შემთხვევაში სამართლიანად უნდა დადგეს მისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხი ყოველი ასპექტის გათვალისწინებით, იქნება ეს დარღვევის სირთულე, მოსამსახურის როლი დარღვევაში, მოსამსახურის პიროვნება თუ დარღვევის ხელშემწყობი გარე ფაქტორები, რათა არ მოხდეს მონიტორინგის სამსახურის დამსჯელობით მექანიზმად აღქმა. ასეთ შემთხვევაში განწყობა ურთიერთობა მონიტორინგსა და მოსამსახურეებს შორის, რაც თავისთავად გაართულებს გამოვლენილი დარღვევის გადაჭრის გზების მოძიების შესაძლებლობასა და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, პრევენციული ღონისძიებების გატარებას.

მონიტორინგზე, როგორც საჯარო სამსახურში არსებული არაეთიკური ქცევის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტიან მექანიზმზე საუბრისას, უნდა გვახსოვდეს, რომ მნიშვნელოვანია მთელი რიგი ასპექტების გათვალისწინება, ასევე დასჯასა და გამოსწორებას შორის ოქროს შუალედის დაჭერა. მონიტორინგის სამსახურის გამართული და შედეგიანი მუშაობა ბევრადაა დამოკიდებული ნდობის იმ ხარისხზე, რომელიც მის მიმართ გააჩნიათ მოსამსახურეებს.

ეფექტურმა მონიტორინგმა, როგორც პრობლემის სწრაფი იდენტიფიცირებისა და მათი პროაქტიული მეთოდით მოგვარების მექანიზმმა, დროთა განმავლობაში, შესაძლოა ორგანიზაციის ეფექტიანობა მნიშვნელოვნად გაზარდოს და ასევე მნიშვნელოვნად შეამციროს ორგანიზაციული ხარჯები.

მონიტორინგი სამ მნიშვნელოვან ელემენტზე უნდა იყოს დაფუძნებული:

- მონიტორინგის მიზანი ნათლად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული;
- ასევე, ორგანიზაციას უნდა ჰქონდეს ეფექტური სტრუქტურა და ჰყავდეს მონიტორინგის განხორციელებაზე უფლებამოსილი პირი;
- ისეთი მონიტორინგის პროცედურების ფორმირება და აღსრულება, რომლის მიზანია, სარწმუნო ინფორმაციის შესაბამისად, განახორციელოს კონტროლი იმ მნიშვნელოვან რისკებზე, რომელიც ორგანიზაციის მიზნებს ემუქრება;
- მონიტორინგის შედეგების შეფასება და ანგარიშის სახით წარმოდგენა, რომელიც მოიცავს იდენტიფიცირებული ხარვეზების მნიშვნელობის განსაზღვრას და მონიტორინგის შედეგების წარდგენას შესაბამისი პერსონალისა და ხელმძღვანელობისთვის, რათა მათ დროული რეაგირება მოახდინონ და საჭიროების შემთხვევაში განახორციელონ სათანადო მოქმედებები.

არსებობს მონიტორინგის განხორციელების სხვადასხვა მიდგომა და პროცედურა, კერძოდ:

- პერიოდული შეფასება და საკონტროლო შემოწმება მონიტორინგის სამსახურის მიერ;
- განგრძობადი მონიტორინგის პროგრამები, რომლებიც ინტეგრირებულია საინფორმაციო სისტემებში;
- მონიტორინგის შედეგების ანალიზი ან შესრულების ანგარიშები;
- ორგანიზაციის მენეჯმენტის შეფასება მათ მიერ გამოყენებული მართვის სტილთან დაკავშირებით, ზედამხედველობითი ფუნქციების ეფექტურობის შემოწმება;
- შიდა ან გარე აუდიტის მიერ ხარისხის უზრუნველყოფის შემოწმება.

1.1. შეხვედრები და დისკუსიები

მენეჯერების მიერ ეთიკის ნორმებს დაცვა თანამშრომლებს ეხმარება, გააცნობიერონ საჯარო სექტორის ღირებულებები, პრინციპები და იმოქმედონ მათი დაცვით. სამწუხაროდ, ბევრი მენეჯერი ეთიკის საკითხებთან დაკავშირებით დისკუსიების გამართვასაც კი არ ცდილობს თავის თანამშრომლებთან.

დეფინიციათიკის საკითხების დღის წესრიგში შეტანა, დანერგულების რეგულარული შეხვედრების ნაწილი უნდა გახდეს. მენეჯერებს ასევე შეუძლიათ წარუდგინონ თანამშრომლებს ბევრი სცენარი, რომელთაგან ისინი სადებატოდ აარჩევენ ერთს.

დებატები შეიძლება გაგრძელდეს ათ წუთს, მაგრამ როგორც რეგულარული მოვლენა, ემსახურებოდეს თანამშრომელთა მიერ განხორციელებული ცალკეული არაეთიკური საკითხების გამოყოფას და ორგანიზაციულ ღირებულებებს შორის განსხვავების დანახვას. აღნიშნული დაეხმარება თანამშრომლებს უკეთ გააცნობიერონ ეთიკის მნიშვნელობა. მაგალითად, როდესაც თანამშრომლებთან ერთად განიხილავ გადაწყვეტილებას, მათ შეიძლება იკითხონ: „არის თუ არა რომელიმე ეთიკური საკითხი, რომელიც აქ უნდა გავითვალისწინოთ?“ ან „რა ღირებულებების და პრინციპების დაცვა იქნებოდა ჩვენგან მოსალოდნელი?“

1.2. საინფორმაციო ბარათები და ელექტრონული ფოსტა

ეთიკური კულტურის ჩამოყალიბებისა და შენარჩუნების მიზნით, ორგანიზაციული კულტურის ცენტრში უნდა მოეცეს დანესებულების ძირითადი სამოქმედო ღირებულებები და პრინციპები, რისი უზრუნველყოფაც შეუძლია კომუნიკაციით ორგანიზაციის ყველა დონეზე შესაძლებელი.

საინფორმაციო ბარათების მეშვეობით ინფორმაციის გაცვლა პათოლოგიების წინააღმდეგ ბრძოლის ერთ-ერთი მექანიზმია. აღნიშნული საშუალება ბევრ რამეში წააგავს შეხვედრებისა და დისკუსიების მექანიზმს, რადგანაც მისი მეშვეობით, მსგავსად შეხვედრებისა, ხორციელდება ინფორმაციის მიწოდება საჯარო მოსამსახურეებისათვის. ამდენად, ძირითადი განსხვავება მხოლოდ ფორმაშია, რომელიც თავისთავად გულისხმობს სამსახურებრივი ბარათების მეშვეობით, იქნება ეს შიდა მიმოწერა, ელექტრონული ფოსტა, უშუალოდ დაბეჭდილი ბუკლეტებისა თუ ბროშურების სახით თანამშრომელთათვის სიახლეებისა და საჯარო სამსახურის პოლიტიკის მიწოდება.

როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა, სამსახურებრივი ბარათების თანამშრომლებისათვის მიწოდება სხვადასხვა ფორმით შეიძლება განხორციელდეს, რასაც ხელს უწყობს თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარება. ამდენად, შესაძლებელია მათი გავრცელება როგორც ელექტრონული სისტემებისა და პროგრამების გამოყენებით, ასევე დაბეჭდილი ვარიანტების სახით. თუმცა, ელექტრონული ფორმა ბევრად ეკონომიური, სწრაფი და მოხერხებულია.



დეფინიცია

საინფორმაციო ბარათი (Newsletter) არის ორგანიზაციაში რეგულარული კომუნიკაციის საშუალება. ინფორმაციული ბარათები ასევე მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა ცნობიერებაში ეთიკის საკითხებისადმი ყურადღების შენარჩუნებისათვის. უმჯობესია უწყების ინფორმაციულ ბარათებში ყოველთვის შეძლებისდაგვარად იყოს ნახსენები ეთიკა ისევე როგორც ვებგვერდზე განთავსებული მასთან დაკავშირებული ინფორმაცია. ეს შეიძლება იყოს რაიმე ამონარიდი ეთიკის შესახებ ჩანახატიდან ან მოთხრობიდან, რაიმე ეთიკური სცენარის განხილვა ან რომელიმე პრინციპისა და ღირებულების შესხენება, მათი გამოყენების შესაძლებლობებთან ერთად.



შემთხვევა 1

არაერთი უწყება ატარებს ყოველკვირეულ ან ყოველთვიურ შეხვედრას თავის თანამშრომლებთან კომპანიის მნიშვნელოვანი სიახლეების განხილვის, სხვადასხვა სამმართველოებიდან ინფორმაციის მიღებისა და სამსახურის ყველაზე აქტუალურ საკითხებზე ყურადღების გამახვილების მიზნით. ზოგიერთი უწყება შეხვედრების შესახებ ჩანაწერებს ან ოქმებს აკეთებს და აწვდის კომპანიის თანამშრომლებს, რომ ყველას ჰქონდეს განახლებული ინფორმაცია აღმასრულებელ შეხვედრებზე განხილულ საკითხებთან დაკავშირებით. ეს ჩანაწერები და ოქმები შეიცავენ თანამშრომელთა მიერ გამოთქმულ მნიშვნელოვან მოსაზრებებს, ისევე, როგორც აღმასრულებელთა გუნდის მოსაზრებებს უწყებისათვის მნიშვნელოვან საკითხებზე.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- საჯარო დაწესებულება
- საჯარო დაწესებულების თანამშრომლები



შემთხვევის ანალიზი

აღნიშნული შემთხვევა წარმოადგენს დაწესებულებასა და მასში დასაქმებულ თანამშრომელთა კომუნიკაციის ერთ-ერთ საუკეთესო მაგალითს. კომუნიკაციის ამ ფორმის გამოყენება გააადვილებს დაწესებულების მიერ განხორციელებული თუ დაგეგმილი საქმიანობის შეფასებას და შესაბამისი რისკებისა თუ ხარვეზების გამოვლენას. ამ შემთხვევაში უზრუნველყოფილია როგორც მმართველი რგოლის, ისე უშუალო შემსრულებლების ჩართულობა და გაზიარებულია თანამშრომელთა მოსაზრებებიც.



დასკვნა

დანესებულებასა და თანამშრომელს შორის ურთიერთობის ეს ფორმა სასარგებლო და პოზიტიური შედეგის მომტანია, ერთი მხრივ, როგორც დანესებულების მმართველი რგოლისა და მასში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის, ისე თავად ორგანიზაციისათვის. მსგავსი ტიპის ინფორმაციის გაცვლა ხელს უწყობს დანესებულების სტრატეგიულ დაგეგმვასა და განვითარებას, ასევე აადვილებს დანესებულების როგორც ორგანიზაციული, ისე დარგობრივი პრიორიტეტების განსაზღვრას. გარდა ამისა, ამ ფორმის კომუნიკაცია ხაზს უსვამს და არწმუნებს თანამშრომლებს, რომ ისინიც ჩართულები არიან დანესებულების მიზნების განსაზღვრაში და მათი მოსაზრებებიც მოსმენილი და გაზიარებული იქნება ხელმძღვანელი რგოლის მიერ.

1.3. საჩივრის ყუთი და რჩევის ყუთი

თანამშრომელთა რჩევები შეიძლება ძლიერი მამოძრავებელი ძალა იყოს ორგანიზაციის ფუნქციონირების გაუმჯობესებისთვის. ლიდერთა გამოწვევა ამ შემთხვევაში არის სწორედ ის, რომ უზრუნველყონ თანამშრომელთა უსაფრთხოების გაცდა მათ მიერ თავისი იდეების გაზიარებისას.

თანამშრომელთა იდეების შეგროვება რჩევების ყუთით განსაკუთრებით სასარგებლო იქნება იმ გარემოში, რომელიც მიდრეკილია ჯგუფური აზროვნებისკენ, ასევე, იმ კორპორაციული კულტურის შიგნით, რომელიც აზროვნებს შემდეგნაირად - „ესროლე ამბის მომტანი“ („shoot the messenger“). თუმცა, ანონიმური რჩევების ფორმის გამოყენებით ადამიანებისგან არახელმძღვანელო კომენტარების დაშვებამ, შესაძლოა, გააქროს პასუხისმგებლობის გაცდა და მსგავსი შეფასების სისტემა გამოიყენონ ბოროტად.

თანამშრომელთა რჩევის ყუთი საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს მონაწილეობა მიიღონ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. შედეგად, ისინი ძალაუფლებას გრძნობენ და უკეთ აცნობიერებენ საკუთარ მოვალეობას.

აღნიშნულ მიდგომას რამდენიმე დადებითი მხარე აქვს. რჩევების ყუთები უზრუნველყოფენ მომხმარებლის დამოუკიდებლობას (ან ზოგჯერ, განსაკუთრებით, კომპიუტერის მეშვეობით კომუნიკაცია, სრული ანონიმურობა) იმ კოლეგისგან, რომელსაც იგი შეიძლება აკრიტიკებდეს, და მამასადამე, შეფასება უფრო გულწრფელი და ღია იქნება. ამასთანავე, აღნიშნული საბაზრო კვლევის სწორი მონაცემების მიღებისა და მომხმარებელთან ურთიერთობის გაუმჯობესების შესაძლებლობას ქმნის.

ორგანიზაციის კომენტარების გაცნობა დაეხმარება ადამიანებს, ვისაც არ აქვთ მომხმარებელთან პირდაპირი ურთიერთობა, რეალურად შეაფასონ ხარისხი, რომელსაც მომხმარებელი მოეწოდებს მათგან. კომპანიის მიერ მომხმარებელთა რჩევებზე გაგზავნილი პასუხები, ასევე სასარგებლო იქნება მომხმარებელთა ცნობიერების ამაღლებისთვის.



დეფინიცია

„რჩევების ყუთი“ არის დამატებითი საშუალება კომენტარების, კითხვებისა და თხოვნების მისაღებად. ყველაზე ჩვეულებრივი და ტრადიციული ფორმით, იგი არის გასასხნელი ყუთი, რომელიც არ ჰგავს შეთავაზების ან ხმის მიცემისთვის განკუთვნილ ყუთებს. ყუთი განკუთვნილია ფურცლებისთვის, რომლებზეც დატანილია შეტყობინებები. რჩევების ყუთი შეიძლება ასევე არსებობდეს ორგანიზაციის შიგნით თანამშრომელთა მოსაზრებების შესაგროვებლად.

ამ მეთოდის ვარიაციები მოიცავს ქალაქში დატანილი შეფასების ფორმებს, რომლებიც შეიძლება გაიგზავნოს საფოსტო გზავნილით. ასევე, მისი ფორმებია შესაფერის ბარათები რესტორნებში, თხოვნა ტელეფონის მეშვეობით კომენტარის გაკეთებაზე, როგორცაა ნებაყოფლობითი გამოკითხვა სატელეფონო ცენტრთან კონტაქტის შემდეგ ან დაბეჭდილი ბარათი, რომელზეც დატანილია მიწვევა დასარეკად; მომხმარებელთა კმაყოფილების შესახებ კითხვარის შევსება (ზოგჯერ შემოთავაზებულია პროდუქტის ფასდაკლების ბარათთან ერთად); ან შეფასების ფორმების განთავსება დაწესებულების ვებგვერდზე.

1.4. დისციპლინური პროცედურები

კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და ეთიკური პრინციპების დანერგვის ხელშეწყობის მიზნით განხორციელებული ძალისხმევა მოიცავს ისეთი სამართლებრივი ინსტრუმენტების გაძლიერებას, როგორიც არის საერთაშორისო კონვენციები, შიდა სახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა, ასევე ეროვნული ანტიკორუფციული რეგულაციები, პოლიტიკა და სტანდარტები. ქვეყნების უმრავლესობაში კორუფცია კრიმინალიზებულია, ხოლო კორუფციისა და სხვა არაეთიკური ქცევის გამოვლენის, გამოძიების, დისციპლინური ზომების სამართლებრივი ჩარჩო მოცემულია კანონებისა და რეგულაციების სახით.

რიგ ქვეყნებში, ასევე, დაწესებულია დამატებითი შეზღუდვები და აკრძალვები საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ და მათ შორის ყველაზე ხშირი შემთხვევები მოიცავს ოფიციალური საიდუმლო ინფორმაციის არამართლზომიერ ხარჯვას, საჯარო რესურსების/ფინანსების არამიზნობრივად გამოყენებას, პარალელურად სხვა სამსახურში მუშაობის შეზღუდვას, კერძო სექტორში მუშაობის შეზღუდვას,

ყალბი საჯარო დოკუმენტის შეცვლას ან გადაკეთებას, საჩუქრისა და სარგებლის მიღების აკრძალვას, საჯარო შესყიდვებსა და სხვა საჯარო პროცედურებში ჩარევის და მათი შეზღუდვის აკრძალვას, მათ შორის პოლიტიკური საქმიანობის შეზღუდვას, დისკრიმინაციის, ნეპოტიზმის, არაკანონიერი გამდიდრების და სხვა მრავალი საქმიანობის აკრძალვას. რიგ ქვეყანაში დამატებითი სახელმძღვანელოებიცაა შემუშავებული კონკრეტული ჯგუფების ან პროფესიების წარმომადგენელთა ქცევის შესახებ.



დეფინიცია

დისციპლინური პროცედურები და სანქციები გამოიყენება საჯარო მოსამსახურეთა მიერ გადაცდომის ჩადენისას და ძირითადად მოცემულია საჯარო სამსახურის მარეგულირებელ შესაბამის ნორმატიულ აქტებში. დისციპლინური ზომების სახეებია: ზეპირი ან წერილობითი გაფრთხილება, შენიშვნა, საყვედური, რეკომენდაცია, ფულადი და მატერიალური ვალდებულების დაკისრება - ჯარიმის გადახდა, ხელფასის ან დანამატის შეზღუდვა ან შემცირება (ჯარიმა, ხელფასის უკან დაბრუნება, ხელფასის შემცირება, დანამატის შემცირება, პენსიის შემცირება, პენსიის ჩამორთმევა), ახლანდელ მომავალ კარიერაზე ზეგავლენის მოხდენა (ჩამოქვეითება, დაწინაურების შეჩერება, წოდების ჩამორთმევა ან სამუშაო ადგილის შეცვლა, უფლებამოსილების შეჩერება, ღროებითი გათავისუფლება, გათავისუფლება ან დისკვალიფიკაცია).

გაეროს კონვენცია კორუფციის წინააღმდეგ (UNCAC) არის ყველაზე ფართოდ ცნობილი ანტიკორუფციული სამართლებრივი ინსტრუმენტი. ეს მრავალმხრივი კონვენცია მიიღეს გაეროს გენერალურ ასამბლეაზე 2003 წლის 31 ოქტომბერს. კონვენცია ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოებს მიიღონ ცალკეული ანტიკორუფციული ზომები, რომელთა მიზანია კორუფციის აღმოფხვრა, ცალკეული ქმედებების კრიმინალიზაცია, საერთაშორისო სამართალდამცავი ინსტრუმენტების გაძლიერება და სხვა.

1.5. შპპი სია

შპვი სია წარმოადგენს იმ პირთა ან ორგანიზაციების ჩამონათვალს, რომლებიც ეჭვმიტანილნი ან ბრალდებულნი არიან თაღლითობაში, არაკანონიერ ქმედებასა ან სისხლის სამართლის დანაშაულში და აქედან გამომდინარე, გარიცხულნი არიან სამსახურიდან ან მათ მიმართ გამოყენებულია სხვა სახის სასჯელის ზომა. შპვი სია შეიძლება აწარმოოს როგორც ბიზნეს-საწარმომ, ასევე საჯარო დაწესებულებამ. ამასთანავე, შპვი სია შეიძლება იყოს საჯარო ან საიდუმლო.

შავი სიის წარმოება შეიძლება ფორმალურად ან არაფორმალურად. დასაქმებისას აპლიკანტები, რომლებიც მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა, განაცხადს აგზავნიან ნებისმიერ პოზიციაზე, შესაძლოა, დაიბლოკონ რამდენიმე განაცხადის წარდგენის შემდგომ. ეს შეიძლება იყოს არაფორმალური არჩევანი, რომელსაც გააკეთებს ერთი პირი ან შესაძლოა იყოს ოფისის მიერ მიღებული ფორმალური გადანაცვეტილება, მაგრამ იგი არ ჩაითვლება შავი სიის წარმოებად.

დეფინიცია

შავი სია არის დაწესებულებათა ან პირთა რეესტრი, რომლებსაც ამა თუ იმ მიზეზით უარს ეუბნებიან კონკრეტულ პრივილეგიაზე, სამსახურზე, მობილობაზე, წვდომაზე ან აღიარებაზე.

საიდუმლო შავი სიის მაგალითია ე.წ. "No-Fly List"-ი, რომელსაც აწარმოებს შეერთებული შტატების სახელმწიფო უსაფრთხოების დეპარტამენტი. აღნიშნულ სიაში ხვდება პირები, რომლებსაც არ შეუძლიათ ფრენის განხორციელება, შეერთებულ შტატებში შესვლა ან გასვლა. ღია შავი სიის მაგალითია ფინანსური ქმედების სპეციალური ჯგუფის (Financial Action Task Force (FATF) მიერ წარმოებული იმ ქვეყნების ჩამონათვალი, რომლებთანაც არ ხდება თანამშრომლობა. კერძოდ, სიაში მოცემულია ქვეყნები, რომლებიც FATF-ის შეხედულებით, არ თანამშრომლობენ ისეთი გლობალური პრობლემის გადაჭრის საკითხებთან დაკავშირებით, როგორიცაა ფულის გათეთრება და ტერორიზმის დაფინანსება.

2. სამოქალაქო საზოგადოების თანამონაწილეობა

მოქალაქეებს ფართო შესაძლებლობები უნდა ჰქონდეთ პირდაპირ ჩაერთონ მმართველობის განხორციელების პროცესში და ასახონ თავისი საჭიროებები საბოლოო გადანაცვეტილებებში. მოქალაქეთა ჩართულობისთვის აუცილებელია შეიქმნას მარტივად ხელმისაწვდომი, მრავალმხრივი მექანიზმები, რომლებიც საშუალებას მისცემს მოქალაქეებს წამოჭრან გარკვეული საკითხები და ახალი იდეები.

მთავრობასა და მოქალაქეებს შორის მსგავსი პარტნიორობის შედეგად, მოხდება საზოგადოების საჭიროებების გათვალისწინება გადანაცვეტილებების მიღებისას. იმავდროულად, მსგავსი აქტივობებით ყალიბდება შეგრძნება, რომ ახალი პოლიტიკა და მისი იმპლემენტაცია საერთო საქმეა.

სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები (CSOs) მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ მთავრობასა და მოქალაქებს შორის ურთიერთობის პროცესში იმდენად, რამდენადაც მათ უფრო საფუძვლიანი ცოდნა, გამოცდილება და კავშირები აქვთ მოქალაქეთა დასახმარებლად.

დეფინიცია

საზოგადოების თანამონაწილეობა გულისხმობს ადამიანების პირდაპირ ჩართულობას პოლიტიკის არჩევისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და პოლიტიკის, კანონების და გადაწყვეტილებების მისაღებად ხელისუფლებისთვის იმ იდეებისა და მონაცემების მიწოდებას, რომლებიც უკეთ ემსახურებიან საზოგადოებას და ფართო დემოკრატიულ ინტერესებს.

კავშირი ეთიკასა და კორუფციის აღმოფხვრასთან

საზოგადოების თანამონაწილეობა ინსტიტუციონალიზაციაში შესაძლოა, საჯარო დაწესებულებებში კორუფციისგან დაცვისა და ეთიკური ქცევის სტანდარტების დანერგვის ძირითადი მექანიზმი გახდეს. იგი ეხმარება გამჭვირვალობის, ანგარიშვალდებულების და ეთიკის სტანდარტების გაუმჯობესებას საჯარო მოხელეთა მხრიდან. კერძოდ, ამ უკანასკნელთ ექნებათ ვალდებულება პროაქტიულად მოამარაგონ მოქალაქეები მათთვის სასურველი ინფორმაციით თავისი ქმედებების შესახებ, აუხსნან გადაწყვეტილების მიღების მიზეზი და ასახონ მოქალაქეთა მოსაზრებები საბოლოო დოკუმენტში.



შემთხვევა 1

ერთ-ერთი ქვეყნის მოქალაქემ და მისმა მეუღლემ სატელევიზიო საინფორმაციო გადაცემის მეშვეობით შეიტყვეს, რომ მთავრობა მათ სოფელში ბოტანიკური ბაღის გაშენებას გეგმავდა სხვა ქვეყნიდან იმპორტირებული იშვიათი ჯიშის მცენარეებით. ამით შემფოთებულმა ოჯახმა ეს ინფორმაცია თანასოფლელებსაც გააცნო. მოსახლეობის გარკვეულ ნაწილს საფუძვლიანი ეჭვი გაუჩნდა, რომ ხელისუფლება არამიზნობრივად ხარჯავდა საჯარო ფინანსებს, რადგან მათ სოფელში არ იყო გამართული წყლით მომარაგების სისტემა. სოფლის მოსახლეობამ დაიწყო ხელმოწერების შეგროვება და ელექტრონული პეტიცია წარადგინა ადგილობრივ მუნიციპალიტეტში. პეტიციაში სოფლის მაცხოვრებლები მოითხოვდნენ დაგეგმილი პროექტის შეწყვეტას და სანაცვლოდ სთავაზობდნენ სოფლის მოსახლეობის ჭით უზრუნველყოფას, რაც მთელ სოფელში წყლით მომარაგების პრობლემას გადაჭრიდა.

საპასუხოდ, ადგილობრივმა თვითმმართველობამ გამოაქვეყნა განცხადება და სოფლის მცხოვრებლები ქალაქის ადმინისტრაციაში საკონსულტაციო შეხვედრაზე მიიწვია, სადაც სოფლის განვითარების ალტერნატიული პროექტები, და მათ შორის, სოფლის მცხოვრებთა მიერ შეთავაზებული წინადადებაც განიხილეს. შეხვედრაზე ყველა პროექტს ეყარა კენჭი. ჭაბურღილის მშენებლობის პროექტმა ხმათა უმრავლესობა მიიღო და ქალაქის ადმინისტრაციამ შესაბამისად შეცვალა თავისი თავდაპირველი გეგმა. შედეგად, რამდენიმე თვეში სოფელში ჭაბურღილი გაითხარა და სოფლის მცხოვრებთა წყლით მომარაგების პრობლემაც გადაიჭრა.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- მთავრობა
- ქალაქის ადმინისტრაცია
- სოფლის მცხოვრებლები



შემთხვევის ანალიზი

სოფლის მოსახლეობის აქტიური თანამონაწილეობით შესაძლებელი გახდა ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ დაგეგმილი პროექტის შეცვლა მოსახლეობისათვის უფრო საჭირო და მნიშვნელოვანი პროექტით. თავის მხრივ, ადგილობრივი თვითმმართველობის ადმინისტრაციაც დაინტერესებული იყო სოფლის მოსახლეობის მოსაზრებების გაცნობით და ამ კონკრეტულ შემთხვევაში გაიზიარა კიდევ მათ მიერ შეთავაზებული წინადადებები, რაც იმას ნიშნავს, რომ ადგილობრივი თვითმმართველობის ადმინისტრაციისათვის პირველ რიგში მნიშვნელოვანი სწორედ მოქალაქეთა საჭიროებებია.



დასკვნა

ასეთ შემთხვევაში ეთიკა წაახალისებს საზოგადოებრივ ჩართულობას. ეთიკის კოდექსებით აღიარებული პრინციპები და ღირებულებები ზრდიან საზოგადოების მზაობას, მონაწილეობა მიიღონ მათთვის მნიშვნელოვანი საკითხების განხილვაში და ზეგავლენა მოახდინონ გადაწყვეტილების მიმღებზე. ეთიკის კოდექსები განსაზღვრავენ არამართო ორგანიზაციულ ღირებულებებს, არამედ აირეკლავენ ასევე საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვან ფასეულობებსაც. აღნიშნული კი ხელს უწყობს საზოგადოების თანამონაწილეობას სახელმწიფოებრივ საქმეებში. თავის მხრივ საჯარო დანესებულებაც ხდება უფრო ღია და საზოგადოების ინტერესებზე ორიენტირებული.

2.1. არასამთავრობო ორგანიზაციები (NGOs)

არასამთავრობო ორგანიზაციები ძირითად როლს თამაშობენ კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლაში. მათ ასევე საშუალება აქვთ გამოავლინონ საჯარო სექტორში არსებული ეთიკის პრობლემები, მონიტორინგი განახორციელონ საჯარო სამსახურზე, აამაღლონ ცნობიერება და განათლება ანტიკორუფციულ საკითხებზე, ასევე წვლილი შეაქვთ ქვეყანაში ანტიკორუფციული ინიციატივებისა და გეგმების განხორციელების პროცესში.

არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტიური ჩართულობის შედეგად ყველა დაინტერესებული პირი ყურადღებას აქცევს ეთიკასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, ისინი ზემოქმედებას ახდენენ პოლიტიკური გადაწყვეტილების მიმღებთა მიერ განსახორციელებელ რეფორმებზე და ცვლილებებისთვის სტიმულს ქმნიან. წარმოადგენენ რა საზოგადოებას, ისინი კორუფციასა და საჯარო სექტორის ეთიკასთან დაკავშირებით საზოგადოებრივ წუხილზე საუბრობენ, უზრუნველყოფენ მოქალაქეთა ცნობიერების ამაღლებას ანტიკორუფციულ ინიციატივებზე და ხელს უწყობენ სახელმწიფოს მიერ ეთიკის სფეროში განსახორციელებელი რეფორმების დღის წესრიგის შემუშავებას, რაც თავის მხრივ, მნიშვნელოვანია საჯარო პოლიტიკის მდგრადობისთვის. ისინი, ასევე, ასრულებენ მნიშვნელოვანი მონიტორინგის ფუნქციას საჯარო ინსტიტუტების აქტივობებზე, რამდენადაც ინფორმაციას აწვდიან საზოგადოებას შედეგებზე და საჭიროების შემთხვევაში მოუწოდებენ მოქმედებისკენ.

ამასთან, არასამთავრობო ორგანიზაციები არიან საჯარო ინსტიტუტების პარტნიორები ეთიკის რეფორმირებაში არა მხოლოდ მოქალაქეთა საჩივრების წამოწევი, არამედ ეთიკასთან დაკავშირებული პოლიტიკისა და ინიციატივების განხორციელების მომზადების პროცესში. არასამთავრობო ორგანიზაციები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ სხვადასხვა პოლიტიკური დებატების ინიცირებასა და მოქალაქეთა თანამონაწილეობის წახალისებაში, რაც უკეთ მოქმედებს რეფორმების განხორციელებაზე.

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფუნქცია, რომელსაც არასამთავრობო ორგანიზაციები ახორციელებენ, არის ტრენინგ კურსების და სემინარების უზრუნველყოფა. ამით ისინი ხელს უწყობენ ეთიკური ღირებულებების დანერგვას და აღვივებენ საზოგადოების კორუფციისადმი წინააღმდეგობას. მათ, ასევე, სათანადო საშუალებები აქვთ საექსპერტო და საკონსულტაციო მომსახურების გასაწევად და უზრუნველყოფენ კვლევით საქმიანობას საჯარო დანესებულებებისთვის, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან ანტიკორუფციულ საკითხებზე.



დეფინიცია

არასამთავრობო ორგანიზაცია არის მოქალაქეთა ნებაყოფლობითი გაერთიანება, რომელთაც საერთო ინტერესი აქვთ, გარკვეული მიზნის მისაღწევად, მოგების მიღების გარეშე განახორციელონ ცვლილებები კონკრეტულ სფეროში. მონიტორინგის განმახორციელებელი არასამთავრობო ორგანიზაციები, საკუთარი ანალიზისა და ექსპერტიზის მიწოდებით მოქმედებენ, როგორც ადრეული გაფრთხილების მექანიზმი, რათა უზრუნველყონ ხელისუფლების მიერ კანონის ნორმების კეთილსინდისიერად და არადისკრიმინაციულად დაცვა მოქალაქეთა სასარგებლოდ. კორუფციის წინააღმდეგ მებრძოლი არასამთავრობო ორგანიზაციების საუკეთესო მაგალითია “Transparency International” (TI), რომელიც არის არასამთავრობო ორგანიზაცია და ამჟამად წარმოდგენილია ასზე მეტ ქვეყანაში.

იგი მთელ მსოფლიოში მუშაობს კორუფციის წინააღმდეგ. იგი აკვირდება კორუფციას მსოფლიოს მასშტაბით და აქვეყნებს ყოველწლიურ ანგარიშს კორუფციის შესახებ, კორუფციის აღქმის ინდექსის, გლობალური კორუფციის ანგარიშის, გლობალური კორუფციის ბარომეტრისა და ქრთამის გადამხდელთა ინდექსის ჩათვლით.

2.2. „ვოჩდოგები“ (watchdogs)

ტერმინი „ვოჩდოგი“ აერთიანებს სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს (ვოჩდოგი ორგანიზაციები), ასევე მედიას, რომელიც აკვირდება საჯარო პირებისა და ინსტიტუტების ქმედებებს, ცდილობენ გაზარდონ გამჭვირვალობისა და კანონის უზენაესობის ხარისხი საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

მათი დაკვირვების საგანი შეიძლება იყოს საჯარო ინსტიტუტებისა და პირების მიერ განხორციელებული ქმედებების შესაბამისობა კანონებსა და დადგენილ სტანდარტებთან. „ვოჩდოგების“ ინიციატივების წყალობით ბევრ ქვეყანაში მკვეთრად გაძლიერდა დემოკრატია და კანონის უზენაესობა. მოქალაქეები აკვირდებიან ძალაუფლების მქონე პირების მოქმედებებს, ხორციელდება სოციალური კონტროლი და პოლიტიკის შემქმნელი პირები ვალდებული არიან განმარტებები გააკეთონ თავისი პოლიტიკური გადაწყვეტილებების შესახებ, უპასუხონ საზოგადოების კითხვებს, იმოქმედონ გამჭვირვალობის პრინციპზე დაყრდნობით და უფლებამოსილების განხორციელებისას იგრძნონ პასუხისმგებლობა.



დეფინიცია

„ვოჩდოგი“ კოლინგის ინგლისურ ლექსიკონში განიმარტება, როგორც „პირი (ან პირთა წრე), რომელიც მოქმედებს, როგორც მცველი არაუფეფქტიანობის, უკანონო პრაქტიკისა და სხვა დარღვევების წინააღმდეგ“.

“ვოჩდოგი” ასევე შეიძლება იყოს ჟურნალისტიკა. ტერმინი „ვოჩდოგი“ მჭიდროდ არის დაკავშირებული საგამოძიებო ჟურნალისტიკის პრაქტიკასთან. ახალი ამბების ჟურნალისტიკაში ვოჩდოგი ჟურნალისტი ასრულებს ერთგვარი მცველის ფუნქციას. ვოჩდოგი ჟურნალისტიკაში შეიძლება იყოს სხვადასხვა სახის ახალი ამბების მედიის ნაწილი, როგორცაა ტელევიზია, რადიო, ინტერნეტი და ისეთი დამატებითი ახალი მედია საშუალებები, როგორცაა ვებბლოგები და მოქალაქეთა ჟურნალისტიკა. ვოჩდოგ ჟურნალისტებს ასევე უწოდებენ „ვოჩმენ“ ჟურნალისტებს, „სოციალური კონტროლის აგენტებს“, ან „მორალის მცველებს“. ვოჩდოგი ჟურნალისტიკის ფუნქციაა, მოქალაქეებს მიანდოს მათთვის აუცილებელი ინფორმაცია „ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების შესაჩერებლად“ და „გაათვრთხილოს მოქალაქეები მათ შესახებ, ვინც საზოგადოებას აყენებს ზიანს.“

ვოჩდოგის როლი და მისი შესაბამისი მოქმედებები მისაღებია არასამთავრობო ორგანიზაციების მუშაობაშიც. არასამთავრობო ორგანიზაციების ტაქტიკა არის მონიტორინგის, აქტივობების და პირდაპირი სამართლებრივი მოქმედებების მეშვეობით საკითხების იდენტიფიცირება, რაც ნაწილობრივ შეესაბამება ვოჩდოგის როლს. როგორც ვოჩდოგები, არასამთავრობო ორგანიზაციებიც ახორციელებენ არსებულ კანონმდებლობასთან და შეთანხმებებთან შესაბამისობის შემოწმებას, რასაც მოჰყვება მხილება ან დარღვევების გამოქვეყნება.

ყველაზე ხშირად ვოჩდოგები ცდილობენ, რომ გამოავლინონ და დაადგინონ:

- საჯარო ინფორმაციის წვდომასთან დაკავშირებული არასათანადო პოლიტიკა;
- ცალკეული სფეროების მარეგულირებელი პროცედურების არარსებობა;
- არსებული პროცედურების არასწორი იმპლემენტაცია;
- მცირე, მაგრამ რეგულარული დაუდევრობის ნიშნების გამოკვეთა;
- უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება, ინდივიდთა ინტერესების რეალიზებისთვის;
- უმცირესობის ან კლიენტების მიმართ არასათანადო მოპყრობა.

ასეთი სიტუაციები საფრთხეს ქმნიან სოციალური სისტემის მიმართ, ასევე ამცირებენ ცხოვრების ხარისხს, უარეს შემთხვევაში - ჯანმრთელობის უსაფრთხოების ან ეკოლოგიური გარემოს შესახებ ინფორმაციის არარსებობამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას ადამიანთა სიცოცხლესაც.

2.3. მედია

გლობალიზაციისა და ინფორმაციის დიდი საჭიროების გამო მასმედია ზოგადად და განსაკუთრებით მისი სოციალური განზომილებით, თანამედროვე მმართველობის სისტემის ინტეგრირებული ნაწილი გახდა. საჯარო მოსაზრებების მსოფლიო

მასშტაბით გავრცელების უნარის გამო, მასმედია ხშირად ითვლება ხელისუფლების მეოთხე შტოდ სამი ტრადიციული - აღმასრულებელი, საკანონმდებლო და სასამართლო - ხელისუფლების შემდეგ. ფაქტობრივად, შეიძლება ითქვას, რომ საინფორმაციო რევოლუციის თანამედროვე ერაში მასობრივი გავრცელების კომპონენტი მედიის ძალაუფლების ფუნდამენტური წყაროა. აქედან გამომდინარე, მთავრობა და სხვა დაინტერესებული პირები ხშირად იყენებენ მედიას თავისი მესიჯების სამიზნე აუდიტორიისთვის მიწოდების და მათ ქცევაზე ზეგავლენის მოხდენის მიზნით. თავის მხრივ, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებსა და მოქალაქეთა ჯგუფებსაც შეუძლიათ გავლენის მოხდენა ხელისუფლების გადანაცვტილებებზე მედიის სხვადასხვა არხების მეშვეობით.

ნებისმიერ საზოგადოებაში მასმედია არის კორუფციისგან დამცავი და ეთიკის ხელშეწყობი ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საშუალება, რომელიც დიდ როლს ასრულებს კორუფციის მხილებისა და მის საჯარო პრობლემად დასახვის საქმეში. იგი ხელს უწყობს საჯარო სამსახურში ეთიკის ნორმების დაცვას და მოქალაქეებს საშუალებას აძლევს ებრძოლონ კორუფციას. ასევე აღსანიშნავია, რომ თანამედროვე სამყაროში ახალი საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მეშვეობით მედიის ტრადიციული ზეგავლენა კიდევ უფრო გაძლიერდა.

ძლიერი, დამოუკიდებელი და თავისუფალი მედია-მომსახურება ნიშნავს მნიშვნელოვანი ინფორმაციის გავრცელებას და დამოუკიდებელი კრიტიკის განხორციელებას. სხვადასხვა ქვეყანაში მედია საშუალებები კორუფციისა და ეთიკური პათოლოგიების წარმოჩენის მიზნით წარმოქმნილ პრობლემებს განათავსებენ საჯაროდ განსახილველ საკითხებს შორის და მიმართავენ საზოგადოების ყურადღებას მათკენ. ისინი კორუფციისა და ეთიკის საკითხებთან დაკავშირებულ პრობლემებს აქვეყნებენ საჯაროდ და ქმნიან პლატფორმას მოქალაქეებისთვის, რათა მათ გამოთქვან საკუთარი მოსაზრებები და გამოცდილება კორუფციული და ეთიკური დარღვევების შესახებ და შედეგად, აიძულონ პოლიტიკოსები შეცვალონ არსებული პოლიტიკა და რეგულაციები.

ამდენად, მედია გავლენას ახდენს ჩვენს შეხედულებებზე და ამგვარი მოქმედებით გავლენას ახდენს ნორმებსა და კულტურაზე, რომელიც, თავის მხრივ, მოქმედებს პოლიტიკის ჩამოყალიბებასა და საკანონმდებლო რეფორმების პროცესზე. მედია აიძულებს პოლიტიკოსებს ყურადღება გაამახვილონ ეთიკის საკითხებზე, ფართომასშტაბიანი დაფარვის ზონის მეშვეობით. იმ ქვეყნების წარმოჩენით, რომელიც ზოგადად მისაღებად მიიჩნევა და იმ ქვეყნების გამოვლენით, რომელიც არაეთიკურად და კორუფციულ დარღვევად ითვლება, მედიას შეუძლია აამაღლოს საზოგადოების ცნობიერება ეთიკურ ღირებულებებთან მიმართებაში და ხელი შეუწყოს საზოგადოების მხრიდან ზენოლის განხორციელებას უკეთესი ანტიკორუფციული და ეთიკური პოლიტიკის ჩამოყალიბების მიზნით.

მედია მოქმედებს, როგორც „ვოჩდოგი“ და ასრულებს მნიშვნელოვან საპასუხისმგებლო როლს, განახორციელოს მონიტორინგი და ანარმოს გამოძიება იმ პირების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე, რომელთაც საზოგადოებამ ნდობა გამოუცხადა. მედიის მიერ კორუფციული დარღვევის მხილება ზეგავლენას ახდენს არჩევნების შედეგებზეც, რაც ხელს უწყობს ამ მიმართულებით რეფორმების განხორციელებას და არაეთიკური ქცევის შემცირებისთვის სათანადო პირობების შექმნას.



შემოხვევა 1

ერთ-ერთ მოქალაქეს საკუთრებაში ჰქონდა სახლი ქალაქის ძველ უბანში. რეაბილიტაციის პროგრამის ფარგლებში ქალაქის ადმინისტრაციამ დაიწყო ყველა ძველი სახლის დემონტაჟი ყოველგვარი წინასწარი შეტყობინებისა და მესაკუთრეთა თანხმობის გარეშე. მოქალაქემ პოლიციას მიმართა, რაზეც პასუხად მიიღო, რომ ისინი ვერ ჩაერეოდნენ ქალაქის ადმინისტრაციის საქმეებში. მოგვიანებით მესაკუთრემ აღმოაჩინა, რომ კომპანია, რომელიც ახორციელებდა სახლების დემონტაჟს, არ ფლობდა შესაბამის ნებართვას ასეთი პროექტის განხორციელებისთვის. გარდა ამისა, დანგრეული სახლების ქვეშ მუშებმა აღმოაჩინეს უძველესი ქალაქის ნანგრევები. მიუხედავად მოქალაქეთა და არქიტექტორთა მიერ განხორციელებული არაერთი ზარისა, შეენარჩუნებინათ ისტორიული ადგილი, სამშენებლო კომპანიამ ნანგრევებზე ახალი სახლების მშენებლობა დაიწყო. სახლის მეპატრონემ სხვა მოქალაქეებთან ერთად აღნიშნული ინფორმაცია გამომძიებელ ჟურნალისტს მიაწოდა. ამ უკანასკნელმა ჩაატარა კვლევა და აღმოაჩინა, რომ აღნიშნული კომპანიის მიერ გახარჯული იყო დიდი ოდენობის საჯარო ფინანსები. ამასთანავე, აღნიშნული კომპანია არ იყო კონკურენციის საფუძველზე შერჩეული და ქალაქის ადმინისტრაციის მფლობელობაში ირიცხებოდა. უფრო მეტიც, ქალაქის ადმინისტრაციასთან შეთანხმებით, ისტორიულ უბანში მშენებლობის დასრულების შემდეგ, აღნიშნულ კომპანიას საკუთრებაში დარჩებოდა მის მიერვე აშენებულ/განახლებული ბევრი შენობა.

ჟურნალისტის სტატიამ გამოიწვია საზოგადოების მხრიდან დიდი გამოხმაურება, დაიწყო სისხლის სამართლებრივი გამოძიება და პასუხისგებაში მიეცა ქალაქის ადმინისტრაციის რამდენიმე თანამდებობის პირი.



ჩართული მხარეები – დაინტერესებული პირები

- ქალაქის ადმინისტრაცია
- მოქალაქეები
- სამშენებლო კომპანია
- ჟურნალისტი



პათოლოგიის ანალიზი

მოქალაქის სახლის დემონტაჟი ხდებოდა კანონის დარღვევით, რადგან კომპანიას, რომელიც აწარმოებდა სარეაბილიტაციო სამუშაოებს, არ გააჩნდა შესაბამისი ნებართვა, არ მიუღია მონაწილეობა კონკურენციის პრინციპზე დაფუძნებულ რაიმე სახის ტენდერში და ხარჯებიც შეუსაბამოდ ღიდი იყო. მესაკუთრემ და სხვა მოქალაქეებმა მედიის წარმომადგენლის ჩართვით მოახერხეს საზოგადოების ყურადღების მიპყრობა რის გამოც ადმინისტრაცია იძულებული გახდა დაჰყოლოდა საზოგადოების კანონიერ მოთხოვნას და დაეწყო გამოძიება.



დასკვნა

ძლიერი, დამოუკიდებელი და თავისუფალი მედია-მომსახურება ნიშნავს მნიშვნელოვანი ინფორმაციის გავრცელებას და დამოუკიდებელი კრიტიკის განხორციელებას. კორუფციისა და ეთიკის პრობლემების წარმოჩენით სხვადასხვა ქვეყანაში მედია მსგავს საკითხებს საჯაროდ განიხილავს და მიმართავს საზოგადოების ყურადღებას მათკენ. ისინი კორუფციისა და ეთიკის საკითხებთან დაკავშირებულ პრობლემებს აქვეყნებენ საჯაროდ და ქმნიან პლატფორმას მოქალაქეებისთვის, რათა მათ გამოთქვან საკუთარი მოსაზრებები კორუფციული და ეთიკური დარღვევების შესახებ და შედეგად, აიძულონ პოლიტიკოსები შეცვალონ არსებული პოლიტიკა და რეგულაციები.

3. მამხილებლის ინსტიტუტი

ზოგადად, შეიძლება ითქვას, რომ მხილება წარმოადგენს ორგანიზაციის (მოქმედი ან ყოფილი) წევრის ან წევრების მიერ დამსაქმებლის, ხელისუფლების ან ადმინისტრაციული ორგანოს კონტროლის ქვეშ მყოფი უკანონო, ამორალური ან არალეგიტიმური პრაქტიკის ან პოლიტიკის გამჟღავნებას, რომელიც მიმართულია პიროვნებების ან ორგანიზაციებისადმი. ამასთანავე, სავარაუდო სამართალდარღვევა არ უნდა სცილდებოდეს იმ პირის პირად თუ კერძო ინტერესებს, რომელმაც ეს ინფორმაცია გაამჟღავნა და უნდა წარმოადგენდეს საზოგადოებრივი ინტერესის საგანს. სწორედ ამიტომ, პოტენციური მამხილებლები საჭიროებენ დახმარებასა და რჩევას. ამრიგად, მნიშვნელოვანია სამი მიმართულებით მუშაობა: მამხილებელთა მოტივირება, სწორი სტრატეგიის თაობაზე რჩევის მიცემა და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, მათი დაცვა.

მხილების საბოლოო მიზანია გამოაშკარავოს და საზოგადოებისათვის ცნობილი გახადოს ნებისმიერი სახის სამართალდარღვევა და საზოგადოების ინტერესების წინააღმდეგ განხორციელებული ქმედება. რა თქმა უნდა, ეს ფართო განმარტება

და მიდგომა, რათა გაემიჯნოთ სხვადასხვა სამართალდარღვევა და აგრეთვე, საჯარო და კერძო ინტერესები.

ამასთანავე, მხილება განსხვავდება ინფორმაციის გაჟონვისგან (Leaking), რომელიც არის ინფორმაციის არასანქცირებული გამჟღავნება. ამ დროს გამჟღავნებელი პირის ვინაობა ცნობილი არ არის კონკრეტული უწყებებისთვის ან უფრო ფართო საზოგადოებისათვის. ეს არის სამართალდარღვევებისა თუ სხვა ინფორმაციის გამჟღავნების უზრუნველყოფის მეთოდი. გასაკვირი არ არის, რომ საზოგადოება ინფორმაციის გაჟონვას ნაკლებად კეთილსინდისიერად და მორალურად მისაღებად მიიჩნევს ვიდრე მხილებას, თუმცა ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობა არ განასხვავებს მამხილებელს საიდუმლო ინფორმაციის გამჟღავნებელი პირისგან.



შემთხვევა 1

საბაჟო სამსახურის თანამშრომელი ირაკლი ცოტა ხნის წინ ახალ განყოფილებაში გადავიდა სამუშაოდ. ახალ პოზიციაზე მუშაობისას მან მალევე აღმოაჩინა, რომ სხვა ქვეყნიდან შემოტანილი გარკვეული ტიპის საქონელი მუდმივად ხვდება ერთსა და იმავე სამუშაო ცვლაში, ერთი და იმავე თანამშრომელთა ჯგუფის ხელში. ირაკლის, თავისი სამუშაო გამოცდილებიდან გამომდინარე, ეჭვი გაუჩნდა, რომ ამ ტიპის საქონელი ხშირად გამოიყენებოდა ნარკოტიკული საშუალებების კონტრაბანდის მიზნით.

ადმინისტრაციის მხრიდან დიდი წინააღმდეგობის მიუხედავად, მან მოახერხა აღნიშნულ ცვლაში გადასვლა, სადაც აღმოაჩინა ნარკოტიკული საშუალებების დიდი რაოდენობა, რის შემდეგაც ის ძალიან მალე უფრო დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაიყვანეს.

ამ ფაქტით უკმაყოფილო ირაკლიმ მედია საშუალებებით განაცხადა საბაჟო სამსახურის დეპარტამენტში გამოვლენილი სამართალდარღვევის შესახებ. საბაჟოს თანამშრომლები უარყოფდნენ აღნიშნული სამართალდარღვევის არსებობას. მყარი და დამატებითი საშუალებების არქონის გამო, შეუძლებელი გახდა კონკრეტული თანამშრომლების ბრალის დამტკიცება. საჯარო განცხადების გაკეთების შემდეგ ირაკლი გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რის შემდეგაც ძველმა კოლეგებმა მასთან ყოველგვარი ურთიერთობა განწყვიტეს.

გათავისუფლების შემდგომ ირაკლიმ მუშაობა გადაზიდვებში დაიწყო, სადაც საქონლის აღრიცხვას აწარმოებდა. კორუფციის აღმოჩენაში უკვე განათვლმა, გამოავლინა სქემა, რომლითაც ქრთამის აღების სანაცვლოდ ძვირად ღირებული საქონლის აღრიცხვის გარეშე გადაზიდვა ხდებოდა. ამჯერად ირაკლიმ შეაგროვა მყარი საშუალებები და დეტალური ინფორმაცია, ჩაინერა საუბრები, შეაგროვა ფოტომასალა და დოკუმენტების ასლები.

მიუხედავად იმისა, რომ მას ბევრი მტკიცებულება ჰქონდა, იგი ამჯერადაც კვლავ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, სავარაუდოდ მაღალი რგოლის მენეჯმენტის სამართალდარღვევაში მონაწილეობის მხილების გამო.

ირაკლიმ სარჩელით მიმართა სასამართლოს მისი სამსახურიდან უსამართლოდ გაათავისუფლებასთან დაკავშირებით და მოიგო სასამართლო პროცესი. თუმცა, კომპანიამაც მიმართა სასამართლოს დარღვეული უფლების - რეპუტაციის შეღავისა და ცილისწამებისათვის, რითაც საკუთარი დანაშაული ირაკლის საყციელით გადაფარა.



ჩართული მხარეები - დაინტერესებული პირები

- საბაჟოს თანამშრომელი ირაკლი
- საბაჟო სამსახურის სხვა თანამშრომლები
- საზოგადოება
- მედია
- კერძო კომპანიის მაღალი რგოლის თანამშრომლები
- სასამართლო



პათოლოგიის ანალიზი

მამხილებლის ინსტიტუტის არსებობის მთავარი მიზანია, შეცვალოს ქვეყანაში არსებული ორგანიზაციული კულტურა როგორც კერძო, ასევე საჯარო დაწესებულებებში, რაც ორივე შემთხვევაში წარმოშობს წინააღმდეგობრივ დამოკიდებულებებს. აგრეთვე, ის ერთმნიშვნელოვნად უკავშირდება ამ სახელმძღვანელოში განხილულ მორალურ და ეთიკურ პრინციპებს. საზოგადოებას სჭირდება პრინციპული და გაბედული საჯარო მოსამსახურეები, რომლებიც ეფექტურად შეძლებენ პრობლემური საკითხების, შემთხვევებისა და სიტუაციების გამოაშკარავებას და რაც არანაკლებ მნიშვნელოვანია, მათი გადანყვეტის გზების აღმოჩენას.



დასკვნა

მამხილებელთა ინსტიტუტი სულ უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს. მსოფლიოში მასთან დაკავშირებული უამრავი სამართლებრივი რეგულაცია იქმნება და მუშავდება სხვადასხვა სახის ინფორმაცია. პოტენციური მამხილებლები საჭიროებენ დახმარებასა და რჩევებს სტრატეგიული აზროვნების ჩამოყალიბებისთვის. ამრიგად, როგორც უკვე აღინიშნა, მნიშვნელოვანია სამი მიმართულებით მუშაობა: მამხილებელთა მოტივირება, სწორი სტრატეგიის განსაზღვრა და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, მამხილებელთა დაცვის მექანიზმების შემუშავება.

ბიბლიოგრაფია

- Arnold W., The Leader's Role in Implementing Quality Improvement: Walking the Talk, Quality Review Bulletin 1993.
- Chapman R.A. (Ed), Ethics in Public Service for the New Millennium, Ashgate, Aldershot 2000.
- Chapman R.A. (Ed), Ethics in Public Service, Edinburgh University Press, Edinburgh 1993.
- Cooper Terry L., Menzel Donald C., Achieving Ethical Competence for Public Service Leadership, 2015.
- David L. Perry, Ethics in Public Service, Adapted from a workshop conducted for Leadership Santa Clara on 8 June 2000.
- Demmke, C. and Moilanen T, The Future of Public Employment in Central Public Administration, EIPA 2012.
- Gary W. Crooke and Tony Fitzgerald, Abuse Of Power Does Nothing To Protect Us, Opinion, The Drum ABC TV, 2014.
- Gilman, Stuart C.: Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comparative successes and lessons, გვ. 39, Prepared for the PREM, World Bank, Washington, DC, winter 2005.
- Huddleston, Mark W., Sands, Joseph C.: Enforcing Administrative Ethics, in: Evan M. Berman/Jonathan P. West/Stephen J. Bonczek (Editors), The Ethics Edge, 1998
- Kernaghan, Kenneth: Promoting Public Service Ethics: The Codification Option, in: Richard A. Chapman (Editor), Ethics in Public Service, Edinburgh 1993.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development, Public Management Policy Brief No 7., 2000.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development, Trust In Government: Ethics Measures In OECD Countries, OECD Publishing, Paris 2000.
- Pain Lynn S., Managing for Organizational Integrity, Harvard Business Review, 1994.
- Roberts R., The Rise of Compliance-Based Ethics Management, 2009.
- Rohr John A., Ethics for Bureaucrats: An Essay on Law and Values, 1998.
- Schröter, Eckhard: Deconstructing Administrative Culture: Exploring the relationship between cultural patterns and public sector change in the UK and Germany, in: Kuno Schedler/Isabella Proeller (Editors), Cultural Aspects of Public Management Reform, 2007.
- Timothy Beatley, Ethical Land Use: Principles of Policy and Planning, 1994.
- Watkins Michael D., What is Organizational Culture? And Why Should We Care?, Harvard Business Review, 2013.



მომზადებული და გამოცემულია საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), შვედეთის მთავრობის, დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის მხარდაჭერით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.

Prepared and published by the Civil Service Bureau of Georgia with support from the United Nations Development Programme (UNDP), Government of Sweden and UK aid from the UK Government. The views expressed in the publication are those of the authors and do not necessarily reflect those of UNDP, Government of Sweden and UK aid from the UK Government