

მკვდრადშობილი საჯარო სამსახურის სისტემის მაკოორდინირებელი ინსტიტუტი



ლაშა გგელაძე

ეკონომიკის დოქტორი

ტელ: (+995) 577229889

ელ.ფოსტა: lmgeladze@gmail.com

ანოტაცია

სტატიაშია განხილული საჯარო სამსახურის სისტემის მაკოორდინირებელი უწყების, პრემიერ-მინისტრის სათათბირო ორგანოს - საჯარო სამსახურის საბჭოს ინსტიტუციური მოდელი და ფუნქციები. შეფასებულია მისი ეფექტიანობა - მისი გავლენა საჯარო სამსახურის სისტემის ეფექტიანად ფუნქციონირების თვალსაზრისით. წარმოდგენილია დასკვნები და მოსაზრებები ინსტიტუტის ფუნქციონირების ეფექტიანობასთან დაკავშირებით.

საკვანძო სიტყვები: საჯარო სამსახური, ინსტიტუციური მოდელი, რეფორმა

შესავალი

ყველა თანხმდება, რომ ქვეყნის წინსვლისთვის, მისი მდგრადად, სწრაფად და ეფექტიანად განვითარებისთვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს საჯარო სამსახურის მოწყობის სისტემას. ერთი შეხედვით ყველასთვის ნათელია, რომ რაც უფრო მცირეხარჯიანი, მოქნილი, ნამოჭრილ პრობლემებზე სწრაფად რეაგირებადი, ქვეყნის მართვის ჯაჭვში ეფექტიანად და ნაყოფიერად ჩართული საჯარო სამსახურის სისტემა და მმართველობა ეყოლება ქვეყანას მით უფრო სწრაფად და ეფექტიანად განვითარდება იგი. ზოგი, საჯარო სამსახურის რაც შეიძლება მეტი უფლებამოსილებებით აღჭურვის მომხრეა ზოგი კი პირიქით, ფიქრობს, რომ, რაც შეიძლება მცირე და გარდაუვლად აუცილებელი ფუნქციებით უნდა იყოს აღჭურვილი საჯარო სამსახურის სისტემა.

საჯარო სამსახურის სისტემის მოწყობის საკითხს ჩვენ მონოგრაფია მიუძღვნებით 2018 წელს [5] და აქ სისტემის მოწყობის საკითხებზე აღარ შევჩერდებით. უბრალოდ აღვნიშნავთ, რომ საჯარო სამსახურის სისტემაში ერთი უწყების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შეიძლება უაღრესად ნეგატიური ან პოზიტიური როლი ითამაშოს მთლიანად

სისტემის ან ქვეყნის განვითარების მიმართულეობით. ერთი უწყების მიერ მიღებულმა გადაწყვეტილებამ, რომელიც შეიძლება ნაკლებ მნიშვნელოვანი ჩანდეს საჯარო სამსახურის სისტემის ან ქვეყნის ფუნქციონირებასთან მიმართებაში, ზოგჯერ დიდი გავლენა შეიძლება მოახდინოს ქვეყნის (საჯარო სამსახურის სისტემის) სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების თვალსაზრისით.

არის შედარებით ნაკლებ მასშტაბური სიტუაციებიც, როცა არსებობს ესა თუ ის სტრუქტურული ერთეული უბრალოდ არსებობისთვის. შესაბამისად, შეიძლება ჩავთვალოთ, რომ უწყება, რომელიც არსებობს არსებობისთვის და არაფერს აფუჭებს (მიუთმეტეს, თუ მისი ფუნქციონირებისთვის არ იხარჯება საბიუჯეტო სახსრები) არ არის ყურადღების დათმობისა და მისი რეფორმისთვის ენერჯის ხარჯვის ღირსი (არ არის პრიორიტეტული ამ საკითხის მოგვარება). უნდა აღინიშნოს, რომ, ჩვენი აზრით, ეფექტიან სისტემაში მსგავსი ტიპის ორგანიზაციები (რომელიც არსებობს არსებობისთვის და დიდი დატვირთვა არ გააჩნია ან „მკვდრადშობილია“) დიდი ხნით ვერ ფუნქციონირებს. სისტემაში სადაც მსგავსი ტიპის ორგანიზაციები არსებობს პირდაპირ მიანიშნებს, რომ სტრუქტურა არაეფექტიანია და საჭიროებს მასშტაბურ რეფორმას.

ახალი ეკონომისტი THE NEW ECONOMIST



**საჯარო სამსახურის საბჭოს
ინსტიტუციური მოდელი**

ამჯერად ყურადღება გვინდა შევაჩეროთ ერთი შეხედვით უმნიშვნელო მაგრამ მეტად სახასიათო (ტენდენციის აღმწერ/მიმანიშნებელ) საკითხზე/ორგანიზაციაზე - საჯარო სამსახურის სისტემის მაკოორდინირებელ, ფუნქციებით მნიშვნელოვან, ინსტიტუტზე **საქართველოს პრემიერ-მინისტრის სათათბირო ორგანოს - საჯარო სამსახურის საბჭოს** ინსტიტუციურ მოდელსა და ფუნქციებზე.

რატომ საჯარო სამსახურის საბჭო!? გამომდინარე იქიდან, რომ სწორედ ეს ინსტიტუტია, რომელსაც საჯარო სამსახურის ფუნქციონირების პულსზე უნდა ედოს ხელი და შეიმუშავებდეს სისტემის სრულყოფის რეკომენდაციებს. აძლე-ვდეს დავალებებსა და მითითებებს საჯარო სამსახურის ბიუროს, განიხილავდეს და ხვეწდეს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ წარმოდგენილ საჯარო სამსახურის სისტემის სრულყოფის სტრატეგიასა თუ რომელიმე კონკრეტული მიმართულების გაუმჯობესების გეგმას.

მაშ ასე - საჯარო სამსახურის საბჭო შექმნილია საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად [2, მუხლი 19]. საბჭოს ხელმძღვანელობს პრემიერ-მინისტრი და იგი 11 წევრისაგან შედგება: 2 წევრს ირჩევს საქართველოს პარლამენტი თავისი შემადგენლობიდან, 2 წევრს - საქართველოს მთავრობა თავისი შემადგენლობიდან, 2 წევრს - საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო საქართველოს საერთო სასამართლოების მოსამართლეთაგან, თითო წევრს ირჩევენ აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოები თავიანთი შემადგენლობებიდან, ხოლო 2 წევრს ირჩევს თვითმმართველობის ასოციაცია ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა წარმომადგენლებისგან.

საჯარო სამსახურის საბჭოს შექმნის მიზანია: საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების ხელშეწყობა. საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი იმავდროულად არის საჯარო სამსახურის საბჭოს წევრი/მდივანი.

საჯარო სამსახურის საბჭოს უფლებამოსილებას განეკუთვნება:

- განიხილოს წინადადებები საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის სრულყოფისათვის;
- მოისმინოს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ განეული საქმიანობის შესახებ ანგარიში და ამ ანგარიშში ასახულ საკითხებთან დაკავშირებით შეიმუშაოს რეკომენდაციები;
- ამ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში

კენჭი უყაროს საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის თანამდებობიდან ვადაზე ადრე გათავისუფლების საკითხს;

- განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უფლებამოსილებები.

საბჭოს დებულება დამტკიცებულია 2014 წლის 20 თებერვალს საქართველოს მთავრობის #179 დადგენილებით. დადგენილებაში უფრო დეტალურად არის ჩაშლილი საბჭოს ფუნქციები. კერძოდ:

„1. საკუთარი კომპეტენციიდან გამომდინარე, საბჭო საქართველოს მთავრობისათვის წარსადგენად ამზადებს რეკომენდაციებსა და გადაწყვეტილებებს შემდეგ საკითხებზე:

ა) საჯარო სამსახურის სისტემის ფუნქციონირების ერთიანი პრინციპებისა და მიდგომების შემუშავებისა და დანერგვის შესახებ;

ბ) საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის სრულყოფის შესახებ;

გ) ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების სტრუქტურების განვითარებისა და საქმიანობის სრულყოფის შესახებ;

დ) საჯარო მოსამსახურეთა მომზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ერთიანი სახელმწიფო სისტემის ჩამოყალიბებისა და მისი გამართული ფუნქციონირებისათვის ხელშეწყობის შესახებ;

ე) საჯარო სამსახურის სფეროს რეფორმების ერთიანი სტრატეგიისა და პრინციპების შემუშავებისა და დანერგვის შესახებ;

ვ) საჯარო სამსახურის სისტემის რეორგანიზაციასთან, ადამიანური რესურსების მართვასა და განვითარებასთან დაკავშირებული პროექტების, პროგრამებისა და ხელშეკრულების შეთანხმებისა და შესრულების შესახებ.

2. აგრეთვე საბჭოს ძირითადი ფუნქციებია:

ა) საჯარო სამსახურის სფეროს საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების პროექტების განხილვა და შესაბამისი დასკვნების მომზადება;

ბ) საჯარო სამსახურის სფეროში მიმდინარე პროცესების გამჭვირვალობისა და საჯაროობის უზრუნველყოფის ხელშეწყობა;

გ) საჯარო სამსახურის სფეროში სამეცნიერო-კვლევითი და სასწავლო-მეთოდური საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება.“ [3, მუხლი 2]

წარმოდგენილი ინფორმაციიდან ნათლად იკვეთება თუ რამხელა დატვირთვისა და მნიშვნელობის მატარებელი უნდა იყოს საჯარო სამსახურის საბჭო. შეიძლება ვიფიქროთ, რომ მას კრიტიკულად მნიშვნელოვანი როლი აკისრია საჯარო სამსახურის რეფორმირებისა და სრულყოფის თვალსაზრისით.

მაშ ასე, რა ხდება რეალურად, რა შეიძლება ით-

ქვას ამ ერთი შეხედვით მნიშვნელოვანი ფუნქციებით აღჭურვილ და საჭირო ინსტიტუტზე:

უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ინსტიტუტთან დაკავშირებული სამართლებრივი ბაზა მთელ რიგ შემთხვევებში არეულია და გაჯერებულია შეუთავსებელი ნორმებით - საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მოთხოვნები და საბჭოს დებულების გარკვეული პუნქტები არ არის თანხვედრაში¹. მაგალითად:

• საბჭოს დებულებაში წერია, რომ საბჭო შექმნილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 128 პრიმა მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მოქმედ რედაქციაში კი, მსგავსი მუხლი საერთოდ არ არსებობს. 128 პრიმა მუხლი არსებობდა კანონის ძველ, დღეს უკვე გაუქმებულ რედაქციაში. შესაბამისად, მოქმედ დებულებაში ძველ კანონზეა მითითება, მოქმედი კანონით კი საჯარო სამსახურის საბჭოს შემქმნის ვალდებულება მე-19 მუხლითაა განსაზღვრული.

• დებულების მე-3 მუხლის შესაბამისად, საბჭოს წევრთა რაოდენობა განსაზღვრულია 12 ერთეულით მაშინ, როცა კანონის მე-19 მუხლის შესაბამისად, საბჭოს წევრთა რაოდენობა 11 ერთეულით არის განსაზღვრული

• არ არის თავსებადი ასევე დებულებისა და კანონში განსაზღვრული წევრთა შემადგენლობა და ა.შ. რაც შეეხება, სტრუქტურის მონყობის შინაარსობრივ ნაწილს, ჩვენი აზრით:

• დასაზუსტებელია, რა საჭიროა/რა საჭირო იყო მუდმივმოქმედი საბჭოს შექმნა საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების ხელშეწყობის მიზნით?!

ხელისუფლების სხვადასხვა შტოს წარმომადგენლები პერიოდულად იკრიბებიან იმისთვის, რომ ხელი შეუწყონ საჯარო სამსახურის სრულყოფის ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებას. ჩვენი აზრით, საერთოდ აზრს მოკლებულია მსგავსი ინსტიტუტის კანონმდებლობით შექმნა. ნებისმიერ დროს შეიძლება არსებული გამოწვევებიდან გამომდინარე, შეიქმნას შესაბამისი სპეციალისტების/თანამდებობის პირებით დაკომპლექტებული სამუშაო ჯგუფი, რომელიც იმუშავებს არსებული თუ წარმოქმნილი გამოწვევების მოგვარებაზე. ეს უფრო მოქნილი და ეფექტიანი იქნება ვიდრე გარკვეული წესის შესაბამისად განსაზღვრული მუდმივმოქმედი საბჭო (მითუმეტეს სახელობითად განსაზღვრული და არა თანამდებობრივად).

მითუმეტეს, რომ პრაქტიკამ უკვე აჩვენა ამ

1 გამოყენებულია საჯარო სამსახურის საბჭოს დებულება რომელიც იძენება საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალურ ვებგვერდზე <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2254356>

ინსტიტუტის არაეფექტურობა. საბჭო ძალიან იშვიათად იკრიბება (თუ საერთოდ იკრიბება, ჩვენი ინფორმაციით თავისი არსებობის მანძილზე, შექმნიდან - 2004 წლიდან დღემდე სულ ორჯერ შეიკრიბა) და სრულად არაეფექტიანია მათი საქმიანობა;

• ასევე, დასაზუსტებელია, რა მიზანს ემსახურება საბჭოს წევრების პიროვნული განსაზღვრა. ანუ ვარჩევთ ადამიანებს საბჭოს წევრებად, რომლებიც შეიძლება ახლო მომავალში სხვა, საბჭოს წევრობისთვის შეუთავსებელ თანამდებობაზე გადავიდნენ. შესაბამისად, გვინევს საბჭოს შემადგენლობის ხელახალი დამტკიცება, ან გვაგინყდება და არ ვცვლით საბჭოს შემადგენლობას - საბჭოს შემადგენლობა მისი შექმნის/დამტკიცების დღიდან არ განახლებულა, 2004 წლის აგვისტოდან;

• საბჭო რომ არაეფექტური ინსტიტუტია, ამაზე მეტყველებს ჩვენს მიერ ზემოთ ნაჩვენები შეუთავსებლობები საჯარო სამსახურის კანონსა და საბჭოს დებულებას შორის. საჯარო სამსახურის სისტემაში განხორციელდა რეფორმა. შეიცვალა სისტემის მარეგულირებელი კანონმდებლობა (2015 წლის ოქტომბერში საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული იქნა, ფაქტობრივად, საჯარო სამსახურის სისტემის მარეგულირებელი ახალი საკანონმდებლო პაკეტი) ხოლო საჯარო სამსახურის საბჭოს დებულებაში ცვლილებების განხორციელება არავის გახსენებია. ჩვენი აზრით, ინსტიტუტი იმდენად არაეფექტური და არანაყოფიერია, რომ არც კი იკრიბებოდა პერიოდულად და შესაბამისად, უბრალოდ მიაგინყდათ დანესებულების დებულებაში ცვლილებების შეტანა.

აქვე უნდა აღინიშნოს რომ, საკითხის გარშემო მსჯელობას ჩვენ თავი ავარიდეთ 2018 წელს ჩვენი წიგნის წერისას და მივუთითეთ, რომ ეს საკითხის სცდება საკვლევ თემას (რადგან სხვა უფრო მნიშვნელოვან საკითხებზე გვქონდა საუბარი ვიდრე ეს „მკვდრადმობილი“ ინსტიტუტია) [5, გვ. 96]. ამ საკითხზე ყურადღება არ გავამახვილეთ, რადგან ჩავთვალეთ, რომ კანონმდებლობაში წარმოქმნილი შეუთავსებლობები ტექნიკური ხასიათის იყო (მიუხედავად იმისა რომ ახალი კანონმდებლობის მიღებიდან -2015 წლიდან უკვე ორი წელი იყო გასული). ახლად რეფორმირებულ სისტემაში გამორჩათ ნორმატიული ბაზის სრულყოფა ამ მიმართულებით. ვიფიქრეთ, რომ მუშაობის პროცესში ავტომატურად ნაანყდებოდნენ ამ პრობლემას და გამოასწორებდნენ. ჩვენ კი მხოლოდ შინაარსობრივ ნაწილს შევეხებოდით როცა ამ სტრუქტურის აკარგიაობის საკითხს განვიხილავდით. აღმოჩნდა, რომ 2014 წლის შემდგომ, მას შემდეგ რაც დამტკიცდა საჯარო სამსახურის საბჭოს დებულება ამ საკითხს არ შეეხებია არავინ და არ მომხდარა საკითხის გადახედვა. უფრო მეტიც საკანონმდებლო



ბაზის ცვლილებების შემდეგაც (როგორც აღვნიშნეთ საკანონმდებლო ბაზა 2015 წელს შეიცვალა) კი არ დამტკიცებულა საჯარო სამსახურის საბჭოს შემადგენლობა. ანუ საჯარო სამსახურის საბჭოს შემადგენლობა დღემდე დამტკიცებული არ არის (2014 წლიდან დღემდე) ეს კიდევ ერთხელ ადასტურებს თუ რაოდენ უმოქმედო და უმნიშვნელოა ეს სტრუქტურა საჯარო სამსახურის ჯაჭვში. ინსტიტუტი არსებობს არსებობისთვის, მხოლოდ ფურცელზე და ფაქტობრივად მისი შემადგენლობაც კი არ არის განსაზღვრული.

ამასთან, საზი გვინდა გავუსვათ შემდეგ გარემოებას, საჯარო სამსახურის საბჭო შეიქმნა 2004 წლის 26 ივნისს² ხოლო საბჭოს შემადგენლობა დამტკიცდა იმავე წლის 16 აგვისტოს პრეზიდენტის ბრძანებულებით [4]. საბჭო საქართველოს პრეზიდენტის სათათბირო ორგანოს წარმოადგენდა და ანალოგიური ფუნქციებით იყო აღჭურვილი როგორც საქართველოს მთავრობის 2014 წლის #179 დადგენილებითაა განსაზღვრული (სადაც საბჭო, საკონსტიტუციო ცვლილებებიდან გამომდინარე, უკვე პრემიერ-მინისტრის სათათბირო ორგანოს წარმოადგენს). როგორც უკვე აღვნიშნეთ 2004-2014 წლებში საბჭო მხოლოდ 2-ჯერ შეიკრიბა, უფრო მეტიც, საბჭოს შემადგენლობის შესახებ პრეზიდენტის განკარგულება მისი შექმნის შემდგომ არ განახლებულა (2004-2014წწ.). შესაბამისად, (გამომდინარე იქიდან, რომ საბჭოს წევრები არ იყო/ არის თანამდებობრივად განსაზღვრული და ისინი სახელობითად ინიშნებოდნენ) წევრები სხვა სამსახურში გადასვლისას ან საჯარო სამსახურიდან წასვლის შემდეგაც რჩებოდნენ საბჭოს წევრად და უწევდათ საჯარო სამსახურის თანამდებობის პირთა ქონებრივი დეკლარაციის ყოველწლიურად შევსება.

ოპონენტებმა, შეიძლება თქვან: ის, რომ საჯარო სამსახურის საბჭო შექმნის დღიდან დღემდე უმოქმედო სტრუქტურაა არ ნიშნავს რომ ეს ინსტიტუტი არ გვჭირდება (მითუმეტეს, რომ საბჭოს წევრობა არაანაზღაურებადია).

ოპონენტების საპირინოდ უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული სტრუქტურის გარეშე აგერ უკვე 16 წელია მოქმედებს/ფუნქციონირებს საჯარო სამსახურის სიტემა. ეს კი თავისთავად მიუთითებს, რომ საბჭო ზედმეტი და არაეფექტიანი ინსტიტუტია (პრაქტიკამ აჩვენა, რომ მისი არსებობა საღ აზრს მოკლებულია). უფრო მეტიც, ჩვენი აზრით, აღნიშნული ინსტიტუტის სრულფასოვნად ამოქმედების შემთხვევაში არსობრივად არაფერი შეიცვლება საჯარო სამსახურის გაუმჯობესება-

ბის კუთხით. პირიქით სისტემა უფრო მოუქნელი გახდება. ეს კიდევ უფრო გაზრდის ბიუროკრატიული სტრუქტურისთვის დამახასიათებელი პროცედურების სიმრავლის კომპონენტს, რაც პირდაპირპროპორციულად, ნეგატიურად აისახება გადაწყვეტილების მიღებისა და სისტემის დახვეწის სამოქმედო გეგმების შემუშავების პროცესზე. ასევე, როგორც შესავალში აღვნიშნეთ, ეს ფაქტი სისტემის ნეგატიური ტენდენციის მაჩვენებელია. საჯარო სამსახურის სისტემაში წლების მანძილზე არსებობს სისტემის კოორდინაციისა და დახვეწის ფუნქციებით აღჭურვილი ინსტიტუტი, რომელიც „მკვდრადშობილია“/არ ფუნქციონირებს (უფრო მეტიც სისტემის რეფორმა ამ ინსტიტუტის გვერდის ავლით განხორციელდა/მიმდინარეობს) და არანაირი რეაგირება არ ხდება ინსტიტუტის რეფორმასთან ან გაუქმებასთან დაკავშირებით. ეს ნიშნავს, რომ სისტემა „დაავადებულია“ მასში შეიძლება არსებობდეს უმოქმედო ან ზედმეტი ფუნქციებით აღჭურვილი ან არაეფექტიანი სტრუქტურული ერთეული ისე, რომ ეს საკითხი არავის აინტერესებდეს და პრობლემად არ აღიქმებოდეს. შესაბამისად, ჩვენი აზრით, აღნიშნული ფაქტი პირდაპირ მიანიშნებს სისტემის სრულად რეფორმის საჭიროებაზე - ჯანსაღ სისტემაში ავტომატურ რეჟიმში (მუშაობის პროცესში) დადგებოდა აღნიშნული ინსტიტუტის საჭიროების/რეფორმის საკითხი. ჯანსაღი სისტემა ვერ „აიტანდა“ მსგავს სტრუქტურას (ისე, როგორც ჯანსაღი სხეული ვერ იტანს და ავტომატურად ებრძვის დაავადების გამომწვევ წანაზარდას თუ ბაქტერიას).

დასკვნა

დასკვნის სახით, გვინდა აღვნიშნოთ, რომ ჩვენთვის გასაგებია საბჭოს შექმნის თეორიული მიზანი. საბჭო დაკომპლექტებულია ხელისუფლების სხვადასხვა შტოს წარმომადგენლებით. შესაბამისად, ითვლება, რომ ასე უფრო კვალიფიცირად და ეფექტურად მოხერხდება საჯარო სამსახურის სისტემის, ხელისუფლების ყველა შტოზე ზრუნვა და დახვეწა. რეალურად კი, ჩვენი აზრით, თავიდანვე ცხადი იყო (საბჭოს შექმნის მიზნიდანაც ცხადი ხდება), რომ აღნიშნული ინსტიტუტი არაეფექტიანი იქნებოდა. იგი ვერ უპასუხებს/პასუხობს არსებულ გამოწვევებს, არ არის მოქნილი და ადეკვატური.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე ვფიქრობთ, რომ საჯარო სამსახურის საბჭო ზედმეტი ბიუროკრატიული ინსტიტუტია. იგი „მკვდრადშობილია“, უფრო ხისტს და არაეფექტიანს ხდის საჯარო სამსახურის მონიტორინგისა და მისი დახვეწისათვის წინადადებების/რეკომენდაციების შემუშავების პროცესს. შესაბამისად მიზანშეწონილია აღნიშნული ინსტიტუტი გაუქმდეს.

ახალი ეკონომისტი THE NEW ECONOMIST

² 2004 წლის 26 ივნისს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში შეტანილ იქნა ცვლილება, რომლის თანახმადაც საქარველოს პრეზიდენტთან შეიქმნა საჯარო სამსახურის საბჭო (მუხლი 128, პ.2).

გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ - 1997 წლის 30 აგვისტოს მიღებული
2. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ - 2015 წლის 27 აგვისტოს მიღებული
3. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 20 თებერვალს #179 დადგენილება - საჯარო სამსახურის საბჭოს დებულების დამტკიცების შესახებ
4. საქართველოს პრეზიდენტის 2004 წლის 16 აგვისტოს #710 განკარგულება პრეზიდენტის სათათბირო ორგანოს საჯარო სამსახურის საბჭოს შემადგენლობის დამტკიცების შესახებ
5. ლაშა მგელაძე - საჯარო სამსახურის გამოწვევები და მისი გადაჭრის გზები, წიგნი, თბილისი, 2018 წელი, გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“, 256 გვ.
6. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნეს ოფიციალური ვებ-გვერდი www.matsne.gov.ge

UNPRODUCTIVE PUBLIC SERVICE SYSTEM COORDINATING INSTITUTE

Lasha Mgeladze
PHD, economics

ABSTRACT

The article discusses the institutional model and functions of the Civil Service Council. This institution is the advisory body of the Prime Minister and coordinates the functioning of the public service system. The article assesses the effectiveness of this Council - its impact on the effective functioning of the public service system. Conclusions and suggestions regarding the effectiveness of the institution are presented.

Keywords: Civil Service, Institutional Model, Reform