

რა შედეგით დასრულდა ცენტრალური
ხელისუფლების საჯარო სამსახურებში
გამართული კონკურსები
2013 წლის 1 მარტი - 2014 წლის 1 იანვარი

კვლევის ავტორი
გიგი ჩიხლაძე

კვლევაზე ასევე მუშაობდა
ნინო კილასონია

კვლევის ხელმძღვანელი
ლევან ნატროშვილი

საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველო
მისამართი: რუსთაველის გამზირი 26, თბილისი 0108
ტელეფონი: (+995 32) 292 14 03
ელფოსტა: info@transparency.ge
ვებგვერდი: info@transparency.ge



SWEDEN

ანგარიში მომზადდა შვედეთის საერთაშორისო განვითარების თანამშრომლობის სააგენტოს (Sida) ფინანსური მხარდაჭერით. ავტორების მიერ ანგარიშში გამოთქმული მოსაზრებები და პოზიცია შესაძლოა არ გამოხატავდეს Sida-ს მოსაზრებებს და პოზიციას. შვედეთის საერთაშორისო განვითარების თანამშრომლობის სააგენტო (Sida) პასუხისმგებელი არ არის მასალის შინაარსზე.

სარჩევი

შესავალი	4
კვლევის მეთოდოლოგია	5
კონკურსი საჯარო სამსახურში: კანონმდებლობის მიმოხილვა.....	6
ძირითადი მიგნებები და სტატისტიკა.....	7
ელექტრონული კითხვარის მეშვეობითა და ჩვენი დაკვირვებით მიღებული ინფორმაცია	13
რეკომენდაციები	14

შესავალი

საჯარო სამსახურში მუშაობა საქართველოში ყოველთვის პრესტიჟული იყო და საზოგადოებაში მუდამ არსებობდა აზრი, რომ პროტექციის გარეშე თითქმის წარმოუდგენელია ამ სექტორში დასაქმება. საჯარო სამსახურში კონკურსი დღესაც მტკივნეული თემაა და ვფიქრობთ, რომ კვლავ არსებობს ბევრი პრობლემა, რომლებიც გადაჭრას საჭიროებს. „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველომ“ 2013 წლის აგვისტოში გამოაქვეყნა [ანგარიში](#), რომელშიც ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად საჯარო სამსახურში ახალი კადრების კონკურსის გარეშე მოვალეობის შემსრულებლად (მ.შ.) დანიშვნა იყო წარმოჩენილი. კერძოდ, 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ დაახლოებით 6 თვის განმავლობაში (2013 წლის 1 მარტამდე) თანამდებობაზე დანიშნული 7 ათასამდე ახალი მოხელეიდან მხოლოდ 4% შეირჩა კონკურსის წესით. კონკურსგარეშე დანიშნული მოვალეობის შემსრულებლები გარკვეული დროის შემდეგ კონკურსს უნდა დაქვემდებარებოდნენ.

სწორედ ამიტომ გადავწყვიტეთ, გარკვეული მიმართულებით გაგვეგრძელებინა ჩვენი კვლევა და გაგვეკეთებინა 2013 წლის მარტის შემდეგ ცენტრალური ხელისუფლების ორგანოებში ჩატარებული კონკურსების რაოდენობრივი და ზოგ შემთხვევაში თვისებრივი ანალიზიც. კვლევის მიზნებისთვის მხოლოდ ცენტრალური ხელისუფლების საჯარო სამსახურების შერჩევა განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ მხოლოდ მათ ჰქონდათ ვალდებულება 2014 წლის 1 იანვრამდე ყველა იმ თანამდებობაზე, რომელსაც მოვალეობის შემსრულებელი იკავებდა, კონკურსის წესით დაენიშნათ მოხელეები. ადგილობრივი თვითმმართველობების საჯარო უწყებებს ეს ვალდებულება 2014 წლის 31 ოქტომბრამდე გადაუვადდათ. იმის ფონზე, რომ 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ ახალი თანამშრომლების მხოლოდ ძალიან მცირე ნაწილმა გაირა კონკურსი, ჩვენ ვივარაუდეთ, რომ ბევრ უწყებაში ეს მოვალეობის შემსრულებლები ადვილად დაინიშნებოდნენ კონკურსის წესითაც. ეს კი, თავის მხრივ, კიდევ უფრო მეტად გაამყარებდა საზოგადოების გარკვეული ჯგუფების აზრს, რომ საჯარო სამსახურში კონკურსები ძირითადად ფორმალურად ტარდება და პროტექციის გარეშე იქ მოხვედრა რთულია.

კვლევის მეთოდოლოგია

ჩვენი ჰიპოთეზის გადამოწმების მიზნით გამოვითხოვეთ საჯარო ინფორმაცია ცენტრალური ხელისუფლების თითქმის ყველა ორგანოდან (ასევე აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ცენტრალური უწყებებიდან) 2013 წლის 1 მარტიდან 2014 წლის 1 იანვრამდე მიმდინარე კონკურსების შესახებ. ჩვენ გვაინტერესებდა, კონკრეტულ უწყებებში რამდენ თანამდებობას იკავებდა მოვალეობის შემსრულებელი და კონკურსის შედეგად რამდენმა მათგანმა შეინარჩუნა პოზიცია. ინფორმაცია არ გამოვითხოვია მთავრობის კანცელარიიდან და შინაგან საქმეთა სამინისტროდან, რადგან ამ უწყებებში დასაქმებული მოხელეები არ ექვემდებარებიან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებულ სავალდებულო კონკურსს.

გარდა ამისა, ჩვენ შევადგინეთ [ელექტრონული კითხვარი](#), რომლის მეშვეობითაც ყველას შეეძლო მოეწოდებინა ინფორმაცია, მათი აზრით, არასამართლიანი კონკურსების შესახებ. ამასთანავე, ჩვენი თანამშრომლები უშუალოდ დააკვირდნენ აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის უმაღლეს საბჭოში 2014 იანვარში მიმდინარე კონკურსს.

კონკურსი საჯარო სამსახურში: კანონმდებლობის მიმოხილვა

საჯარო სამსახურში თანამდებობის დასაკავებლად საჭირო კონკურსებთან დაკავშირებული პრობლემები ახალი არ არის. ჯერ კიდევ 2012 წლამდე საჯარო სამსახურში კონკურსის წესით შესავსებ თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლის ყოფნა განუსაზღვრელი ვადით იყო შესაძლებელი, ხოლო კონკურსის ჩატარება - არასავალდებულო პროცედურა. ამის შედეგად, ბევრი საჯარო მოხელე წლების განმავლობაში კონკურსის გარეშე მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობდა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის“ 2012 წლის 29 ივნისის [ცვლილებებით](#) დანესდა გარკვეული შეზღუდვები, კერძოდ, მაღალ თანამდებობებზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად ყოფნა შესაძლებელი გახდა მხოლოდ ერთი წლის განმავლობაში, ხოლო სხვა თანამდებობებზე სამი თვის ვადით. კანონის ამ ჩანაწერის ამოქმედება და შესაბამისად ვადების ათვლა უნდა დაწყებულიყო 2013 წლის პირველ იანვარს.

ახალი მოწვევის პარლამენტმა 2012 წლის 21 დეკემბრის [საკანონმდებლო ცვლილებებით](#) ზემოაღნიშნული ვადის ათვლის თარიღი 6 თვით გადადო და ამოქმედების თარიღად 2013 წლის 1 ივლისი დააწესა. თუმცა, კანონის ამოქმედებიდან 29 დღეში, 29 ივლისს, პარლამენტმა კვლავ [შეიცვალა](#) შეხედულება და კანონის ამოქმედების თარიღად თანამდებობის პირებისთვის 2014 წლის 1 ივლისი დააწესა, ხოლო სხვა საჯარო მოსამსახურეებისათვის 2014 წლის 1 იანვარი. აღსანიშნავია რომ ეს თარიღები აღნიშნავს კონკურსში გამარჯვებული პირის თანამდებობაზე დანიშვნის და არა კონკურსის გამოცხადების ბოლო ვადას.

მიუხედავად თავდაპირველი ვადების მნიშვნელოვანი გაგრძელებისა, 2013 წლის დეკემბერში პარლამენტმა კვლავ გააგრძელა თავისივე დადგენილი ვადა გარკვეული კატეგორიის საჯარო მოსამსახურეებისათვის, კერძოდ, 13 დეკემბრის [ცვლილების](#) მიხედვით, „ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელის იმ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს, კონკურსი ტარდება არაუგვიანეს 2014 წლის 31 ოქტომბრისა.“

კანონის ჩანაწერის ამოქმედების არაერთხელ გადადებისა და მასში ცვლილებების შეტანის შედეგად მოქმედი კანონმდებლობით შემდეგი ვადებია გათვალისწინებული:

- „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ იმ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს და რომელზედაც დანიშნულია დროებით მოვალეობის შემსრულებელი, პირი კონკურსის წესით უნდა დაინიშნოს 2014 წლის 1 ივლისამდე.
- ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელის იმ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს, კონკურსი ტარდება არაუგვიანეს 2014 წლის 31 ოქტომბრისა.
- კონკურსის წესით შესავსებ სხვა თანამდებობაზე, რომელზედაც დანიშნულია დროებით მოვალეობის შემსრულებელი, – პირი კონკურსის წესით უნდა დანიშნულიყო 2014 წლის 1 იანვრამდე.

ჩვენ კვლევის ინტერესს მხოლოდ მესამე კატეგორიის საჯარო მოსამსახურეები წარმოადგენდნენ.

ძირითადი მიგნებები და სტატისტიკა

ჩვენ მიერ გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაცია ყველა უწყებამ მოგვანოდა, თუმცა ზოგიერთმა მათგანმა არ დაიცვა 10 დღიანი ვადა. ამ ინფორმაციის მიხედვით, საანგარიშო პერიოდში 24 საჯარო უწყებაში კონკურსის წესით 1779 თანამშრომელი დაინიშნა. აქედან 187 მოსამსახურე დაინიშნა პოზიციაზე, რომელიც კონკურსის ჩატარებამდე ვაკანტური იყო, ხოლო დანარჩენ 1592 კონკურსით შესავსებ პოზიციას დროებით მოვალეობის შემსრულებლები იკავებდნენ. ამ 1592 მოვალეობის შემსრულებელიდან 1376-მა ამავე პოზიციის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში გაიმარჯვა, რაც იმას ნიშნავს, რომ კონკურსში მონაწილე დროებით მოვალეობის შემსრულებელთა 86.5%-მა კონკურსის შედეგად თანამდებობა შეინარჩუნა. ეს მაჩვენებელი ძალიან მაღალია იმის ფონზე, რომ საჯარო სამსახურებში ამ პერიოდში www.hr.gov.ge-ზე გამოცხადებულ თითო ვაკანსიაზე საშუალოდ 62 კანდიდატს ჰქონდა განაცხადი წარდგენილი, ზოგიერთი სამინისტროს გარკვეულ თანამდებობზე კი აპლიკანტთა რაოდენობა რამდენიმე ასეულითაც კი განისაზღვრებოდა (იხილეთ **დიაგრამა 3**).

კონკრეტული სამინისტროებიდან აღსანიშნავია **თავდაცვის სამინისტრო**, სადაც 76 პოზიცია არსებობდა რომლებიც მოვალეობის შემსრულებლებს ეკავათ და ყველა კონკურსში მხოლოდ მათ გაიმარჯვეს. კონკურსში მოვალეობის შემსრულებლების 100%-მა გაიმარჯვა **ენერგეტიკის სამინისტროსა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში**. საინტერესოა, რომ პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში ყველა კონკურსი 2013 წლის პრეზიდენტის არჩევნებამდე, ჯერ კიდევ მიხეილ სააკაშვილის დროს გამოცხადდა და, სავარაუდოდ, ახალი პრეზიდენტის ინაუგურაციამდე ყველა ეტაპი დასრულებული იყო.

კონკურსში გამარჯვებულ დროებით მოვალეობის შემსრულებელთა წილი ასევე დიდი (99,4%) იყო **ფინანსთა სამინისტროში**, სადაც 194 მოვალეობის შემსრულებელიდან 193-მა კონკურსის შედეგად შეინარჩუნა თანამდებობა.

73 მოვალეობის შემსრულებელიდან 72-მა გაიმარჯვა **იუსტიციის სამინისტროში** (98,6%) გამართულ კონკურსებში, მაშინ როდესაც, ამ უწყებაში ერთ საკონკურსო თანამდებობაზე საშუალოდ 180-მდე აპლიკაცია იყო წარდგენილი.

166 დროებით მოვალეობის შემსრულებელიდან 161-მა გაიმარჯვა კონკურსში **ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში** (96,9%). ამ სამინისტროშიც თითო ვაკანსიაზე საკმაოდ ბევრი - საშუალოდ 160 განაცხადი იყო წარდგენილი.

49 მოქმედ მოვალეობის შემსრულებელიდან 48 კონკურსში გამარჯვებულად გამოცხადდა (97,9%) **სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროში**, რაც შეეხება **კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტროში**, აქ 34-დან 33 გამარჯვებული მოვალეობის შემსრულებელი იყო (97%).

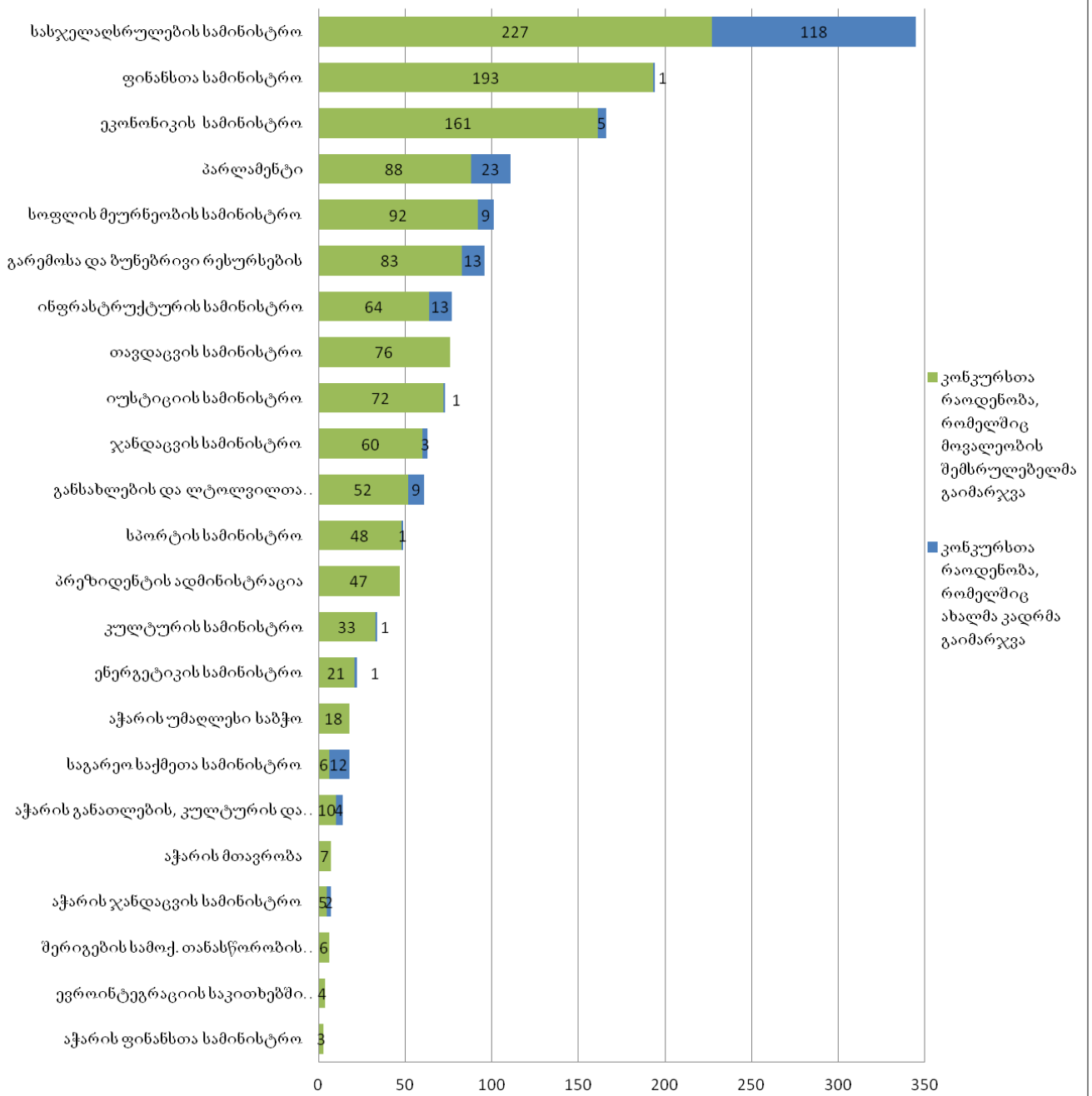
ამ მხრივ ასევე საინტერესოა აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საჯარო უწყებები: **აჭარის უმაღლეს საბჭოში**, **აჭარის მთავრობასა და აჭარის ფინანსთა სამინისტროში** დროებით მოვალეობის შემსრულებელთა 100%-მა კონკურსში გაიმარჯვა. თუმცა, კონკურსში გამარჯვებული მოვალეობის შემსრულებელთა წილი 71,4% იყო **აჭარის განათლების**,

კულტურისა და სპორტის და აჭარის ჯანდაცვის სამინისტროებში.

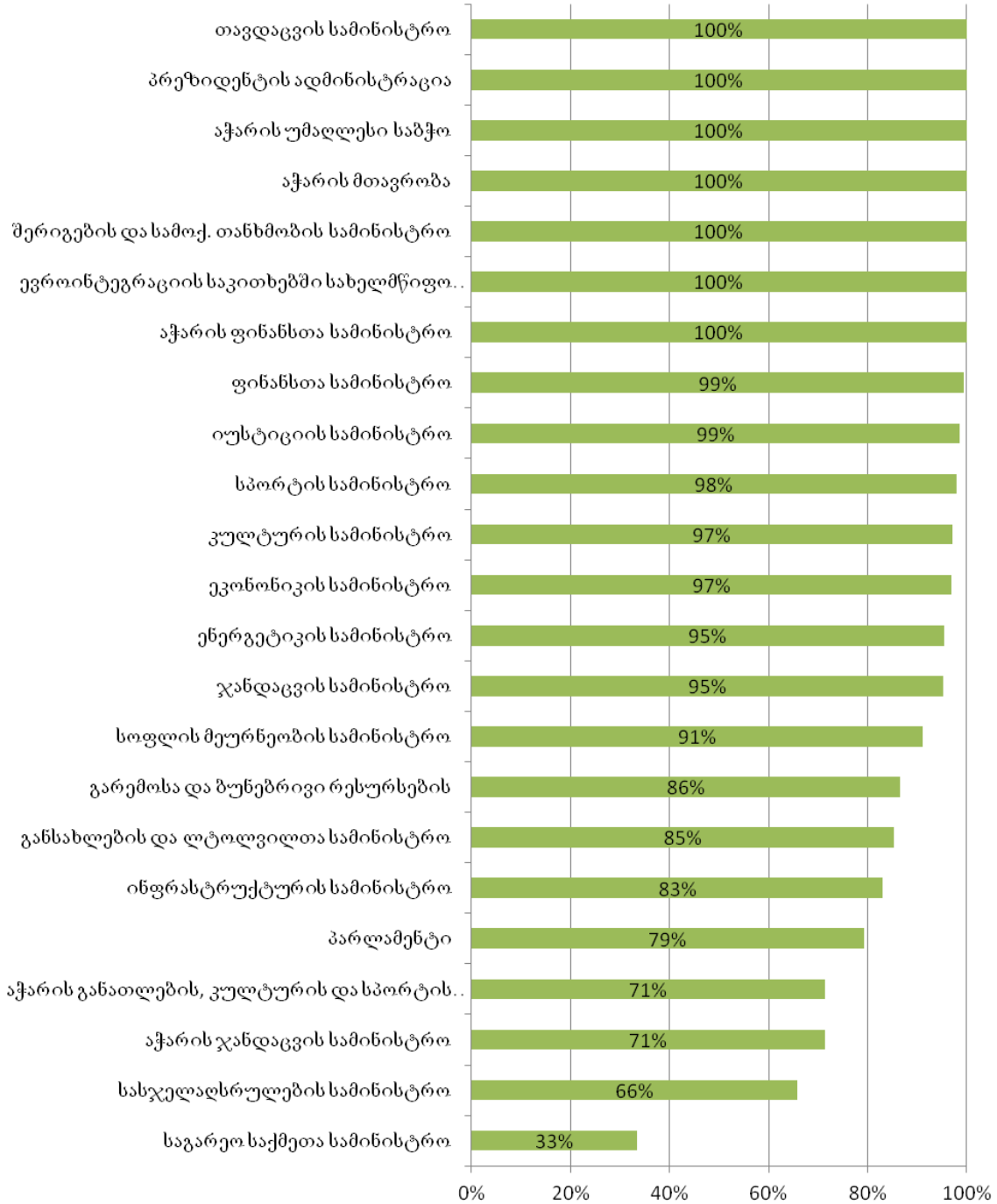
უკლებლივ ყველა მოვალეობის შემსრულებელმა გაიმარჯვა კონკურსში, რომელიც შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის და ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატებში გაიმართა, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ორივე უწყებიდან კონკურსის წესით სულ ათი პირი დაინიშნა, შესაბამისად იმის შესაძლებლობა და შანსი, რომ ახლი კადრი შეირჩეოდა გაცილებით ნაკლები იყო.

ახალი კადრების აყვანის კუთხით ყველაზე გამორჩეული **საგარეო საქმეთა სამინისტრო** იყო, სადაც კონკურსის წესით დაინიშნული 18 თანამშრომლიდან მხოლოდ 6 (33%) იყო მოქმედი მოვალეობის შემსრულებელი. ეს მაჩვენებელი უმრავლესობასთან შედარებით ასევე უკეთესი ჰქონდა **სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროსაც** (65%). ყველა სხვა უწყების ანალოგიური მონაცემები მოცემულია **დიაგრამა 1-სა და დიაგრამა 2-ში**:

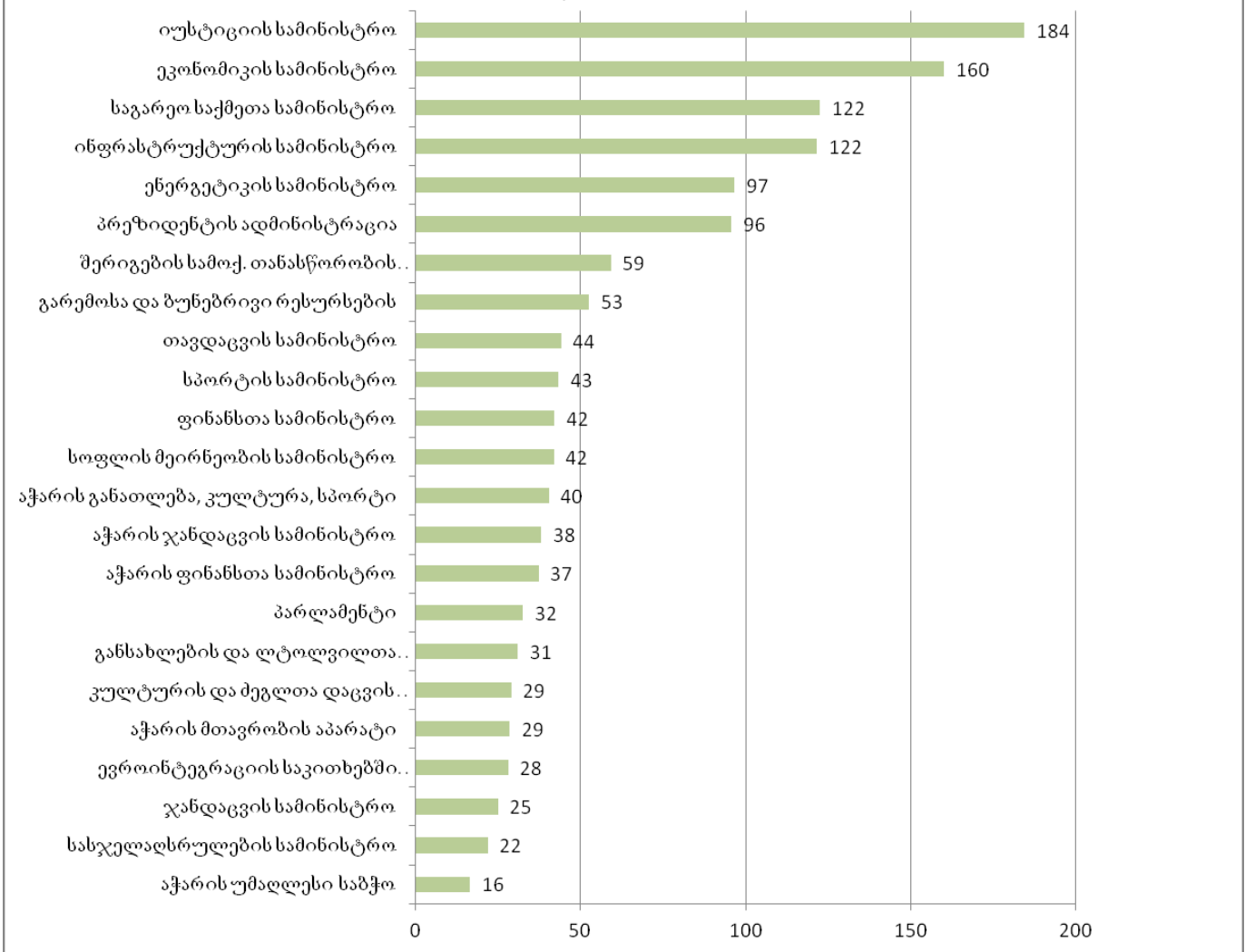
დიაგრამა 1. კონკურსის შედეგები თანამდებობებზე რომლებსაც დროებით მოვალეობის შემსრულებელი იკავებდა



დიაგრამა 2. კონკურსში გამარჯვებულ დროებით მოვალეობის შემსრულებელთა პროცენტული წილი



დიაგრამა 3. ერთ ვაკანსიაზე საშუალოდ წარდგენილი განაცხადების რაოდენობა სამინისტროების მიხედვით (HR.GOV.GE-ის მონაცემებით)



აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მხოლოდ სტატისტიკური მონაცემი, რა თქმა უნდა, არ არის საკმარისი იმის სამტკიცებლად, რომ ამ უწყებებში კონკურსი მხოლოდ ფორმალურად ან არასამართლიანად წარიმართა. თუმცა, ამხელა პროცენტული მაჩვენებელი გარკვეულ კითხვებს ნამდვილად აჩენს. დაეჭვების საფუძველს იძლევა საჯარო სამსახურში კონკურსის გამართვის მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტებიც, რომლებიც არასაკმარის საფუძველს ქმნის, რომ შემცირდეს კონკურსის პროცესში მანკიერი პრაქტიკის რისკები. ამ საკითხს არეგულირებს პრეზიდენტის 2009 წლის 5 თებერვლის #46 [ბრძანებულება](#) „საჯარო თანამდებობათა დასაკავებელი კონკურსის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“, რომელიც კონკურსის ჩატარების პროცესს ფაქტობრივად მთლიანად ანდობს შესაბამის საჯარო უწყებაში შექმნილ საკონკურსო-საატესტაციო კომისიას. ეს კი, თავის მხრივ, შეუძლებელს ხდის მთლიანად საჯარო სამსახურში მეტნაკლებად უნიფიცირებული და პროგნოზირებადი კონკურსების ჩატარებას. ეს ბრძანებულება მხოლოდ ადგენს, რომ კონკურსი შეიძლება მოიცავდეს: 1. წერით დავალებას; 2.

სხვადასხვა სახის ტესტირებას და 3. გასაუბრებას. როგორც წესი, ბევრი საჯარო უწყება ამ ზოგად და რბილ რეგულაციას კარგად იყენებს ხოლმე და ხშირად მხოლოდ ერთი სახეობის გამოცდას ატარებს (მაგალითად, გასაუბრებას), ეს კი საგრძნობლად ართულებს კონკურსანტთა კვალიფიკაციის შედარებას და კონკურსის შედეგების სამართლიანობის დადგენას.

ელექტრონული კითხვარის მეშვეობითა და ჩვენი დაკვირვებით მიღებული ინფორმაცია

კვლევის მიმდინარეობისას ჩვენ გამოვაქვეყნეთ ელექტრონული [კითხვარი](#), რომლითაც მივეცით ინფორმაციის მონოდების საშუალება იმ პირებს, ვინც 2013 წლის 1 მარტის შემდეგ ცენტრალური ხელისუფლების ორგანოებში გამოცხადებულ ვაკანტურ თანამდებობაზე გააკეთეს განაცხადი და აქვთ საფუძვლიანი ეჭვი, რომ შესარჩევი კონკურსი უსამართლოდ წარიმართა. კითხვარი სულ 18-მა ადამიანმა შეავსო, რომლებმაც სხვადასხვა სამინისტროში ჩატარებულ 33 კონკურსის შესახებ მოგვანოდა ინფორმაცია. მათი აზრით, ამ კონკურსების მიმდინარეობისას შემდეგ დარღვევებს ჰქონდა ადგილი:

აპლიკანტები ყველაზე მეტად საუბრობდნენ სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროში, თავდაცვის სამინისტროში, ფინანსთა სამინისტროსა და აჭარის უმაღლეს საბჭოში არსებულ პრობლემებზე. ისინი ზოგ შემთხვევაში ხაზს უსვამდნენ კონკურსების ფორმალურ ხასიათს, რომელიც განსაკუთრებით თვალშისაცემია გასაუბრებისას, ასევე, აღნიშნავდნენ არათანაბარ კონკურენციას დროებით მოვალეობის შემსრულებლებთან. მათი განცხადებით, კონკურსების უმრავლესობა სწორედ მოვალეობის შემსრულებლების გამარჯვებით სრულდებოდა, მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა.

მაგალითისთვის, აპლიკანტი, რომელიც მონაწილეობდა სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა სამინისტროში გამართულ კონკურსში, ყვება: „ვფიქრობ, რომ კონკურსი იყო ფორმალური, რასაც მიუთითებდა როგორც მოქმედი თანამშრომლების დამოკიდებულება (რომლებიც ასევე მონაწილეობდნენ კონკურსში) ასევე, დაჩქარებული პროცედურა (მაგალითად, 2 ტესტირება ჩატარდა ზედიზედ, მეორე ტესტირების დასრულების შემდეგ, ღამის 10 საათზე დამირევს და დამიბარეს გასაუბრებაზე მომდევნო დილით) თვითონ გასაუბრება იმდავარად წარიმართა, რომ კომისიის წევრებისგან არ ჩანდა დაინტერესება, რომ ახალი კადრის აყვანას აპირებდნენ, დასვეს მხოლოდ 2 ფორმალური კითხვა, რაც ისედაც ეწერა რეზიუმეში.“

გასაუბრების ეტაპის არაკომპეტენტურად ჩატარების საფუძვლით გაასაჩივრა მოქალაქემ აჭარის უმაღლეს საბჭოში გამოცხადებული საორგანიზაციო და საქმისწარმოების დეპარტამენტის საქმისწარმოების განყოფილების უფროსი სპეციალისტის კონკურსი, რომელიც 2014 წლის იანვარში ჩატარდა. შედეგად, საპრეტენზიო კომისიამ გააუქმა კონკურსის შედეგები. აჭარის უმაღლეს საბჭოში ჩატარებულ კონკურსს ჩვენი წარმომადგენლებიც აკვირდებოდნენ და სხვა ხარვეზებიც დააფიქსირეს, მათ შორის, კონკურსის გამოცხადებისა და მიმდინარეობისას არ იყო დაცული კონკურსის საჭაროობის პრინციპი. კერძოდ, კონკურსის მეორე ეტაპის დასრულების შემდეგ არ გამოქვეყნებულა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის სხდომის ოქმები, ასევე, აჭარის უმაღლესი საბჭოს [ვებგვერდზე](#) არ გამოქვეყნებულა კონკურსის მეორე ეტაპის ჩატარების ზუსტი ადგილი, მისამართი და დრო, რაც სავალდებულო იყო. გასაუბრების დროს ზოგიერთი კონკურსანტის მიმართ დასმული იყო შეკითხვები კანონმდებლობიდან, რომელიც არ ეხებოდა ვაკანტური პოზიციისთვის აუცილებელ პროფესიულ უნარ-ჩვევებს და კვალიფიკაციას. ჩვენ მიერ ნანახ კონკურსში 6 დროებით მოვალეობის შემსრულებელი იღებდა მონაწილეობა და ექვსივე გამარჯვებულად გამოცხადდა.

რეკომენდაციები

ჩვენი აზრით, საჯარო სამსახურში თანამდებობათა დასაკავებელი კონკურსების კუთხით რამდენიმე მნიშვნელოვანი რეკომენდაცია უნდა იქნეს გათვალისწინებული, რათა შემცირდეს მანკიერი პრაქტიკის გამოყენების, მათ შორის, უსამართლო გადაწყვეტილებების მიღების რისკები. ეს კი, თავის მხრივ, შეამცირებს საზოგადოების ნიჰილიზმსა და ეჭვებს კონკურსების თაობაზე, რის შედეგადაც, საჯარო სამსახურში დასაქმების საშუალება უფრო მეტ კვალიფიციურ კადრს მიეცემა. კერძოდ, საჭიროა:

- საჯარო სამსახურში შემუშავებულ იქნეს ზეპირი და წერილობითი გამოცდების მაქსიმალურად ერთნაირი სტანდარტები და პრინციპები (მაგალითად, საჯარო მოხელეთა ერთიანი საკვალიფიკაციო გამოცდები), რომელიც სავალდებულო იქნება ყველა საჯარო უწყებისთვის და არ იქნება ეს საკითხი მთლიანად საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გემოვნებაზე დამოკიდებული;
- ყველა თანამდებობაზე კონკურსისთვის ჩამოყალიბდეს ძალიან ნათელი, გაზომვადი კრიტერიუმები, რათა მაქსიმალურად შემცირდეს მიკერძოების რისკი;
- შემუშავდეს საკონკურსო კომისიის დაკომპლექტების უფრო გამჭვირვალე და ეფექტიანი პროცედურები;
- კონკურსის მიმდინარეობა, მისი შედეგები და დასაბუთება უნდა იყოს უფრო მეტად გამჭვირვალე, ინფორმაცია კი დაინტერესებული პირებისთვის - მეტად ხელმისაწვდომი.