

საჯარო მოხელის ეთიკა საჯარო სამსახურის დატოვების შემდგომ პერიოდში

ნუნუ ოვსიანიძე*

მსოფლიოს მრავალი ქვეყნის კანონმდებლობა ითვალისწინებს საჯარო მოხელის მიერ პროფესიული ეთიკის ნორმების დაცვის ვალდებულებას არა მარტო საჯარო სამსახურში ყოფნის დროს, არამედ სამსახურის დატოვების შემდეგ, ანუ პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდში. აღნიშნულის რეალიზაციის მიზნით, ყოფილი საჯარო მოხელის შემდგომ საქმიანობაზე წესდება გარკვეული სახის შეზღუდვები, ხოლო მის დაცვაზე ხორციელდება კონტროლი.

რას გვთავაზობს საერთაშორისო თანამეგობრობის ორგანიზაციები?

საერთაშორისო თანამეგობრობის ორგანიზაციების მიერ შემუშავებული დოკუმენტები, რომლებიც საჯარო მოსამსახურის ქცევის წესებსა და საჯარო სამსახურში ეთიკის დაცვას შეეხებიან, როგორც წესი, შეიცავს რეკომენდაციებს პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდის სამართლებრივი რეგლამენტაციის აუცილებლობის თაობაზე.

გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ რეკომენდირებული „სახელმწიფო თანამდებობის პირთა ქცევის საერთაშორისო კოდექსის“¹ მიხედვით, „სახელმწიფო თანამდებობის პირი ვალდებულია, ოფიციალური თანამდებობიდან წასვლის შემდგომ ბოროტად არ გამოიყენოს ყოფილი სამსახურებრივი მდგომარეობა და იმოქმედოს კანონისა და ადმინისტრაციული დებულებების შესაბამისად“ (მე-2 თავის მე-7 პუნქტი).

ევროპის საბჭოს მიერ რეკომენდირებულ „სახელმწიფო მოსამსახურეთა ქცევის მოდელურ კოდექსში“² ასევე მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა სახელმწიფო სამსახურში მუშაობის შეწყვეტის შემდგომი საქმიანობის რეგლამენტაციის საკითხებს. კერძოდ, კოდექსის 26-ე მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო მოსამსახურეს ეკრძალება სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენება შემდგომში რაიმე სამსახურის მიღების მიზნით. ამასთან, მისი მომავალი საქმიანობის პერსპექტივამ არ უნდა წარმოშვას ინტერესთა კონფლიქტის რეალური ან პოტენციური შესაძლებლობა საჯარო სამსახურში მის ადრინდელ საქმიანობასთან მიმართებით. სახელმწიფო მოსამსახურე ასევე ვალდებულია, შრომითი დასაქმების თაობაზე ყოველი კონკრეტული წინადადების შეთავაზების, ასევე ნებისმიერ შრომით საქმიანობაზე თანხმობის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს თავის უშუალო ხელმძღვანელს. ამასთანავე, ყოფილ საჯარო მოსამსახურეს გარკვეული დროის განმავლობაში შეზღუდული აქვს უფლება, იყოს ფიზიკური პირის ან ორგანიზაციის წარმომადგენელი (რწმუნებული) იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებშიც იგი მონაწილეობდა საჯარო სამსახურის სახელით, ან კონსულტაციებს უწევდა როგორც საჯარო მოსამსახურე.

აღნიშნული კოდექსის შესაბამისად, საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ არ გაავრცელოს, ან არ გამოიყენოს კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებით, იმ შემთხვევების გარდა, როცა ეს ნებადართულია კანონმდებლობით.

* თანამდებობის პირთა ქონებრივი და საფინანსო მდგომარეობის საინფორმაციო ბიუროს თავმჯდომარე, იურიდიულ მეცნიერებათა კანდიდატი.

¹ Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Резолюция 51/59, 51-ая сессия Генеральной Ассамблеи ООН.

² Модельный кодекс поведения для государственных служащих. Рекомендация № R (2000)10, 106-ая сессия Комитета Министров Совета Европы.

სტატიკა

საყურადღებოა, რომ კოდექსის მიხედვით რეგულირდება ასევე ის ურთიერთობები, რომლებიც შესაძლოა წარმოიშვას ყოფილ თანამშრომლებთან მიმართებით, კერძოდ, სახელმწიფო მოსამსახურე ვალდებულია, არ გამოიჩინოს გადაჭარბებული ყურადღება და ამით არ შეუქმნას განსაკუთრებული პირობები ადმინისტრაციულ ორგანოში ყოფნის დროს ყოფილ სახელმწიფო მოსამსახურეს.

საჯარო მოსამსახურის პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმები მოიცავს საჯარო სამსახურში ყოფნისას სამსახურის მოძიებისა და უშუალოდ შემდგომი დასაქმების პერიოდს და მიმართულია საჯარო სამსახურის მიმართ სახელმწიფო მოხელის ინტერესების პოტენციური ან რეალური კონფლიქტის თავიდან აცილებისაკენ. საჯარო მოსამსახურეს ეკრძალება თავისი ყოფილი სამსახურებრივი მდგომარეობის არაკეთილსინდისიერი გამოყენება და პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდში უპირატესობის მიღება; შეღავათიან ან პრივილეგიურ პირობებში საქმიანობა, ან სამსახურებრივი მდგომარეობის გამო მის ხელთ არსებული ინფორმაციის გამოყენებით რაიმე უპირატესობის მოპოვება მანამ, სანამ იგი საჯაროდ გაცხადდება.

აღნიშნულ ნორმათა ამოქმედება რეალურ საფუძველს ქმნის იმისათვის, რომ მინიმუმამდე შემცირდეს საჯარო მოსამსახურის მიერ პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის პერიოდში არამართლზომიერი სარგებლის მიღების შესაძლებლობა. აღნიშნული ღონისძიებები, ძირითადად, პრევენციული ხასიათისაა და მისი საბოლოო მიზანი კორუფციული ქმედების თავიდან აცილებაა.

პრაქტიკაში მიღებულია, რომ პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდში დაწესებული შეზღუდვები მხოლოდ კანონმდებლობით განსაზღვრული დროის მონაკვეთში მოქმედებს და მისი ვადა განსხვავდება თანამდებობრივი იერარქიის მიხედვით. იგი ძირითადად 1-დან 5 წლამდე პერიოდს მოიცავს და განისაზღვრება იმ ფაქტორის გათვალისწინებით, თუ რამდენად შესაძლებელია, საჯარო მოსამსახურე დაინტერესების ობიექტი იყოს თავისი თანამდებობრივი მდგომარეობის გამო. იგულისხმება მის მიერ ინფორმაციის ფლობა, სამსახურებრივი კავშირები და ა.შ. ცალკეულ შემთხვევაში კანონმდებლობით დადგენილი წესით დაშვებულია შესაბამისი უფლებამოსილებით აღჭურვილი ორგანოს ან პირის მიერ აღნიშნული ვადის კორექტირება.

როგორია საზღვარგარეთის ქვეყნების მიდგომა აღნიშნული საკითხის მიმართ?

საზღვარგარეთის ქვეყნებში პოსტსამსახურებრივი ურთიერთობების რეგულირება ხდება როგორც ზოგადი, ისე სპეციალური ნორმების შესაბამისად. ამ დროს განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა სახელმწიფო მოსამსახურის საქმიანობის სპეციფიკას. მაგალითად, დიდი ბრიტანეთის გაერთიანებულ სამეფოში მინისტრებისათვის მოქმედებს სპეციალური ნორმები, რომლებიც მოცემულია „მინისტრთა ქცევისა და პროცედურული საქმიანობის ქცევის კოდექსში“³, რომლის მე-9 თავში – „მინისტრის წასვლა თანამდებობიდან, სხვა არასამთავრობო დანიშვნები“ – მოცემულია ის ვალდებულებები, რომლებიც ვრცელდება მინისტრზე, თანამდებობის დატოვების დღიდან ორი წლის განმავლობაში. კერძოდ, იგი ვალდებულია, დანიშვნების საკითხთა დამოუკიდებელი საკონსულტაციო კომიტეტისაგან მიიღოს შესაბამისი კონსულტაციები იმ თანამდებობასთან დაკავშირებით, რომლის დაკავების სურვილიც მას აქვს. აღნიშნული მოთხოვნა არ ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როცა სამსახური არაანაზღაურებადია, პირი ინიშნება მთავრობის სახელით ან არაკომერციულ ორგანიზაციაში. თავის მხრივ, თუ დამოუკიდებელი საკონსულტაციო კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ყოფილი მინისტრის ასეთ თანამდებობაზე დანიშვნა საზოგადოების მხრიდან წარმოშობს ეჭვს იმის თაობაზე, რომ თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში მისი გადაწყვეტილება ან რაიმე განცხადება დაკავშირებული იყო მომავალში კონკრეტულ ორგანიზაციაში მოღვაწეობის ინტერესებთან და მიზნებთან, ან ამ ორგანიზაციის ხელმძღვანელობამ არასათანადოდ გამოიყენა

³ A Code of Conduct and Guidance on Procedures for Ministers - UK Cabinet Office, 1997.

სტატიკა

ის ოფიციალური ინფორმაცია, რომელსაც ყოფილი მინისტრი ფლობდა, კომიტეტი უფლება-მოსილია, არ მისცეს მას თანხმობა თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ორი წლის განმავლობაში ან, უკიდურეს შემთხვევაში, მინისტრი შესაძლებელია ჩამოშორდეს აღნიშნულ ორგანიზაციაში თავის საქმიანობას იმავე პერიოდით. ცხადია, ეს ღონისძიება ხორციელდება საზოგადოების ინტერესების გათვალისწინებით, რათა გამოირიცხოს ყოველგვარი ეჭვი ყოფილი მინისტრის ახალ სამსახურში დანიშვნის მიზანშეწონილობისა და მართლზომიერების შესახებ.

კანადაში სახელმწიფო მინისტრებისათვის პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის შეზღუდვის ვადა განსაზღვრულია ორი წლით, ხოლო სხვა რანგის მოხელეებისათვის – ერთი წლით. პრემიერ-მინისტრი უფლებამოსილია, სახელმწიფო მოხელის განცხადების საფუძველზე შეამციროს საჯარო სამსახურის დატოვების შემდგომ საქმიანობაზე დაწესებული შეზღუდვების მოქმედების ვადა. ლიმიტირებული პერიოდის შემცირების საკითხის განსაზღვრა ხდება ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორცაა: სახელმწიფო მოხელის მიერ საჯარო სამსახურის დატოვების საფუძველი; მისი დასაქმების შემდგომი პერსპექტივები; მის ხელთ არსებული ინფორმაციის მნიშვნელობა; მისი გამოცდილებისა და პროფესიონალიზმის გადატანის მიზანშეწონილობა კერძო ან სხვა სახის სტრუქტურაში; სახელმწიფო მოხელის ავტორიტეტი და გავლენა საჯარო სამსახურში და ა.შ.⁴

საყურადღებოა, რომ პოსტსამსახურებრივ საქმიანობაზე ზოგიერთ შემთხვევაში წესდება მუდმივი შეზღუდვა. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში ფედერალურ მოხელეებზე დაწესებულია ე.წ. *cooling off period* – „გაგრილების პერიოდი“, რომლის განმავლობაშიც მოხელეებს ეკრძალებათ გარკვეული სახის საქმიანობა როგორც მუდმივი, ისე განსაზღვრული ვადით (1-დან 2 წლამდე) და იგი არსებითად დამოკიდებულია თანამდებობის პირის ყოფილ სამსახურებრივ მდგომარეობაზე.⁵

ორწლიანი შეზღუდვა წესდება იმ საქმიან კონტაქტებზე, რომლებიც შედიოდა თანამდებობის პირის კომპეტენციაში, მიუხედავად იმისა, პირადად იყო თუ არა იგი დაკავებული აღნიშნული საკითხებით. უფრო მეტიც, არა აქვს მნიშვნელობა, იცოდა თუ არა თანამდებობის პირმა ამ კონკრეტული საქმიანობის შესახებ.

პირს, რომელსაც ეკავა მაღალანაზღაურებადი თანამდებობა, ეკრძალება საქმიანი ურთიერთობა ყოფილ თანამშრომლებთან ერთი წლის განმავლობაში. ამასთანავე, მათთვის დამატებით დაწესებულია შეზღუდვები დაწესებულებაში შესვლასთან დაკავშირებით, რათა გამოირიცხოს ყოფილ თანამშრომლებზე ინფორმაციის გადაცემის შესაძლებლობა.

აშშ-ის კანონმდებლობით, თანამდებობის პირს სამუდამოდ ეკრძალება სხვა პირის სასარგებლოდ წარმომადგენლობის განხორციელება იმ საქმეზე, რომელშიც იგი პერსონალურად მონაწილეობდა, თუ ფედერალურ ხელისუფლებას ამ საქმესთან დაკავშირებით გააჩნია არსებითი და პირდაპირი ინტერესები.

საზღვარგარეთის ქვეყნებში პოსტსამსახურებრივ დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების რეგულირებას უპირატესად ახდენს ეთიკაზე ზედამხედველი ორგანო ან პირი. მაგალითად, აშშ-ში ფედერალურ აღმასრულებელ ხელისუფლებაში ეთიკაზე ზედამხედველი ორგანოს – მთავრობის ეთიკის ოფისის – კომპეტენციაში შედის: აღნიშნული პროცესის ადმინისტრირება; პოსტსამსახურებრივ პერიოდში სახელმწიფო მოხელის საქმიანობის მიზანშეწონილობისა და მართლზომიერების განსაზღვრა; აღნიშნულ საკითხებზე სახელმწიფო

⁴ Conflict of Interests and Post-Employment Code For Public Office Holders, Canada, 1998.

⁵ Restrictions on Former Officers, Employees, and Elected Officials of the Executive and Legislative Branches, 18 USC 207.

სტატია 20

მოხელეთათვის კონსულტაციებისა და რეკომენდაციების განევა. იგი უფლებამოსილია, განსაზღვროს, რამდენად აკმაყოფილებს სახელმწიფო მოხელის პოსტსამსახურებრივი საქმიანობა მის მიმართ კანონით დადგენილ მოთხოვნებს და კომერციული საქმიანობის ან კერძო სექტორში მუშაობის დასაწყებად გასცეს შესაბამისი ნებართვა.

სახელმწიფო მოხელე ვალდებულია, დაიცვას პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის პერიოდში მისი საქმიანობისადმი წაყენებული მოთხოვნები, გააკეთოს დეკლარირება, ან გააცხადოს ყველა რეალური შემოთავაზებისა და საქმიანობის შესახებ. კანონმდებლობით განსაზღვრულია შესაბამისი სამართლებრივი პასუხისმგებლობის მექანიზმები მოთხოვნების შეუსრულებლობის შემთხვევაში. მაგ., მთავრობის ეთიკის ოფისი უფლებამოსილია, მიმართოს გენერალურ პროკურორს პასუხისმგებლობის დაკისრების მოთხოვნით. ასეთ შემთხვევებში თანამდებობის პირს, დარღვევის ხარისხის შესაბამისად, შესაძლებელია შეეფარდოს თავისუფლების აღკვეთა 1-დან 5 წლამდე, ან დაეკისროს ჯარიმა არა უმეტეს 50 000 დოლარისა, ან შესაძლოა, შეეფარდოს სასჯელის ორივე ზომა ერთად.⁶

რას ითვალისწინებს საქართველოს კანონმდებლობა?

მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო მოსამსახურის პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის რეგლამენტაციის საკითხები ფრიად აქტუალურია საჯარო სამსახურში ეთიკის ფორმირებისათვის, გვინევს იმ ფაქტის კონსტატაცია, რომ საქართველოს კანონმდებლობით, საჯარო მოსამსახურის პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდის ადმინისტრირება და რეგულირება ფაქტობრივად არ ხდება. ერთადერთი ნორმა, რომელიც არსებობს და ვრცელდება პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდზე, ზოგადად განსაზღვრულია კანონით „საჯარო სამსახურის შესახებ“ (65-ე მუხლი), რომლის შესაბამისად, „განთავისუფლებული სახელმწიფო მოსამსახურე განთავისუფლების დღიდან 3 წლის მანძილზე არ შეიძლება სამსახურში შევიდეს იმ დანესებულებაში, ან ენოიდეს საქმიანობას იმ საწარმოში, რომელსაც იგი უკანასკნელი 3 წლის მანძილზე სისტემატურად ზედამხედველობდა. ამ ხნის განმავლობაში მას, აგრეთვე, არა აქვს უფლება, ასეთი დანესებულებიდან ან საწარმოდან მიიღოს შემოსავალი“.

ის ფაქტი, რომ აღნიშნული ურთიერთობები რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-11 მუხლის შესაბამისად, იმთავითვე გამორიცხავს აღნიშნული ნორმის გავრცელების შესაძლებლობას სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირებსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის საკრებულოს წევრებზე.

გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს აღნიშნული პროცესის ადმინისტრირებას, შესაბამისად, არ არსებობს აღნიშნული პროცესის კონტროლის არავითარი მექანიზმი, რაც ფაქტობრივად არ იძლევა კანონის მოთხოვნების დარღვევის დაფიქსირების შესაძლებლობას. ამას ემატება ის ფაქტიც, რომ არაა განსაზღვრული პასუხისმგებლობა, რაც ფაქტობრივად აღნიშნულ ნორმას ე.წ. „მკვდარ ნორმად“ აქცევს.

ამრიგად, პოსტსამსახურებრივ პერიოდში საჯარო მოსამსახურის დასაქმების საკითხების შეფასება ჩვენი კანონმდებლობით ფაქტობრივად არ ხდება, ხოლო ის ნორმები, რომლებიც მოქმედებენ, აღნიშნულ პრობლემას ვერ წყვეტს, რადგან მთელი რიგი უმნიშვნელოვანესი საკითხების სამართლებრივი რეგულირების გარეშე წარმოუდგენელი გახდება პოსტსამსახურებრივი საქმიანობისა და ყოფილი სამსახურის ინტერესების კონფლიქტის თავიდან აცილება.

პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის სფეროში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ასევე იმ ინფორმაციის გამოყენების საკითხებს, რომელიც საჯარო მოსამსახურისათვის ცნობილი გახდა მის სამსახურებრივ მდგომარეობასთან დაკავშირებით.

ჩვენს კანონმდებლობაში ერთ-ერთი ნორმა, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება ამგვარი ინფორმაციის გავრცელების საკითხს, გათვალისწინებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“

⁶ 18 USC 216, 5 CFR 2635. 601-606, 5 CFR 2637, 2641.

სტატიკა

კანონით. კერძოდ, 59-ე მუხლის შესაბამისად, „მოსამსახურეს ეკრძალება როგორც სამსახურებრივი ურთიერთობისას, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ გაავრცელოს სახელმწიფო, კომერციული საიდუმლოება, სხვა პირთა ოჯახურ და პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებული, აგრეთვე სხვა ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებასთან დაკავშირებით“.

აღნიშნული მოთხოვნების დარღვევა შესაძლებელია, სისხლისსამართლებრივი დევნის საფუძველი გახდეს. სისხლის სამართლის კოდექსის 313-ე მუხლის („სახელმწიფო საიდუმლოების გაცემა“), 320-ე მუხლის („სახელმწიფო საიდუმლოების გახმაურება“), 321-ე მუხლის („სახელმწიფო საიდუმლოების დაცვის წესის დარღვევა“), 202-ე მუხლის („კომერციული ან საბანკო საიდუმლოების შემცველი ინფორმაციის უკანონოდ შეგროვება ან გავრცელება“) და 157-ე მუხლის („პირადი ან ოჯახური საიდუმლოების ხელყოფა“) მიხედვით დაწესებულია სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა.

აღსანიშნავია, რომ სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის საკითხი დგება არა უშუალოდ საჯარო მოსამსახურის მიერ საჯარო სამსახურში ან საჯარო სამსახურის დატოვების შემდგომ ინფორმაციის გამოყენების ნორმების დარღვევისათვის, არამედ იგი ზოგადი ხასიათისაა და ვრცელდება ნებისმიერ მოქალაქეზე.

აღნიშნულ კონტექსტში მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია იმის აღნიშვნა, რომ ნორმათა უკეთ სისტემატიზაციის მიზნით, სასურველი იქნება, თუკი მომავალში ერთმანეთისაგან გაიმიჯნება დანაშაულის სუბიექტები და, შესაბამისად, მოხდება განსხვავებული სანქციების დადგენა, ვინაიდან საჯარო მოსამსახურის (მაგალითად, სახელმწიფო თანამდებობის პირის) სამსახურებრივი პასუხისმგებლობის ხარისხი განსხვავდება სხვა ნებისმიერი მოქალაქის პასუხისმგებლობის ხარისხისაგან და, აქედან გამომდინარე, სანქციებიც, ვფიქრობთ, განსხვავებული უნდა იყოს.

დასკვნითი წინადადებები

საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და საზღვარგარეთის ქვეყნებში დამკვიდრებული პრაქტიკის გათვალისწინებით, შესაძლებლად მიგვაჩნია, საჯარო მოსამსახურის პოსტ-სამსახურებრივი საქმიანობის რეგლამენტირება მოხდეს შემდეგი ძირითადი მომენტების გათვალისწინებით:

საკანონმდებლო დონეზე, ძირითადად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ და „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ კანონებში ცვლილებების შეტანის გზით, უნდა ჩამოყალიბდეს კონკრეტული ნორმები, ანუ დეტალურად განისაზღვროს ყველა ის შეზღუდვა, რომლებიც საჯარო მოსამსახურემ უნდა დაიცვას პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდში და რომლებიც მოიცავს სამსახურის მოძიებასაც. აღნიშნული მოთხოვნების განსაზღვრისას მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებულ იქნეს საჯარო მოსამსახურის საქმიანობის სპეციფიკა, თანამდებობრივი ცენზი, რომლის შესაბამისად მოხდება შეზღუდვების მოქმედების პერიოდზე ლიმიტის შემოღება.

ასევე მნიშვნელოვანია თანამდებობის პირთა ქონებრივი და საფინანსო მდგომარეობის საინფორმაციო ბიუროსა და ზოგადად დეკლარირების ინსტიტუტის როლის ახლებურად განსაზღვრა. შესაძლებელია, პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პროცესის ადმინისტრირება განახორციელოს თანამდებობის პირთა ქონებრივი და საფინანსო მდგომარეობის საინფორმაციო ბიურო.

სასურველია, პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პერიოდში საჯარო მოსამსახურის მიმართ განისაზღვროს ქონებრივი და საფინანსო მდგომარეობის დეკლარირების ვალდებულება. უპირანი იქნება, თუ ეს პროცესი წარმართება საჯარო მოსამსახურეების მიერ ქონებრივი და საშემოსავლო, ქონებრივი და საფინანსო მდგომარეობის დეკლარირების არსებული წესის ადაპტირების პირობებში. დეკლარირების პროცესის დამკვიდრებით, ერთი მხრივ, შესაძლებელი გახდება პოსტსამსახურებრივ პერიოდში ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილება, ხოლო, მეორე მხრივ, ყოფილი თანამდებობის

სტატია 20

პირის ფინანსური და ქონებრივი მდგომარეობის წარმოჩენა და საჯაროობის უზრუნველყოფა. პირველ შემთხვევაში, აღნიშნული ღონისძიება შესაძლებელს გახდის, თვალი გადავაგლოთ თანამდებობის პირის განვლილ სამსახურებრივ საქმიანობას და ერთმანეთს შევადაროთ მისი ყოფილი და პოსტსამსახურებრივი ინტერესები. ამასთანავე, იგი დაგვეხმარება თანამდებობის პირის ლატენტური ინტერესების გამოვლენაში იმ შემთხვევაში, თუ იგი ამ ინტერესებს იყენებდა ყოფილი სამსახურის ინტერესების, ან კანონით დადგენილი მოთხოვნების საწინააღმდეგოდ და ამით ქმნიდა მისთვის სასურველ პირობებს ახალ სამსახურში გადასვლასთან დაკავშირებით, ან კიდევ, მიზანმიმართულად და გააზრებულად მოქმედებდა, ახალი სამსახურის ინტერესების გათვალისწინებით, შემდგომი სარგებლის მისაღებად.

გარდა ამისა, ყოფილი საჯარო მოსამსახურის ქონების ზრდის შემთხვევაში შესაძლებელი გახდება იმის დაფიქსირება, ხდება თუ არა ქონების გაზრდა შემოსავლების შესაბამისად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იგი შესაძლოა, განხილულ იქნეს, როგორც მინიშნება არამართლზომიერი შემოსავლის არსებობაზე, რომელიც, თავის მხრივ, სრულიად შესაძლებელია, განპირობებული იყოს საჯარო სამსახურში ყოფნის პერიოდში მის მიერ დამალული შემოსავლებისა და ქონების მიღებით.

დასასრულ, უნდა ითქვას, რომ დღეს პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის რეგლამენტაციის ნორმების არსებობის აუცილებლობის საკითხი ფართოდ ოპონირდება და ძირითად არგუმენტად გვევლინება მოქალაქეთა კონსტიტუციური უფლებების შელახვა. ამავდროულად პრაქტიკამ თვალნათლივ დაგვანახვა, რომ საკითხი მოითხოვს აუცილებელ მონესრიგებას სამართლებრივი კუთხით. პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის რეგლამენტირების ძირითად ბერკეტად მიგვაჩნია ისეთი სამართლებრივი ნორმების შემუშავება, რომელთა საფუძველზეც მოხდება პოსტსამსახურებრივი საქმიანობის გამჭვირვალეობის უზრუნველყოფა, დადგენილი მოთხოვნების დარღვევისათვის სათანადო პასუხისმგებლობის დაკისრება და პოსტსამსახურებრივი დასაქმების პროცესის ადმინისტრირების მექანიზმების შექმნა.