

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრს
ბატონ გიორგი ამილახვარს

სსიპ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის რექტორს
ბატონ ჯაბა სამუშიას

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიის
და განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის
მოწვეული პროფესორის გიორგი გოროშიძის
(პ/ნ 01024066633; ტელ.: 597 38 23 17)

განცხადება

აკადემიური პერსონალის შრომის თავისუფლების დაცვის უზრუნველყოფის
და უნივერსიტეტების წესდებაში განსაზღვრული ცვლილებების შესახებ

სსიპ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდების
თანახმად, კონკურსში გამარჯვებული აკადემიური პერსონალისთვის განსაზღვრული ვადით
შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება და გარკვეული პერიოდის შემდეგ ახალი კონკურსის
პერიოდულად ჩატარება, შრომის თავისუფლების შეზღუდვის გამოვლინებაა.

გაუგებარია, რა მოწმდება კონკურსების პერიოდული ჩატარებით. პროფესორი თუ შეესაბამება
თანამდებობისთვის განკუთვნილ მოთხოვნებს და ამას შესარჩევი (საკონკურსო) კომისია
ერთხელ უკვე დაადგენს, პერიოდულად კონკურსების ხელახლა გამოცხადება ყოვლად
გაუმართლებელი, არაეფექტიანი და დიდი საფრთხეების შემცველია. როდესაც არსებობს
იმის დისკრეცია, რომ პერსონალი აკონტროლონ კონკურსების პერიოდული ჩატარებით, მაშინ
ასეთი მიდგომა ზრდის და ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალზე ზეწოლის მოხდენის, მისი
აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის,
კორუფციის საფრთხეების წარმოშობას, რაც სრულიად დაუშვებელია

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, აკადემიური თანამდებობის დაკავების და
მისთვის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების წესი, რეგულირდება კანონმდებლობით.
კერძოდ: უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 34-ე მუხლის (აკადემიური
თანამდებობის დაკავების წესი) 1-ლი პუნქტის თანახმად, „აკადემიური თანამდებობის
დაკავება შეიძლება მხოლოდ ღია კონკურსის წესით, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს
გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებს, ხოლო
მართლმადიდებლურ საღვთისმეტყველო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში
აკადემიური თანამდებობის დაკავება ხდება სრულიად საქართველოს კათოლიკოს-
პატრიარქის მიერ დადგენილი წესით.“

ამავე კანონის 36-ე მუხლის (აკადემიური პერსონალის შრომითი ურთიერთობები) 1-ლი
პუნქტის საფუძველზე: „აკადემიურ პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულება იდება
საქართველოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით“.

საქართველოს ორგანულ კანონში (შრომის კოდექსში) კი შრომითი ხელშეკრულების დადების წესი განიმარტება შემდეგნაირად:

„მუხლი 12. შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

3. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას;

ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

4. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.

5. თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

6. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ მეწარმეზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან 48 თვე არ გასულა (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

7. ამ მუხლის მე-6 პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება იმ მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

8. გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ – „ვ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით დადების შემთხვევისა, თუ შრომითი ურთიერთობა დაწყებულია ამ მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ 48-თვიან პერიოდში, ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

9. დასაქმებული ვალდებულია განსაზღვრული ვადით დასაქმებულ პირს აცნობოს არსებული ვაკანსიების შესახებ, რათა მას ჰქონდეს, სხვა დასაქმებულის მსგავსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებული პოზიციების დაკავების თანაბარი შესაძლებლობა."

მაშასადამე, როდესაც აკადემიური პერსონალი მიიღებს კონკურსში მონაწილეობას, რომლის დროსაც მოწმდება კონკურსანტის უნარები რამდენად ეფექტიანად შეუძლია დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისად წარმართოს სწავლების პროცესი, ორგანული კანონის (შრომის კოდექსის) მე-12 მუხლის მიხედვით, რომელსაც ერდნობა „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი“, კონკურსში გამარჯვებულ აკადემიურ პერსონალს უნდა გაუფორმდეს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, თუკი მათი წარმატებული მუშაობის ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს. არ არსებობს სხვა რაიმე ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ასეთ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტი შრომით ურთიერთობას განმარტავს შემდეგნაირად::

„მუხლი 7

წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს:

a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე:

i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას;

ii) მასა და მის ოჯახს ღირსეული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად.

b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს;

c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად;

d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

საერთაშორისო სამართლის შესაბამისი ნორმებიდან და საქართველოს კანონმდებლობიდან გამომდინარე, სსიპ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში აკადემიურ თანამდებობაზე არჩეულ აკადემიურ პერსონალთან, რომელთა შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი

ხელშეკრულება. (ამასთან, ორგანული კანონი შრომის კოდექსის მუხლი 12-ს თანახმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.) ე. ი. ასეთ აკადემიურ პერსონალს, კანონით განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ, უნდა გაუფორმდეთ უვადო ხელშეკრულება. მათი მაღალ საფეხურზე გადაყვანა უნდა მოხდეს მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესით“.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდების 29-ე მუხლის („აკადემიური პერსონალის არჩევის პირობები“) თანახმად, სრული, ასოცირებული, ასისტენტ-პროფესორთა და ასისტენტთა სახელშეკრულებო ვადები განისაზღვრება შესაბამისად 10, 7, 4, და 4 წლებით. გაუგებარია რას ეყრდნობა ასეთი დიფერენცირებული მიდგომა, რაც აშკარა დისკრიმინაციის ელემენტების შემცველია.

ამით უნივერსიტეტების აკადემიურ საბჭოებს და ფაკულტეტების საბჭოებს ეძლევათ იმის საშუალება, რომ პერიოდულად აკონტროლონ აკადემიური პერსონალი. ასეთი მიდგომა ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალზე ზეწოლის, მისი აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის, დისკრიმინაციის საფრთხეების წარმოშობას. იზრდება იმის ალბათობა, რომ უნივერსიტეტების ფაკულტეტების საბჭოებმა ყოველგვარი ობიექტური კრიტერიუმების შემუშავების, დაწესების გარეშე მიიღონ ამა თუ იმ პირის საქმიანობის გაგრძელების/შეწყვეტის გადაწყვეტილება; შეფასების კრიტერიუმები შეიმუშაონ არაობიექტურად და მოარგონ უშუალოდ ამა თუ იმ პირს; იხელმძღვანელონ ორმაგი სტანდარტებით, შერჩევა აწარმოონ უკანონოდ და უსამართლოდ.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ადეკვატურად და მიზანშეწონილად უნდა ჩაითვალოს ის, რომ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდებისა და ორგანული კანონის (შრომის კოდექსის) საფუძველზე აკადემიურ პერსონალს კანონით განსაზღვრული წარმატებული მუშაობის 30 თვიანი ვადის გასვლის შემდეგ გაუფორმდეთ უვადო შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო მათი მაღალ საფეხურზე გადაყვანა უნდა ხდებოდეს მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესით.

ამ მიზნით, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, უნივერსიტეტის წესდებაში შევიდეს ცვლილება და 29¹ -ე მუხლის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის ახალი მუხლი 29²:

„მუხლი 29². შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

3. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.

4. აკადემიური პერსონალის უფრო მაღალ სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურება ხდება თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის დაცვით, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად“.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდებაში აღნიშნული ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა ხელს შეუწყობს სტუდენტისათვის კვალიფიციური პედაგოგების მიერ სწავლების მაქსიმალურად გაუმჯობესებას, ქართული საგანმანათლებლო კანონმდებლობის და პრაქტიკის ევროპული განათლების სისტემის კანონმდებლობასთან და საუკეთესო პრაქტიკასთან დაახლოებას, ამ სფეროში მოქმედ საერთაშორისო ხელშეკრულების და შეთანხმების სამართლიან მოთხოვნებთან საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზირებას და უმაღლესი განათლების ეფექტიანობის ამაღლებას.

დიდი პატივისცემით,

გიორგი გოროშიძე,
ფსიქოლოგიის დოქტორი
26.09.2023 წ.