

ბატონო ბესიკ,

„უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი“ და აგრეთვე თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდება ბევრს საკითხში არ ითვალისწინებენ ორგანული კანონის (შრომის კოდექსის) მოთხოვნებს და აკადემიურ კადრებს უქმნიან დიდ პრობლემებს. ძირითადად გამოსაყოფია 3 „მიმართულება“:

I - აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესი

აკადემიური თანამდებობის დაკავება ხდება „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ საფუძველზე (მას ეყრდნობა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდება.):

„...მუხლი 34. აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესი

1. 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.

2. კონკურსის ჩატარების თარიღი და პირობები ქვეყნდება საქართველოს კანონმდებლობით და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესით, საბუთების მიღებამდე არანაკლებ 1 თვით ადრე.

3. კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით“.

კრიტიკა: ამ კანონში საუბარია აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესზე, რომლის მიხედვითაც ამ თანამდებობის დაკავება ხდება კონკურსის საშუალებით, ხოლო არაფერია ნათქვამი დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესახებ, რომლის დროსაც უნდა გამოიყენებოდეს ატესტაცია. მოგეხსენებათ, რომ კონკურსიც და ატესტაციაც კადრების შეფასების მექანიზმებს წარმოადგენენ და საჭიროებენ ადეკვატურ და კორექტულ გამოყენებას აკადემიური კადრების ინტერესების დაცვით (როგორც მიაჩნია შრომის კოდექსს). აუცილებელია, რომ კონკურსებთან ერთად კადრების შეფასების საყოველთაო საშუალებად განიხილებოდეს აგრეთვე ატესტაციაც ყველა კატეგორიის აკადემიური თანამდებობისთვის, მაგრამ ეს აქამდე გაკეთებული არ არის.

II - აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევისა და დანიშვნის პირობები

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის წესდების 29-ე მუხლის („აკადემიური პერსონალის არჩევის პირობები“) 1-ლ, მე-2, მე-3, მე-4 პუნქტებში გარკვევით წერია ის, რომ სრული, ასოცირებული, ასისტენტ პროფესორთა და ასისტენტთა სახელმეკრულებო ვადები განისაზღვრება შესაბამისად 10, 7, 4, და 4 წლებით. ეს ნორმები დაწესებულია უნივერსიტეტის მიერ. კანონმდებლობაში კი არსად არ ფიგურირებს - არც „კონსტიტუციაში“, არც ორგანულ კანონში (შრომის კოდექსში), არც „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 34, 35, 36 მუხლებში, რომლებიც კადრების საკითხებს ეხება (35-ე მუხლში მხოლოდ ნახსენებია უსდ-ს წესდებით ვადების განსაზღვრა) და არც საერთაშორისო კონვენციებში თუ პაქტებში: „ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის“ 21-ე და 23-ე მუხლების შესაბამის პუნქტებში, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 და სხვა მუხლებში, „ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი მუხლში, „საქართველოს კონცეპტუცის“ (მე-11 მუხლის პირველი პუნქტში და 26-ე მუხლში).

აგრეთვე ცალკე უნდა აღინიშნოს „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 35-ე მუხლში ჩაწერილი სახელმეკრულებო ვადების შესახებაც:

მუხლი 35. აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევისა და დანიშვნის პირობები

პუნქტი 1 - ქვეპუნქტები: „ა“, „ბ“, „გ“, „დ“ - პროფესორის შესახებ;

პუნქტი 2 - ასოცირებული პროფესორის შესახებ;

პუნქტი 3 - ასისტენტ-პროფესორის შესახებ;

პუნქტი 4 - ასისტენტის შესახებ.

ამ მუხლის ყველა პუნქტშიც მოცემულია სახელმწიფო ვადების ნორმები!

„შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის (შრომითი ხელშეკრულების დადება) მე-4 და მე-5 პუნქტები კი გვეუბნება, რომ:

„...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 ...“.

„პუნქტი 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...“.

აქედან გამომდინარე, უნივერსიტეტი ეწინააღმდეგება საქართველოს მთელ კანონმდებლობას და პირველ რიგში კი კონსტიტუციას, რომლის მიხედვითაც კანონით დაშვებულ შრომის სახეობებს თავისუფლება გარანტირებული აქვთ და მათი შემზღუდავი ნორმების ზეგავლენებს არ უნდა ექვემდებარებოდნენ.

III - შრომითი დისკრიმინაცია

„...მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

1. ამ კანონის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

2. ამ კანონის მიზნებისთვის პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა

სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

3. ამ კანონის მიზნებისთვის ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია...“.

კრიტიკა: ა) „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 35-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით უვალო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება მხოლოდ სრული პროფესორებისთვის არის დაშვებული, რაც არათანაბარი მიდგომაა. ბ) ამავე კანონის მე-2 მუხლის მიხედვით სრული პროფესორი დღეს წოდებულია პროფესორად, ხოლო ასოცირებული პროფესორები და ასისტენტ-პროფესორები თითქოს პროფესორებად არ მიიჩნევიან, რითიც მათი აკადემიური სტატუსების დაკნინება ხდება. ესეც არათანაბარი მიდგომაა. გ) უვალო შრომითი ხელშეკრულების მქონე პროფესორი გადის პერიოდულ ატესტაციას, ხოლო სხვა აკადემიური კადრებისთვის ატესტაცია გამოყენებული არ არის. ესეც არათანაბარი მიდგომაა.

„...მუხლი 5. დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;

ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;

გ) შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე...“.

კრიტიკა: ა) „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 35-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების მიხედვით სახელოვნებო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ასოცირებული პროფესორის და ასისტენტ-პროფესორის შრომითი ხელშეკრულების ვადებთან დაკავშირებით მონიშნულია ამ ვადების ქვედა ზღვარი - არანაკლებ 3-4 წლისა, რაც სხვა სხვებთან არ ფიგურირებს და ამიტომ წარმოადგენს არათანაბარ მიდგომას. ბ) 35-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ თანამდებობაზე მიღება შესაძლებელია აგრეთვე მხოლოდ პროფესიული გამოცდილების საფუძველზე ყოველგვარი სამეცნიერო ხარისხის გარეშე, რაც არათანაბარი მიდგომაა და სრულიად გაუგებარ წესს წარმოადგენს, ვინაიდან ხდება უარის თქმა სამეცნიერო ხარისხის საჭიროებაზე, რომელიც სასწავლო პროცესის ხარისხის განმსაზღვრელს წარმოადგენს და თავდაყირა დგება აკადემიური სფეროს ფუნდამენტურ ღირებულებები და

წარმოდგენები. ამ საექვო ნორმაში სავარაუდოდ ჩართული უნდა იყოს კორუფციული ინტერესი, რაც სრულიად მიუღებელია.

ყოველივე ზემოთაღნიშნული პრობლემის კანონიერად და სამართლიანად გადაწყვეტა ხელს შეუწყობს თითოეული ადამიანის, მათ შორის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწეწებულებების აკადემიური პერსონალის შრომის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვას და თავიდან აგვაცილებს ზემოთ განხილულ საფრთხეებს.

პატივისცემით,

გიორგი გოროშიძე ლაშა
მგელაძე