

"Academic corruption" – compensation, competition and assessment system



George Goroshidze

PHD, psychology

Invited Professor

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

E-mail: goroshidze@gmail.com

Cell: (+995) 597382317



Lasha Mgeladze

PHD, economics

Assistant-Professor

Technical University of Georgia

E-mail: lmgeladze@gmail.com

Cell: (+995) 577229889

Abstract

For any system, its highest significance lies in how effectively it operates within the institutional framework, how much it contributes to the efficient functioning of the “established” or “operational” institutions within the system, their capabilities (how well they respond quickly and effectively to the existing needs/emerging problems) and the quality of their management and established knowledge or service.

Considering the aforementioned factors,

our research aims at identifying proposing pathways for improving the efficiency of the system of education, particularly in the highest educational institutions, analyzing the system of evaluation, competitors and providing pathways to address existing challenges/problems. We

believe that the efficient functioning of the system of the highest education has great significance for the efficient operation of the three components mentioned above – scholarships, assessment and competitions.

The research object is the institutional structure of the state's highest educational institutions, the existing/active stimuli in the institutions, the motivation system and the normative basis for regulating labor relations.

For this purpose, we used "Practice in the Regulation of Academic Personnel in the Normative Base of the Academic Curriculum"- Analysis, Synthesis and Critical Evaluation Methods.

The research explores the risks of corruption in the system of education, particularly focusing on the regulation of interactions among academic personnel. It critically assesses the models of scholarships, competitions and evaluations existing in the education system. Identified problems are discussed and pathways for the problem-solving are proposed.

Finally, the study provides 10 recommendations for addressing the issue.

Keywords: education system, academic curriculum, corruption, academic personnel, freedom of work, labor contracts, effectiveness of education, scholarship system, evaluation system.

„აკადემიური კორუფცია“ - ანაზღაურების, კონკურსების და შეფასების სისტემა

გიორგი გოროშიძე
ფსიქოლოგიის დოქტორი
მოწვეული პროფესორი
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ელ. ფოსტა: goroshidze@gmail.com
ტელ.: (+995) 597382317

ლაშა მგელაძე,
ეკონომიკის დოქტორი
ასისტენტ-პროფესორი
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ელ. ფოსტა: lmgeladze@gmail.com
ტელ: (+995) 577229889

რეზიუმე

ნებისმიერი სისტემისთვის უდიდეს მნიშვნელობა აქვს როგორ ინსტიტუციურ საფუძველზეა აგებული იგი, რამდენად უწყობს ხელს სისტემაში არსებული/„ოპერირებადი“ ინსტიტუტების ეფექტიან ფუნქციონირებას, მათ მოქნილობას (რამდენად ქმნის არსებულ საჭიროებებზე/წამოჭრილ პრობლემებზე სწრაფად და ეფექტიანად რეაგირების შესაძლებლობას) მენეჯმენტისა და წარმოებული საქონლისა თუ მომსახურების მაღალ ხარისხს.

ზემოაღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით,

ჩვენი კვლევის მიზანია - განათლების სისტემაში, კერძოდ სახელმწიფო უმაღლეს სასწავლებლებში, არსებული ანაზღაურების კონკურსებისა და შეფასების სისტემის ანალიზი, აღნიშნული მიმართულებით არსებული გამოწვევების/პრობლემების იდენტიფიცირება და მათი გადაჭრის გზების შემოთავაზება. ვფიქრობთ რომ, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ეფექტიანად ფუნქციონირებისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს ზემოხსენებული სამი კომპონენტის - ანაზღაურების, შეფასებისა და კონკურსების გამართულად ფუნქციონირებას.

კვლევის ობიექტია - სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების ინსტიტუციური სტრუქტურა, დაწესებულებებში არსებული/მოქმედი სტიმულები, მოტივაციის სისტემა, შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმატიული ბაზა.

გამოყენებულია - აკადემიური პერსონალის შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ნორმატიული ბაზის პრაქტიკაში განხორციელების, ინსტიტუციური სტრუქტურის და შრომითი ურთიერთობების ფუნქციონირების ანალიზის, სინთეზის და კრიტიკული შეფასების მეთოდები.

ნაშრომი, მათ შორის, ეხება კორუფციის რისკებს განათლების სისტემაში. განხილულია და კრიტიკულად არის შეფასებული განათლების სისტემაში არსებული ანაზღაურების, კონკურსებისა და შეფასების მოდელები. იდენტიფიცირებულია არსებული პრობლემები და შემოთავაზებულია სიტუაციის გამოსწორების გზები.

ბოლოს, დასკვნის სახით შემოთავაზებულია პრობლემის გადაჭრის ათი რეკომენდაცია.

საკვანძო სიტყვები: განათლების სისტემა, აკადემიური კორუფცია, კორუფცია, აკადემიური პერსონალი, შრომის თავისუფლება, შრომითი ხელშეკრულება, სწავლების ეფექტიანობა, ანაზღაურების სისტემა, შეფასების სისტემა.

შესავალი

თანამედროვე პირობებში, როდესაც მსოფლიო ძალიან სწრაფად და დინამიურად ვითარდება - იქმნება ახალი დარგები, ახალი პროფესიები, მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი განვითარების არნახულ მასშტაბებს აღწევს - უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება განათლების სისტემის ეფექტიანობას. კიდევ უფრო აქტუალური ხდება სწორ ორიენტირებზე დაფუძნებული, ახალ გამოწვევებზე ადეკვატურად და დროულად რეაგირებადი, მაქსიმალურად მოქნილი განათლების სისტემის არსებობა. მოქმედი განათლების სისტემა ვერ პასუხობს თანამედროვე გამოწვევებს და სულ უფრო მწვავედ დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ როგორი განათლების სისტემა გვესაჭიროება, როგორ უნდა მოხდეს არსებული სისტემის მოდერნიზება ან/და სრულმასშტაბიანი რეფორმირება, რომ თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი განათლების სისტემა შეიქმნას ქვეყანაში.

სანამ უმაღლესი განათლების სისტემის სრულმასშტაბიანი მოდერნიზება/რეფორმა განხორციელდება ზემოხსენებული გამოწვევის საპასუხოდ, დიდ მნიშვნელობას იძენს არსებული სისტემის დახვეწა და ისეთი კონკრეტული მიმართულებების განვითარება, როგორებიცაა: კადრების დაქირავების/სამსახურში აყვანის რეგულირების სისტემა, შრომის ანაზღაურების მექანიზმი, საკადრო პოლიტიკის ჰუმანიზაცია, განათლების მიწოდების ფორმების გაუმჯობესება და სხვ.

თუკი ამ მიმართულებების დახვეწა მაინც მოხდება, ეს იქნება წინ გადადგმული ნაბიჯი, რომელიც უმაღლესი განათლების სისტემაში შექმნის ჯანსაღ სტიმულებს, როგორც პროფესორ-მასწავლებლებისთვის, ისე სტუდენტებისთვის და მოხდება თანამედროვე გამოწვევებზე მეტ-ნაკლებად ადეკვატური რეაგირების შედეგად მთლიანი სისტემის დახვეწა.

სტატიაში შევეცდებით წარმოვაჩინოთ არსებულ განათლების სისტემაში, კერძოდ სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (მომავალში უსდ), კადრების მართვის კუთხით არსებული ხარვეზები, გამოვკვეთოთ არსებული ნეგატიური ტენდენციები და დავსახოთ მათი გამოსწორების გზები.

ძირითადი ტექსტი

ანაზღაურების სისტემა

როგორც ცნობილია, სახელმწიფო უნივერსიტეტების ბიუჯეტის ხელფასების გრაფაში ყველაზე მეტი თანხებია მობილიზებული და ამიტომ იგი ყველაზე მეტად იპყრობს მავანთა ყურადღებას. იქიდან გამომდინარე, რომ სისტემა ცენტრალიზებულია - გაწერილია სახელფასო ბიუჯეტის მაქსიმუმი, მასზეა მორგებული საშტატო განრიგი და საერთო სახელფასო ფონდის ცვლილება/გაზრდა რთულ პროცედურებთან არის დაკავშირებული. დიდია იმის ალბათობა, რომ გარკვეული მიზნების (სარგებლის მიღების) მისაღწევად თანამშრომელთა სამსახურიდან დათხოვნა შესაბამისი პასუხისმგებელი პირებისათვის ერთგვარ დაინტერესების საგანსაც წარმოადგენდეს. საკითხს აქტუალობას მატებს ისიც, რომ ზემოხსენებული საგანმანათლებლო დაწესებულებები სახელმწიფო ორგანიზაციებია და, შესაბამისად, საქმის მაღალხარისხიანად კეთების სურვილი მხოლოდ მენეჯმენტის და თანამშრომლის კეთილსინდისიერებაზეა დამოკიდებული. სხვა ტიპის საბაზრო სტიმულები ფაქტობრივად ნულს უტოლდება. სამაგიეროდ სტიმული - იმოქმედო „პირადი გამორჩენისთვის“ - საკმარისად მაღალია.

განათლების სისტემაში შექმნილი არასწორი სტიმულების გამო, მაინც რა ტიპის სარგებელი შეიძლება მიიღოს მენეჯმენტმა სამსახურიდან აკადემიური კადრის უკანონო განთავისუფლებით? ეს შეიძლება იყოს სამართლებრივად სრულიად

დაუშვებელი სულ მცირე ისეთი 4 სახის სარგებელი, რომლებსაც შეიძლება მოეძებნოთ რეალური საფუძველი და რომელთა ამოქმედებით არსებულმა ვითარებამ შეიძლება შეიძინოს „აკადემიური კორუფციის“ ხასიათი. ესენია:

1. განთავისუფლებული შტატი შეიძლება გამოყენებული იყოს ახლობლის ან „გამოსადეგი“ ადამიანის სამსახურში მისაღებად (ე.წ. „პროტექციონიზმი“, და „ნეპოტიზმი“). ცხადია, მერკანტილიზმის გარეშე ეს, როგორც წესი, არ ხდება.

2. განთავისუფლებული შტატის შესაძლო ანულირების შემდეგ მისი სახელფასო ბიუჯეტი შეიძლება გამოყენებული იყოს გარკვეული პირების (მაგალითად დეკანატის წევრების) ხელფასების მოსამატებლად (ე.წ. „თანამდებობის ბოროტად გამოყენება“).

3. შტატის შესაძლო გაუქმების შედეგად გამონთავისუფლებული მთელი სახელფასო ბიუჯეტის თანხები შეიძლება უშუალოდ იყოს მითვისებული რომელიმე თამამდებობის პირის მიერ, რასაც რიგითი თანამშრომელი ვერანაირად ვერ მოახერხებს სათანადო იურიდიული მექანიზმების და უფლებამოსილების უქონლობის გამო (ე.წ. „თანამდებობის ბოროტად გამოყენება“ და „ფინანსური დანაშაული“),

4. გამომდინარე იქიდან, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტები სახელმწიფო დაფინანსების ნაწილს ღებულობენ ე.წ. „უფასო სპეციალობებისთვის“ (სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრული პრიორიტეტული სპეციალობებისთვის), მაღალია პოლიტიკური ნიშნით კორუფციის არსებობის ალბათობაც, როგორიცაა პოლიტიკური ნიშნით კადრების გათავისუფლება („პოლიტიკური კორუფცია“), რომლითაც ერთის მხრივ, იმ ადამიანის „მოშორება“ ხდება, რომელიც არ ემხრობა უნივერსიტეტის და მოქმედი ხელისუფალის პოლიტიკას, ხოლო მეორეს მხრივ იქმნება „ჭკუის სწავლების“ პრეცედენტი სხვა თანამშრომლებისთვის, რათა ისინი იყვნენ პოლიტიკურად ლოიალურები როგორც ხელისუფლების, ისე უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის მიმართ. ამის მარტივად განხორციელების საშუალებას კი აკადემიურ სფეროში მოქმედი უმთავრესად მიკერძოებული კონკურსების სისტემა იძლევა, რომელსაც ქვემოთ განვიხილავთ.

სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ბიუჯეტის სახელფასო ნაწილში იმდენად დიდი სახსრების მობილიზება ხდება, რომ სამსახურიდან კადრების გათავისუფლების ღონისძიებების მიმართ დიდი მიზიდულობა ჩნდება და ამიტომ საკმაოდ ძლიერია იმის ცდუნება, რომ შესაბამისი პასუხისმგებელი პირი კანონის დარღვევაზეც კი მიდიოდეს იმისთვის, რომ თანამშრომელთა ხელფასების არამიზნობრივად გამოყენების გზით სახელფასო სისტემა გაიხადოს ადვილ და მომგებიან ბიზნეს საქმიანობად. შესაბამისად, აუცილებელია შეიქმნას ისეთი ადეკვატური და ეფექტიანი მართვის სისტემა, რომელიც მაქსიმალურად შეამცირებს ზემოაღნიშნული კორუფციული გარიგებების განსახორციელებლად საჭირო სტიმულებს და შესაძლებლობებს.

კონკურსები

უმაღლესი განათლების სისტემაში დამკვიდრებულია ვადიანი ხელშეკრულებისა და კონკურსების ხელახლა გავლით სამსახურში აყვანის სისტემა. რომლის მიხედვითაც აკადემიური თანამდებობის დაკავება პროფესორს შეუძლია მხოლოდ გარკვეული ვადით, რომლის ამოწურვის შემდეგ, იმისათვის რომ შესაძლებელი გახდეს მუშაობის გაგრძელება, პროფესორმა უნდა გაიაროს ახალი შეფასება-შერჩევის კონკურსი. ეს ეფუძნება იმ არასწორ წარმოდგენას, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ პროფესორი თანამდებობიდან განთავისუფლებულად უნდა ითვლებოდეს, რაც შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს არ ითვალისწინებს. აღნიშნულმა პირმა თავის აკადემიურ თანამდებობაზე მუშაობის გასაგრძელებლად, ისე როგორც უცხო პირმა, ახალ კონკურსში უნდა მიიღოს მონაწილეობა.

მიდგომა, რომლის მიხედვითაც შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე პირი ითვლება სამსახურიდან გათავისუფლებულად, არ არის მართებული და არც რომელიმე კანონმდებლობის ნორმით არის დასაშვები. ასევე თუ პირს სამსახურში დარჩენა სურს, რისთვისაც მან თავიდან უნდა გაიაროს შეფასება/შერჩევის ახალი საკონკურსო პროცედურა, ემსახურება მუდმივად ამ პირის მიმართ „უნდობლობის“ გამოცხადებას, რაც იწვევს მისი შრომითი კმაყოფილების შემცირებას, ისპობა სტიმულები, იზრდება სწავლის პროცესის ხარისხის გაუარესების ალბათობა; ასევე

იზრდება პროფესორზე ზეწოლა, იზღუდება მისი აკადემიური თავისუფლება, უარესდება სალექციო მუშაობის ხარისხი, კლებულობს სალექციო თემატიკის გამლავადრმავეებისა და აზრის შემოქმედებითად განვითარების ინტერესი. აღნიშნული შემზღუდავი ზეწოლა მთლიანად აქვეითებს აკადემიური კადრის მუშაობის ტონუსს და ძალაუნებურად იწვევს მისი შრომის ეფექტიანობის შემცირებას.

ამრიგად, აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სისტემაში ყველაფერი კარგად გამართული არ არის, ითხოვს კანონების უფრო ღრმა გააზრებას, კომპლექსურად და არაწინააღმდეგობრივად მათ ადეკვატურ გამოყენებას და არსებული არასახარბიელო ვითარების გამოსწორების გზების დასახვას. კერძოდ:

1. თუკი „პროფესორი“ მთელი სახელშეკრულებო ვადის განმავლობაში პირნათლად ასრულებს თავის მოვალეობებს, იცავს შინაგანაწესს, ატარებს კვალიფიციურ და შინაარსობრივად გამართულ ლექციებს, თანამშრომლებს და სტუდენტებს შორის სარგებლობს პატივისცემით და არ გამოთქვამენ მის მიერ ჩატარებული ლექციის შესახებ პრეტენზიებს (სრულად თავსებადია სილაბუსით გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან), მაშინ რატომ ხდება სამსახურიდან კარგად მომუშავე პროფესორის განთავისუფლება და რატომ ინიშნება ახალი კონკურსი? რატომ არ უგრძელდება შრომითი ხელშეკრულება უკვე დასაქმებულ და უნაკლო ლექტორს? თუკი პროფესორს მუშაობაში ნაკლი არ აღენიშნება, მაშინ მისთვის ახალი კონკურსების დანიშვნას სამსახურის გაგრძელების მიზნით არავითარი აზრი არ აქვს! მაგრამ ვინაიდან მაინც ინიშნება, სწორედ ამაშია მთელი გაუგებრობა და ბუნდოვანება. ამიტომ აუცილებელია, რომ შრომითი ურთიერთობა რეგულირდებოდეს შრომის კოდექსით, როგორც არის აღნიშნული „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონში“. ეს საშუალებას გვაძლევს, რომ შრომითი ურთიერთობის საკითხის გარკვევისას დავეყრდნოთ შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის ნორმას, რითიც იქმნება შემდეგი რეგულაცია: „**კონკურსები უნდა ტარდებოდეს 30 თვემდე უწყვეტი გამოცდილების მქონე კადრებისთვის, ხოლო 30 თვეზე უფრო მეტი უწყვეტი გამოცდილების მქონე კადრებისთვის უნდა ხდებოდეს სამსახურის გაგრძელება უვადოდ**“. მხოლოდ ასეთია კორექტული და არაწინააღმდეგობრივი ინტერპრეტაცია.

2. საკითხს ბუნდოვანებას მატებს შემდეგი გარემოებაც - გაუგებარია რა მოწმდება კონკურსით? პროფესორი თუ შეესაბამება თანამდებობისთვის განკუთვნილ მოთხოვნებს და ამას შესარჩევი (საკონკურსო) კომისია ერთხელ უკვე დაადგენს, ოთხ ან ექვს წელიწადში უნარ-ჩვევები დაეკარგება თუ საგნის შინაარსი დაავიწყდება?

2.1. გაუგებარია, როგორ შეიძლება 4-6 წლის წინ ადამიანი აკმაყოფილებდეს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და ოთხი წლის შემდეგ ვეღარ დააკმაყოფილოს იგივე საგანთან/საკითხთან მიმართებაში განსაზღვრული მოთხოვნები მაშინ, როდესაც 4-6 წელი პრაქტიკულ აკადემიურ საქმიანობას ეწევა, ლექციებს კითხულობს შესაბამის სფეროში და უფრო უმაღლდება კვალიფიკაცია.

წლებთან ერთად პროფესორი აგროვებს გამოცდილებას, ეცნობა სიახლეებს, კითხულობს საგანთან დაკავშირებული ამა თუ იმ მასალას, ლიტერატურას და იღრმავებს ცოდნას იმ საგანში, რომელშიც კითხულობს ლექციას. შესაბამისად, უფრო და უფრო შინაარსობრივ და საინტერესო ხასიათს იძენს ლექცია. ეხმარება მაგისტრანტებს და დოქტორანტებს ნაშრომების დაწერასა და პროფესიული უნარების გაუმჯობესებაში; კრიტიკული და თავისუფალი აზროვნების განვითარებაში; ამა თუ იმ საკითხის/პრობლემის, მოვლენის მრავალმხრივად დანახვასა და გააზრებაში; შინაარსიანი, ღირებული დასკვნების ჩამოყალიბებაში და პრაქტიკისთვის ადეკვატური და მიზანშეწონილი რეკომენდაციების შესამუშავებლად საჭირო უნარების გამომუშავებაში და ა.შ.

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით აგრეთვე შეიძლება ითქვას, რომ პირი რომელიც აკმაყოფილებს ამა თუ იმ თანამდებობისთვის წაყენებულ მოთხოვნებს, აღჭურვილია შესაბამისი უნარებით, ხოლო სამსახურში აყვანის შემდეგ კარგავს შესაბამის უნარ-ჩვევებს ან უარესდება მისი მუშაობის ხარისხი, ეს ნიშნავს იმას, რომ შესაბამისი საგანმანათლებლო დაწესებულების/უნივერსიტეტის საკადრო პოლიტიკა და სწავლების პროცესის ინსტიტუციური მოდელი არ არის ეფექტიანი. სხვა შემთხვევაში გაუგებარია, თუკი აკადემიური კადრი ზემოთ განხილული საქმიანობით არის დაკავებული, როგორ შეიძლება დაკარგოს ან გაუუარესდეს უნარ-ჩვევები ან „დაუქვეითდეს“ კვალიფიკაციის დონე.

3. მოქმედი მოდელის არაეფექტიანობიდან გამომდინარე იზრდება იმის ალბათობა, რომ გეგმიური პერიოდულობით ჩატარებული შერჩევა-შეფასების საკონკურსო პროცედურა ტარდებოდეს ფორმალურად (დებულობდეს ფორმალურ ხასიათს), მხოლოდ იმიტომ, რომ ამას ითხოვს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდება, რომელსაც არ აქვს არც „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონზე“ და არც შრომის კოდექსზე (ორგანულ კანონზე) უპირატესობის მოპოვების არანაირი უფლება და შესაძლებლობა.

პროფესორი უნივერსიტეტში მუშაობისას სრულად ავლენს თავის თავს და შეიძლება ითქვას ხდება „გამჭვირვალე“ - ძნელია ვერ შეაფასო/დაინახო ადამიანის კვალიფიკაცია და მუშაობის ხარისხი, როცა ის სულ მცირე 4-6 წელი შენს გვერდით მუშაობს. შესაბამისად, უმაღლესი სასწავლებლის ადმინისტრაციას და დასაქმებულის გარემოცვას უკვე ზუსტი წარმოდგენა აქვს ამა თუ იმ პროფესორის მუშაობის ხარისხზე. სწორად მომუშავე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ეცდება კვალიფიციური პროფესორის შენარჩუნებას, მისთვის უფრო მეტად კომფორტული გარემოს შექმნას, რომ სხვა სასწავლებელში სამუშაოდ გადასვლის სურვილი არ გაუჩნდეს. შეფასება-შერჩევის საკონკურსო პროცედურა დებულობს უფრო ფორმალურ ხასიათს - ტარდება იმიტომ, რომ კანონი ითხოვს ამას და არა იმიტომ, რომ რეალურად ჩატარების საჭიროება არსებობს. საინტერესოა რა უნარები უნდა შეუფასდეს ადამიანს მაშინ, როდესაც მასთან მუშაობის შედეგად სრული წარმოდგენაა შექმნილი მის კვალიფიკაციასა და უნარებზე.

4. აღნიშნული მიდგომა ზრდის მოტივაციის შემცირებისა და გაქრობის ალბათობას იმის ნაცვლად რომ წარმატებული მუშაობის შედეგად პროფესორი წახალისდეს, ავტომატურად გაუგრძელდეს შრომითი ხელშეკრულება ახალი ვადით, დაწინაურდეს სამსახურში, გაეზარდოს ხელფასი; ამ დროს სტიმულისა და ხარისხის ამაღლების მიზნით იქმნება პარადოქსული „სადამსჯელო“ მექანიზმები - შეფასება-შერჩევის ხელახალი საკონკურსო პროცედურის გავლა და სამსახურიდან განთავისუფლება.

5. უმაღლესი განათლების სისტემა, შეიძლება ითქვას, ერთადერთი სფეროა, სადაც მსგავსი გაუმართავი მოდელი ფუნქციონირებს. ძალიან გაჭირდება სადმე კადრებთან

შრომითი ურთიერთობის ისეთი ოფიციალური და დაკანონებული მოდელის მოძებნა, რომლის საფუძველზეც ხელშეკრულების ვადის გავლის შემდეგ, დამსაქმებელს მომუშავე ესაჭიროებოდა, მაგრამ მაინც ათავისუფლებდეს სამსახურიდან და მისგან შეფასება/შერჩევის კონკურსის გავლას ითხოვდეს.

6. უმაღლესი განათლების სისტემაში აკადემიური კადრების დასაქმების არსებული მოდელი ითვალისწინებს ყოველწლიურად და პერიოდულად პროფესორ-მასწავლებლების მიერ ისეთი მინიმალურ მოთხოვნების დაკმაყოფილებას, როგორებიცაა: მაგ. სამეცნიერო სტატიის გამოქვეყნება, დოქტორანტის ან მაგისტრანტის ხელმძღვანელობა, სასწავლო კურსის თემატიკის დახვეწა, აქტუალურ საკითხებზე კვლევის ჩატარება და ა.შ. ანუ პროფესორის კვალიფიკაცია კონკურსის გარეშე მოწმდება მის მიერ გაწეული საქმიანობის საფუძველზე. ეს კიდეც უფრო ამყარებს ჩვენ პოზიციას საკონკურსო პროცედურის მიზანშეუწონლობის, არაეფექტიანობისა და ფორმალურობის შესახებ.

6.1. კანონმდებლობიდან გამომდინარე, მაგალითად, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, აკადემიურ თანამდებობაზე არჩეული აკადემიური პერსონალს, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა დაუდგინდა განსაზღვრული ვადით, უკვე 1 წელი ან მეტი ხანია რაც მუშაობენ, ასრულებენ მინიმალური კვლევითი სტანდარტებით განსაზღვრულ სამუშაოებს და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ კიდეც სხვა ვალდებულებებს, უნდა გაუფორმდეთ უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მათი მაღალ საფეხურზე გადაყვანა უნდა მოხდეს მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესის მიხედვით. მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა საფეხურის აკადემიურ პერსონალს, შრომის ანაზღაურების დონეებს შორის სხვაობა განესაზღვროთ მკაფიოდ და გონივრულობის ფარგლებში, შესრულებული სამუშაოების მოცულობიდან გამომდინარე და აგრეთვე დამკვიდრებული მოწინავე საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით.

7. განსაზღვრული ვადით ახალი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების და პერიოდულად ხელახალი კონკურსების ჩატარების დისკრეციული უფლება, რომელიც ეძლევა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ფაკულტეტებს და აკადემიურ საბჭოებს მათივე წესდების (და არა კანონის) საფუძველზე იმ მიზნით, რომ პერიოდულად აკონტროლონ აკადემიური პერსონალი - არ არის არაეფექტიანი. ასეთი მიდგომა ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალზე ზეწოლის, მისი თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის და კორუფციის საფრთხეების წარმოშობას. იზრდება იმის ალბათობა, რომ უნივერსიტეტების აკადემიურმა საბჭოებმა და ფაკულტეტების საბჭოებმა ყოველგვარი ობიექტური კრიტერიუმების შემუშავების, დაწესების გარეშე მიიღონ ამა თუ იმ პირის საქმიანობის გაგრძელების გადაწყვეტილება; შეიმუშაონ კრიტერიუმები არაობიექტურად და ეს კრიტერიუმები მოარგონ ამა თუ იმ პირს პერსონალურად; უკანონოდ და უსამართლოდ იმოქმედონ ორმაგი სტანდარტებით.

8. სრულიად გაუგებარია კონკურსების ხშირი ჩატარების მიდგომის შინაარსი, დასაზუსტებელია შინაარსობრივი თვალსაზრისით რა პრობლემის გადაჭრას ემსახურება პერიოდული შერჩევა-შეფასების ვალდებულება - რა პრობლემას მოაგვარებს ის ან რა პრობლემის წარმოქმნისგან დააზღვევს უმაღლესი განათლების სისტემას და ა.შ. [30].

გამოცდილი კადრებისთვის სამსახურის გასაგრძელებლად მხოლოდ კონკურსების თავსმოხვევა ქმნის მათი უპატივცემულობის, გაღებული ღვაწლის დაუფასებლობის, მათი ძვირადღირებული გამოცდილების იგნორირების გარემოს, რაც უარყოფითად აისახება როგორც მათ სულიერ მდგომარეობაზე, ისე სწავლის მიმართ სტუდენტების დამოკიდებულებაზეც სწავლის ეფექტიანობის შემცირებით. სტუდენტები სწავლით უფრო მოწადინებულები იქნებიან იმ შემთხვევაში, თუკი მათი პროფესორები უფრო მეტად არიან დაფასებულები უნივერსიტეტში ვიდრე ადმინისტრაციის მუშაკები, რომლებიც სტაბილურად იმყოფებიან თავთავიანთ პოზიციებზე და კონკურსებში მონაწილე, მონაცვლე აკადემიურ კადრებზე უფრო საჭიროდ და მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ თავიანთ თავს; აკადემიურ კადრებზე უფრო „აღმატებულებად“ გრძნობენ

თავს. ეს კი, თავის მხრივ უარყოფითად აისახება როგორც სასწავლო პროცესზე, ისე საბოლოო ჯამში უნივერსიტეტის ეფექტიანობაზეც. ამისთან ერთად, აღნიშნული მიდგომა, ჩვენი აზრით, დისკრიმინაციულ ხასიათსაც ატაარებს.

უნივერსიტეტებში მთავარ სუბიექტებს პროფესორები და სტუდენტები წარმოადგენენ და ყველაზე მეტად დაფასებულებიც სწორედ ისინი უნდა იყვნენ. სისტემა მათთვის მიმზიდველი გარემოს შესაქმნელად უნდა იყოს მომართული. ზემოაღნიშნული მიდგომა კი უნივერსიტეტებში საპირისპირო სტიმულებს აჩენს, რაც ანომალური მოვლენაა და ითხოვს აუცილებელ გამოსწორებას. ვითარების გამოსწორება აკადემიური კადრების მიმართ დამოკიდებულების გაუმჯობესების და მეტი ხელშეწყობის სახით უნივერსიტეტში დაამყარებს წესრიგს, შეამცირებს „აკადემიურ კორუფციას“, შეამცირებს ასევე კანონდარღვევებს და მიმართვიანობას სასამართლოში, რაც მოემსახურება საზოგადოებაში უნივერსიტეტების პრესტიჟის ამაღლებასაც და მათი ორგანიზაციული მაჩვენებლების გაუმჯობესებასაც.

შეფასების სისტემა

ჩვენი აზრით აკადემიური კადრების შეფასების სისტემა მნიშვნელოვნად დასახვეწია. შეიძლება ითქვას, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დასაწერგია საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკასთან მისადაგებული კადრების შეფასების ახალი სისტემა. შეფასება კონკრეტული თანამშრომლის მუშაობაში ხარვეზების აღმოჩენის შემთხვევაში მის თანამდებობიდან დათხოვნას კი არ უნდა ემსახურობოდა, არამედ მიზნად უნდა ისახავდეს დასაქმებული პერსონალის მუშაობაში სუსტის მხარეების იდენტიფიცირებას და მათი გამოსწორების უზრუნველყოფას. შეფასება პერსონალის კვალიფიკაციის ზრდაზე და მათი პროფესიული უნარების ამაღლებაზე უნდა იყოს ორიენტირებული და არა პერსონალის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

მაინც როგორი შეიძლება იყოს კადრების შეფასების სისტემა? ჩვენი აზრით, კადრების შეფასების სისტემა შემდეგ პრინციპებზე უნდა იყოს დაფუძნებული:

- კადრების შეფასება უსდ-სთვის უნდა იყოს ნებაყოფლობითი. შეფასების ჩატარება კანონმდებლობით არ უნდა მოითხოვებოდეს.

- შეფასება უნდა სწარმოებდეს პრობლემების იდენტიფიცირებისა და მათი გადაწყვეტის გზების დასახვისთვის;
- არსებობს შეფასების ძირითადად ორი აპრობირებული მოდელი:

- ეგრეთ წოდებული „360 გრადუსის“ მოდელი (სადაც ყველა ყველას აფასებს. მათ შორის უმაღლესი რანგის მენეჯერებს; შეფასება ანონიმურია და არ ხდება შემფასებლის იდენტიფიცირება)

და

- შეფასება შესასრულებელი სამუშაოს „მიზნების მიხედვით“ [19].

ჩვენი აზრით შეფასების „360 გრადუსის“ მოდელი უფრო ეფექტიანი იქნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის. ეს მოდელი (სასწავლებლების საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე) მოგვცემს პრობლემების უკეთ იდენტიფიცირების საშუალებას, რითიც, თავის მხრივ, ხარვეზების აღმოფხვრას დაედება საფუძვლად.

გამართული შეფასების სისტემის დანერგვა მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლებას, რაც, თავის მხრივ, კორუფციული გარიგებების აღბათობის შემცირების და სისტემის ეფექტიანობის ამაღლების საწინდარი გახდება.

აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონში“ წერია მხოლოდ აკადემიური თანამდებობის დაკავების შესახებ, ხოლო არაფერია ნათქვამი დაკავებულ აკადემიურ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესახებ, რაც ცხადია იგივე არ არის. შესაბამისად იქმნება ინტერპრეტაციების ფართო დიაპაზონი, რაც ზრდის პროცესის არასწორად წარმართვის ალბათობას. შეფასების თანამედროვე სისტემის აქტიური დანერგვით კი აღნიშნული პრობლემა საბოლოოდ აღმოიფხვრება.

სპეციალურ განხილვას იმსახურებს აგრეთვე ისეთი მნიშვნელოვანი მოვლენა, როგორიცაა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების „ავტონომია“, რომელიც გარანტირებულია ქვეყნის კანონმდებლობის ყველა დონეზე დაწყებული კონსტიტუციიდან. ავტონომია უნდა იძლეოდეს აკადემიური თავისუფლების და სხვა

კანონიერი აქტივობების ავტონომიურად განხორციელების შესაძლებლობას, მაგრამ ძალიან ხშირად ადგილი აქვს არამიზნობრივად მის გამოყენებას, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წესდებათა ნორმების ზემოდაქვეყნებას (ყველა ზემდებარე კანონზე უფრო მაღლა დაყენებას), აქედან გამომდინარე გადაცდომებს და ზოგადად საქართველოს კანონმდებლობის მთელი სისტემის უმთავრეს მოთხოვნათა გაუთვალისწინებლობას. უსდ-ს ავტონომია არ უნდა ახდენდეს ზემოაღნიშნული პრიმიტიული და სუბიექტური ნორმების მხარდაჭერას და ანგარიშს უნდა უწევდეს კონსტიტუციის, ორგანული კანონის (შრომის კოდექსის) და უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მოთხოვნებს და ნორმებს. სწორედ ავტონომიის არასწორად გააზრების შედეგად ხდება კანონმდებლობის, სამართლიანობის და ეთიკის ნორმების დარღვევა.

ავტონომიის არამიზნობრივი, უკანონო და არაკეთილსინდისიერი გამოყენებიდან გამომდინარეობს აგრეთვე ზემოთ განხილული „აკადემიური კორუფცია“. იგი ხსენებულ მანკიერებებთან ერთად დგას აგრეთვე კადრების ასაკობრივ შეზღუდვაზეც, რომელიც დღეისთვის უკვე გაუქმებულია (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება N1681; 22.02.2023 წ.). ეს უდაოდ წინ გადადგმული ნაბიჯია და მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური კადრების მოტივაციის ამაღლებას. ამ დაწესებულებებში შეიქმნება ძვირადღირებული ინტელექტუალური პოტენციალის შენარჩუნებისთვის ხელშემწყობი გარემო, რომელიც, თავის მხრივ, მოემსახურება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას და მათი შემოსავლების ზრდას.

შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით: „ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით“, სპეციალურ კანონს ეძლევა იმის შესაძლებლობა, რომ მისით განისაზღვროს დასაქმებულის სახელშეკრულებო ვადები. ამ ნორმას, როგორც წესი, იყენებენ კონტექსტისგან მოწყვეტით და დიდი

გადაჭარბებით დასაქმებულის საზიანოდ. იმავე მუხლის მე-3 პუნქტში კი წერია, რომ: „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“. ეს ნორმა მხედველობაში თითქმის არსოდეს მიიღება, მიუხედავად იმისა, რომ იგი დასაქმებულს იცავს დამსაქმებლის არაკანონიერი „ძალმომრეობისგან“, რაც დაუშვებელია. ამ ნორმის სრული იგნორირება უფრო დასაქმებულთა უფლებების დარღვევის ინდიკატორია, ვიდრე ანგარიშგასაწევი სამართლებრივი ნორმა და ამიტომ ხსენებული მე-3 პუნქტის გამოყენების მკვეთრი გააქტიურება სრულიად აუცილებელია.

„უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 35-ე მუხლში ფიგურირებს დასაქმებულის სამსახურებრივი ვადის დადგენის ნორმა უსდ-ს წესდების საფუძველზე, რომელსაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები მომუშავეთა მდგომარეობის არაკანონიერი გუარესებისთვის იყენებენ. საბოლოოდ იქმნება ადამიანთა უფლებების დარღვევის ერთიანი სისტემა, რომელიც ყველანაირად ცდილობს ამ არაკანონიერი სიტუაციის შენარჩუნებას. ცხადია, ეს გარკვეული მოტივაციის ფიგურირების გარეშე არც იარსებებდა. ეს კი მხოლოდ ნეგატიური შედეგების გამომწვევია, ვინაიდან, როგორც წესი, დაუსაბუთებელი შეზღუდვების მომრავლება ხელს უწყობს კორუფციული პროცესების აღმოცენებას. რაც უფრო მეტია შეზღუდვები, მით უფრო მეტად ვითარდება კორუფცია, რაც აქსიომატურ დებულებად უნდა მივიჩნიოთ შემდეგ მოსაზრებათა საფუძველზე. რაც უფრო მეტია არაარგუმენტირებული, გაუმართლებელი შეზღუდვა, მით უფრო მეტია მისთვის გვერდის ავლის მოტივაცია. ეს ეხება როგორც დამსაქმებელს, ისე დასაქმებულს. გვერდის ავლა კი დადგენილი წესიდან გადახვევაა. იგი ისეთი დარღვევაა, რომელიც სხვადასხვა დონის და ხასიათის კორუფციის წარმოშობის წყაროს წარმოადგენს დამსაქმებლებშიც და დასაქმებულებშიც თავთავიანთი კომპეტენციების ფარგლებში. დამსაქმებლის კორუფციული ქმედებები ძლიერ იმპულსს აღძრავს დასაქმებულებში კორუფციული პროცესების განვითარებისთვის, ვინაიდან ადამიანი დაბადებიდან ეჩვევა უფროსებისგან მაგალითების გადმოღებას, მათ მიზამვას (ეს მიზამვა

ევოლუციურად გამომუშავებული ძლიერი მექანიზმია) და საკუთარ სამოქმედო გარემოში თავადაც აკეთებს იგივეს. ეს მიბაძვა რეალობაში დამკვიდრებისთვის ყველაზე უფრო ეკონომიური მექანიზმია და ძალიან დიდი გამოყენებითაც სარგებლობს ადამიანებში მთელი მათი ცხოვრების მანძილზე. ამიტომ კანონმდებლობაში მაქსიმალურად თავის არიდება უნდა ხდებოდეს არაარგუმენტირებული და გაუმართლებელი შემზღუდავი ნორმების დადგენისთვის, რაც ბუნებრივად ვრცელდება **უსდ**-ს წესდებით დადგენილ დასაქმების სახელშეკრულებო ვადებზეც. ამდენად, აღნიშნული ვადების დაწესებისთვის უარის თქმა კორუფციული პროცესების განვითარების ძლიერი შემზღუდავი ფაქტორი გახდება.

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, „უმაღლესი განათლების შესახებ სქართველოს კანონთან“ შედარებით **უსდ**-ს წესდებები დასაქმების ვადებთან მიმართებაში უფრო ძლიერი შეზღუდვებით გამოირჩევიან და მუშაობის გაუმჯობესების ნაცვლად ვდებულობთ ისეთ სტრესულ სიტუაციას, რომელიც საგრძნობლად ამცირებს დასაქმებულთა მუშაობის ეფექტიანობას. ყოველთვის, როდესაც ვიხილავთ ხელოვნურ და არაარგუმენტირებულ შეზღუდვებს, ყოველთვის წინა პლანზე გამოდის მათი მადეზორგანიზებელი და ეფექტიანობის დამაქვეითებელი მოქმედება, რაც საბოლოოდ **უსდ**-ს მკვეთრად უზრდის დანახარჯებს, რაც ყველასთვის მიუღებელია. აქედან გამომდინარე, **უსდ**-ს წესდება უნდა კორექტირდებოდეს ამჟამად მოქმედი შეზღუდვების შემცირების გზით ისე, რომ მაქსიმალურად დაცული იყოს დასაქმებულის ინტერესები (როგორც არის მოცემული „**შრომის კოდექსში**“), შეიზღუდოს კორუფციის განვითარების შესაძლებლობები და მოხდეს მოწინავე საერთაშორისო პრაქტიკასთან მაქსიმალური დაახლოება. ნათქვამი არ ეხება ფუნქციურ შეზღუდვებს, არამედ ეხება მხოლოდ დასაქმებულის სახელშეკრულებო ვადების შეზღუდვებს, რომლებიც ყველაზე უფრო დრამატულია სხვა შეზღუდვებთან შედარებით.

ჩვენი განხილვა უფრო მეტ დამარწმუნებლობას შეიძენს, თუკი არსებითი მსჯელობები გამყარებული იქნება გამოყენებული კანონებიდან ამონარიდებითაც. ასე მაგალითად,

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 საფუძველით 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. დამსაქმებელი 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 კონკურსში მონაწილეობას მიიღებს, რომლის დროსაც მოწმდება კონკურსანტის უნარები რამდენად ეფექტიანად შეუძლია დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისად წარმართოს სწავლების პროცესი, ორგანული კანონის (შრომის კოდექსის) მე-12 მუხლის მიხედვით, რომელსაც ეყრდნობა „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 განმართავს 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“.

„უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 35-ე მუხლში უსდ-ს წესდებებისთვის დაშვებულია აკადემიური პერსონალის კონკრეტული სახელშეკრულებო ვადების დაწესების შესაძლებლობა, რომელსაც ადგილებზე გადაჭარბებული მონდომებით იყენებენ. მაგალითად, 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. სრულიად გაუგებარია რას ეყრდნობა ასეთი დიფერენცირებული მიდგომა, რომელიც აშკარა დისკრიმინაციის ელემენტების შემცველია.

ამით უნივერსიტეტების აკადემიურ საბჭოებს და ფაკულტეტების საბჭოებს ეძლევათ იმის საშუალება, რომ პერიოდულად მკაცრად აკონტროლონ აკადემიური პერსონალი, რაც ხელს უწყობს ამ მომუშავეებზე ზეწოლის მოხდენის, მათი აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის, დისკრიმინაციის საფრთხეების წარმოშობას. იზრდება იმის ალბათობა, რომ უნივერსიტეტების ფაკულტეტების საბჭოებმა ყოველგვარი ობიექტური კრიტერიუმების შემუშავების და გამოყენების გარეშე მიიღონ ამა თუ იმ პირის სამსახურებრივი საქმიანობის გაგრძელების ან 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 მოცემულ შემთხვევაში 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 მაგალითად უნივერსიტეტის წესდებაში შევიდეს ცვლილება და 29¹-ე მუხლის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის ახალი მუხლი 29² (მოცემული შემთხვევა განიხილება როგორც თვალსაჩინო ნიმუში):

„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“.

ასეთივე სამართლიანი სამართლებრივი ლოგიკით უნდა ვხელმძღვანელობდეთ სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წესდებებთან მიმართებაშიც, რაც საბოლოოდ უდავოდ გამოიწვევს მთელი ქვეყნის საგანმანათლებლო სისტემაში მკვეთრ პოზიტიურ ძვრებს უმაღლესი განათლების ხარისხის ამაღლების თვალსაზრისით. მოტივირებული აკადემიური პერსონალი არ დაიშურებს ძალებს მოსამზადებელი კადრების ხარისხიანი საგანმანათლებლო მომსახურების განხორციელებისთვის, მოახდენს მთელი თავისი უნარ-

შესაძლებლობების და გამოცდილების მაქსიმალურ გამოყენებას როგორც კლასიკური, ისე აქტუალური პროფილების კადრების მომზადებისთვის და ხელს შეუწყობს უსდ-ს კონკურენტუნარიანობის ამაღლების საფუძველზე მისი შემოსავლების მატებას. ასევე გაუმჯობესდება სოციალური კლიმატიც მასზე განათლების სფეროს მძლავრი ზეგავლენიდან გამომდინარე, რაც დიდად დაეხმარება მთელი საზოგადოების განვითარების პროცესს და ქვეყნის უკეთესი მომავლის დადგომის პერსპექტივების მოახლოებას.

დასკვნა

ზემოაღნიშნული ნათლად გვიჩვენებს რომ უმაღლესი განათლების არსებული სისტემა ქმნის კორუფციის მაღალ რისკებს (განსაკუთრებით სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში.) და მოითხოვს სისტემაში ეფექტიანი ღონისძიებების გატარებას სისტემის დახვეწის, მოტივაციის ამაღლების და კორუფციული სტიმულების/შესაძლებლობების მინიმუმადე შემცირების მიზნით. საკითხის მოგვარება კი, როგორც ითქვა, ეფექტიანი ინიციატივების გატარებას მოითხოვს. აღნიშნული საკითხი მომდევნო პუბლიკაციებშიც იქნება განხილული, ახლა კი წარმოგიდგენთ ჩვენს ხედვას იმის შესახებ თუ როგორ შეიძლება ნაშრომში წარმოჩენილი პრობლემების მოგვარება:

1. როგორც უკვე ითქვა, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მუშაობაში ზემოთ განხილულ ნაკლოვანებათა წარმოშობა შესაძლებელი ხდება იმის გამო, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის ხელისუფლების მიერ მინიჭებული ავტონომიის გააზრება ერთმნიშვნელოვნად არ ხდება. უმრავლეს შემთხვევაში იგი გაიზრება არასამართლებრივად, სუბიექტურად და მერკანტილური ინტერესების შესაბამისად. კონსტიტუციით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს გარანტირებულად აქვთ მინიჭებული ავტონომია [მუხლი 27, პუნქტი 3], რაც დიდი მიღწევაა, მაგრამ ამ ავტონომიის შინაარსი და უფლებრივი მდგომარეობა არსად არ არის განმარტებული, რაც ხელს უწყობს მისი გააზრების სხვადასხვაობას. კანონით მინიჭებული ამ სიკეთის არამიზნობრივ გამოყენებას რომ არ ჰქონდეს ადგილი, სხვადასხვა დონის ნორმატიულ აქტებში ისეთი რეგულაციის ჩაწერა უნდა

მოხდეს, რომელიც ავტონომიის მნიშვნელობას შეზღუდავს კანონმდებლობით დაშვებულ ნორმებამდე და მათ ფარგლებს გარეთ გასვლას კანონდარღვევად ჩათვლის. ამით ავტონომიას აღარ ექნება კანონდარღვევის ჩადენისთვის „ლიცენზიის“ უზრუნველყოფის ფუნქცია, რაც მკვეთრად შეამცირებს აღნიშნულ კანონდარღვევებს.

2. კანონიერი, სამართლიანი და რა თქმა უნდა ამავდროულად ყველაზე უფრო ეფექტიანი იქნება საგანმანათლებლო სისტემის აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობის პრობლემური საკითხების გადაწყვეტისას აუცილებლად ხდებოდეს „შრომის კოდექსის“ (ორგანული კანონის) მიდგომისა და მოთხოვნების დაცვა. ამაზე „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონში“ არის მითითებული **[მუხლი 36, პუნქტი 1]**. უმთავრეს სახელმძღვანელო პრინციპად მიჩნეული უნდა იყოს ის, რომ შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლ პუნქტში დეკლარირებული დაშვება ამ ორგანულ კანონის გარდა სპეციალური კანონის გამოყენების შესახებ (რომელსაც ცალმხრივად იყენებენ დასაქმებულის საზიანოდ), ბალანსდება იგივე მუხლის მე-3 პუნქტის ჩანაწერით დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესების არდაშვების შესახებ **[„შრომის კოდექსი“ - მუხლი 1, პუნქტი 3]**. ამით შრომის კოდექსი უზრუნველყოფს იერარქიულად თავის ზემდებარეობის უპირატესობას სპეციალურ კანონთან მიმართებაში და პოზიციებსაც უმყარებს დასაქმებულის ინტერესებს. სპეციალურ კანონს კი ამ მოთხოვნის იგნორირების იურიდიული მექანიზმები არ გააჩნია და თავისი სპეციალური ნორმის პრიორიტეტულობის დემონსტრირების შემთხვევაში სრულიად დემაგოგიურ ხასიათს ღებულობს, რის გამოც გათვალისწინებას არც კი უნდა იმსახურებდეს. **უსდ-**ებში, უთავრესად საექვო ზრახვების არსებობის გამო, შრომის კოდექსის (ორგანული კანონის) არაადეკვატური გამოყენება ხდება, რაც, როგორც ჩანს, მოცემული კანონის პრიმიტიული, სუბიექტური და მერკანტილური ინტერპრეტაციებიდან გამომდინარეობს. ასეთი მიდგომების და ნორმების გამოყენებით ფაქტობრივად ქვეყნის მთელი საკანონმდებლო სისტემის („კონსტიტუციის“, „შრომის

კოდექსის“ და „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ და სხვ.) ფიქტიურად გამოცხადება ხდება, რაც სრულიად მიუღებელია.

3. საქართველოს კონსტიტუციის მიხედვით ადამიანის შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია და მისი შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით (**მუხლი 26, პუნქტი 1**). ე.ი. შრომითი ურთიერთობების განსაზღვრაში შრომის კოდექსზე (ორგანულ კანონზე) უთითებს როგორც კონსტიტუცუა, ისე „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი“ [**მუხლი 36, პუნქტი 1**]. ამდენად, შრომის კოდექსია უმთავრესი ნორმატიული დოკუმენტი შრომითი ურთიერთობების განსაზღვრის საქმეში. გარდა ამისა, შრომის კოდექსის **მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის** მიხედვით 30 თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ორჯერ ან მეტჯერ დადების შემთხვევაში ითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ამიტომ ამ კოდექსის **47-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტში** ჩაწერილი ნორმა ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ეხება მხოლოდ 30 თვემდე სამუშაო გამოცდილების მქონე პირებს. მიუხედავად ამისა, ნორმას ავრცელებენ გაცილებით უფრო მეტი უწყვეტი გამოცდილების მქონე აკადემიურ კადრებზეც შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევით. ამასთან ერთად, აკადემიური კადრების შრომითი ხელშეკრულების ვადების დადგენა არცერთ კანონში არ არის ჩაწერილი. შესაბამისად, დასაქმებულის საზიანოდ მისი დადგენა უხეშ კანონდარღვევას წარმოადგენს. ამ გაუგებრობის და უკანონობის გამოსწორების ერთადერთ გზას წარმოადგენს ის, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულაციების განსაზღვრა ხდებოდეს მხოლოდ შრომის კოდექსის საფუძველზე ან მასთან ერთად სპეციალური კანონის საფუძველზეც, თუკი იგი არ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამასთანავე, შრომის კოდექსის პრიორიტეტულობა შენარჩუნებული უნდა იყოს.
4. არაკანონიერი ნორმების ასეთი უკონტროლო გავრცელების მიზეზები უნდა ვეძებოთ იმ პრობლემურ სამართლებრივ გარემოში, რომელიც არის დამკვიდრებული უმაღლესი განათლების სისტემაში. აქ მთავარი პრობლემა

მდგომარეობს იმაში, რომ ჩამოყალიბებულია უკრიტიკო ურთიერთნდობის ატმოსფერო, როდესაც ქვედა დონის ინსტანციის მიერ შემუშავებული რაიმე ნორმა დასამტკიცებლად გადაეცემა ზემდებარე დონის ინსტანციას, რომელსაც ნებისით თუ უნებლიედ ეჭვი არ შეაქვს ამ ნორმის სისწორეში და ამტკიცებს მას. საბოლოოდ იგივე წესით ხდება დოკუმენტების დამტკიცება უმაღლესი ინსტანციის მიერ. ამიტომ როდესაც პრობლემა აღმოცენდება, პირველ რიგში ყურადღება უნდა მახვილდებოდეს სისტემაში დამკვიდრებულ ერთგვარ „ურთიერთნდობის კოლექტიურ სინდრომზე“ - ქვედა რგოლში შემუშავებულ დოკუმენტს (ნორმატიულ აქტს/სტრატეგიას/ხედვას) თითქოს უპირობოდ ენდობა ზედა რგოლი და ეთანხმება მას. ასე მიდის სხვადასხვა საკითხი დასამტკიცებლად საბოლოო ინსტანციამდე, რომელიც, რიგ შემთხვევებში, ასევე, ხსენებული „ურთიერთნდობის კოლექტიური სინდრომის“ ზეგავლენით დოკუმენტის ზედმეტი ანალიზისა და შეფასების გარეშე იღებს/ამტკიცებს მიღებულ წინადადებას/ნორმატიულ აქტს. ეს შეიძლება იმიტომაც ხდებოდეს, რომ შეიქმნას „დემოკრატიულობის“ შთაბეჭდილება, რომელიც წესით ამ ფორმით არ უნდა ავლენდეს თავს.

როგორც მცირე ცვლილება დასაწყისში იწვევს დიდ ცვლილებებს ბოლოში [2], ისე სულ მცირე ხარვეზი, გაპარული საწყის დოკუმენტში, იწვევს დიდი პრობლემების წარმოშობას ბოლოში.

ამიტომ დოკუმენტები დასაწყისშივე კვალიფიციურად და კომპეტენტურად უნდა იყოს შედგენილი (მათ შორის უნდა იყოს კანონმდებლობასთან სრულ შესაბამისობაში), თუმცა იერარქიის ყველა შემდგომ დონეზეც უნდა ხდებოდეს მათი კრიტიკული გაანალიზება/შეფასება და დახვეწა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება იერარქიის ყველა რგოლში დასაქმებული პირების კვალიფიკაციასა და კომპეტენციას. პირველ რიგში, სწორედ თანამშრომელთა კვალიფიკაციაზე ბევრწილად დამოკიდებული ის, თუ როგორი გამართულობის მქონე დოკუმენტი დამტკიცდება საბოლოო ინსტანციის მიერ. ეს კვალიფიკაცია და კომპეტენცია კი ყოველთვის სათანადო სიმაღლეზე არ დგას. შესაბამისად, ამ

არასახარბიელო რთული სიტუაციის გამოსწორების გზას წარმოადგენს ის, რომ:

1) შესაბამის სამსახურებში მუშაობდნენ ძალიან მაღალი რანგის პროფესიონალები. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, შეფასების შედეგად უნდა ხდებოდეს სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება. პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვის გარეშე კი იდენტიფიცირებული ხარვეზების გამოსწორება ძალიან ძნელი მისაღწევია. 2) იერარქიის ყოველ საფეხურზე უსდ-ს სათანადო სამსახურების მუშაკებს აუცილებლად უნდა მოეთხოვებოდეთ ამ დოკუმენტის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის გადამოწმება. ასეთი გზით თავიდან იქნება აცილებული უხეში სამართლებრივი ლაფსუსების გაჟონვა ნორმატიული აქტების სისტემაში.

5. სამართლებრივი პრობლემები და ლაფსუსები გამომდინარეობს ადამიანური ფაქტორის ხარვეზებიდან, კერძოდ, ლოგიკური წანამძღვრების არასწორი ინტერპრეტაციებიდან. სიტუაცია ემსგავსება ფსიქოლოგიურ ავადმყოფობას, რომელიც ითხოვს აუცილებელ „განკურნებას“, ვინაიდან ეხება ბევრ ადამიანს და პრობლემებს უქმნის მათ. ამ ავადობიდან განკურნების გზას კი წარმოადგენს ადამიანური ფაქტორის ხარვეზების გამოკვეთა და მათი გაცნობიერება. სწორედ ეს გაცნობიერება იძლევა არასასურველი ხარვეზებისგან განთავისუფლების შესაძლებლობას. გაუცნობიერებელი და შემაწუხებელი ფსიქოლოგიური პრობლემების გაცნობიერების მეთოდით აღწევდა **ზიგმუნდ ფროიდი** [3] ადამიანთა განკურნებას. სამართლის სფეროშიც, რომელშიც ადამიანის ფსიქოლოგია უკიდურესად მნიშვნელოვანია, იგივე მეთოდია გამოსაყენებელი. აუცილებელია სამართლებრივ პრობლემებზე გახსნილი, ღია საუბრები ყოველგვარი შემოვლითი გზებისა და შელამაზების გარეშე, რათა მოხდეს მათი სრული გაცნობიერება, რომელიც შემდგომ საფუძვლად დაედება აღნიშნული პრობლემებისგან საბოლოო განთავისუფლებას და მოწესრიგებული, არაწინააღმდეგობრივი სამართლებრივი გარემოს შექმნას/დამკვიდრებას.

6. ყველაზე უფრო ეფექტიანი იქნებოდა ყველა სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების განსახელმწიფოებრიობა/პრივატიზაცია -

ეს ავტომატურ რეჟიმში გააჩენდა საბაზრო სტიმულებს დაწესებულებაში, ანუ დაწესებულების ხელმძღვანელისთვის/მფლობელისთვის საქმის სწორად კეთების სტიმული არა მხოლოდ პატიოსნება იქნება არამედ გაჩნდება ჯანსაღი საბაზრო სტიმულები: „თუ სწორად არ დავგეგმავ, გავკოტრდები“, „კონკურენცია ჩამყლაპავს“, რაც უკვე სახსრების არაყაირათიანად ხარჯვასთან, დასაქმებული პერსონალის (მათ შორის აკადემიური პერსონალის) მიმართ გულგრილ დამოკიდებულებასთან, სწავლების პროცესის არაეფექტიანობასთან დაკავშირებული რისკების მინიმუმამდე დაყვანას განაპირობებს.

7. უნდა მოიხსნას ფიქსირებული სწავლის გადასახადის ზღვრული ოდენობის დაკანონება. საგანმანათლებლო დაწესებულებამ თავად უნდა გადაწყვიტოს სწავლისთვის რა გადასახადი დააწესოს. სწავლის ფიქსირებული გადასახადის კანონით განსაზღვრა ულმობლად და მთლიანად ანგრევს დაწესებულების კონკურენტუნარიანობას, ქმნის მოუქნელ/ხისტ სისტემას და ამცირებს მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვის შესაძლებლობას; დარტყმას აყენებს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, როგორც ადმინისტრაციულად ისე მატერიალურ/ტექნიკურად, საკადრო პოლიტიკის მიმართულებით და ა.შ.
8. უნდა გაუქმდეს აკადემიური პერსონალისთვის იგივე თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელებისთვის პერიოდული ხელახალი კონკურსები. გაუგებარია ამით. რა მოწმდება. პროფესორი თუ შეესაბამება თანამდებობისთვის განკუთვნილ მოთხოვნებს და ამას საკონკურსო კომისია ერთხელ უკვე დაადგენს, პერიოდულად კონკურსების ხელახლა ჩატარება ყოვლად გაუმართლებელი, არაეფექტიანი და რისკების შემცველია. ამ მიდგომით უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას ეძლევა დისკრეციული უფლება თავის შეხედულებისამებრ და აკადემიური თავისუფლების გადამეტებული შეზღუდვით „აკონტროლოს“ პერსონალი მიკერძოებული კონკურსების პერიოდულად ჩატარების მეშვეობით. ასეთი მიდგომა ზრდის და ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალზე ზეწოლის, მისი თავისუფლების შეზღუდვის,

მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის საფრთხეების წარმოშობას, რაც სრულიად დაუშვებელია [30].

9. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში უნდა დაინერგოს შეფასების თანამედროვე სისტემა („360 გრადუსი“). ეს ხელს შეუწყობს დაწესებულების საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებას, არსებული რეალური პრობლემების იდენტიფიცირებასა და მათი აღმოფხვრის ეფექტიანი მექანიზმების შემუშავებას.

10. უნდა გაუქმდეს ე.წ. „უფასო სპეციალობებისთვის“ ანუ სახელმწიფოს მიერ პრიორიტეტულად მიჩნეული სპეციალობებისთვის გამოყოფილი სახსრების სახელმწიფო უნივერსიტეტებში „ჩასხმა“ (სუბსიდირება). უნდა შეიქმნას ვაუჩერული სისტემა და ვაუჩერი გაჰყვეს სტუდენტს მის მიერ არჩეულ სასწავლებელში - ეს გაზრდის კონკურენციას და აამაღლებს სწავლების ხარისხს

მიგვაჩნია, რომ ზემოაღნიშნული ღონისძიებების/რეფორმების გატარება მკვეთრად აამაღლებს ჩვენი სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ეფექტიანობას და შეამცირებს კორუფციულ რისკებს ამ დაწესებულებებში.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. **Bedianashvili, G., Bichia, Q., & Natsvlishvili, E. (2021).** Development of Entrepreneurial Activity, Labor Market and Modern Challenges of Higher Education. *Globalization and Business*. 12, 21-31. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>.
2. **Descartes Rene (2006).** A Discourse on the Method. Translated by Ian Maclean. Oxford University Press.
3. **Freud Sigmund (1923).** Introductory lectures on psycho-analyses (J. Riviera, Trans.). London, Allend & Unwin.
4. **Goroshidze G. (2017)** Prospects to Improve the Effectiveness of Bachelor Programs. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ", education sciences and psychology. N3 (45), p. 128-142. (In Georgian).
5. **Goroshidze G. (2018)** Organizational Climate of Educational Institutions and Ways of Optimization Attitudes Towards Academic Staff (Principles and Procedures for the Occupation of Academic Positions). “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ" /education sciences and psychology., N3 (49), p. 84-97. (In Georgian).

6. **Goroshidze G. (2018)** The Organizational Models of Higher Education. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N2 (48), p. 102-113. (In Georgian).
7. **Goroshidze G. (2019)** Prospects for Improving Organizational Behavior in Higher Education. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N2 (52), p. 55-73. (In Georgian).
8. **Goroshidze G. (2019)** Human Resource Evaluation and Management Models in the Education System. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N3 (53), p. 76-90. (In Georgian).
9. **Goroshidze G. (2019)** The Need of Use the “Progressive Model” of Organizational Behavior in the Higher Education System. (Academic Staff Competition-Attestation Assessment). “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N4 (54), p. 50-63. (In Georgian).
10. **Goroshidze G. (2020)** Organizational Pathologies in the Higher Education System. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N3 (57), p. 37-45. (In Georgian).
11. **Goroshidze G. (2021)** Leadership Models and Organizational Pathologies in the Education System. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology., N2 (59), p. 83-94. (In Georgian).
12. **Goroshidze G. (2021)** Improving Leadership Effectiveness in the Higher Education System. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology., N3 (60), p. 136-143. (In Georgian).
13. **Goroshidze G. (2022)** Moral Crime and Organizational Pathologies in the Education System. “Internet-academy”/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology., N4 (65), p. 73-80. (In Georgian).
14. **Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016a).** European Values: What Can We Implement from Them and How Can We Implement Them in Georgia. *Globalization & Business. (1)*. 40-46. (In Georgian).
15. **Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016b).** Values: Limits and Contradictions. *Globalization & Business, (1)*. 35-39. (In Georgian).
16. **Menshikov, V., Bedianashvili, G., Ruza, O., & Kokin, I. (2021).** Mobility in the context of entrepreneurial potential of students under the conditions of the COVID-19 pandemic (Latvia, Georgia). *ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES*. 9(1), 574-589. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1\(36\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1(36))
17. **Mgeladze, L. (2017).** The Challenges Georgia Faces in The Fight Against Corruption, Journal Business-Engineering, 2017, #4, pp. 20-25(In Georgian).
18. **Mgeladze, L. (2018).** Public Service Challenges and Ways of Solving Them, “World of Lawyers” Tbilisi, Book, pp. 2567. (In Georgian).
19. **Mgeladze, L. (2019).** National Currency in Georgia, an instrument that impedes or facilitates economic development, Journal The New Economist, #3-4, pp. 7-20. (In Georgian).
20. **Mgeladze, L. (2021).** Development Plan of The Country and Some OF Its Aspectsasp, DOI suffix: 36962/NEC62-6303-04202120, #3-4(62-63), Vol. 16, Issue 3, pp. 20-32. (In Georgian).
21. **Papava, V. (2013).** *Economic reforms in postcommunist Georgia: twenty years after*. Nova Science Publishers, Incorporated.
22. **Papava, V. (2020).** *Becoming European: Challenges for Georgia in the Twenty-First Century*. iUniverse.

23. Shengelia, T. (2018). Social capital of dominant ethnic groups and its impact on business.
24. Shengelia, T. (2019). Research methodology and the impact of social entrepreneurship on the solution of social problems in Georgia.
25. Sichinava, A., Chikava, M., Veshapidze, S., Sekhniashvili, D., & Pailodze, N. (2013). Realities of internationalization of higher education in Georgia.
26. Veshapidze, S., (2017). THE TRADITIONS ORIENTATED ON EUROPEAN VALUES IN GEORGIA. *Sciences of Europe*. VOL 4, No 13 (13)
27. Veshapidze, S. (2022). Ilia Chavchavadze on the Methodological Aspects of Economic Processes Research and Modernity. Conference: VII International Scientific Conference. At: Tbilisi, Georgia.
28. Veshapidze, S. (2023). About the dangers of academic competition. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Press
29. Veshapidze, S., & Karchava, L. (2022). Contradictions of Globalization under the COVID-19 Pandemic. *Bull. Georg. Natl. Acad. Sci*, 16(4).
30. Veshapidze, S., & Mgeladze, L. (2023). Some aspects of protection of labor freedom in higher education institution. *The New Economist* 18 (1)
31. Veshapidze, S., & Putkaradze, R. (2023). International economic relations of Georgia at the modern stage of globalization. *"Ekonomisti"* #1, 58–69.
32. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2021). Institutional Evolution of Higher Education in Georgia. *The New Economist*, 16(2), 1–1. DOI: <https://doi.org/10.36962/NEC6102202133>
33. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2022a). On State Intervention in the Economy through the Budget in Georgia. *WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS. - International Scientific Collection - Vol. 5*. Kyiv – CUL. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5807500>
34. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2022b). Value Choices of the Community in the Context of the COVID-19 Pandemic. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6373197>.
35. Veshapidze, S., Babuadze, N., & Beridze, T. (2015). EUROPEAN VALUES AND CHOICE OF GEORGIA (HUMAN DIGNITY, LAWFUL SOVEREIGNTY, DEMOCRACY AND WELLBEING). *ACTUAL PROBLEMS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF NATIONAL ECONOMIES*. (10-11 July, 2015). PUBLISHING HOUSE OF PAATA GUGUSHVILI INSTITUTE OF ECONOMICS OF IVANE JAVAKHISHVILI TBILISI STATE UNIVERSITY. Tbilisi, 79-83.
36. Veshapidze, S., Zubiashvili, T., & Chiabrishvili, K. (2021). Globalization and New Opportunities for Georgia. *Globalization and Business*. 12, 32-36.
37. Veshapidze S., Otinashvili R., Gvarutsidze A., Abuselidze G., Zoidze G. (2022). Modern technologies to overcome the challenges of globalization. *Entrepreneurship*, 10 (2), 22-32 DOI: 10.37708/ep.swu.v10i2.2
38. Zoidze, G., & Veshapidze, S. (2022a). The Modern Economy and Values. *Cambridge Scholars Publishing*. P. 125.
39. Constitution of Georgia (1995). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
40. Organic law of Georgia, Labor Code of Georgia (2010). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
41. Georgian Law About higher education (2004). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
42. Statute of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University (2013). Tbilisi (in Georgian).