



SOME ASPECTS OF PROTECTION OF LABOR FREEDOM IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Copyright © 2023 The Author/s
Peer review method: Double-Blind
Accepted: March 13, 2023
Published: March 23, 2023
Original scientific article
DOI suffix: 10.36962/NEC18012023-40



Shota Veshapidze

Doctor of Economic Sciences,
Associate Professor,

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University
<https://orcid.org/0000-0003-0933-3648>
E-mail: shota.veshapidze@tsu.ge
Cell: (+995) 599 51 80 84



Lasha Mgeladze

PHD, economics
Assistant-Professor

Technical University of Georgia
<https://orcid.org/0000-0003-4608-7255>
E-mail: lmgeladze@gmail.com
Cell: (+995) 577229889

THE NEW ECONOMIST / სხვალი ეკონომისტი

ABSTRACT

The successful implementation of the activities of the higher educational institution, its prestige and quality depend to a significant extent on the qualifications of the academic staff and the skills of knowledge transfer. Freedom of labor is its main foundation. Therefore, the subject of our research in this article is the provision of freedom of work for academic staff.

The purpose of the study is to reveal the challenges of ensuring the freedom of work of professors, associate and assistant professors, as well as academic staff as a whole, and ways to solve them. The object of research is the international and Georgian legislation on the regulation of labor relations, its protection. For this purpose, we used the methods of analysis, synthesis and critical evaluation of the implementation of the laws regulating the freedom of labor of academic staff in practice.

At the higher educational institutions of Georgia, the practice of signing a labor contract for a specified period of time is established for the contest winners and also then re-announcing the vacant position after the expiration of same contract.

On the one hand, such an approach is ineffective in terms of content and on the other hand, it contradicts the requirements of the international and Georgian legislation, because it increases and contributes to the emergence of threats to academic staff, restrictions on their freedom, manipulation, favoritism, nepotism, and corruption.

According to Article 12 of the Labor Code of Georgia, the winning staff must sign a lifetime contract. There is no other objective circumstance that justifies the conclusion of a fixed-term employment contract. Accordingly, the requirements of the law on higher education, which concern the holding of periodic re-competitions,



contradict the organic law of the labor code, which itself indicates that it must comply with its requirements.

Based on all of the above, increasing the effectiveness of the education system, perfecting the personnel system, promoting teaching by qualified teachers for students as much as possible, bring the Georgian educational legislation closer to the best practices of the European education system, it is advisable for higher educational institutions to get rid of restrictions on the freedom of work of academic staff and to comply with the requirements of international and Georgian labor legislation.

Key words: System of education, Academic staff, freedom of labor, labor contract, effectiveness of teaching.

REFERENCES:

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. **Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016).** European Values: What Can We Implement from Them and How Can We Implement Them in Georgia. *Globalization & Business*, (1), 40-46. (In Georgian).
3. **Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016).** Values: Limits and Contradictions. *Globalization & Business*, (1), 35-39. (In Georgian).
4. **Lomia, T., & Lomia, E. (2020).** Economic and Political Support of the European Union to Georgia: Retrospective Analysis of the EU-Georgia Relations. *International Journal Vallis Aurea*, 6(1), 35-43.
5. **Lomia, E. (2017).** The Issues of Cultural Diversity in Communication. *THE CAUCASUS*, 8.
6. **Lomia, E., & Lomia, T. (2021).** EU Policy in the South Caucasus Region and Georgia's Participation in the European "Neighborhood Policy" and the "Eastern Partnership" programmes – in Georgian
7. **Lomia, E. (2019).** Key Features of the US-Georgia Relations: Mutual Alliance and Strategic Partnership. SECTION II: Literature, Women's Issues, Education, 54.
8. **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))
9. **Mgeladze, L. (2017).** The Challenges Georgia Faces in The Fight Against Corruption, *Journal Business-Engineering*, 2017, #4, pp. 20-25(In Georgian).
10. **Mgeladze, L. (2018).** Public Service Challenges and Ways of Solving Them, "World of Lawyers" Tbilisi, Book, pp. 2567. (In Georgian).
11. **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).
12. **Mgeladze, L. (2021).** Development Plan of The Country and Some OF Its Aspectsasp, DOI suffix: 10.36962/NEC62-6303-04202120, #3-4(62-63), Vol. 16, Issue 3, pp. 20-32. (In Georgian).
13. **Papava, V. (2013).** *Economic reforms in post-communist Georgia: twenty years after*. Nova Science Publishers, Incorporated.
14. **Papava, V. (2020).** Becoming European: Challenges for Georgia in the Twenty-First Century. iUniverse.
15. **Shengelia, T. (2018).** Social capital of dominant ethnic groups and its impact on business.
16. **Shengelia, T. (2019).** Research methodology and the impact of social entrepreneurship on the solution of social problems in Georgia.
17. **Sichinava, A., Chikava, M., Veshapidze, S., Sekhniashvili, D., & Pailodze, N. (2013).** Realities of internationalization of higher education in Georgia.
18. **Silagadze, A., Atanelishvili, T., & Silagadze, N. (2022).** Covid Depression and Search for a New Paradigm. *Bull. Georg. Natl. Acad. Sci*, 16(1).
19. **Shatberashvili O., Nochvai V., Porsescu S., Aslamazishvili N., Gagnidze I., Ivanchenko K., Chilingaryan K., and Pogosyan G. (2021).** Enhancing EaP-EU cooperation in R&I through comparative analyses of EaP national research systems. *EaP Civil Society Forum* ISBN 978-9941-8-3043-3
20. **Veshapidze, S. (2017).** THE TRADITIONS ORIENTATED ON EUROPEAN VALUES IN GEORGIA. *Sciences of Europe*, (13-4), 14-18.
21. **Veshapidze, S. (2022).** Iliia Chavchavadze on the Methodological Aspects of Economic Processes Research and Modernity. Conference: VII International Scientific Conference. At: Tbilisi, Georgia.
22. **Veshapidze, S. (2023).** About the dangers of academic competition. A collection of works. At: Tbilisi, Georgia. (In Georgian).
23. **Veshapidze, S., & Karchava, L. (2022).** Con-



traditions of Globalization under the COVID-19 Pandemic. Bull. Georg. Natl. Acad. Sci, 16(4).

24. 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>

25. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2022). 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>

26. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2022). Value Choices of the Community in the Context of the COVID-19 Pandemic. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6373197>.

27. 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.

28. Veshapidze, S., Zubiashvili, T., & Chiabrishvili, K. (2021). Globalization and New Opportunities for Georgia. *Globalization and Business.* 12, 32-36. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.003>

29. Veshapidze, S., & Zoidze, G., & Berishvili K. (2021). The economic determinant of the education

system. *Sciences of Europe,* (81-2), 6-12. DOI: <https://doi.org/10.24412/3162-2364-2021-81-2-6-12>

30. Veshapidze, S., Chiabrishvili, K., Zubiashvili, T., & Zoidze, G. (2021). On the relationship between education and economic security. *Ecoforum Journal,* 10(3).

31. 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

32. Zoidze, G., & Veshapidze, S. (2022). The Modern Economy and Values. *Cambridge Scholars Publishing.* P. 125;

33. Pavliashvili, S. and Gubeladze, D., 2020. The economic challenges in times of Covid-19, circular labor migration, the necessity to switch from a linear to a circular economy and business opportunities. In *Social and economic aspects of education in modern society* (Scientific and Practical Conference (Vol. 1, No. 3).

34. Pavliashvili, S., 2011. The World Economic Crisis and Georgia. *The Caucasus & Globalization,* 5(3-4), pp.54-62.

- 35. CONSTITUTION OF GEORGIA
- 36. LAW OF GEORGIA ON HIGHER EDUCATION
- 37. ORGANIC LAW OF GEORGIA – LABOUR CODE OF GEORGIA
- 38. DECLARATION OF HUMAN RIGHTS
- 39. INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS
- 40. THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER.

უმალეს საგანმანათლებლო დანებსეზულებასი შრომის თავისუფლების დაცვის ზოგიერთი ასპექტი

შოთა ვეშაპიძე

ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი,
ასოცირებული პროფესორი,
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ელ. ფოსტა: shota.veshapidze@tsu.ge
ტელ: (+995) 599 51 80 84

ლაშა მგელაძე,

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

აბსტრაქტი

უმალეს საგანმანათლებლო დანებსეზულების საქმიანობის წარმატებული განხორციელება, მისი პრესტიჟი და ხარისხიანობა, მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებულია აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციასა და ცოდნის გადაცემის უნარებზე. შრომის თავისუფლება, მისი უმთავრესი ფუნდამენტი. ამიტომ, ამ სტატიაში ჩვენი კვლევის საგანს შეადგენს აკადემიური პერსონალის შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფა.

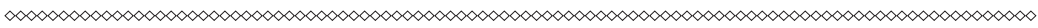


კვლევის მიზანია პროფესორის, ასოცირებული და ასისტენტ-პროფესორის, მთლიანად აკადემიური პერსონალის შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის გამონკვევების და მათი გადაჭრის გზების გამოვლენა. კვლევის ობიექტია შრომითი ურთიერთობების რეგულირების შესახებ საერთაშორისო და საქართველოს კანონმდებლობა, მისი დაცვა. ამ მიზნით გამოვიყენეთ აკადემიური პერსონალის შრომის თავისუფლების მარეგულირებელი კანონების პრაქტიკაში განხორციელების ანალიზის, სინთეზის და კრიტიკული შეფასების მეთოდები.

საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში, კონკურსში გამარჯვებული პერსონალისთვის დამკვიდრებულია განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების და ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ კონკურსის ხელახლა გამოცხადების პრაქტიკა. ასეთი მიდგომა ერთი მხრივ შინაარსობრივად არაეფექტიანია და მეორე მხრივ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო და საქართველოს კანონმდებლის მოთხოვნებს, რადგან ზრდის და ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალზე ზენოლის, მისი თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის საფრთხეების წარმოშობას. საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსის მუხლი 12-ს თანახმად, კონკურსში გამარჯვებულ პერსონალს უნდა გაუფორმდეს უვადო ხელშეკრულება. არ არსებობს სხვა, რაიმე ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. შესაბამისად, უმაღლეს განათლების შესახებ კანონის მოთხოვნები, რომელიც შეეხება პერიოდულად ხელახალი კონკურსების ჩატარებას შინაარსობრივად ეწინააღმდეგება ორგანულ კანონ შრომის კოდექსს, რომელზეც თვითონვე აკეთებს მითითებას, რომ მის მოთხოვნებს უნდა იცავდეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განათლების სისტემის ეფექტიანობის გაზრდის, საკადრო სისტემის სრულყოფის, სტუდენტისათვის კვალიფიციური პედაგოგების მიერ სწავლების მაქსიმალურად ხელშეწყობის, მისი ეფექტიანობის ამაღლების, ქართული საგანმანათლებლო კანონმდებლობის ევროპული განათლების სისტემის საუკეთესო პრაქტიკასთან დაახლოების მიზნით, მიზანშეწონილია უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა თავი დააღწიონ აკადემიური პერსონალის შრომის თავისუფლების შეზღუდვას და დაიცვან საერთაშორისო და საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნები.

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



შესავალი

განათლების სისტემა საზოგადოების განვითარების ერთ-ერთ ფუძემდებლურ მიმართულებას წარმოადგენს. თამამად შეიძლება ითქვას, რომ ის ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ქვაკუთხედიანია. განათლების ხარისხზე დამოკიდებული მომავალი თაობების ნაყოფიერება და კონკურენტუნარიანობა, რაც თავის მხრივ ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის საფუძველს ქმნის. სწორედ მომავალ თაობებზე დამოკიდებული როგორი ეფექტიანობით გააგრძელებს ქვეყნის ცხოვრებას/განვითარებას. შესაბამისად, ქვეყნის დამოუკიდებლობის მიღებიდან დღემდე აღნიშნულ საკითხს აქტუალობა არ დაუკარგავს.

უმაღლესი განათლების სისტემის ქვაკუთხედს წარმოადგენენ სხვადასხვა საფეხურის პროფესორები. პროფესორია ის პირი, რომელიც ერთი მხრივ პასუხისმგებელია მომავალი თაობების შესაბამისი ცოდნით აღჭურვასა და ცოდნის ხარისხის

ამაღლებაზე, მეორეს მხრივ კი პროფესორის კვალიფიკაციასა და ცოდნის გადაცემის უნარებზე პირაპირ არის მიბმული უმაღლესი სასწავლებლის პრესტიჟი და ხარისხიანობა.

შესაბამისად, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ჯერ პროფესორის შერჩევის პროცედურის გამართული სისტემა და შემდგომ მისთვის მუშაობაში ხელშეწყობა. ნებისმიერი, მსუბუქად რომ ვთქვათ, არაეფექტიანი მიდგომა (მითუმეტეს თუ ის სისტემურ ხასიათს ატარებს) პროფესორის საქმიანობისადმი, პირდაპირპროპორციულად აისახება მისი შრომის ხარისხზე, რაც ჯაჭვური რეაქციით გავლენას ახდენს მომავალი თაობების ცოდნის ხარისხსა და შესაბამისად ქვეყნის მომავლის ეფექტიანად წარმართვაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე გვინდა შევეხოთ აკადემიური თანამდებობის პირის შრომითი ურთიერთობების ერთ-ერთ კომპონენტს აკადემიური თანამდებობის დაკავებისა და შრომითი ურთიერთობების წარმართვის წესს...

THE NEW ECONOMIST / ახალი ეკონომისტი

ძირითადი ტექსტი

უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში დამკვიდრებულია, ვადიანი ხელშეკრულებისა და სამსახურში აყვანის კონკურსის ხელახლა გავლის პერიოდული სისტემა - კონკურსის გავლის შემდეგ შესაბამისი აკადემიური თანამდებობის დაკავება პროფესორს შეუძლია გარკვეული ვადით, არანაკლებ ოთხი წლის ვადით (ვადა განისაზღვრება უმაღლესი სასწავლებლის წესდებით) [2 - მუხლი 25, პუნქტი 1]. ვადის ამონურვის შემდეგ, იმისათვის რომ პროფესორმა შეძლოს მუშაობის გაგრძელება უნდა გაიაროს შერჩევა-შეფასების ახალი კონკურსი. **ანუ პროფესორი ითვლება თანამდებობიდან გათავისუფლებულად და ინიშნება შერჩევა-შეფასების ახალი კონკურსი. ამ ახალ კონკურსში უნდა მიიღოს მონაწილეობა პროფესორმა თავისი თანამდებობაზე ხელახლა დასანიშნად/ მუშაობის გასაგრძელებლად.**

მიდგომა - ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე ითვლება სამსახურიდან გათავისუფლებულად და თუ დარჩენა გინდა უნდა გაიარო შერჩევა შეფასების ახალი კონკურსი ბუნდოვანია, ზრდის სწავლის პროცესის ხარისხის გაუარესების ალბათობას, ასევე ზრდის პროფესორზე ზენოლის წნეხს და გარკვეულწილად ზღუდავს მის თავისუფლებას (ინვესტორს ლექციის თემატიკასთან დაკავშირებით აზრის თავისუფლად განვითარებისა მინოდების შეზღუდვის ალბათობას).

კერძოდ:

1. ადამიანი/პროფესორი, თუ მთელი სახელშეკრულებო ვადის მანძილზე, პირნათლად ასრულებს თავის მოვალეობებს, იცავს შინაგანაწესს, ატარებს კვალიფიციურ და შინაარსობრივად გამართულ ლექციებს, თანამშრომლებს და სტუდენტებს შორის სარგებლობს პატივისცემით, არ გამოთქვამენ მის მიერ ჩატარებული ლექციის შესახებ პრეტენზიებს (სრულად თავსებადია სილაბუსით გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან) გაუგებარია, იმ დროს, როცა ანალოგიური საგანის ლექტორი გჭირდება, რატომ ათავისუფლებს სამსახურიდან და ნიშნავს ახალ შესარჩევ კონკურსს - რატომ არ უგრძობლებს ხელშეკრულებას უკვე დასაქმებულ ლექტორს და აცხადებს ახალ კონკურსს (წესად გაქვს ეს პრაქტიკა შემოღებული, ხელშეკრულების გაგრძელების შესაძლებლობას არ განიხილავ. აქვე გვინდა დავაზუსტოთ, რომ ჩვენ არ ვგულისხმობთ, რომ ახალი კონკურსის გამოცხადების შესაძლებლობა არ უნდა იყოს, უბრალოდ ამ ფორმის წესად დამკვიდრება არის გაუგებარი და ბუნდოვანი).

2. საკითხ ბუნდოვანებას მატებს შემდეგი გარემოებაც - გაუგებარია რა მომდებარა კონკურსით? პროფესორი თუ შეესაბამება თანამდებობისთვის განკუთვნილ მოთხოვნებს და ამას შესარჩევი (საკონკურსო) კომისია ერთხელ უკვე დაადგენს, ოთხ წელიწადში უნარ-ჩვევებს დაკარგავს თუ საგნის შინაარსი დაავიწყდება?

2.1. გაუგებარია, როგორ შეიძლება ოთხი წლის წინ ადამიანი აკმაყოფილებდეს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და ოთხი წლის მერე ველარ დააკმაყოფილოს იგივე საგანთან/საკითხთან მიმართებაში განსაზღვრული მოთხოვნები მაშინ, როცა ოთხი წელი პრაქტიკულ აკადემიურ საქმიანობას ეწევა, ლექციებს კითხულობს შესაბამის სფეროში...

წლებთან ერთად პროფესორი აგროვებს გამოცდილებას, ეცნობა სიახლეებს, კითხულობს საგანთან დაკავშირებული ამათუ 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 დანერგვასა და პროფესიული უნარების გაუმჯობესებაში; კრიტიკული და ტავისუფალი აზროვნების განვითარებაში; ამათუ იმ საკითხის/პრობლემის, მოვლენის მრავალმხრივ პრიზმაში დანახვასა და გააზრებაში; შინაარსობრივი, ხელშესახები დასკვნების გამოტანასა და პრაქტიკულად გამართლებული რეკომენდაციების შემუშავების უნარების გამომუშავებაში და ა.შ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ პირი რომელიც აკმაყოფილებს ამა თუ იმ თანამდებობისთვის წაყენებულ მოთხოვნებს, აღჭურვილია შესაბამისი უნარებით და სამსახურში აყვანის შემდგომ კარგავს შესაბამის უნარ-ჩვევებს ან უარესდება მისი მუშაობის ხარისხი, ეს ნიშნავს, რომ შესაბამისი დანესებულების/უნივერსიტეტის საკადრო პოლიტიკა თუ სწავლების პროცესის ინსტიტუციური მოდელია არაეფექტიანი. სხვა შემთხვევაში გაუგებარია, იმ ფონზე როცა პირი ზემოთ ჩამოთვლილი საქმიანობით არის დაკავებული, როგორ შეიძლება დაკარგოს ან გაიუარესოს უნარ-ჩვევები ან „შეუმცირდეს“ კვალიფიკაციის დონე.

3. მოდელის არაეფექტიანობიდან გამომდინარე იზრდება ალბათობა, რომ გეგმიური პერიოდული შერჩევა-შეფასების პროცედურა ჩატარდეს ფორმალურად (მიიღოს ფორმალური ხასიათი), მხოლოდ იმიტომ, რომ კანონი ითხოვს ასე.

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 წელი შენს გვერდით მუშაობს. შესაბამისად, უმაღლესი სასწავლებლის ადმინისტრაციას და დასაქმებულის გარემოცვას უკვე ზუსტი წარმოდგენა აქვს ამა თუ იმ პროფესორის მუშაობის ხარისხზე. უმაღლესი სასწავლებელი ეცდება კვალიფიციური პროფესორის შენარჩუნებას, მისთვის უფრო მეტი კომფორტული გარემოს შექმნას, რომ სხვა სასწავლებელში არ გადავიდეს სამუშაოდ და შერჩევა-შეფასების პროცესი მიიღებს ფორმალურ ხასიათს - ჩატარდება იმიტომ, რომ კანონი ითხოვს ამას და არა იმიტომ, რომ რეალურად ჩატარების საჭიროება არსებობს. ან რა უნარები უნდა შეუფასო ადამიანს მაშინ, როცა მასთან მუშაობის შედეგად სრული წარმოდგენა გაქვს (ისედა იცი) მის კვალიფიკაციასა და უნარებზე.

4. აღნიშნული მიდგომა ზრდის მოტივაციის შემცირების/გაქრობის ალბათობას - იმის მაგივრად რომ კარგი მუშაობის შედეგად ნახალისდეს პროფესორი - გაუგრძელდეს ხელშეკრულება ავტომატურად შემდეგი ვადით, დანიანაურდეს, გაეზარდოს ხელფასი; სტიმულის/ხარისხის გაზრდისთვის ვქმნით „სადამსჯელო“ ინსტრუმენტს/ მექანიზმს - გათავისუფლება და ხელახლა შერჩევა შეფასების კონკურსის გავლა.

5. უმაღლესი განათლების სისტემა, შეიძლება ითქვას, ერთადერთი სფეროა, სადაც მსგავსი მოდელი ფუნქციონირებს. გაგიჭირდებათ მოძებნოთ სადმე ოფიციალურად დაკანონებული მოდელი, სადაც ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, პირი ჭირდებადეს დამსაქმებელს და მაინც ათავისუფლებდეს და შერჩევა შეფასების კონკურსის გავლას ითხოვდეს.

6. განათლების სისტემის არსებული მოდელი ითვალისწინებს მინიმალურ ყოველწლიურ/პერიოდულ მოთხოვნებს პროფესორ-მასწავლებლებისათვის. მაგ. სამეცნიერო სტატიის გამოქვეყნება, დოქტორანტის ან მაგისტრანტის ხელმძღვანელობა, სასწავლო კურსის თემატიკის დახვეწა, აქტუალურ საკითხებზე კვლევის ჩატარება და ა.შ. ანუ, პროფესორის კვალიფიკაცია კონკურსის გარეშეც მონმდება მის მიერ განეული საქმიანობის შესაბამისად. ეს კიდევ ამყარებს ჩვენ მიდგომას პროცედურის არაეფექტიანობისა და ფორმალურობის შესახებ.

6.1. კანონმდებლობიდან გამომდინარე, მაგალითად, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, აკადემიურ თანა-

მდებობაზე არჩეული აკადემიური პერსონალს, რომლებსაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა განესაზღვრათ განსაზღვრული ვადით, უკვე მუშაობენ 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, ასრულებენ მინიმალურ კვლევით სტანდარტებს და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სხვა ვალდებულებებს, უნდა გაუფორმდეთ უვადო ხელშეკრულება. მათი მაღალ საფეხურზე გადაყვანა უნდა მოხდეს მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესით. მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა საფეხურის აკადემიურ პერსონალს, შრომის ანაზღაურების დონეებს შორის განსხვავება განესაზღვროთ ნათლად გამოკვეთილი გონივრულობის ფარგლებში, შესრულებული სამუშაოების მოცულობიდან გამომდინარე, დამკვიდრებული მონინავე საერთაშორისო პრაქტიკიდან გამომდინარე.

7. განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების და პერიოდულად ხელახალი კონკურსის გავლის პრაქტიკა, რითაც ეძლევა დისკრეცია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ფაკულტეტებს და აკადემიურ საბჭოებს, პერიოდულად აკონტროლონ აკადემიური პერსონალი არაეფექტიანია. ასეთი მიდგომა ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალზე ზენოლის, მისი თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის საფრთხეებს. იზრდება ალბათობა იმისა, რომ უნივერსიტეტების ფაკულტეტების აკადემიური საბჭოებმა ყოველგვარი ობიექტური კრიტერიუმების შემუშავების, დაწესების გარეშე მიიღონ ამა თუ იმ პირის საქმიანობის გაგრძელების გადაწყვეტილება; შეიმუშაონ კრიტერიუმები არაობიექტურად და კრიტერიუმები მოარგონ ამა თუ იმ პირს პერსონალურად; ისარგებლონ ორმაგი სტანდარტების გამოყენებით, შერჩევით, უკანონოდ, უსამართლოდ.

8. გაუგებარია მიდგომის შინაარსი, დასაზუსტებელია რა პრობლემის გადაჭრას ემსახურება შერჩევა-შეფასების პერიოდული ვალდებულება შინაარსობრივად - რა პრობლემას მოაგვარებს ის ან რა პრობლემის წარმოქმნისგან დააზღვევს უმაღლესი განათლების სისტემას და ა.შ.

ვფიქრობთ, საინტერესოა, საკითხი სამართლებრივ ქრილშიც განვიხილოთ.

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, აკადემიური თანამდებობის დაკავების და მისთვის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების წესი, რეგულირდება უმაღლესი განათლების შესახებ სა-



ქართველოს კანონით. აღნიშნული კანონის მუხლი 34. - აკადემიური თანამდებობის დაკავების წესი, პუნქტი 1-ის 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 35-ე მუხლის 2,3,4 პუნქტებით არის განწესებული პრიფესორ-მასწავლებლის თანამდებობაზე არჩევის ვადები

ხოლო კანონის მუხლი 36-ის მიხედვით, რომელიც არეგულირებს აკადემიური პერსონალის შრომითი ურთიერთობებს, აღნიშნულია, რომ აკადემიური პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულება იდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით (პუნქტი 1).

შრომის კოდექსის მიხედვით კი, რომელიც ორგანული კანონია:

„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.“

5. თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშე-

კრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

მაშასადამე, როდესაც აკადემიური პერსონალი მიიღებს კონკურსში მონაწილეობას, რომლის დროსაც მონაწილეობა კონკურსანტის უნარები რამდენად ეფექტიანად შეუძლია დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისად წარმართოს სწავლების პროცესი, ორგანული კანონი შრომის კოდექსის მუხლი 12-ს თანახმად, კონკურსში გამარჯვებულ პერსონალს უნდა გაუფორმდეს უვადო ხელშეკრულება. არ არსებობს სხვა, რაიმე ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. შესაბამისად შეიძლება ითქვას, რომ უმაღლეს განათლების შესახებ კანონის მოთხოვნები, რომელიც შეეხება პერიოდულ კონკურსების ჩატარებას შინაარსობრივად ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს - ორგანულ კანონს რომელზეც თვითონვე აკეთებს მითითებას/ბმას

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით:

„შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“

თუ გავითვალისწინებთ, რომ პირს ორჯერ უწევს ერთი და იგივე დაწესებულებაში, ერთი და იგივე თანამდებობის დასაკავებლად კონკურსის გავლა, დავინახავთ, რომ გარკვეულწილად იზღუდება შრომის თავისუფლება/უფლება. შესაბამისად შეიძლება ითქვას, რომ პერიოდული კონკურსის პროცედურა ეწინააღმდეგება კონკურენციას.

ასევე, შეიძლება ითქვას, რომ აღნიშნული პროცედურა/მიდგომა ეწინააღმდეგება: ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების შესაბამის პუნქტებს, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტს. მე-6 მუხლს, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლს.

დასკვნა

შეიძლება ითქვას, რომ მიუღებელი და არაეფექტიანია კონკურსში გამარჯვებული პერსონალისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება და გარკვეული პერიოდის შემდეგ ახალი კონკურსის პერიოდულად ჩატარება. გაუგებარია,



რა მოწმდება ამით. პროფესორი თუ შეესაბამება თანამდებობისთვის განკუთვნილ მოთხოვნებს და ამას შესარჩევი (საკონკურსო) კომისია ერთხელ უკვე დაადგენს, პერიოდულად კონკურსების ხელახლა გამოცხადება ყოვლად გაუმართლებელი, არაეფექტიანი და საფრთხეების შემცველია. ამ მიდგომით უმაღლეს სასწავლებლებს ვაძლევთ დისკრეციას, აკონტროლოს პერსონალი კონკურსების პერიოდულად ჩატარებით. ასეთი მიდგომა ზრდის და ხელს უწყობს აკადემიურ პერსონალზე ზენოლის, მისი თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის საფრთხეების წარმოშობას, რაც დაუშვებელია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განათლების სიტემის ეფექტიანობის გაზრდის, საკადრო სისტემის სრულყოფის, სტუდენტისათვის კვალიფიციური პედაგოგების მიერ სწავლების მაქსიმალურად ხელშეწყობის, ქართული საგანმანათლებლო კანონმდებლობის ევროპული განათლების სისტემის საუკეთესო პრაქტიკასთან დაახლოების, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია გაუქმდეს კონკურსების პერიოდულად ჩატარების ვალდებულება და დაცული იქნეს ადამიანის უფლებათა დეკლარა-

ციის, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის. საქართველოს კონსტიტუციის და ორგანული კანონი შრომის კოდექსის მოთხოვნები. კერძოდ, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ თანამდებობაზე არჩეული აკადემიური პერსონალს, რომლებსაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა განესაზღვრათ განსაზღვრული ვადით, უკვე მუშაობენ 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, ასრულებენ მინიმალურ კვლევით სტანდარტებს და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სხვა ვალდებულებებს, უნდა გაუფორმდეთ უვადო ხელშეკრულება. მათი მაღალ საფეხურზე გადაყვანა უნდა მოხდეს მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით დადგენილი წესით. მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა საფეხურის აკადემიურ პერსონალს, შრომის ანაზღაურების დონეებს შორის განსხვავება განესაზღვროთ ნათლად გამოკვეთილი გონივრულობის ფარგლებში, შესრულებული სამუშაოების მოცულობიდან გამომდინარე, დამკვიდრებული მონივნავ საერთაშორისო პრაქტიკიდან გამომდინარე.