

უვადო შრომითი ხელშეკრულების დიდი უპირატესობები უმალესი განათლების სისტემაში

გიორგი გოროშიძე

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

აბსტრაქტი

სტატიაში განხილულია უმალეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური კადრების შრომითი ხელშეკრულებების დადების თავისებურებანი, გაკეთებულია მათი შედარებითი ანალიზი და გამოკვეთილია არსებითი მახასიათებლები. ამის საფუძველზე ნაცადია უვადო შრომითი ხელშეკრულების დიდი უპირატესობის ჩვენება ვადიან შრომით ხელშეკრულებასთან შედარებით. ნაჩვენებია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გამოყენების არაკანონიერი მოტივაცია და კორუფციის შესაძლებლობის წარმოშობის პერსპექტივები, რაც პრაქტიკულად გამორიცხებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულების გამოყენების შემთხვევაში. სწორედ ეს საბოლოო წარმოადგენს სახელმწიფოებრივი მიდგომის გამოხატულებას. შესაბამისად, უმალეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ამ უვადო შრომითი ხელშეკრულებების ფართო გამოყენებას მაქსიმალურად უნდა შეეწყოს ხელი.

საკვანძო სიტყვები: განათლება, დასაქმება, შრომითი ხელშეკრულება, ვადები.

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის დონეზე შრომის კოდექსს - ორგანულ კანონს - უპირატესობა მინიჭებული აქვს უვადო შრომითი ხელშეკრულებისთვის, სხვა სიტყვებით, ძალაშია უვადო ხელშეკრულების არსებობის სამართლებრივი პრეზუმფცია. ხოლო რაც შეეხება ვადიან შრომით ხელშეკრულებას, მისი გაფორმებისთვის აუცილებელი ხდება დამატებითი პირობების დადგენა („შრომის კოდექსი“, მუხლი 12, პუნქტები 3 და 4) [1]. აქედან გამომდინარე, თუკი არ არის სანდოდ არგუმენტირებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების აუცილებლობა, უნდა ითვლებოდეს, რომ დადებულია უვადი შრომითი ხელშეკრულება. უმალესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიურ კადრებთან მიმართებაში დამატებითი პირობები, რომლებიც გაამართლებდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებას, პრაქტიკულად არ არსებობს. განათლების სისტემა განეკუთვნება გონებრივი მუშაობის სფეროს, რომელშიც აკადემიური კადრების გონებრივი შესაძლებლობები მხოლოდ და მხოლოდ უმჯობესდება დროთა განმავლობაში. ხსენებული კანონზომიერება დამტკიცებულია კომპეტენტური, სანდო და მასშტაბური მეცნიერული გამოკვლევებით და ყველას მიერ ქრესტომათიულ ჭეშმარიტებად არის მიჩნეული. ეს მიდგომა სრულიად ადეკვატურ და მიზანშეწონილ სახელმწიფოებრივ მიდგომად უნდა განიხილებოდეს, რომლის განმსაზღვრელი მთავარი ორიენტირებიც საქართველოს კონსტიტუციიდან იღებს სათავეს. მასში მკაფიოდ არის განმარტებული, რომ საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკა წარმოადგენს სამართლებრივ და სოციალურ სახელმწიფოს („საქართველოს

კონსტიტუცია“, მუხლები 4 და 5) [2], რომელშიც დაცულია ადამიანთა უფლებები და თავისუფლებები.

მიუხედავად ზემოხსენებული სახელმწიფოებრივი მიდგომისა, უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადებას ადგილებზე ძალიან ბევრი წინააღმდეგობა და ხელის შეშლა ხვდება. ე.ი. წინააღმდეგობა ეწევა სახელმწიფო პოლიტიკას დასაქმების სფეროში, რაც უადრესად დიდ გაკვირვებას იწვევს, ითხოვს ამის მიზეზების გამოვლენას და ვითარების აუცილებელ გამოსწორებას.

შრომის კოდექსის მარეგულირებელი ნორმების სტრატეგიულ ხაზს წარმოადგენს ის, რომ იგი მოქმედებაშია ყველა სახის შრომითი საქმიანობის შემთხვევაში, ხოლო როდესაც არსებობს რომელიმე სფეროს სპეციფიკის გათვალისწინების საჭიროება, მაშინ უშვებს სპეციალური კანონის გამოყენების შესაძლებლობასაც (მუხლი 1, პუნქტი 1). შრომის კოდექსი ამ შემთხვევაში არაფერს ამბობს თავისი მოქმედების შეჩერების შესახებ, რაც იმას ადასტურებს, რომ მისი მოქმედება ამ შემთხვევაშიც ისევ ძალაშია და კმაყოფილდება ნორმატიული აქტების იერარქიის კანონი მათი ერთდროული მოქმედების საფუძველზე. ამდენად, სპეციალური კანონი არ უნდა გადიოდეს ორგანული კანონის ფარგლებს გარეთ. სპეციალური კანონი შეიძლება აკონკრეტებდეს შრომით ნორმას მხოლოდ ორგანული კანონის ფარგლებში (მის ფარგლებს შიგნით).

სპეციალური კანონის რომელიმე ნორმით არ უნდა იყოს დაშვებული დასაქმებულის მდგომარეობის გაუარესება (მუხლი 1, პუნქტი 3). რასაც ხშირად არ ექცევა ყურადღება და მისი დარღვევა სისტემატურად ხდება. ცხადია, ეს სრულიად მიუღებელი, არაკანონიერი და უსამართლო მიდგომაა. ორგანული კანონი, ეთანხმება რა კონსტიტუციურ ნორმას შრომის თავისუფლების შესახებ, მაქსიმალურად იცავს დასაქმებულს დამსაქმებლის ძალმომრეობისგან, შევიწროებისგან, უსახსროდ დატოვებისგან და ღირსების შელახვისგან. ორგანული კანონი (შრომის კოდექსი) მშრომელებს უქმნის ღირსეული ცხოვრებისთვის მინიმალური პირობების შექმნის გარანტიებს და ანიჭებს მათ თავიანთი უფლებების და თავისუფლებების აქტიური დაცვის სამართლიან შესაძლებლობებს.

ზემოაღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მიმართული და მოქმედი ყოველი მოვლენა წარმოადგენს ადამიანის შრომის უფლების და თავისუფლების შეზღუდვის პათოლოგიურ და მიუღებელ ფორმას აკადემიურ პერსონალზე ზეწოლის, აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის და კორუფციის საფრთხეების წარმოშობით, რომლებიც ემსახურება წარსულში არსებული რეგრესული მენტალობის დაბრუნებას თანამედროვე ცხოვრებაში და წარმოადგენს სრულ ანაქრონიზმს, რასაც ყველა მიმართულებით უნდა გამოეცხადოს უკომპრომის ბრძოლა თანამედროვე ქმედითი და კანონიერი საშუალებების გამოყენებით.

„უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 35-ე მუხლში მოცემულია სხადასხვაგვარი განმარტება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების (**უსდ**) აკადემიური პერსონალის შრომითი ხელშეკრულების ვადების შესახებ [3]. ამ საკითხის მნიშვნელობა გამომდინარეობს იქიდან, რომ **უსდ**-ში შრომითი ურთიერთობები და მათი თანმდევი პროცესები მიმდინარეობს შრომით ხელშეკრულებაში გაწერილი სამოქმედო პროგრამის ფარგლებში, რომელიც ხორციელდება ხელშეკრულებისთვის დაწესებულ ვადებში იმ ფუნქციებისა და თანამდებობრივი სტატუსების გამოყენებით, რომლებიც უწყესდებათ ხელშეკრულების სუბიექტებს. აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელება ხდება არსებული საკადრო განრიგის

პირობებში, სადაც თანამდებობრივი სტატუსებისთვის ფუნქციების განაწილება მათ შრომით ხელშეკრულებებშია მოცემული.

თანამდებობრივი სტატუსები და მათთან დაკავშირებული სახელშეკრულებო ვადები არ არის ისე დაბალანსებულად წარმოდგენილი, რომ სრულ თანხვედრაში იყოს კანონების და მათი ქვემდებარე აქტების მოთხოვნებთან. ეს ქმნის გაურკვევლობას და გაუგებრობას, რომელიც მომუშავეთა შორის ურთიერთობებში დაძაბულობას წარმოშობს და აქვეითებს შრომის ეფექტიანობას. აქედან გამოსავალი მხოლოდ ერთიანი პოზიტიური სტრატეგიის შემუშავებაში, შენარჩუნებაში და მის განხორციელებაში მდგომარეობს. ასეთი განაცხადი (სტრატეგიის მნიშვნელობის მქონე) დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკაშია მოცემული, რომლის მიხედვითაც კონსტიტუციის მეშვეობით სახელმწიფო აცხადებს სოციალურად ორიენტურებულ მიდგომას და ადამიანთა უფლებების და თავისუფლებების მხარდაჭერას. ეს სტრატეგიული ხაზი გატარებულია შრომის კოდექსშიც, რაც იძლევა სრულიად მკვეთრი განაცხადების გაკეთების შესაძლებლობას ადამიანთა ინტერესების დაცვის მიზნით, მათ შორის აკადემიური სფეროს შრომით ურთიერთობებში, რომელიც საკმაოდ უსამართლოდ არის მოქცეული გაუმართავი „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ ზემოქმედების ქვეშ. შემდეგ ეს ხარვეზები ღრმავდება უსდ-ს წესდებით და ვლებულობთ შრომითი ურთიერთობების ძალიან დამძიმებულ სურათს. ქვემოთ მოყვანილია უსდ-ში შრომითი ხელშეკრულებების ვადები თანამდებობრივი სტატუსების გათვალისწინებით:

1) პროფესორის თანამდებობისთვის შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია უსდ-ს წესდების საფუძველზე ყველა ტიპის საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის;

2) ა) უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორის თანამდებობისთვის შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია მისი წესდების საფუძველზე. ბ) სახელოვნებო (შემოქმედებითი) უსდ-ს ასოცირებული პროფესორის თანამდებობისთვის (გარდა თეორიული დარგებისა) შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია არანაკლებ 4 წლით.

3) ა) უნივერსიტეტის ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობისთვის შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია 3 - 4 წლით. ბ) სახელოვნებო (შემოქმედებითი) უსდ-ს ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობისთვის (გარდა თეორიული დარგებისა) შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია არანაკლებ 4 წლით.

4) ა) უნივერსიტეტის ასისტენტის თანამდებობისთვის შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია 3 - 4 წლით. ბ) სახელოვნებო (შემოქმედებითი) უსდ-ს ასისტენტის თანამდებობისთვის (გარდა თეორიული დარგებისა) შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია 2-3 წლით.

ამრიგად, უნივერსიტეტებში და სახელოვნებო (შემოქმედებით) უსდ-ებში აკადემიური კადრების შრომითი ხელშეკრულების ვადების საკითხი ძალიან არაერთგვაროვნად და არათანაბარი მიდგომით არის გადაწყვეტილი, რაც წარმოშობს ამ საკითხისადმი მკვეთრად წინააღმდეგობრივ დამოკიდებულებებს.

„უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი“ პროფესორის აკადემიური თანამდებობის შემთხვევაში არღვევს ორგანულ კანონს (შრომის კოდექსს) ყველა სახის უსდ-ში შრომითი ხელშეკრულების ვადების განსაზღვრის გადაკისრებით აღნიშნული სასწავლებლებისთვის (მათი წესდებებისთვის). ორგანული კანონით კი აღნიშნული საგანმანათლებლო დაწესებულებების წესდებებით დადგენილი სახელშეკრულებო ვადები გათვალისწინებული არ არის.

უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორის შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში ვადებთან დაკავშირებით საერთოდ არაფერია ნათქვამი, ხოლო ასისტენტ-პროფესორის და ასისტენტის შემთხვევებში იგი განისაზღვრება **3-4 წლით**. რაც შეეხება სახელოვნებო (შემოქმედებით) უსდ-ს ასოცირებული პროფესორის და ასისტენტ-პროფესორის შრომითი ხელშეკრულების ვადები განისაზღვრება არანაკლებ 4 წლით, ხოლო ასისტენტის შემთხვევაში იგი განისაზღვრება **2-3 წლით** [3].

მაგალითად ერთი უნივერსიტეტის წესდების **29-ე მუხლის** („აკადემიური პერსონალის არჩევის პირობები“) 1-ლ, მე-2, მე-3, მე-4 პუნქტებში გარკვევით წერია ის, რომ სამივე საფეხურის პროფესორების და აგრეთვე ასისტენტების შრომითი ხელშეკრულების ვადები განისაზღვრება შესაბამისად 10, 7, 4, და 4 წლებით [4]. ეს ნორმები დაწესებულია აღნიშნული სასწავლებლის მიერ. მაგრამ კანონმდებლობაში კი ის არ ფიგურირებს - არც „კონსტიტუციაში“, „არც ორგანულ კანონში“ (შრომის კოდექსში), არც „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ 35-ე მუხლში, რომელიც კადრების საკითხებს ეხება (35-ე მუხლში ვადები განსაზღვრული აქვთ მხოლოდ ასისტენტ-პროფესორებს და ასისტენტებს) და არც საერთაშორისო კონვენციებში თუ პაქტებში: „ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის“ 21-ე და 23-ე მუხლების შესაბამის პუნქტებში [5], „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 და სხვა მუხლებში [6], „ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი მუხლში [7], „საქართველოს კონსტიტუციის“ (მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი და 26-ე მუხლში) [2]. ამრიგად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წესდებით შრომითი ხელშეკრულებების ვადების განსაზღვრა ძალიან დამაეჭვებელია და დებულობს ხელოვნურ ხასიათს. ამასთან ერთად, ეს შეიძლება სავარაუდოდ უკანონო და მიუღებელი მოტივაციის არსებობის ნიადაგზეც კი იყოს აღმოცენებული, რაც გათვალისწინებას და მეტ დაზუსტებას ითხოვს.

ზემოაღნიშნულის ხელოვნური ხასიათი განაპირობებს აგრეთვე მომუშავეთა მიმართ არათანაბარი მიდგომის გამოყენებას, რაც კიდევ უფრო ამძაფრებს არსებული ვითარების კორექტირების აუცილებლობას. „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ **35-ე მუხლის მე-2 პუნქტის** მიხედვით უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება მხოლოდ სრული პროფესორებისთვის არის დაშვებული, რაც არათანაბარი მიდგომაა. 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. აქ საუბარი უნდა იყოს პროფესორთა ერთიან კატეგორიაზე, როგორც ადრე იყო, მაგრამ პროფესორის თანამდებობის სამ სხვადასხვა საფეხურზე როგორც „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ თავდაპირველ ვერსიაში იყო განმარტებული. სამივე საფეხურის აკადემიური კადრები წოდებულები უნდა იყვნენ პროფესორებად, მათ სტატუსებს კი განასხვავებს ხელფასები და ამ სხვადასხვა საფეხურის ხელფასების პროპორციული უფლება-მოვალეობანი, რაც სრულიად საკმარისია მათი დიფერენცირებისთვის. აკადემიურ სფეროს არანაირად არ ამშვენებს დისკრიმინაცია, სეგრეგაცია და სხვა მსგავსი მანკიერებანი; ამასთანავე, უვადო შრომითი ხელშეკრულების მქონე პროფესორი გადის პერიოდულ ატესტაციას, ხოლო სხვა აკადემიური კადრებისთვის მათი მუშაობის შესაფასებლად ატესტაცია გამოყენებული

არ არის. ესეც გაუმართლებელი არათანაბარი მიდგომაა. მისი ჩანაცვლება უფრო კორექტული მიდგომით გააადვილებდა სხვა საფეხურის პროფესორებისთვისაც უვადო შრომითი ხელშეკრულებების დადებას, რაც შექმნიდა სამართლიან სამუშაო გარემოს აქედან გამომდინარე პოზიტიური შედეგებით. „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის“ **35-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების** მიხედვით სახელოვნებო (შემოქმედებითი) უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ასოხირებული პროფესორის და ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობათა შრომითი ხელშეკრულების ვადებთან დაკავშირებით მონიშნულია ამ ვადების ქვედა ზღვარი - არანაკლებ 4 წლისა, რაც სხვებთან არ ფიგურირებს და ამიტომ ესეც წარმოადგენს არათანაბარი მიდგომის გამოვლენას. **35-ე მუხლის მე-5 პუნქტის** მიხედვით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ თანამდებობაზე მიღება შესაძლებელია აგრეთვე მხოლოდ პროფესიული გამოცდილების საფუძველზე ყოველგვარი სამეცნიერო ხარისხის გარეშე, რაც ასევე არათანაბარი მიდგომაცაა და სრულიად გაუგებარ წესს წარმოადგენს, ვინაიდან ხდება უარის თქმა სამეცნიერო ხარისხის საჭიროებაზე, რომელიც სასწავლო პროცესის ორგანიზებისა და გაძლიერებისთვის აუცილებელი კომპონენტია, მისი ხარისხის მნიშვნელოვან განმსაზღვრელს წარმოადგენს, რომლის გარეშეც თავდაყირა დგება აკადემიური სფეროს ფუნდამენტური ღირებულებები და წარმოდგენები. ამ საეჭვო ნორმაში დიდი ალბათობით ჩართული უნდა იყოს კორუფციული ინტერესი, რაც კანონით დაუშვებელია და ითხოვს აუცილებელ კორექტირებას [3].

სახელმწიფოებრივი მიდგომის წინააღმდეგ ზემოთგანხილული ასეთი თამამი დემარში ძლიერი კერძო მოტივაციის არსებობის გარეშე ძალიან ძნელად არის წარმოსადგენი. მავანთა უკიდურესი უმეცრების დაშვებითაც კი ვერ მოხერხდება ამის გამართლება. ჩვენი ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის სახელმწიფოებრივი მოთხოვნები დასაქმებასთან დაკავშირებით აუცილებელ შესრულებას უნდა ექვემდებარებოდეს **(საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5, პუნქტი 4)**, ხოლო მისი იგნორირება დიდი რისკისა და დამაბვის გარეშე წარმოუდგენელია. ეს კი მხოლოდ ძლიერი სუბიექტური მოტივაციის შემთხვევაში არის შესაძლებელი. სწორედ ასეთი მოტივაციით შეპყრობილი სუბიექტების კატეგორია ქმნის დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკისგან განსხვავებულ მიდგომებს, წარმოდგენებს და შეიმუშავებს ამ მიდგომების გამართლების სხვადასხვა ნორმებს და მექანიზმებს. ასეთი მოტივაციით მოქმედების პირობებში ეს სუბიექტები არაფერს ერიდებიან და არც არავის ინდობენ უკიდურეს გასაჭირში ჩასაყენებლად, ადამიანობა მათთვის ღიმილის მომგვრელი მოვლენაა და მათი მორალური მრწამსიც ძალიან დაბალ ნიშნულზე იმყოფება. ვინაიდან ხსენებული სუბიექტები მაღალი იდეალების მატარებლებს არ წარმოადგენენ, ამიტომ ძალიან დიდი ალბათობით ისინი მხოლოდ სხვადასხვა გზებით **უსდ**-ს გარკვეული კატეგორიის საბიუჯეტო ფინანსების მიკერძოების ძლიერი მოტივაციით შეიძლება იყვნენ შეპყრობილები აქედან გამომდინარე ცნობილი შედეგებით. ეს ასე რომ არ იყოს, მაშინ ვითარება დასაქმების სახელმწიფოებრივ მიდგომას დაეთანხმებოდა, რასაც სინამდვილეში ადგილი არ აქვს და ეს მათი ქმედებებით მრავალგზის დასტურდება.

ზემოხსენებული ფინანსების მოსაპოვებლად დაინტერესებული პირების მიერ ისეთი ტექნოლოგიების შეიმუშავება ხდება, რომლებიც მაქსიმალურად ნიღბავენ ამ მოტივებს, განზრახვებს და სპეციალურად საამისოდ შეიმუშავებული იურიდიული, ეკონომიკური და ადმინისტრაციული მექანიზმების გამოყენებით ამ მიდგომის უკომპრომისო დამცველების როლშიც გვევლინებიან. უმაღლეს საგანმანათლებლო

დაწესებულებებში სამწუხაროდ სწორედ ასეთი „თავდაუზოგავი“ ქმედებებით მკვიდრდება მუშაობის მსგავსი მანკიერი წესი, რომლის გარეშეც აღნიშნულ პირებს თავიანთი ცხოვრება და მოღვაწეობა ვერც კი წარმოუდგენიათ. როგორც დაკვირვება აჩვენებს, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადება საკმაოდ მომგებიან საქმიანობად გამოიყურება და ბიზნესის სპეციფიკურ ფორმადაც შეიძლება განიხილებოდეს. თავის მხრივ, ბიუჯეტის „სხვა ხარჯების“ გრაფაში ყოველწლიურად შეიძლება ზრდა აღინიშნებოდეს და მილიონობით ლარს აღწევდეს. ერთ-ერთი ბიუჯეტი ამის დადასტურებაა [8]. ეს ყოველივე ფინანსებით მანიპულირების დიდ შესაძლებლობებს იძლევა და გარკვეულ პირთათვის ძლიერი მიზიდულობაც გააჩნია. სავარაუდოდ ასე იქმნება ბიზნეს მოღვაწეობის სპეციფიკური სახეობა - „სახელფასო ბიზნესი“. ასეთი ბიზნესის წარმოებისთვის ვადიანი ხელფასების ეს დიდი პოტენციალი არის იმის მიზეზი, რომ უსდ-ს სათანადო სამსახურები უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადებას მაქსიმალურად გაურბიან, ვინაიდან იგი პირადი სარგებლის მიღების წყაროდ გამოუსადეგარია. მოცემული ვითარება იწვევს იმას, რომ ამ საკითხების რეგულირების უფლებით აღჭურვილი პირები არანაირად არ ცდილობენ, რომ ეს არასახარბიელო გარემო გამოსწორდეს და შესაბამისობაში მოვიდეს აკადემიურ სფეროში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკასთან. ასეთი ვითარების მხარდამჭერთა რაოდენობა კი საკმარისზე მეტია, რაც საგანგაშო მოვლენას წარმოადგენს და სახელისუფლებო ინსტიტუტების მხრიდან აქტიურ ჩარევას, დახმარებას და შველას ითხოვს.

თუკი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებაში ფინანსური სარგებელი ჩნდება, ეს უმთავრესად არის მომუშავეთა ხელფასების გარკვეული რეგულირების საფუძველზე გაკეთებული ეკონომია და ამ წესით მიღებული „შემოსავლები“. ხოლო ხელფასებზე ყურადღება იმიტომ მახვილდება, რომ უსდ-ს ბიუჯეტში სწორედ ხელფასების გრაფაში არის მობილიზებული ფინანსები ყველაზე დიდი მოცულობით. სავარაუდოდ სწორედ ამ ფინანსების ფარგლებში უნდა ხდებოდეს სხვადასხვა ნიშნის საფუძველზე მომუშავეთა ხელფასების „ეკონომია“, რომელსაც ეწირებიან გამოგონილი მიზეზებით „დაწუნებული“ მომუშავეები. უსამსახუროდ დარჩენის გამო მათი მდგომარეობის მკვეთრი გაუარესება ხელმძღვანელთა მიერ მხედველობაში სრულებით არ მიიღება შრომის კოდექსის ნორმის დარღვევის მიუხედავად (მუხლი 1, პუნქტი 3), რომელიც მომუშავეთა ინტერესებს იცავს. უსდ-ს ხელმძღვანელების მხრიდან თანამშრომელთა მიმართ ასეთი წინასწარ მტრული დამოკიდებულების დემონსტრირება ადამიანობის პოზიციებიდან არავითარ ახსნას არ ექვემდებარება და არ არის თანხვედრაში არც მოქმედი კანონმდებლობის მთავარი და განმსაზღვრელი ნორმების მოთხოვნებთან [1], [2].

მხოლოდ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში იქმნება კადრების ხელფასებით მანიპულირების ფართო შესაძლებლობები, რომელთა შორისაც შეიძლება ამ ხელფასების არამიზნობრივ გამოყენებას ან კონკრეტულად მათ მიკერძოებასაც კი ჰქონდეს ადგილი. თუკი ასეთი შესაძლებლობა იარსებებს, მაშინ მისი ადეკვატური გამოყენებაც არ დააყოვნებს ხსენებული „მომგებიანი“ მიდგომების არსებობიდან გამომდინარე. სხვადასხვა გამოგონილი მიზეზებით დაწუნებული და სამსახურიდან გასტუმრებული აკადემიური კადრების კუთვნილი ხელფასების მიკერძოება (ან ნაწილობრივ ან მთლიანად), როგორც ითქვა, მხოლოდ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევებში ხდება, ვინაიდან სწორედ ასეთი

შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შეიძლება მომუშავეს სასრული სახელფასო ფონდით მანიპულირება, რაც სრულიად მიუღწეველია უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში. მუდმივი ხელფასი ბიუჯეტის სხვა გრაფებში გადატანას (რაც აუცილებელია ფინანსებით მანიპულირებისთვის) ვერანაირად ვერ დაექვემდებარება ასეთი გრაფების არარსებობის გამო. აღნიშნულისგან განსხვავებით ვადიანი ხელფასები ამას ადვილად ექვემდებარება. მაგალითად: **უსდ**-ს ბიუჯეტის „სხვა ხარჯების“ გრაფიდან, რომელიც ნაკლებად იმყოფება ინტენსიური კონტროლის ქვეშ მისი სპეციფიკური თავისებურებიდან გამომდინარე, ადვილად შეიძლება მოხდეს დიდი მოცულობის თანხის გაცემა არამიზნობრივი გამოყენებისთვის, ხოლო ამით შექმნილი დეფიციტი შემდეგ შეივსოს რამდენიმე აკადემიური თანამდებობის შტატის 4 წლიანი, 7 წლიანი ან 10 წლიანი ხელფასებით **უსდ**-ს ბიუჯეტის სახელფასო გრაფიდან. შემდეგ ამას, როგორც წესი, უნდა მოყვეს ამ შტატის ან შტატების აუცილებელი გაუქმება შესაბამისი ადმინისტრაციული მანიპულაციებით, რის შედეგადაც საბოლოოდ აღდგება ფინანსური და სამართლებრივი „წესრიგი“. სავარაუდოდ ასეთი წესით აღწევნ ზოგიერთები თავიანთ სამარცხვინო კეთილდღეობას სხვების უმუშევრად დატოვების და გაუბედურების ხარჯზე.

უვადო შრომითი ხელშეკრულების პრიორიტეტულად გამოცხადება და ადამიანთა დასაქმება უპირატესად ასეთი ხელშეკრულებების გაფორმებით ბოლოს მოუღებს როგორც ფინანსურ კორუფციას, ისე კორუფციის სხვა ფორმებსაც, ვინაიდან ისინი საბოლოოდ ისევ ფინანსურს ეფუძნებიან. აღნიშნული ვითარება ხელს შეუწყობს სახელმწიფოებრივი, სოციალურად ორიენტირებული დასაქმების პოლიტიკის ფართოდ გავრცელებას, რომლის ფარგლებშიც სახელმწიფო მაქსიმალურად ცდილობს დაიცვას მომუშავეთა ინტერესები. ამ მიდგომის განხორციელებისთვის ხელის შემშლელი გარემოებანი ყოველგვარი ყოყმანის გარეშე აღსაკვეთია, რაც საგანმანათლებლო სივრცეში მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს სოციალურ კლიმატს და მკვეთრად აამაღლებს როგორც უნივერსიტეტების, ისე სხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მუშაობის ეფექტიანობას.

უვადო შრომითი ხელშეკრულებების დადების შემთხვევებში ქრება კორუფციული **კონკურსების** ჩატარების საჭიროებაც, რის შედეგადაც აკადემიურ კადრებს ექმნებათ სტრესებს მოკლებული, ნაყოფიერი და ხარისხიანი მუშაობის ხელშემწყობი პირობები. კონკურსებს უნდა ჩაენაცვლოს **ატესტაციები**, რომელიც აპრობირებული ფორმაა, მაგრამ მოცემულ ეტაპზე მისი გამოზნული და მაქსიმალური გამოყენებლობის გამო მწვავედ საჭიროებს გამოყენების მასშტაბების მკვეთრ გაფართოებას შესაბამისი სახელისუფლებო ინსტიტუტების დახმარებით. რაც შეეხება კონკურსებს, მათი გამოყენება უნდა ხდებოდეს ახალი და ახალგაზრდა კადრების სამსახურში მიღების შემთხვევებში; გარდა ამისა, ასევე ისეთ შემთხვევებშიც, როდესაც მომუშავე ერთი თანამდებობრივი პოზიციიდან გადასვლას ახორციელებს მაღალი საფეხურის თანამდებობრივ პოზიციაზე. სხვა ყველა შემთხვევაში, როდესაც უწყვეტი სამსახურებრივი სტაჟი აღემატება 30 თვეს, უნდა იდებოდეს უვადო შრომითი ხელშეკრულება, როგორც არის განსაზღვრული ორგანული კანონით (შრომის კოდექსით), რომელიც კანონთა იერერქიის მაღალ საფეხურზე დგას და ამიტომ ჯერ მისი მოთხოვნები უნდა კმაყოფილდებოდეს, ხოლო შემდეგ უფრო დაბალი საფეხურის კანონთა მოთხოვნები. ამას ყურადღება ნაკლებად ექცევა და ეს აუცილებლად გამოსასწორებელია.

ხსენებული პირობების დაცვით უვადო ხელშეკრულებების მასობრივად შემოღების შემთხვევაში აღარ მოხდება უსდ-სგან თანამშრომელთა გაუცხოება, რაც გააუმჯობესებს ორგანიზაციაში მათ ჩართულობას, ხელს შეუწყობს ორგანიზაციისადმი ერთგულების გაზრდას და შექმნის უსდ-ს წინსვლა/განვითარების უკეთეს პერსპექტივებს [9]. შრომითი ხელშეკრულებების დადების კანონიერ წესსზე გადასვლა შეიძლება მოხდეს ეტაპობრივად. მაგალითად, საწყის ეტაპზე განხორციელდეს უნივერსიტეტში ჯერ 30 წელზე მეტი უწყვეტი სტაჟის მქონე კადრების ავტომატური გადაყვანა უვადო შრომით ხელშეკრულებებზე. მათი რაოდენობა მცირეა და დიდ დანახარჯებს არ მოითხოვს. შემდეგ ეტაპზე უნდა მოხდეს 20 წელზე მეტი უწყვეტი გამოცდილების მქონე კადრების უვადო შრომით ხელშეკრულებაზე ავტომატური გადაყვანა; ამის შემდეგ 10 წელზე მეტი და ბოლოს 30 თვეზე მეტი უწყვეტი გამოცდილების მქონე მომუშავეების უვადო შრომით ხელშეკრულებებზე ავტომატური გადაყვანა. ამით თანდათანობით აღმოიფხვრება სახელფასო თანხების მანიპულირების შესაძლებლობები და საბიუჯეტო ხელფასები დაექვემდებარება სრულ კონტროლს. აღარ იარსებებს სახელფასო თანხების არამიზნობრივი გამოყენების პირობები და მექანიზმები. დამყარდება საფინანსო წესრიგი, სამართლიანობა და გამოსწორდება მომუშავეთა შორის ურთიერთობები, რაც სტიმულს მისცემს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მუშაობის გაუმჯობესებას და განვითარებას.

სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის ქვეყნის ბიუჯეტში გამოყოფილი ფინანსები გაცილებით უფრო მეტად მაშინ იზოგება, როდესაც დასაქმების პრეტენდენტებთან უპირატესად ფორმდება უვადო შრომითი ხელშეკრულებები. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების შემთხვევებში, როგორც არაერთხელ აღინიშნა, იქმნება სახელმწიფოს ფინანსების არამიზნობრივად გამოყენების ფართო შესაძლებლობები მრავალწლიანი სახელფასო ფონდებით მანიპულირების საშუალებით. როგორც მდიდარი პრაქტიკა აჩვენებს, ადამიანთა გარკვეული კატეგორია ამით საკმაოდ დიდ სარგებელს ღებულობს, სამაგიეროდ კი ეს ვითარება განათლების სისტემის განვითარებისთვის ძლიერ შემაფერხებელ ფაქტორს წარმოადგენს [10]. უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მკვეთრი დომინირების შემთხვევაში სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯვის ნაწილის შემცირებით წარმოშობილი „შემოსავალი“, რომელიც ბიუჯეტის სახელფასო სახსრების არამიზნობრივი ხარჯვის აღკვეთით მიიღწევა, მნიშვნელოვნად ხელს შეუწყობს უსდ-ს აკადემიურ სფეროს გაფართოებას, წინსვლას და განვითარებას.

სამსახურიდან პროფესორების უსაფუძვლო დათხოვნის შედეგად ხელმძღვანელთა მხრიდან მათ მიმართ უდიერი და უსამართლო დამოკიდებულების და მათი ღვაწლის დაუფასებლობის დემონსტრირება ხელს უწყობს ახალგაზრდა კადრების და სტუდენტების გულგრილი დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას როგორც მთლიანად განათლების პროცესის მიმართ, ისე პროფესორების მიმართ, რომლებიც ასეთი დაუფასებლობის გამო მათთვის ავტორიტეტებს ნაკლებად წარმოადგენენ. სტუდენტები უკეთესად სწავლობენ, როდესაც პროფესორი მათთვის არის ავტორიტეტი, რომელსაც ხელმძღვანელობა დიდი პატივისცემით ეპყრობა და უქმნის სტუდენტებთან ნაყოფიერი და ხარისხიანი მუშაობის ხელშემწყობ პირობებს. ამიტომ საჭიროა, რომ განათლების სისტემის ხელმძღვანელ პოზიციებზე უმთავრესად ინიშნებოდნენ კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი კადრები, რომლებიც შეძლებენ პოზიტიური და შემოქმედებითი სასწავლო-სამეცნიერო მუშაობის ხელშემწყობი გარემოს უზრუნველყოფას

სტუდენტების მეტი მოტივირებისთვის და მათი აკადემიური მაჩვენებლების გაუმჯობესებისთვის [11], [12].

ზემოთქმული შეიძლება ტოვებდეს დიდი ექვების და ვარაუდების შთაბეჭდილებას, თუმცა ერთ კერძო შემთხვევაში სრულად და ზედმიწევნით არის განხორციელებული რეალობაში და არაერთი ფაქტობრივი მტკიცებულების გაანალიზების მეშვეობით იქმნება განზოგადების საფუძველი. გარდა ამისა, ზემონათქვამს აძლიერებს აგრეთვე ის უშედეგო აქტივობებიც, რომლებიც განხორციელდა მოცემულ კერძო შემთხვევასთან დაკავშირებით მავანთა მიერ ჩადენილი ქმედებების უკანონობის დადასტურებისა და მათ მიზეზთა გამოაშკარავების მიზნით სათანადო ინსტიტუტებისათვის მრავალჯერადი წერილობითი მიმართვების სახით; კერძოდ ისეთი ინსტიტუტებისთვის, როგორებიცაა: საგამოძიებო ორგანოები, განათლების სამინისტრო, პრემიერ-მინისტრის ადმინისტრაცია, პარლამენტი, უნივერსიტეტი. დამაფიქრებელი არის ის, რომ დასაქმების პრობლემების მოგვარებისთვის წარმოებული ამდენი კანონიერი და სამართლიანი აქტივობის გაუთვალისწინებლობა და სრული იგნორირება ფაქტობრივად დასაქმების სახელმწიფოებრივი მიდგომის მკვეთრად საპირისპირო პოზიციის არსებობაზე მიანიშნებს, რაც გასაკვირია, სრულიად დაუშვებელია და აუცილებლად საჭიროებს დროული ქმედითი ღონისძიებების გატარებას უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ ადამიანთა დასაქმების სახელმწიფო კურსიდან გადახვევის პრევენციისა და კანონდარღვევათა აღკვეთის მიზნით.

ზემოთ აღნიშნულ კერძო შემთხვევასთან დაკავშირებით წამოწყებული დავა იხილება სასამართლოში, მაგრამ ამ საქმის სირთულის გამო სასამართლოს მიერ გადაწყდა სადავო საკითხის მოგვარება მორიგების პროცედურის გამოყენებით. ეს მორიგების პროცედურა აუცილებლად ითხოვს კომპრომისული გადაწყვეტილების მიღებას, რომლის დროსაც ორივე მოდავე მხარე უნდა მიდიოდეს რაღაცის დათმობაზე. მოსარჩელე მხარე თმობს სახელფასო განაცდურს, რომელიც მოცემული მომენტისთვის ათეულობით ათასი ლარით იზომება, ხოლო მოპასუხე მხარე - უსდ - არაფრის დათმობას არ აპირებს. როგორც ჩანს, მოცემულ უსდ-ს, როგორც მოპასუხეს, დიდად არ აღელვებს სახელმწიფო სახსრებიდან აღნიშნული თანხის გაღება, ოღონდაც არაფერი შეიცვალოს და მის შესახებ შენარჩუნდეს ჩადენილ „დანაშაულში“ უშეცდომობის შთაბეჭდილება; გარდა ამისა, საჭირო არ გახდეს არამიზნობრივად გამოყენებული (მიკერძოებული) საბიუჯეტო თანხების უკან დაბრუნება. ამ უსდ-ს თუ არ ეძნელება სახელმწიფო ფინანსების დიდი ოდენობით გაღება, მაშინ რატომ გაურბის ხელფასშეჩერებული ერთი აკადემიური შტატისთვის დაფინანსების კანონიერ აღდგენას? ეს მას ძალიან კარგად დაახასიათებდა როგორც სამართლიანობის მომხრე დაწესებულებას. მაგრამ ამას აქამდე არაფრით არ აკეთებენ სათანადო სამსახურების წარმომადგენლები; როგორც ითქვა ალბათ იმიტომ, რომ აღნიშნული შტატის ფინანსები მიკერძოებულია და დაბრუნება არ ემეტებათ. ამის გამო მონდომებით თხზავენ სხვადასხვა გულუბრყვილო მიზეზებს იმისთვის, რომ უკანონოდ განთავისუფლებული აკადემიური კადრის კანონიერი აღდგენა სამსახურში არ მოხდეს მორიგების ფორმატის გამოყენებითაც კი, რომელიც ამისთვის საუკეთესო საშუალებას წარმოადგენს და რომელიც უსდ-ს შესაბამის პირებს უპრობლემოდ გამოიყვანდა შექმნილი უხერხული მდგომარეობიდან მათ მიერ დაშვებული შეცდომის მარტივად გამოსწორების (ანუ კადრის სამსახურში აღდგენის) საშუალებით. მორიგების ფორმატის ასეთი

გამოყენებლობა და დაშვებული შეცდომის გამოსასწორებლად ამ მართლაც შესანიშნავი და ეფექტიანი შესაძლებლობის ხელიდან გაშვება კარგად ვერ მეტყველებს იმ პირთა საქმიანი თვისებების შესახებ, რომლებსაც შეუძლიათ შეიტანონ პოზიტიური წვლილი ზემოაღნიშნული პრობლემის სამართლიან გადაწყვეტაში. საბოლოოდ უნდა ითქვას ის, რომ აღწერილი ვითარება წარმოადგენს ისეთ ორგანიზაციულ პრობლემას, რომელიც აბსოლუტურად დაუშვებელია რომ ასე დიდხანს არსებობდეს და არ აღიკვეთებოდეს ამ პრობლემური საკითხის პოზიტიურად გადაჭრის გზით ხსენებული დაზარალებული მომუშავეთა სასარგებლოდ [10].

ის, რაც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებათა ხელმძღვანელებს აძლევს იმის შესაძლებლობას, რომ დასაქმების სახელისუფლებო კურსიდან და კანონიდან გადახვევა მოახდინონ, არის კანონითვე მათთვის მინიჭებული **ავტონომია**, რომლის არც განმარტება არსებობს სადმე და არც მოქმედების სფერო აქვს მას განსაზღვრული. ეს იწვევს დიდ დაბნეულობას და ხშირად მის არასწორ გამოყენებას. ეს ასე რომ არ დარჩეს, განათლების სფეროში თავისი საქმიანობაში უნდა იხელმძღვანელოს პირველ რიგში იმ ღირებულებებით და ორიენტირებით, რომლებიც კონსტიტუციის სათანადო მუხლებში არის წარმოდგენილი (**მუხლი 3, პ.1; მუხლი 4, პ.2; მუხლი 5, პ.4; მუხლი 9, პ.2; მუხლი 11, პ.1; მუხლი 26, პ.1; მუხლი 27, პ.3**). ზოგადად ისინი არეგულირებენ ძირითად უფლებებს და თავისუფლებებს, რომლებიც ავტონომიაში უნდა იყოს რეალიზებული. მათი გათვალისწინებით ავტონომიის ფუნქციები დასაკონკრეტებელია სამართლებრივი ლოგიკიდან, მეცნიერული პოზიციიდან და საღი აზრიდან გამომდინარე [13], [14]. ქვემოთ მოყვანილია ავტონომიის ფუნქციების არასრული ჩამონათვალი, რომელიც სავარაუდოდ შესაძლებელია ითხოვდეს შემდგომ დამუშავებას და ერთიან მწყობრ სისტემაში მოქცევას. მოცემულ ეტაპზე კი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პოტენციალის სრულად რეალიზებისა და მათი ეფექტიანი მუშაობის ორგანიზებისთვის ავტონომიურობის დიდი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ეს შეიძლება იყოს შემდეგი ფუნქციები და თავისებურებანი:

1/ **ავტონომიის** მქონე საგანმანათლებლო დაწესებულება არ შეიძლება გადიოდეს კანონმდებლობის მოქმედების არეალიდან, ვინაიდან ეს სამართლებრივ გარემოს აზიანებს და ყველა ორგანიზაციას ეკრძალება; 2/ **ავტონომია**, კანონიერი მისიიდან გამომდინარე, არავის უბიძგებს მისი არაადეკვატური, დანაშაულებრივი გამოყენებისკენ და, შესაბამისად, არც უნდა იყოს ამ მიზნით გამოყენებული; 3/ **ავტონომია** აქტიურად უნდა გამოიყენებოდეს დანაშაულის პრევენციის მისაღწევი მექანიზმების შემუშავებისა და იმპლემენტაციისთვის; 4/ **ავტონომია** არ წარმოადგენს ვინმესთვის დანაშაულის ჩადენის უფლების მიმნიჭებელ სტატუსს; 5/ **ავტონომია** გააზრებული უნდა იყოს, როგორც კანონის და ეთიკის ფარგლებში გადაწყვეტილების მისაღებად თავისუფლების გამოყენების შესაძლებლობა; 6/ **ავტონომია** არ უნდა ემსახურებოდეს **უსდ**-ს სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებისთვის დასაქმებულის მდგომარეობის გასაუარესებლად უფლების მინიჭებას; 7/ **ავტონომია** უნდა იძლეოდეს მეტი თავისუფლების და ჰუმანიზმის დამკვიდრების შესაძლებლობებს მომუშავეთა მდგომარეობის და მათი საქმიანობის გასაუმჯობესებლად; 8/ **ავტონომია** აქტიურად უნდა აწვითარებდეს თანამშრომლობას, სამართლიანობას და მორალურ კლიმატს, რაც ხელს უწყობს **უსდ**-ს აკადემიური საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებას; 9/ **ავტონომიის** ფარგლებში უნდა ხდებოდეს დემოკრატიის პრინციპების რეალიზების გაფართოება და ავტოკრატიული ქმედებების

შეზღუდვა. 10/ **ავტონომიის** პირობებში ხელი უნდა ეწყობოდეს კოლექტივის მიერ ამორალური ხელმძღვანელობის თანამდებობიდან გადაყენებას **უსდ-ს** ეთიკის კოდექსის საფუძველზე შემუშავებული ეფექტიანი, ქმედითი და სამართლიანი მექანიზმების გამოყენებით; 11/ **ავტონომიის** ფარგლებში ხელი უნდა ეწყობოდეს **უსდ-ს** ფინანსების გამჭვირვალობის უზრუნველყოფას როგორც მისი მთელი ბიუჯეტის, ისე ხელმძღვანელთა შემოსავლების; 12/ **ავტონომიის** ფარგლებში უნდა ხორციელდებოდეს აკადემიური თავისუფლების უზრუნველმყოფი ნორმების დაწესება დემოკრატიისა და სამართლიანობის პრინციპების დაცვით; 13/ **ავტონომია** არ უნდა წარმოადგენდეს ადამიანთა მიერ დანაშაულის ჩადენისთვის ხელშემწყობ გარემოს და დამნაშავეთა ხელშეუხებლობის გარანტიების უზრუნველმყოფ სტატუსს; 14/ **ავტონომიის** მინიჭება ყველა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის მიზანშეწონილად არ უნდა ითვლებოდეს. იგი დასაშვებია უნდა იყოს მაღალი მორალის მქონე ორგანიზაციული გარემოსა და მაღალი მორალის მქონე მისი ხელმძღვანელობის არსებობის შემთხვევებში; 15/ **ავტონომია** არ უნდა წარმოადგენდეს დამნაშავეთა თავშესაფარს. არავის არ უნდა შეეძლოს მისი გამოყენება დანაშაულებრივი მიზნების მისაღწევად. იგი უნდა იყენებდეს დამნაშავეთა დასჯის ქმედით მექანიზმებს იმისთვის, რომ ავტონომიის სახელით მავანთ ისე ადვილად არ ექმნებოდეთ დანაშაულის ჩადენის მოტივაცია, როგორც ხშირად ხდება; 16/ **ავტონომიის** ფარგლებში მაქსიმალური სიმკაცრით უნდა ხდებოდეს **უსდ-ს** ეთიკის კოდექსის ნორმების დაცვა დანაშაულებრივ ქმედებათა პრევენციისა და მორალური კლიმატის შენარჩუნების უზრუნველსაყოფად, რაც არის აუცილებელი პირობა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აქტიური და მაღალეფექტიანი ფუნქციონირებისთვის; 17/ **ავტონომიის** საფუძველზე მაქსიმალურად უნდა ხორციელდებოდეს მორალური და სამართლიანი ორგანიზაციული პროცესების განვითარებისთვის ხელის შეწყობა. უზნეო და უსამართლო პროცესების განვითარებას კი მაქსიმალურად უნდა გაეწიოს აქტიური წინააღმდეგობა საჭიროების მიხედვით სათანადო ეფექტიანი მექანიზმების შემუშავებით და გამოყენებით.

ყოველივე ზემოთქმულიდან გამომდინარე, დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიურ კადრებთან **უვალო შრომითი ხელშეკრულებების** გაფორმება წარმოადგენს იმ უნიკალურ და უნივერსალურ ფაქტორს, რომელსაც შეუძლია სრულად მოაწესრიგოს **უსდ-ში** აკადემიური კადრების დასაქმებასთან დაკავშირებული ამჟამად არსებული ყველა პრობლემური და მტკივნეული საკითხი. ამიტომ ხელისუფლების მხარდაჭერით და საგანმანათლებლო სივრცეში **უსდ-ების** ყველა სექტორის დაინტერესებულ პირთა მაქსიმალური ძალისხმევით აუცილებელია ფართო და აქტიური მუშაობის გაშლა **უსდ-ს** აკადემიური კადრების დასაქმებაში **უვალო შრომითი ხელშეკრულების დომინანტურ ფორმად აღიარებისა და ფართო გამოყენების** მისაღწევად. ზემოაღწერილი სამართლიანი მუშაობის აქტიური, უკომპრომისო და თანმიმდევრული განვითარებით შესაძლებელი გახდება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიურ სფეროში როგორც ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება, ისე მათი ორგანიზაციული ურთიერთობების გაჯანსაღება და მუშაობის ეფექტიანობის ამაღლება კონკურენტულ საგანმანათლებლო სივრცეში ღირსეული პოზიციების მოპოვებით.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. **Organic law of Georgia, Labor Code of Georgia (2010)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).
2. **Constitution of Georgia (1995)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).
3. **Georgian Law About Higher Education (2004)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).
4. **Statute of Tbilisi State University (2013)**. Tbilisi (in Georgian).
5. **Universal Declaration of Human Rights (1948)**. General Assembly Resolution 217 A.
6. **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)**. General Assembly Resolution 2200A (XXI).
7. **The European Social Charter (1996)**. Strasbourg, 3.V. European Treaty Series - No. 163.
8. **Budget**. <https://www.tsu.ge/ka/lagel-reference/page> (in Georgian).
9. **Veshapidze, S. (2023)**. About the dangers of academic competition. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Press (in Georgian).
10. **Goroshidze G. & Mgeladze, L. (2023)**. "Academic Corruption" – Compensation, Competition and Assessment System. N3 (70), Vol. 18, Issue 3, 29-44. DOI suffix: 10.36962/NEC18032023-29 (in Georgian).
11. **Goroshidze G. (2023)**. Moral inferiority of the leader as an indicator of his incompatibility with the position held (in the education system). "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology., N3 (68), p. 86-93 (In Georgian).
12. **Goroshidze G. (2023)**. Formation of Moral Climate as Personnel Management Superstrategy (In rhe Education System). "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/ education sciences and psychology, N3 (68), p. 94-105 (In Georgian).
13. **Veshapidze, S., & Mgeladze, L. (2023)**. Some aspects of protection of labor freedom in higher education institution. The New Economist, N1 (68), Vol. 18, Issue 1, DOI:10.36962/NEC18012023-40 (in Georgian).
14. **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>.

Article received 2023-10-29