

УДК 316.46

იერარქიული ტრიადა მორალი ► სამართალი ► კანონი აკადემიური პერსონალის მართვაში

გოროშიძე გიორგი

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

აბსტრაქტი

უმადლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება იმართება იმ წესებით, რომლებიც უშუალოდ კანონებიდან გამომდინარეობს. ეს დაწესებულებები ამ კანონების საფუძველზე ქმნიან წესდებებს (კანონქვემდებარე აქტებს), რომლებიც კანონებს ყოველთვის არ შეესაბამებიან, რითიც ქმნიან პრობლემურ სიტუაციებს პირველ რიგში აკადემიური პერსონალისთვის. კანონისგან წესდების ასეთი აცდენები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის მინიჭებული ავტონომიის არასწორი გამოყენების საფუძველზე ხდება, რაც კანონმდებლობის არასწორი გააზრებიდან და გაცნობიერებიდან გამომდინარეობს. კანონმდებლობა მხოლოდ მაშინ არის სწორად გაცნობიერებული, როდესაც კანონთან ერთად ეთიკის და სამართლის მოთხოვნებსაც ითვალისწინებს. თუკი მხოლოდ კანონის გამოყენება ხდება, მაშინ სიტუაცია მიუღებელი გამარტივებით ხასიათდება, რომელსაც მცდარი გადაწყვეტილებები მოჰყვება და შემდეგ ჩვეულებრივ ნეგატიურად აისახება აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობების პრობლემათა რეგულირების შედეგებზე. ამიტომ შრომითი ურთიერთობების პრობლემათა გადაწყვეტა პირველ რიგში უნდა ხდებოდეს მორალის დონეზე, მეორე რიგში - სამართლის დონეზე და მხოლოდ მესამე რიგში - კანონის დონეზე (დედუქციით ზოგადიდან კონკრეტულამდე).

საკვანძო სიტყვები: მორალი, სამართალი, კანონი, განათლების სისტემა, პერსონალის მართვა.

კანონმდებობაში ერთ-ერთ ყველაზე დიდ მიღწევად ნორმატიული აქტების (კანონების) იერარქიის შესახებ კანონის შემუშავება და შემოღება წარმოადგენს. ასეთი იერარქიის შემოღების აუცილებლობა ნაკარნახებია იმით, რომ წინააღმდეგობები მოხსნილიყო სხვადასხვა კანონებს შორის, მათ მუხლებს შორის და ამ მუხლებში ფორმულირებულ მოთხოვნებს შორის. ეს წინააღმდეგობები აღმოცენდება ადამიანების მოქმედებათა შორის შესაძლო წინააღმდეგობებიდან, რომლებიც განსაკუთრებით მაშინ ხდება მკვეთრი, როდესაც ეს მოქმედებები სხვადასხვა დონის მამოძრავებელი მექანიზმებით იმართებიან. ეს მამოძრავებელი მექანიზმები ადამიანის მოტივებია, რომლებიც დიდი ხანია მეცნიერების შესწავლის საგანს წარმოადგენენ. დღეისთვის მოტივაციის არაერთი თეორია არსებობს ფსიქოლოგიის მეცნიერებაში, მაგრამ მათ შორის ბევრისმომცველი, აღიარებული და ყველაზე მეტად გავრცელებული არის მოტივთა იერარქიული თეორია, შემუშავებული ჰუმანისტური ფსიქოლოგის გამოჩენილი წარმომადგენლის აბრაამ მასლოუს მიერ. თუ სადმე ადამიანის მოტივაციის შესახებ მიმდინარეობს მსჯელობა, ყოველთვის სწორედ მოტივთა ეს იერარქიული თეორია განიხილება, განსაკუთრებით სოციალურ მეცნიერებათა არაფსიქოლოგიურ დარგებში. აღსანიშნავია

ისიც, რომ ადამიანთა მოტივების სიმრავლის იერარქიულად დალაგების სხვა მცდელობებიც არსებობს. იერარქიულობა აღმოჩნდა ადამიანის ქმედებათა შესახებ წარმოდგენების სწორი სისტემატიზებისთვის ძალიან მნიშვნელოვანი საშუალება, რომელიც სხვადასხვა დარგის მეცნიერებს და პრაქტიკოსებს დიდად ეხმარება ადამიანის მოქმედების მიზანშეწონილი ორიენტირების გამოკვეთაში [1].

იერარქიის დონეები ზოგადობის სხვადასხვა ხარისხებს გულისხმობს. მიზანი კი არის ის, რომ ერთმანეთთან მიმართებაში განიხილებოდეს ერთი და იგივე დონის მოვლენები, რომლებსაც ზოგადობის ერთი და იგივე ხარისხი გააჩნიათ. ადამიანის მოქმედებების, ქცევების შემსწავლელი დარგებიდან ერთ-ერთი გამორჩეულია სამართალი, რომელიც ამ ქცევებს შეისწავლის ისეთ სპეციფიკურ გარემოებებში და ვითარებებში, რომლებშიც ერთი ადამიანის მიერ მეორე ადამიანისთვის გარკვეული ზიანის მიყენების შესაძლებლობა ჩნდება. მიუხედავად ამ სპეციფიკურობისა, ძალაში მაინც რჩება ადამიანის მოქმედების კანონზომიერებები, იერარქიულ ჭრილში მათი განხილვის და მოწესრიგების უდიდესი აუცილებლობა, რაც ამ სფეროში დღის წესრიგში დააყენა ძალიან დიდი პრაქტიკული გამოცდილების გათვალისწინების უკიდურესმა საჭიროებამ. ამდენად, გასაკვირი არ არის, რომ სამართლის სფეროში ნორმატიული აქტების იერარქიის დადგენის ასეთივე დიდი აუცილებლობა და კანონთა შორის მიმართებებში მისი მუდმივი გათვალისწინება ამ მხრივ სერიოზული დაინტერესების საგანია. სამართალში ქცევის ნორმათა იერარქიულობის იგნორირების შემთხვევაში ჩნდება იმის საშიშროება, რომ წარმოიშვას კაზუსები ანუ პრობლემური ურთიერთმიმართებები ადამიანთა არაკანონიერი მოქმედების სხვადასხვა ასპექტების შეფასებებში, რაც სადავო საკითხების სასამართლო განხილვების დროს საბოლოოდ შეიძლება მცდარი გადაწყვეტილებების მიღებას ემსახურებოდეს.

სადავო სამართლებრივი საკითხების სირთულე და მრავალასპექტიანობა წარმოშობს იმის საჭიროებას, რომ ადამიანთა მოქმედებების მამოძრავებელი მექანიზმების იერარქიული განლაგება მაქსიმალური სიცხადით და ადეკვატურობით იყოს განხორციელებული. ასევე არ არის მიზანშეწონილი და ეფექტიანი მოტივთა იერარქიული საფეხურების დიდი სიმრავლე, რომელსაც აქედან გამომდინარე მსჯელობათა გართულების შედეგად შეუძლია შექმნას კოლიზიების და კაზუსების გადაულახავად დიდი რაოდენობა, რაც სადავო საკითხების სწორი შეფასებისთვის და საერთოდ სამართლის სფეროსთვის დამაზიანებელი იქნებოდა. ამიტომ ადამიანის ქცევების მოტივთა იერარქიული საფეხურების აუცილებელი და ასევე მინიმალური რაოდენობა ყველაზე უფრო ადეკვატურად და მიზანშეწონილად უნდა ჩაითვალოს. ამ მხრივ ყურადღებას იპყრობს ადამიანთა ქცევების იერარქიული სისტემა, რომელიც შემუშავებულია ეკონომიკის სფეროში. ეს სისტემა იერარქიული საფეხურების გამოყოფისთვის იყენებს ზოგადობის კრიტერიუმს, რომელიც ადამიანების მოქმედებათა მამოძრავებელ მოტივების იერარქიულობას ეყრდნობა. ეს კი დღის წესრიგში სოციალურ მოვლენათა ეკონომიკურმა გააზრებამ დააყენა. ქცევისადმი ეკონომიკურმა მიდგომამ აღნიშნული იერარქიული საფეხურების მინიმალური რაოდენობის დადგენას შეუწყო ხელი, რაც დიდი წარმატებით განახორციელა მარკეტინგის დარგის უდიდესმა მეცნიერმა **ფილიპ კოტლერმა**. მარკეტინგის პრაქტიკული ამოცანების გადაწყვეტის დიდი საჭიროებებიდან გამომდინარე, მის მიერ გამოყოფილი იქნა ზოგადობის სხვადასხვა ხარისხის მქონე მოტივების შემდეგი

სამეული: **საჭიროება, მოთხოვნილება, მოთხოვნა**. მისი მიდგომა ეყრდნობა როგორც ეკონომიკურ ურთიერთობებში დაგროვებულ ძალიან დიდ პრაქტიკულ გამოცდილებას, ისე ადამიანების ქცევათა წარმართველი მექანიზმების ეკონომიკური გააზრების საფუძვლიანობას და დიდ დამაჯერებლობას. ამ სამსაფეხურიანი იერარქიული სისტემის ყველაზე მაღალი ზოგადობის მქონე საფეხურზე წარმოდგენილია **საჭიროება**, რომელიც ჯერ გაურკვეველი „ობიექტის“ დანაკლისის სახით განიცდება და აღძრავს მოქმედების იმპულსს, რომელიც საძიებო აქტივობების გაშლას ემსახურება. მის ქვედა საფეხურზე წარმოდგენილია **მოთხოვნილება**, რომელიც უკვე კონკრეტული ობიექტის დანაკლისის სახით განიცდება და აღძრავს კონკრეტული მოქმედების იმპულსს მისი მიღებისთვის, მოპოვებისთვის. იერარქიის სულ დაბალ საფეხურზე წარმოდგენილია **მოთხოვნა**, რომლის დროსაც კონკრეტული ობიექტის დანაკლისის განცდასთან ერთად ადამიანი იყენებს მის ხელთ არსებულ რესურსებს ამ ობიექტის მოპოვებისთვის და იძენს მას. რეალური და კონკრეტული ეკონომიკური პროცესები უპირატესად სწორედ ამ საბოლოო აქტივობებს ითვალისწინებს, თუმცა მარკეტინგი თავის მუშაობას აწარმოებს მოტივთა იერარქიის ზედა დონეებზეც იმ მიზნით, რომ ხელი შეუწყოს ქვედა საფეხურზე მყოფი მოთხოვნის ზრდას. მოცემული სამფაქტორიანი იერარქიული მოდელი თავისი ლოგიკით უნივერსალური ხასიათისაა და ნებისმიერ დარგში თუ სფეროში ეფექტიანად შეიძლება იქნეს გამოყენებული, მათ შორის სამართლის სფეროშიც [2].

ზემოთ განხილულის მსგავსად იგივე ვითარება უნდა წარმოვიდგინოთ სამართლიანობის და სამართლის პრობლემატიკის განხილვის შემთხვევებშიც, ვინაიდან გავრცელებული შეხედულების მიხედვით, სამართალი თავის საწყისებს სწორედ ეკონომიკიდან მოიპოვებს. კაცობრიობის განვითარების მთელი ისტორია ფაქტობრივად ეთმობა სიკეთეების შექმნისა და განაწილების პროცესებს. განაწილებაში კი პერმანენტულ უთანხმოებათა წარმოშობის კვალობაზე დგება ამ პროცესების მარეგულირებელი წესების შემოღების აუცილებლობა. ეს წესები თანდათანობით იხვეწება და ღებულობს სავალდებულოდ დასაცავი ნორმების ხასიათს., რომელიც საბოლოოდ საფუძვლად ედება კანონმდებლობის შემუშავებას და მისი მეშვეობით ადამიანთა ქცევების და ურთიერთობების რეგულირებას. აქაც ყურადღება ეთმობა უმთავრესად ადამიანის ქცევას და მის განმაპირობებელ მოტივებს, რაც საჭიროს ხდის მათ განხილვას ზემოთ აღწერილი იერარქიული მოდელის ჭრილში. სამართლის სფეროშიც გამოსაყოფი არის 3 სხვადასხვა ზოგადობის ხარისხის მქონე მოტივაცია მათგან გამომდინარე შესაბამისი ქცევებით, რომლებიც საფუძვლად ედება ადამიანთა მოქმედებას სამ სხვადასხვა სფეროს ფარგლებში: **ეთიკის, სამართალმცოდნეობის და კანონმდებლობის**. აღნიშნული სამივე სფერო ადამიანის დესტრუქციული მოქმედებების შემსწავლელია და განიხილავს ადამიანის მამოძრავებელ მოტივებს მათი შესაბამისი დესტრუქციული ქცევების სხვადასხვა სიმძიმის ჭრილში. ამ განსხვავებათა საფუძველზე იქმნება ადამიანის ქმედებათა დიდი მრავალფეროვნება, რომლის სრული შესწავლაც შუძლებელია ერთი დარგის ფარგლებში და ამისთვის მიზანშეწონილია ხსენებული სამი სხვადასხვა დარგის პოტენციალის ერთიანად გამოყენება. ამრიგად, როგორც იკვეთება, მოცემულ სფეროში სამსაფეხურიანი მოტივაციური მოდელი გამოსაყენებელია მოტივთა ისეთი ფუნქციური დაყოფის შემთხვევაში, როდესაც იგი საფუძვლად ედება ერთი საერთო „განზომილების“ საფუძველზე აგებული სამი სხვადასხვა სახის ქმედებათა კატეგორიზებას, რაც თავის მხრივ იწვევს ზემოხსენებული

სამი სხვადასხვა დარგის შესაძლებლობათა ერთობლივ გამოყენებას ერთი საერთო მიზნის - საზოგადოებრივი წესრიგის - მისაღწევად. ეს საერთო განზომილება არის ადამიანებს შორის ურთიერთობაში დესტრუქციულობის სხვადასხვა ხარისხი (სიმძიმე) და მათი შემაკავებელი მექანიზმების (სასჯელების) სხვადასხვა ხარისხის სიმკაცრე, რაც სოციალურ პროცესებში წესრიგის შენარჩუნებას ემსახურება და ძალიან მნიშვნელოვანია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროსთვის.

მოტივთა ზემოაღწერილი იერარქია, რომლის შემადგენელი კომპონენტებიც ადამიანის სხვადასხვა ხასიათის ქცევების განმაპირობებელია, არსებობის საფუძველს უქმნის ისეთ ცნობილ მოვლენებს, როგორებიცაა: მორალი, სამართალი და კანონი. **1. მორალი**, როგორც საჭიროების კორელატი, ყველაზე მაღალ საფეხურს იკავებს და ყველაზე მეტი ზოგადობით გამოირჩევა. მორალში იგულისხმება ადამიანებს შორის ურთიერთობებში ისეთი ზოგადი პრინციპის დაცვის აუცილებლობა, როგორიცაა სხვისთვის არასასარგებლო, ცუდი რამის კეთების თუ ზიანის მიყენების დაუშვებლობის წესის დაცვა. **2. სამართლის**, როგორც მოთხოვნილების კორელატის სფეროში, გამოკვეთილია ისეთი კონკრეტული ქმედება, რომელიც გარკვეულ მიმართებაშია მოსაყვანი ადამიანის სხვა ქმედებებთან, გასარკვევია მათ შორის წინააღმდეგობების არსებობის შესაძლებლობანი და ისე არის დასადგენი მოცემული ქმედების დასაშვებობა. **3. კანონი**, როგორც მოთხოვნის კორელატი, ყველაზე ქვედა და კონკრეტული დონეა, რომელიც ადგენს კონკრეტული დონის ქმედების და სამართლის ლოგიკური სქემების ფარგლებში სხვა ადამიანისთვის ზიანის მიმყენებელი რაიმე კონკრეტული ქმედების დესტრუქციის ხარისხს და უსადაგებს მას ისეთი სასჯელის ზომას, რომელიც სხვისთვის მიყენებული ზიანის პროპორციული იქნება და იმ მიზანს ემსახურება, რომ აღნიშნული დანაშაულებრივი ქმედება მომავალში აღარ განმეორდეს. ეს კი, თავის მხრივ, საზოგადოებრივი წესრიგის შენარჩუნებას უწყობს ხელს.

მორალი საუკუნეების მანძილზე დაგროვებული ადამიანთა ქცევების და ერთმანეთთან მათი ურთიერთობის წესების იმ ერთობლიობას წარმოადგენს, რომლებიც აღიარებულია ამა თუ იმ კულტურაში მცხოვრები ადამიანების მიერ და საზოგადოებრივი ცხოვრების წესრიგში მოყვანას ემსახურება. მორალს შეისწავლის ეთიკა, რომელიც ფილოსოფიის ერთ-ერთი დარგია. ეთიკის სფეროში მომუშავე ფილოსოფოსები და მოაზროვნეები მრავალი საუკუნის განმავლობაში დაკავებულები იყვნენ ადამიანის ქცევის და ადამიანებს შორის ურთიერთობის საკითხების შესწავლით. ისინი ადამიანთა შორის ურთიერთობის და მათი ქცევების მამოძრავებელი მექანიზმების შესწავლას ისახავდნენ მიზნად და ცდილობდნენ ისეთი ეფექტიანი ხედვების და მიდგომების ჩამოყალიბებას, რომლებიც საფუძვლად დაედებოდა საზოგადოებრივი ცხოვრების მოწესრიგებას. ამ ხედვების და მიდგომების საწყისები ყველაზე მეტი წარმატებით რელიგიის სფეროში იქნა მოძიებული. რელიგია კი ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგის მიღწევის ამოცანას ნებაყოფლობით საწყისებზე, რისკენაც მიისწრაფვის მორალის შემსწავლელი ეთიკის სფერო, თუმცა გაცილებით უფრო მოკრძალებულად იმ მასშტაბური რიტუალური შემადგენლის გარეშე, რომელიც რელიგიას აქვს. აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ მართლმსაჯულებასაც იგივე მიზანი გააჩნია, თუმცა მის მიღწევას განსხვავებულად ახდენს ვალდებულებითი და იძულებითი ისეთი სპეციალური საშუალებების გამოყენებით, როგორებიცაა კანონი და სასჯელი [3].

სამართალი ერთ-ერთი ყველაზე უფრო გამორჩეული სფეროა მისი სამოქმედო ველის კონკრეტიზაციის პრობლემურობის ხარისხით. მასში არსებობს ურთიერთსაწინააღმდეგო მიდგომათა არასასურველი მრავალფეროვნება, რაც დაბნევის საფუძველიცაა და ხელის შემშლელიცაა პრაქტიკაში მოღვაწე იურისტებისთვის მიღებული ცოდნის გამოყენების პრობლემურობის გამო. არსებობს მთელი მიმდინარეობები, სკოლები, რომლებიც თავისი პლატფორმიდან აფასებენ ერთი და იგივე ქმედებებს და ღებულობენ სხვადასხვა შედეგებს. ამიტომაც სამართლის სფეროს წარმომადგენელთა მიერ მთავარი ყურადღების დათმობა ხდება კანონებისთვის და არა სამართლისთვის, რომელიც ჯერ კიდევ დახვეწას ითხოვს. ცნობილია, რომ კანონი და სამართალი ერთმანეთის ტოლფასი მოვლენები არ არის და ზემოთ აღნიშნული იერარქიის სხვადასხვა საფეხურზე იმყოფებიან. შექმნილი ვითარება თავისი მოთხოვნებით სამართლის სფეროს შესაძლებლობებს აღემატება და აუცილებლად ითხოვს ადამიანის ქცევის შემსაწავლელი სხვა დარგების შესაძლებლობათა მოშველიებას. სამართლის სფეროში ურთიერთშეთანხმებულად უნდა ფუნქციონირებდნენ ადამიანთა ქცევების შემსწავლელი ისეთი მნიშვნელოვანი სფეროები, როგორებიცაა: ფილოსოფია (ეთიკა, ლოგიკა), ფსიქოლოგია, სოციოლოგია, ეკონომიკა, იურისპუდენცია. სამართლის სფეროში მიღებული გადაწყვეტილებები, ჩვეულებრივ, ხსენებული დარგების ერთობლივი და შეთანხმებული ნამოღვაწარი უნდა იყოს [4].

კანონის საფეხურზე იმდენად არის დეტალიზებული ადამიანების დესტრუქციული ქმედებები და მათი გამომწვევის მოტივები, რომ ჩნდება იმის ილუზია, თითქოს მარტივი ლოგიკური სვლების გამოყენებით სრულიად საკმარისია კანონებით ხელმძღვანელობა და მათ საფუძველზე გადაწყვეტილების მიღება, რაც ასე სრულებით არ არის. კანონებში, რაც არ უნდა დახვეწილი იყოს ისინი, შეუძლებელია მოვლენათა ყველა დეტალის და ნიუანსის გაწერა და ამიტომ აუცილებელია მათი კომპეტენტური გააზრება ეთიკის და სამართლის დონეებზეც, რომელთა მოშველიებითაც უკვე შესაძლებელი ხდება „ცარიელი“ ადგილების შევსება და მომხდარი ფაქტების წინააღმდეგობრივი მხარეების ადეკვატური გააზრება. ასეთი მიდგომის საპირისპიროდ მხოლოდ კანონის მოთხოვნებით ხელმძღვანელობა გაცილებით უფრო წარმატებული აღმოჩნდებოდა ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების შემთხვევებში, რისი პრეცედენტებიც უკვე არსებობს, და მრავალი იურისტის სამსახურის საჭიროება კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგებოდა. სინამდვილეში კი იურიდიული სფეროს წარმომადგენელს პირველ რიგში მოეთხოვება შექმნილი პრობლემის გააზრება ჯერ ეთიკის (მორალის) დონეზე, მეორე რიგში აღნიშნული პრობლემის გააზრება უნდა ხდებოდეს სამართლის დონეზე და მხოლოდ მესამე რიგში არის დასაშვები კანონის დონეზე ამ პრობლემის გააზრება. კანონის მუხლების ერთიანი, კომპლექსური გამოყენება და მათ ურთიერთმიმართებებში წარმოშობილი ხარვეზების კორექტირებული გააზრება მორალის და სამართლის დონეების მოთხოვნათა პოზიციებიდან, ემსახურება მეტი უშეცდომობით ადეკვატური და მიზანშეწონილი სამართლებრივი გადაწყვეტილების მიღებას [5], [6].

კანონებთან ურთიერთობაში ბევრი გადაუწყვეტელი პრობლემა არსებობს. განსაკუთრებით მტკივნეულად ეს განიცდება მაშინ, როდესაც საქმე ეხება ადამიანისთვის ძალიან ღირებულ საკითხებს, რომელთა შორის ერთ-ერთი ასეთი

საკითხია დასაქმება და სამსახურის სტაბილურად შენარჩუნება. სამსახურზე დიდად დამოკიდებული ადამიანის სოციალური ცხოვრების ხარისხი თავისი უამრავი ასპექტით. კანონმდებლობაში ადამიანთა შრომითი ურთიერთობების რეგულირებასთან დაკავშირებულ საკითხებში არსებული ხარვეზები განსაკუთრებით მძიმედ გადასატანი მოვლენაა და იწვევს პერმანენტულ ვნებათა ღელვას. ხარვეზები ხშირად აღინიშნება ხოლმე კანონში არსებული ხარვეზების სხვადასხვაგვარად გამოყენების თვალსაზრისითაც. როდესაც კანონში არსებული ხარვეზების გამიზნულად გამოყენება ხდება, ეს მხოლოდ და მხოლოდ გარკვეულ პირთა პირადი არაკანონიერი ინტერესების არსებობაზე მიანიშნებს. ასეთი ფაქტები მრავალია, მაგრამ ეს განსაკუთრებით მტკივნეულად განიცდება უმაღლესი განათლების სფეროში, სადაც ქვეყნისთვის საჭირო კადრების მომზადება უნდა ხდებოდეს მათი დამამძიმებელი „ტვირთის“ გარეშე, რომელიც მავანთა არაკანონიერი ინტერესებიდან გამომდინარეობს და თანამედროვე გახსნილი კომუნიკაციის მქონე სამყაროს პირობებში აღნიშნული კადრების ყუდარლების ველშიც ექცევა. ამ თვალსაზრისით ჩვენი ქვეყნისთვის საჭირო კეთილსინდისიერი, კომპეტენტური კადრების უპრობლემოდ მომზადების ამოცანას წარმატებით შეასრულებს ზეწოლისგან და ნეგატიური მოლოდინებით გამოწვეული სტრესებისგან თავისუფალი აკადემიური სფეროს საკადრო შემადგენლობა (პროფესურა). დღესდღეობით ეს საკმაოდ დიდი იშვიათობაა და შრომის კანონმდებლობის არაადეკვატური გამოყენების შედეგად იქმნება. თანამედროვე **შრომის კოდექსი** დასაქმების საკითხებს წყვეტს დასაქმებულის პრივილეგირებული მდგომარეობის ცნობიდან გამომდინარე. კანონთა იერარქიის მაღალ საფეხურზე მდგომი აღნიშნული ორგანული კანონი (შრომის კოდექსი) იმავდროულად დასაქმებისადმი სახელმწიფოებრივი მიდგომის გამომხატველიც არის [7]. არ არის გასაკვირი არც ის, რომ კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“, რომელსაც მუდამ იყენებენ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები (**უსდ**), შრომითი ურთიერთობების პრობლემათა გადაწყვეტის, თავადაც შრომის კოდექსს ეყრდნობა:

„მუხლი 36. აკადემიური პერსონალის შრომითი ურთიერთობები

1. აკადემიურ პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულება იდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით“ [8].

შრომითი ხელშეკრულების დადება ამოწურავს შრომითი ურთიერთობების ყველა ასპექტს და განსაზღვრავს **უსდ**-ში აკადემიური კადრების შრომითი საქმიანობის ხასიათს და მის ყველა სპეციფიკურ თავისებურებას. ამიტომ შრომითი ხელშეკრულება მთლიანად აწესრიგებს აღნიშნული კადრების შრომით საქმიანობას, რის გამოც აუცილებლად უნდა ექვემდებარებოდეს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, რაც გარკვევით არის მინიშნებული ხსენებულ კანონში „უმაღლესი განათლების შესახებ“ (**მუხლი 36, პუნქტი 1**). გარდა ამისა კონსტიტუციის **4 და 5 მუხლებში** განმარტებულია, რომ საქართველოს რესპუბლიკა წარმოადგენს სამართლებრივ და სოციალურ სახელმწიფოს, რომელშიც გარანტირებულად დაცულია ადამიანთა უფლებები და თავისუფლებები [9]. კონსტიტუციაც და შრომის კოდექსიც ადამიანის უფლებების დაცვის სადარაჯოზე დგანან, ხოლო კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“ ამ თვალსაზრისით განიცდის ცოტაოდენ ვარირებას, რაც ხშირად ბოროტად გამოიყენება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში დამსახურებული აკადემიური კადრების უფლებების შევიწროების ან დარღვევის სახით.

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის დონეზე **შრომის კოდექსის** - ორგანულ კანონის - მიხედვით უპირატესობა მინიჭებული აქვს აკადემიური კადრების უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადებას, ხოლო რაც შეეხება ვადიან შრომით ხელშეკრულებას, მისი გაფორმებისთვის საჭირო ხდება დამატებითი პირობების დადგენა („შრომის კოდექსი“, **მუხლი 12, პუნქტები 3 და 4**). თუ არ არის საკმარისად არგუმენტირებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების აუცილებლობა, მაშინ უნდა ითვლებოდეს, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ასეთი მიდგომა სრულიად ეთანხმება როგორც სამართლიანობის პრინციპებს, ისე ეთიკის ნორმებს და მათ სრულყოფილ გამოხატულებას წარმოადგენს.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ კადრებთან მიმართებით ის დამატებითი პირობები, რომლებიც გაამართლებდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებას 30 თვეზე მეტი გამოცდილების მქონე აკადემიური კადრებისთვის, პრაქტიკულად არ არსებობს, ვინაიდან აკადემიური კადრების გონებრივი შესაძლებლობები დროთა განმავლობაში უმჯობესდება და პროფესიონალიზმიც მატულობს, რაც მეცნიერულად დამტკიცებულია. თუკი ასეთი კადრი თავის პროფესიულ საქმიანობას პირნათლად ასრულებს, მაშინ არავითარი საფუძველი არ იქმნება მისი დაწუნებისთვის და ამის გამო სამსახურებრივი მოღვაწეობის გაგრძელების საკითხში პრობლემების გაჩენისთვის. ამიტომ ისეთი მეორეხარისხოვანი მონაცემის გამო, როგორცაა ხელშეკრულების ვადის გასვლა, წესიერად მომუშავე აკადემიური კადრის სამსახურიდან განთავისუფლება ყოველგვარ აზრს არის მოკლებული და არაკანონიერი ქმედებაა, თუმცა, სამწუხაროდ, ამას ხშირად აქვს ადგილი, რაც აუცილებლად აღსაკვეთია. გარდა ამისა, ადამიანის შრომის უფლებას იცავს კონსტიტუცია, ხოლო „შრომის კოდექსის“ **1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი** პირდაპირ აცხადებს, რომ: *„...3. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“*. ამრიგად, აკადემიურ სფეროში დასაქმებულ ადამიანს სტაბილური მუშაობისთვის საკმაოდ მყარი სამართლებრივი გარანტიები გააჩნია.

„შრომის კოდექსი“ (ორგანული კანონი), ეთანხმება რა კონსტიტუციურ ნორმას შრომის უფლებისა და თავისუფლების შესახებ (**მუხლი 26**), მაქსიმალურად იცავს დასაქმებულს დამსაქმებელი სუბიექტის ან ორგანიზაციის მხრიდან არასამართლიანი შევიწროებისგან, უსახსროდ დატოვებისგან და ღირსების შელახვისგან. შრომის კოდექსი მშრომელებს უქმნის ღირსეული ცხოვრებისთვის მინიმალური პირობების შექმნის გარანტიებს და მათ ანიჭებს თავიანთი უფლებების და თავისუფლებების აქტიური დაცვის სამართლიან შესაძლებლობებს. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მიმართული ყოველგვარი აქტივობა წარმოადგენს ადამიანის შრომის უფლების და თავისუფლების შეზღუდვის არაკანონიერ ქმედებას აკადემიურ პერსონალზე ზეწოლის, აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის და კორუფციის საფრთხეების წარმოშობით.

აკადემიურ კადრებთან ურთიერთობის პრაქტიკაში **უსდ**-ს ხელმძღვანელობა უპირატესად ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებას ამჯობინებს, რაც არ ეთანხმება იმ საკადრო პოლიტიკას, რომელსაც ხელისუფლება უჭერს მხარს. ეს ვითარება გაკვირვებას იწვევს და დღის წესრიგში აყენებს მეტი ძალისხმევის გამოყენების აუცილებლობას ამ ვითარების ნორმალიზებისთვის და ხელისუფლების

საკადრო პოლიტიკის გატარებისთვის. ამჟამად კი, როგორც დაკვირვება აჩვენებს, იქმნება ილუზორული შთაბეჭდილება, რომ თითქოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება ეფექტიანობის და სარგებლიანობის მეტი პოტენციალით გამოირჩევა და მეტ მხარდაჭერას უნდა იმსახურებდეს. კანონმდებლობის მოთხოვნათა საპირისპიროდ ასეთი დიდი ერთგულების გამოცხადება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმართ ძალიან დამაქვებელია და არ არის გამორიცხული, რომ რიგ შემთხვევებში იგი მავანთათვის საკმაოდ მომგებიან საქმიანობადაც კი გამოიყურებოდეს. ეს შეფასება უსაფუძვლო სრულებით არ არის, ვინაიდან მსგავსი ქმედებები ყოველთვის ამის ადეკვატური ძლიერი მოტივაციის არსებობის პირობებში იჩენს თავს. საბოლოოდ გამოდის, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადება გარკვეული პირებისთვის ბიზნესის სპეციფიკურ ფორმადაც შეიძლება განიხილებოდეს აქედან გამომდინარე ცნობილი შედეგებით. ზემოაღნიშნულის ასახსნელად შეიძლება სხვა ვერსიაც არსებობდეს, მაგრამ აქ წარმოდგენილი სავარაუდო ახსნა საკმარისი სიცხადით. სიმარტივით და არაწინააღმდეგობრივობით გამოირჩევა [10].

უსდ-ს ბიუჯეტის „სხვა ხარჯების“ გრაფაში ყოველწლიურად შეინიშნება ფინანსების ზრდა და მილიონობით ლარის მობილიზება ხდება, რაც ასეთი გრაფისთვის წარმოუდგენლად დიდი თანხაა. ყოველივე ეს ფინანსებით მანიპულირების საკმაოდ დიდ შესაძლებლობებს იძლევა და მავანთა ინტერესებისთვის ძლიერი მიზიდულობა გააჩნია. ამ კუთხით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები თავიანთი ვადიანი სახელფასო რესურსებით საკმაოდ მაღალი გამოსადეგობით გამოირჩევა, რაც არ ითქმის უვადო შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ. სწორედ ამიტომ სათანადო სამსახურები ძალიან ხშირად აკადემიური კადრებისთვის უვადო შრომითი ხელშეკრულებების დადებას მაქსიმალურად გაურბიან ალბათ იმიტომ, რომ აკადემიური კადრების სახელფასო რესურსების „შემოქმედებითად“ გამოყენების შესაძლებლობას უვადო შრომითი ხელშეკრულებები არ იძლევიან. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევებში კი შეიძლება ფინანსური სარგებელიც გაჩნდეს მომუშავეთა ხელფასებით მანიპულირების საფუძველზე გაკეთებული ეკონომიის სახით. ეს ისეთი „შემოსავლება“, რომლებსაც სხვადასხვა სახის არამიზნობრივი გამოყენებაც შეიძლება მოეძებნოს. ყოველივე ზემოთქმული სრულებით არ არის რთულად მისახვედრი, ვინაიდან საკმარისია მხოლოდ ზემოაღწერილი პროცესების შესახებ ძალიან ზედაპირული ცოდნა და 1-2 ელემენტარული ლოგიკური ოპერაციის საფუძველზე მარტივი ლოგიკური მსჯელობით ასეთი დასკვნის მიღება. მოცემული სიტუაციის ანალიზის ამ სავარაუდო ვერსიის სისწორეს ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული აკადემიური კადრის არაკანონიერად სამსახურიდან განთავისუფლების შემთხვევაში ამ პირის მიერ სამსახურში აღდგენის მცდელობები აწდება ისეთ გადაულახავ წინააღმდეგობას, რომელიც არის ტიპური მავანთა მიერ ამ განთავისუფლებაში პირადი დაინტერესების არსებობის შემთხვევებში. შეიძლება ისიც ითქვას, რომ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება ზოგიერთისთვის ბიზნესის ისეთ ნაირსახეობას წარმოადგენს, რომელსაც პირობითად შეიძლება „სახელფასო ბიზნესი“ ეწოდოს და რომელიც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის, იმ შემთხვევაში თუკი მასში მსაგვსი რამ ხდება, აშკარად სამარცხვინო მოვლენად უნდა ჩითვალოს.

გამოგონილი ყალბი მიზეზებით დაწუნებული და სამსახურიდან გაშვებული აკადემიური კადრების კუთვნილი ხელფასების სხვადასხვა სახით არამიზნობრივი გამოყენება (გარკვე-ულ პირთა ხელფასების მომატების ჩათვლით) მხოლოდ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების შემთხვევებში შეიძლება ხდებოდეს, ვინაიდან სწორედ ასეთი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზეა შესაძლებელი უსდ-ში მომუშავის სასრული სახელფასო რესურსით მანიპულირება, რაც სრულიად შეუძლებელი და მიუღწეველია უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში. აღნიშნული აკადემიური კადრის უვადო სახელფასო რესურსი უსდ-ს ბიუჯეტის სახელფასო გრაფიდან სხვა გრაფებში გადატანას ვერანაირად ვერ დაექვემდებარება ასეთი გრაფების არარსებობის გამო. მაგრამ ზემოაღნიშნულისგან განსხვავებით ვადიანი სახელფასო რესურსი ამ გადატანას ადვილად დაექვემდებარება. მაგალითად: უსდ-ს ბიუჯეტის „სხვა ხარჯების“ გრაფიდან, რომელიც მისი თავისებურებიდან გამომდინარე გაცილებით ნაკლები სიხშირით კონტროლდება, ადვილად შეიძლება განხორციელდეს დიდი მოცულობის თანხის გაცემა არამიზნობრივი გამოყენებისთვის, ხოლო ბიუჯეტში ამ ოპერაციით შექმნილი დეფიციტი შემდეგ შეივსოს რამდენიმე აკადემიური თანამდებობის შტატის 4 წლიანი, 7 წლიანი, 10 წლიანი და ა.შ. ხელფასების საფინანსო რესურსებით უსდ-ს ბიუჯეტის სახელფასო გრაფიდან. შემდეგ ამას ჩვეულებრივ უნდა მოჰყვეს ამ შტატის ან შტატების აუცილებელი გაუქმება შესაბამისი ადმინისტრაციული მანიპულაციებით, რის შედეგადაც საბოლოოდ აღდგება ფინანსური და სამართლებრივი „წესრიგი“ და ვერავინ ვეღარ იტყვის რაიმე სასაყვედუროს, თუმცა გაუბედურებულები დარჩებიან ხელფასწართმეული და უსამსახუროდ დატოვებული მშრომელი და ერთგული ადამიანები. ამის გამო ძალიან ნეგატიურად იტვირთება მათ ოჯახებში მყოფი სტუდენტი-ახალგაზრდობის ცნობიერებაც, რაც შემდგომ თავს იჩენს მათ ამა თუ იმ ხასიათის მიუღებელ ქმედებებში. როგორც პრაქტიკა აჩვენებს, სამსახურიდან უკანონოდ გაშვებული აკადემიური კადრების გაუსაძლისი მდგომარეობა სრულებით არ ანადვლებთ ამ არასახრბიელო ვითარების შემოქმედ პირებს. ასეთი კადრების სახელფასო რესურსები შეიძლება სხვა უფრო რთული სქემებითაც იქნეს გამოყენებული, თუმცა ამას სპეციალური გამოკვლევა ესაჭიროება მიუკერძოებელი საგამომიებო სამსახურების მიერ, რომლის განხორციელებაც სათანადო ინსტიტუტების დახმარების გარეშე რთულ ამოცანას წარმოადგენს. ყველა ვინც ხელს უწყობს და მხარს უჭერს ასეთი არასახრბიელო ვითარების არსებობას, საფუძველიან ეჭვებს აჩენს იმის შესახებ, რომ ალბათ ისინიც ასეთი საქმიანობით არიან დაკავებულები. აღნიშნული ეჭვები სრულიად საკმარისი საფუძველია იმისთვის, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ხელმძღვანელობამ ყურადღებით შეისწავლოს ასეთი კადრების მოღვაწეობა და დადგენილი წესების თუ კანონდარღვევათა გამოვლენის კვალობაზე მათ მიმართ გაატაროს სადამსჯელო სანქციები. ყველაფერი კი დადის იქამდე, რომ საქმე გვაქვს დამსახურებული აკადემიური კადრების მიმართ სრულიად დაუმსახურებელ არასაკადრის მოპყრობასთან, რომელიც არ შეიძლება რომ ამ სახით იქნეს შენარჩუნებული უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. აღნიშნულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ყველა არსებული საშუალების გამოყენებით ხელი უნდა შეეწყოს ეთიკური, სამართლიანი და კანონიერი გარემოს შექმნას/შენარჩუნებას, რაც მას მისცემს იმის შესაძლებლობას, რომ მაქსიმალური

ეფექტიანობით დაკავდეს მხოლოდ ქვეყნისთვის საჭირო კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი კადრების მომზადებით [11].

ის, რაც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს აძლევს იმის შესაძლებლობას, რომ დასაქმების სახელისუფლებო კურსიდან და კანონმდებლობიდან 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. თუ არ იქნა შემუშავებული სათანადო რეგულაცია, ის ხშირად თვითნებობაში გადადის აქედან გამომდინარე მძიმე შედეგებით. **ავტონომია** არ უნდა განიხილებოდეს ისეთი ფუნქციის მქონე ორგანიზაციულ სტატუსად, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გარკვეულ პროცესთა გაუმჯობესების ხელშეწყობაში პოზიტიური ჩარევისგან თავის შეკავებისკენ უბიძგოს ზემდგომ ინსტანციას, რომელსაც კონტროლის განხორციელება მუდმივად ევალება. ამის გარეშე პროცესები ღებულობს უმართავ ხასიათს მისგან გამომდინარე მძიმე შედეგებით. ხარვეზების კორექტირების ვალდებულება, რაც დაკისრებული აქვს ზემდგომ ხელმძღვანელობას, არ უნდა აძლევდეს ავტონომიის მქონე საგანმანათლებლო დაწესებულებას კანონის მოქმედების ფარგლებს გარეთ გასვლის შესაძლებლობას, ვინაიდან აღნიშნული ხარვეზების უცვლელად დატოვება სამართლებრივად და კანონმდებლობით დაუშვებელია ნებისმიერი ორგანიზაციისთვის. გამოსავალს წარმოადგენს პირველ რიგში იმ ღირებულებების და ორიენტირების მუდმივი გათვალისწინება, 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 ადამიანთა ძირითად უფლებებს და თავისუფლებებს, მოითხოვენ სამართლიანობის და კანონიერების დაცვას, რომლებიც ავტონომიის სტატუსის პირობებში სრულყოფილად უნდა იყოს რეალიზებული. ამ მხრივ ყოველთვის გასათვალისწინებელია, რომ საჭიროა **დესტრუქციულ ქმედებათა გამომწვევი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების არაადეკვატურად და არამიზანშეწონილად ცნობა და მხოლოდ სპეციალურ შემთხვევებში მისი გამოყენება**. კერძოდ, ხელშეკრულების ეს ფორმა გამოსაყენებელი უნდა იყოს მხოლოდ **12 თვიდან 30 თვემდე** გამოცდილების მქონე პირთა დასაქმების შემთხვევებში, როგორც განსაზღვრავს **ორგანული კანონი** (შრომის კოდექსი).

ძალიან ხშირად სამსახურიდან აკადერმიური კადრების უკანონოდ განთავისუფლების ერთადერთ არგუმენტად გამოყენებულია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, რაც ყალბ არგუმენტად უნდა ჩაითვალოს, ვინაიდან: ა) ირღვევა შრომის კონსტიტუციური უფლება, ბ) კანონში „უმაღლესი განათლების შესახებ“ ხელშეკრულების ვადის გასვლით სამსახურიდან განთავისუფლების მექანიზმი საერთოდ არ არის მოცემული, გ) შრომის კოდექსის მიხედვით (**მუხლი 12, პუნქტი 4**) სამსახურიდან ამ წესით გაშვება შეიძლება ეხებოდეს მხოლოდ 30 თვემდე გამოცდილების მქონე კადრებს, ხოლო 30 თვეზე მეტი სამსახურებრივი გამოცდილების არსებობის შემთხვევაში ითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება, დ) **უსდ**-ს წესდება, რომელსაც იმველიებენ ხოლმე სამსახურიდან აკადემიური კადრის განთავისუფლების სისწორის დასადასტურებლად, თავის ხარვეზებიანად არ არის საკმარისი ლეგიტიმაციის მქონე ისეთი სამართლებრივი დოკუმენტი, რომ მის მიერ

იერარქიულად ზემდებარე კანონების იგნორირება ჩაითვალოს სწორად, სამართლიანად და კანონიერად.

არ უნდა იყოს დაშვებული ზემოთ აღწერილის მსგავსი ისეთი არაკანონიერი ქმედებების განხორციელება, როგორებიცაა: ა) აკადემიური კადრების **4, 7 და 10 წლიანი სახელფასო რესურსების** სხვაგან გადატანა დამარწმუნებელი არგუმენტების უქონლობის ნიადაგზე მისი არამიზანშეწონილობის გამო. წლების მაძილზე მრავალჯერ მოთხოვნის მიუხედავად თუკი შეუძლებელი ხდება აკადემიური შტატის სხვაგან გამოყენების მეტი ეფექტიანობის დასაბუთება, მაშინ აღნიშნული გადატანა უნდა ჩაითვალოს არაკანონიერად და თუკი ასეთი რამ განხორციელებულია, იგი აუცილებლად უნდა გამოსწორდეს შტატის უკან დაბრუნებით. ბ) სამსახურიდან აკადემიური კადრის განთავისუფლება არაკანონიერად უნდა ჩაითვალოს მაშინაც, თუკი არ არსებობს მისი მუშაობის დაწინაურების, სტუდენტების მიერ მისი უარყოფითი შეფასების, სტუდენტებთან პედაგოგიური მუშაობის უხარისხობის და სამეცნიერო მუშაობის ნაკლებობის, ფაკულტეტის კოლეგებთან და უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობასთან არაკორექტური ურთიერთობის და კიდევ სხვა მნიშვნელოვანი გადაცდომების დამადასტურებელი ფაქტები. რადგან წლების მანძილზე ასეთი ფაქტების არსებობის შეხახებ ინფორმაცია მათი მოთხოვნების მიუხედავად ხშირად არ ვლინდება, ესეც ამტკიცებს აღნიშნული ფაქტების არარსებობას, სამსახურიდან აკადემიური კადრების განთავისუფლების უსაფუძვლობას, არაეთიკურობას, უსამართლობას და არაკანონიერებას.

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური კადრების დახაქმება და მათი შრომითი ურთიერთობები ისეთი რთული და მრავალასპექტიანი მოვლენაა, რომელიც იურიდიული კადრების მიერ არ უნდა რეგულირდებოდეს, ვინაიდან ისინი უპირატესად მხოლოდ კანონებით ხელმძღვანელობენ და გვერდს უვლიან მორალის და სამართლის ასპექტებს. მიუხედავად იმისა, რომ იურიდიული კადრები სამართალმცოდნეობის სფეროს წარმომადგენლებად ითვლებიან, ისინი თავიანთ პროფესიულ საქმიანობაში კანონებით შემოსაზღვრას ამჯობინებენ, რითიც რთული პრობლემების დაუშვებელ გამარტივებას უწყობენ ხელს. ასეთი გამარტივება აზროვნების მოშველიებას დიდად არც საჭიროებს და, როგორც წესი, განაპირობებს დაზარალებულ ადამიანთა ინტერესების საწინააღმდეგო უსამართლო გადაწყვეტილებების მიღებას და მნიშვნელოვან დანაკარგებს სამსახურიდან განთავისუფლების ჩათვლით. აქედან გამომდინარე, სამწუხაროდ ღრმავდება ცოდნა-გამოცდილების ის აუნაზღაურებელი დეფიციტი, რომელიც აკადემიური კოლექტივის საერთო საქმის განვითარებას აფერხებს სტუდენტების და საზოგადოების ინტერესთა საზიანოდ. შექმნილი ვითარების წინააღმდეგ აქტიური მუშაობის გასაშლელად პირველ რიგში აუცილებელია აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობების საკითხების გადაწყვეტა ხდებოდეს სხვადასხვა რელევანტური დარგის წარმომადგენელთა მოხმობით, ერთობლივ მუშაობაში ჩართვით და მათი ღირებული გამოცდილების გამოყენებით.

საკადრო საკითხების გადაწყვეტის დროს **მორალი ► სამართალი ► კანონი** იერარქიული ტრიადა ქმნის იმის წინა პირობას, რომ აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობების რეგულირების შესახებ გადაწყვეტილებები მიღებული იყოს ერთობლივად რამდენიმე დარგის წარმომადგენლების მიერ. ესენია: ფილოსოფია,

ფსიქოლოგია, სოციოლოგია, ეკონომიკა, იურისპუდენცია. ზემოაღნიშნული ტრიადის ყველაზე მაღალ საფეხურზე მდგომი მოვლენა - **მორალი** - უნდა განიხილებოდეს ეთიკის, სოციოლოგიის და ფსიქოლოგიის სპეციალისტების მიერ. **სამართალი**, როგორც უფრო ქვედა დონეზე მდგომი მოვლენა უნდა განიხილებოდეს ფილოსოფიის, ლოგიკის, სამართლის თეორიის და იურისპუდენციის სპეციალისტების მიერ, ხოლო **კანონი**, რომელიც ამ იერარქიული ტრიადის ყველაზე ქვედა საფეხურზეა წარმოდგენილი, უნდა განიხილებოდეს კანონის თეორეტიკოსებისა და კანონმდებლობის სფეროს პრაქტიკოსი იურისტების მიერ. ამდენად, საკადრო საკითხების გადაწყვეტა მხოლოდ იურისტების კომპეტენციაზე დაყრდნობით დაუშვებელია და ყოველთვის უნდა აღიკვეთებოდეს ხელმძღვანელი ინსტანციების მიერ. როგორც წესი, პრაქტიკაში ძალიან ხშირად ვხვდებით ამის საპირისპირო ვითარებებს, რაც კატეგორიულად დაუშვებელია, ვინაიდან ხელმძღვანელობის მხრიდან პასუხისმგებლობის გადამისამართება ხდება იურიდიულ სამსახურებზე, როგორც კომპეტენტურ ორგანოებზე, რის შედეგადაც საბოლოოდ მიიღება „საფრთხის შემცველი“ მოვლენა უპასუხისმგებლო ხელმძღვანელობის სახით. მხოლოდ და მხოლოდ **მორალი ► სამართალი ► კანონი** იერარქიული ტრიადის კომპონენტების აქტიური, შეთანხმებული და მრავალდარგობრივი ფუნქციონირების საშუალებით არის შესაძლებელი ყველაზე ადეკვატური, ეფექტიანი და მიზანშეწონილი გადაწყვეტილებების მიღება უსდ-ს აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობების ნორმალიზების საქმეში.

საბოლოოდ დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას ის, რომ აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობებში პრობლემური საკითხების გადაწყვეტის დროს, მათი სამსახურის ვადის გაგრძელების ან შეწყვეტის ჩათვლით, დღის წესრიგში ყოველთვის უნდა დგებოდეს **მორალი ► სამართალი ► კანონი** ტრიადის შემადგენელი კომპონენტების მოთხოვნათა დაკმაყოფილების იერარქიული, მიზანშეწონილი და ლოგიკური თანმიმდევრობა. ამ მხრივ პირველი ზრუნვის საგანი უნდა იყოს აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობებში აღმოცენებული პრობლემური ვითარების ეთიკური (მორალური) გადაწყვეტა. მორალი ადამიანებს შორის ურთიერთობების ყველაზე უფრო ზოგად და მთავარ რეგულატორს წარმოადგენს. ადამიანებს შორის ურთიერთობების მოწესრიგება სწორედ მორალურობის მოთხოვნების დაკმაყოფილებიდან უნდა იწყებოდეს. იქ სადაც მორალური პრინციპები ირღვევა, ადამიანებს შორის ურთიერთობების მოწესრიგებას პერსპექტივა აღარ აქვს. მის გაუთვალისწინებლად სამართალზე საუბრებს საერთოდ აზრიც ეკარგება. ამ იერარქიული ტრიადის კომპონენტები ცალმხრივად ურთიერთთავსებადები არიან: ფილოსოფოსები და იურისტები სამართლებრივი კუთხით საკადრო საკითხების განხილვას ეთიკის სფეროს წარმომადგენლებთან ერთად მორალის მოთხოვნების დაკმაყოფილების შემდეგ უნდა ახდენდნენ. ამის შემდეგ ეძლევა აზრი ჯერ სამართლის და შემდეგ კანონის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას. აღნიშნული მიდგომის სიღრმისეული გააზრება და გათვალისწინება ქმნის ადეკვატურ და მნიშვნელოვან წინამძღვრებს კანონის კორექტული გაგებისთვის და აკადემიური კადრების მართვის პრაქტიკაში სწორი გამოყენებისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
2. Kotler Ph. (1980) Principles of Marketing, Prentice-Hall, inc. New York.
3. Singer P. (2011). Practical Ethics. Cambridge University Press.
4. Oppermann T. at al. (2021). Europarecht. Ein Studienbuch. Tbilisi (in Georgian).
5. General Administrative Code of Georgia (2023). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
6. Civil Code of Georgia (2023). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
7. Organic law of Georgia, Labor Code of Georgia (2023). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
8. Georgian Law About Higher Education (2004). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
9. Constitution of Georgia (1995). Georgia, Tbilisi (in Georgian).
10. Goroshidze G. (2023). Formation of Moral Climate as Personnel Management Superstrategy (In the Education System). "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/ education sciences and psychology. N3 (68), p. 94-105 (In Georgian).
11. Goroshidze G., Mgeladze, L. (2023). "Academic Corruption" – Compensation, Competition and Assessment System, Journal The New Economist, N3(70) Vol. 18, Issue 3. p. 29-44 (In Georgian).

Article received 2023-12-03