

## კორუფციის გამომწვევი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დაუმშებლობა უმაღლესი განათლების სისტემაში

გიორგი გოროშიძე

ივ ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

### აბსტრაქტი

სტატიაში განხილულია უმაღლესი განათლების სისტემაში ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადების თავისებურებანი, გაკეთებულია მათი ანალიზი და გამოკვეთილია არსებითი მახასიათებლები. ნაცადია ასეთი ხელშეკრულებების კორუფციული საფრთხეების ჩვენება და კანონის მოთხოვნების საფუძველზე არგუმენტირებულია ასეთ ანტისახელმწიფოებრივ მიდგომაზე უარის თქმის აუცილებლობა. ამის საწინააღმდეგოდ უვადო შრომითი ხელშეკრულების გამოყენება აკადემიური კადრების დასაქმების საკითხების გადაწყვეტის დროს ერთადერთ პერსპექტიულ მიდგომად ითვლება, რაც კანონმდებლობასთანაც და აგრეთვე ხელისუფლების საკადრო პოლიტიკასთანაც სრულ შესატყვისობაში იმყოფება.

**საკვანძო სიტყვები:** განათლება, დასაქმება, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, კორუფცია.

შრომის კოდექსი (ორგანულ კანონი) დასაქმების საკითხებს წყვეტს დასაქმებულის პრივილეგირებული მდგომარეობის ცნობიდან გამომდინარე. კანონთა იერარქიის მაღალ საფეხურზე მდგომი ეს კოდექსი იმავდროულად დასაქმებისადმი სახელმწიფოებრივი მიდგომის გამომხატველია. არ არის გასაკვირი არც ის, რომ „უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი“, რომელსაც მუდამ იყენებენ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები (უსდ), თავად ეყრდნობა შრომის კოდექსს:

**„მუხლი 36. აკადემიური პერსონალის შრომითი ურთიერთობები**

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

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, როგორც მკაფიოდ არის მინიშნებული კანონში „უმაღლესი განათლების შესახებ“ (მუხლი 36, პუნქტი 1). კონსტიტუციის 4 და 5 მუხლებში განმარტებულია, რომ საქართველოს რესპუბლიკა წარმოადგენს სამართლებრივ და სოციალურ სახელმწიფოს [2], რომელშიც დაცულია ადამიანთა უფლებები და თავისუფლებები. კონსტიტუციაც და შრომის კოდექსიც ადამიანის უფლებების დაცვის სადარაჯოზე დგანან, ხოლო კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“ ამ თვალსაზრისით განიცდის ერთგვარ ვარირებას, რაც საკმაოდ ბოროტად არის გამოყენებული ადგილებზე აკადემიური კადრების უფლებების შევიწროების კუთხით. ამგვარი მიდგომა უცნაურია, ძალიან დამაფიქრებელია, ითხოვს მისი წარმომშობი მიზეზების სიღრმისეულ შესწავლას და სათანადო ღონისძიებების გატარებას.

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის დონეზე შრომის კოდექსს - ორგანულ კანონს - უპირატესობა მინიჭებული აქვს უვადო შრომითი ხელშეკრულებისთვის, ხოლო რაც შეეხება ვადიან შრომით ხელშეკრულებას, მისი გაფორმებისთვის აუცილებელი ხდება დამატებითი პირობების დადგენა („შრომის კოდექსი“, მუხლი 12, პუნქტები 3 და 4) [3]. თუ არ არის სათანადოდ არგუმენტირებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების აუცილებლობა, უნდა ითვლებოდეს, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

აკადემიურ კადრებთან მიმართებით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დამატებითი პირობები, რომლებიც გაამართლებდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადებას, არც თეორიულად და არც პრაქტიკულად არ არსებობს. განათლების სისტემა განეკუთვნება გონებრივი მუშაობის სფეროს, რომელშიც აკადემიური კადრების გონებრივი შესაძლებლობები მხოლოდ და მხოლოდ უმჯობესდება დროთა განმავლობაში. ხსენებული კანონზომიერება მეცნიერულად დამტკიცებულია. სახელმწიფოებრივი მიდგომაც იგივე ლოგიკას იზიარებს და ეს კონსტიტუციის მუხლებშიც არის მკაფიოდ დაფიქსირებული („საქართველოს კონსტიტუცია“, მუხლები 4 და 5) [2]. წესით ვერცერთი სხვა კანონი ამ ჭეშმარიტებას ვერ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს და დასაქმებულ ადამიანებს ვერ უნდა აყენებდეს მათთვის ყოვლად მიუღებელ უარეს მდგომარეობაში სამსახურიდან დათხოვნის ჩათვლით. ამას განსაკუთრებით მკაფიოდ განმარტავს და ადასტურებს ჩანაწერი „შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტში: „*მუხლი 1. მოქმედების სფერო, 3. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.*“.

„შრომის კოდექსი“ (ორგანული კანონი), ეთანხმება რა კონსტიტუციურ ნორმას შრომის უფლებისა და თავისუფლების შესახებ (მუხლი 26), მაქსიმალურად იცავს დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან ყოველგვარი შევიწროებისგან. ამის საწინააღმდეგოდ მოქმედი ყოველი მოვლენა შრომისუნარიანი მოსახლეობისთვის მაღალი რანგის კანონმდებლობით მინიჭებული შრომითი უფლებების წინააღმდეგ აშკარა გალაშქრებას წარმოადგენს, რაც სრულიად დაუშვებელია კანონდამრღვევ ქმედებათა ხელის შემწყობ შესაძლებლობათა დიდი ალბათობით წარმოშობის გამო და ამიტომ აკრძალვას უნდა ექვემდებარებოდეს.

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება, რომელიც ეწინააღმდეგება დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკას, ძალთა მეტ მობილიზებას ითხოვს. ეს ძალისხმევა დიდი

დაინტერესების გარეშე ვერ იქნება გამოვლენილი და სასურველი შედეგიც მიღწეული ვერ იქნება. დაინტერესება კი უმთავრესად პირადი სარგებლის მიღების შესაძლებლობების არსებობიდან აღმოცენდება. თავის მხრივ პირადი სარგებელი უმრავლეს შემთხვევაში ფინანსური ხასიათისაა, ვინაიდან ფინანსები, როგორც უნივერსალური საგადამხდელო საშუალება, იძლევა ადამიანების მოთხოვნილებათა დიდი სპექტრის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას, რაც მთელი მოტივაციური სისტემის აქტივირებას განაპირობებს. ამიტომ გასარკვევი რჩება ის, თუ უმაღლესი განათლების სისტემაში რა საშუალებებით ახერხებენ პირადი სარგებლის მოპოვებით დაინტერესებული ადამიანები აღნიშნული ფინანსების სათავისოდ მობილიზებას. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მომუშავე აკადემიურ კადრების შრომითი ურთიერთობები და მათი თანმდევი პროცესები დადებულ შრომით ხელშეკრულებებში გაწერილი წესების (პროგრამის) ფარგლებში მიმდინარეობს, რომლებიც ხორციელდება ხელშეკრულებით დაწესებულ ვადებში იმ თანამდებობრივი სტატუსების და ფუნქციების გამოყენებით, რომლებიც უდგინდება ხელშეკრულებაში მონაწილე სუბიექტებს. აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელება ხდება რელევანტური საკადრო შემადგენლობის არსებობის პირობებში, სადაც მომუშავეთა თანამდებობრივი სტატუსებისთვის ფუნქციების განაწილება ასახულია მათ შრომით ხელშეკრულებებში. ამრიგად, შრომით ხელშეკრულებებში ჩადებულია უსდ-ს აკადემიური კადრების ფუნქციების, დასაქმების ვადების და ხელფასების განსაზღვრის ის რესურსები, რომლებიც სრულყოფილად აღწერენ შრომითი საქმიანობის პირობებს, მის ფარგლებს და ასევე შესაბამისობას კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებთან. ასე ხდება შრომითი ურთიერთობების იდეალური მოდელის ფარგლებში მუშაობის შემთხვევაში, რაც სულაც არ განაპირობებს სამუშაო ადგილებზე პროცესების ამ წესით განვითარებას.

თანამდებობრივი სტატუსები და მათთან დაკავშირებული სახელშეკრულებო ვადები ყოველთვის არ არის სრულ თანხვედრაში კანონებისა და მათი ქვემდებარე აქტების მოთხოვნებთან. ეს ქმნის იმ გაუგებრობას, რომელიც მომუშავეთა შორის ურთიერთობებში კონფლიქტების წარმოშობას უწყობს ხელს და აზიანებს მათ შრომით საქმიანობას. აქედან გამოსავალი მხოლოდ ისეთი საკადრო პოლიტიკის განხორციელებაში მდგომარეობს, რომელიც მაქსიმალურად იქნება ორიენტირებული მომუშავეთა შრომითი უფლებების და თავისუფლებების დაცვაზე და უსდ-ში თანამშრომლობითი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებაზე. ასეთი მიდგომა დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკაში არის განცხადებული და მიზნად ისახავს როგორც ადამიანთა უფლებების და თავისუფლებების დაცვას, ისე მათი შრომის ეფექტიანობის ამაღლებას. ეს სტრატეგიული ხაზი გატარებულია შრომის კოდექსშიც და ფართოდ უნდა იყოს გამოყენებული კანონშიც „უმაღლესი განათლების შესახებ“, რომელიც ეყრდნობა შრომის კოდექსს. ეს მომენტი ხშირად დავიწყებას ეძლევა, რაც ხელს უწყობს მიუღებელი პროცესების განვითარებას, დაპირისპირებას, კოორდინაციის მოშლას და სხვა დესტრუქციულ მოვლენებს, რომლებიც არასწორი მიდგომების შედეგად აღმოცენებულ ხარვეზებს წარმოადგენენ და აუცილებელ აღმოფხვრას უნდა ექვემდებარებოდნენ.

აღნიშნული ხარვეზები კიდევ უფრო ღრმავდება უსდ-ს წესდებებში ჩაწერილი საექვო ნორმების საფუძველზე და საბოლოოდ აკადემიური სფეროს შრომითი ურთიერთობებში ვლებულობთ არასახარბიელო ვითარებას, რომელიც მიმდებარე იმითაც, რომ მთელ რიგ

მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით აღნიშნულ დაწესებულებების აკადემიური კადრების მიმართ გამოვლენილია არათანაბარი ანუ დისკრიმინაციული მიდგომა, რასაც გარკვეული სუბიექტები ხელოვნურად ქმნიან სხვადასხვა მოტივებიდან გამომდინარე. ეს მოტივები სავარაუდოდ შეიძლება ადამიანთა გამიზნული „გულის მოგების“, „მომხრობის“ სხვადასხვა ფორმით იყოს გამოვლენილი: ა/ უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ „პრივილეგირებული“ აკადემიური კადრებისთვის; ბ/ პროფესორად ცნობა მხოლოდ „პრივილეგირებული“ აკადემიური კადრების; გ/ მაღალი შრომის ანაზღაურება მხოლოდ „პრივილეგირებულ“ აკადემიურ კადრებს; დ/ მკვერად დაბალი დატვირთვა მხოლოდ „პრივილეგირებულ“ აკადემიურ კადრებს; ე/ სამეცნიერო ხარისხის არმქონე ადამიანების სამსახურში მიღება (რაც სრული აბსურდია) მხოლოდ არაკადემიური ნიშნის მიხედვით „პრივილეგირებულად“ მიჩნეული გარეშე კადრებისთვის და სხვ. უსდ-ების აკადემიური კადრების ასე საექვოდ მადიფერენცირებელი ნორმების არსებობაში ძალიან დიდი ალბათობით ჩართული უნდა იყოს ფინანსური ინტერესი, რომელიც ძირითად მამოძრავებელ ძალას წარმოადგენს მიუღებელი და არაკანონიერი ქმედებების უმრავლესობითვის. ამის შედეგად იქმნება „აკადემიური კორუფცია“, რომელიც უმაღლესი განათლების სფეროსთვის მხოლოდ დიდი საფრთხის შემცველ და უკან დამხვე მოვლენას წარმოადგენს.

როგორც დაკვირვება აჩვენებს, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადება საკმაოდ მომგებიან საქმიანობად გამოიყურება და ბიზნესის სპეციფიკურ ფორმადაც შეიძლება განიხილებოდეს. უსდ-ს ბიუჯეტის „სხვა ხარჯების“ გრაფაში ყოველწლიურად შეიძლება აღინიშნებოდეს ზრდა და მილიონობით ლარის მობილიზება, რაც ასეთი გრაფისთვის გაუმართლებლად დიდი თანხაა [4]. ეს ყოველივე ფინანსებით მანიპულირების დიდ შესაძლებლობებს იძლევა და გარკვეულ პირთათვის ძლიერი მიზიდულობაც გააჩნია. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები თავიანთი ვადიანი სახელფასო რესურსებით ქმნიან იმის წინა პირობას, რომ უსდ-ს სათანადო სამსახურები აკადემიური კადრებისთვის უვადო შრომითი ხელშეკრულებების დადებას მაქსიმალურად გაურბიან, ვინაიდან ისინი, მათი თვალსაზრისით, სხვადასხვა სახის სარგებლის მიღების წყაროს როლში გამოუსადეგარია და არ იძლევიან უსდ-ს აკადემიური კადრების სახელფასო რესურსების არამიზნობრივად გამოყენების შესაძლებლობას. მოცემული სიტუაცია კი იმას განაპირობებს, რომ შრომითი ურთიერთობების მართვის უფლებით აღჭურვილი ხელმძღვანელი პირები არ ცდილობენ ეს არასახარბიელო ვითარება შესაბამისობაში მოიყვანონ აკადემიურ სფეროში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკასთან. ამის მხარდამჭერ პირთა რაოდენობა კი არც თუ ისე მცირეა. შექმნილი ვითარება სერიოზული ყურადღების მიქცევას საჭიროებს და სახელისუფლებო ინსტიტუტების მხრიდან ამ კუთხით აკადემიური სფეროსთვის ადეკვატური დახმარების გაწევას ითხოვს. საჭიროების შემთხვევებში დირექტიული ჩარევაც კი აუცილებელი უნდა ხდებოდეს. განსაკუთრებით ეს აქტუალურია კონკურსების სისტემის ფართო გამოყენების შემთხვევებში, რომლებშიც ძალიან ხშირად სუბიექტური მოტივაციის მიხედვით ხდება აკადემიური კადრების სამსახურში მიღება. ეს კი უსამართლო პროცედურებით ღირსეული კანდიდატების ინტერესთა გაუთვალისწინებლობის და იგნორირების ხარჯზე მიიღწევა.

უსაფუძვლოდ დაწუნებული და სამსახურიდან გაშვებული აკადემიური კადრების კუთვნილი სახელფასო რესურსები მავანთა ყურადღების ცენტრში ექცევა, რის შემდეგაც,

სავარაუდოდ, ამ რესურსების არამიზნობრივი გამოყენების გეგმებიც მუშავდება. უსდ-ს აკადემიური კადრების შრომის ანაზღაურების მითვისება (ან ნაწილობრივ ან მთლიანად ან საკუთარი ხელფასების მოსამატებლად) ზემოთ ხსენებული სახელფასო რესურსების არამიზნობრივი გამოყენების ერთ-ერთ სავარაუდო ფორმას შეიძლება წარმოადგენდეს. ხელფასების მითვისება მხოლოდ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევებში შეიძლება ხდებოდეს, ვინაიდან ასეთი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შესაძლებელი მომუშავის სასრული სახელფასო რესურსით მანიპულირება, რაც სრულიად მიუღწეველია უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში. აკადემიური კადრის უვადო ხელფასი უსდ-ს ბიუჯეტის სახელფასო გრაფიდან სხვა გრაფებში გადატანას ვერ დაეკვემდებარება სხვა ასეთი გრაფების არარსებობის გამო. მაგრამ აღნიშნულისგან განსხვავებით ვადიანი ხელფასები ამას ძალიან ადვილად ექვემდებარება. მაგალითად: უსდ-ს ბიუჯეტის „სხვა ხარჯების“ გრაფიდან, რომელიც ნაკლები სიხშირით კონტროლდება მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, ადვილად შეიძლება განხორციელდეს დიდი მოცულობის თანხის გაცემა არამიზნობრივი გამოყენებისთვის, ხოლო ამით შექმნილი საბიუჯეტო დეფიციტი შემდეგ შეივსოს რამდენიმე აკადემიური თანამდებობის შტატის 4 წლიანი, 7 წლიანი, 10 წლიანი ან სხვ. ხელფასების საფინანსო რესურსებით უსდ-ს ბიუჯეტის სახელფასო გრაფიდან. შემდეგ ამას უნდა მოჰყვეს ამ შტატების აუცილებელი გაუქმება შესაბამისი ადმინისტრაციული მანიპულაციებით, რის შედეგადაც საბოლოოდ აღდგება ფინანსური და სამართლებრივი „წესრიგი“ და ვერავინ ვეღარ აღმოაჩენს რაიმე საეჭვოს და სასაყვედუროს, თუმცა გაუბედურებულები დარჩებიან ხელფასწართმეული და წესიერად მომუშავე კადრები, რაც დაუშვებელია რომ კადრების საზიანოდ დიდხანს გამოუსწორებლად არსებობდეს და არ აღიკვეთებოდეს. აღნიშნული პრობლემის პოზიტიურად/სამართლიანად გადაჭრა მხოლოდ და მხოლოდ დასაქმებულთა სასარგებლოდ უნდა ხდებოდეს ისე, როგორც ამას განსაზღვრავს ქვეყნის კანონმდებლობა უვადი შრომითი ხელშეკრულებების პრიორიტეტული გამოყენებისთვის აქტიური ხელის შეწყობის საშუალებით [5]. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უვადო შრომითი ხელშეკრულება არ განაპირობებს მუდმივ და გარანტირებულ დასაქმებას, ვინაიდან აქტიურად გამოყენებული პერიოდული საატესტაციო შემოწმებების საფუძველზე შეიძლება წყდებოდეს სამსახურის გაგრძელების ან შეწყვეტის საკითხები ხელშეკრულებით განსაზღვრული, შეთანხმებული პირობების შესრულების მიხედვით. ამრიგად, უსდ-ს ხელმძღვანელობა ამ მხრივ შეიძლება მშვიდად იმყოფებოდეს, ვინაიდან უვადოდ დასაქმებული მომუშავეები მას შემაწუხებელ ტვირთად არც ერთ შემთხვევაში არ გადაექცევა.

კომპეტენტურობა და კეთილსინდისიერება არის ადამიანის ის ორი მნიშვნელოვანი თვისება, რომლების მიხედვით განვითარებულობაც განსაზღვრავს მათ მომწიფებულობას სხვადასხვა თანამდებობებზე მუშაობისთვის. ასეთი ადამიანების რიცხვი, სამწუხაროდ, დიდი არ არის, ისინი უმცირესობაში იმყოფებიან. არსებული სიტუაციის გამოსწორება კონკურსების ჩატარებით და ხმების უმრავლესობის მოპოვებით მიუღწევადია, ვინაიდან ზოგადად ზემოთ განხილულ ნეგატიურ ტენდენციებს მკვეთრი დომინირება ახასიათებთ ზუსტად ისე, როგორც საილუსტრაციოდ მოყვანილ ხატოვან გამონათქვამშია მოცემული: „ერთი კოვზი კუპრი ადვილად წაბილწავს ერთ კასრ თაფლს, ხოლო ერთი კოვზი თაფლი ვერ

გაკეთილშობილებს ერთ კასრ კუპრს“. ამიტომ აუცილებელია, რომ მნიშვნელოვან ხელმძღვანელ თანამდებობებზე კადრების შერჩევა ხდებოდეს მხოლოდ და მხოლოდ კომპეტენტურობის და კეთილსინდისიერების მაღალი მაჩვენებლების საფუძველზე. ასეთი მონაცემების მქონე ხელმძღვანელები სამუშაო ადგილებზე უკეთესი ურთიერთობების წახალისებით მეტი რაოდენობის წესიერი კადრების დაწინაურებას შეუწყობენ ხელს. ასევე ნაკლები იქნება დამსახურებული კადრების მიმართ მიუღებელი, სრულიად არასაკადრისი მოპყრობის შემთხვევები და დამკვიდრდება კეთილსინდისიერი შრომის მეტად დაფასების კულტურა; აღმოიფხვრება დამსახურებული კადრების სამსახურიდან დაუსაბუთებლად გაშვების და ამით მათთვის სოციალურთან ერთად რეპუტაციული ზიანის მიყენების მანკიერი ტრადიცია და სხვ. ასეთ სიტუაციაში უღირსი ადამიანები ვერანაირად ვეღარ შეძლებენ ღირსეული ადამიანების პერმანენტულ შევიწროებას.

დამატებით შეიძლება ითქვას, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიურ კადრებთან უვადო შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება წარმოადგენს იმ უნიკალურ და უნივერსალურ ფაქტორს, რომელსაც შეუძლია სრულად მოაწესრიგოს უსდ-ში აკადემიური კადრების დასაქმებასთან დაკავშირებული ამჟამად არსებული ყველა პრობლემური საკითხი. ამიტომ ხელისუფლების მხარდაჭერით და საგანმანათლებლო სივრცეში ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულ კომპეტენტურ და კეთილსინდისიერ პირთა ძალისხმევით აუცილებელია აქტიური მუშაობის გაშლა აკადემიური კადრებთან შრომით ურთიერთობებში კორუფციის გამომწვევი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების არამიზანშეწონილად ცნობისა და მხოლოდ სპეციალურ შემთხვევებში მისი გამოყენების დასაშვებად. ხელშეკრულების ეს ფორმა გამოსაყენებელია მხოლოდ 12 თვიდან 30 თვემდე გამოცდილების მქონე პირთა შრომითი მოწყობის შემთხვევებში, როგორც განსაზღვრავს ორგანული კანონი (შრომის კოდექსი). ზემოთ აღწერილი ეთიკური, სამართლიანი და კანონიერი ღონისძიებების თანმიმდევრული და აქტიური განხორციელების შედეგად შესაძლებელი გახდება აკადემიურ სფეროში დანაშაულებრივი კორუფციული პროცესების მინიმუმება, რაც საფუძველად დაედება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიურ სექტორში მომუშავე კადრების ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას, მათი ორგანიზაციული, პროფესიული, კოლეგიალური ურთიერთობების გაჯანსაღებას და მუშაობის ეფექტიანობის საგრძნობ ზრდას კონკურენტულ საგანმანათლებლო სივრცეში ღირსეული პოზიციების მოპოვებით.

ზემოთ აღწერილი სავარაუდო კორუფციული მექანიზმის საფუძველზე გარკვეული კატეგორიის ხელმძღვანელ პირებს ეძლევათ იმის შესაძლებლობა, რომ სხვადასხვა სახის გამოგონილი და არადადამაჯერებელი არგუმენტების საფუძველზე წესიერი, კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი კადრების სამსახურიდან გაშვებით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ბიუჯეტებიდან „გამოიმუშაონ“ 100 000, 200 000, 300 000 ლარის ან მეტი მოცულობის ფულადი სახსრები არამიზნობრივი გამოყენებისთვის და ამ გზით შეიქმნან საკუთარი კეთილდღეობა მათი უმოწყალო შევიწროებისა და გაუბედურების ხარჯზე. ასეთ აქტივობაში მინიმუმ ოთხი სხვადასხვა სიმძიმის მქონე სისხლისსამართლებრივი დანაშაული იკვეთება: 1/ აკადემიური კადრების მართვაში ჩართული ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირების მიერ სამსახურის ბოროტად გამოყენება; 2/ სამსახურის წართმევით

გაუბედურებული ადამიანების მიმართ გამომჟღავნებული სამსახურებრივი გულგრილობა; 3/ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება და მისი გადამეტება ხშირად მოითხოვს გარკვეული ფაქტების არასწორად წარმოდგენას და ამის დამადასტურებელი არაადეკვატური დოკუმენტების შედგენას. აღნიშნული ფაქტების ასეთი წესით გაყალბება ემსახურება მომხდარი ქმედების შესახებ არასწორი შეხედულების ჩამოყალიბებას აქედან მიღებული ნეგატიური შედეგით. 4/ სამსახურიდან არაკანონიერად განთავისუფლებული აკადემიური კადრების მრავალწლიანი სახელფასო ფულადი სახსრების (ასი ათასობით ლარის) არამიზნობრივი გამოყენება/მითვისება. აღნიშნული ქმედებების კორუფციულობა ბუნებრივად გამომდინარეობს იმ ამორალური მიდგომებიდან, რომლებსაც სრულიად გულგრილად ავლენენ ხსენებული ხელმძღვანელი პირები მათ მიერ უფლებადარღვეული თანამშრომლების მიმართ. დღევანდელ პირობებში სამსახურიდან განთავისუფლება ისეთ პრობლემებს უქმნის ადამიანებს, რომლებიც გადაუჭარბებლად შეიძლება კვალიფიცირდეს როგორც მათთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობის მქონე რესურსების დაკარგვით გაუსაძლის მიდგომარეობაში ჩაყენება. ასეთნაირი დამოკიდებულება და მოპყრობა კი ადამიანობის წინააღმდეგ ჩადენილ დანაშაულსაც შეიძლება უტოლდებოდეს. გარდა ამისა, იქმნება ისეთი შთაბეჭდილება, რომ სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლებული აკადემიური კადრების სამსახურში კანონიერი აღდგენა შეუძლებლად ითვლება. სამსახურში კანონიერი აღდგენისთვის ასეთი მედგარი წინააღმდეგობის გაწევა სავარაუდოდ გამომდინარეობს იმის შიშიდან, რომ გარკვეულ პირებს ამის შედეგად რაღაც დაეკარგებათ. ეს უეჭველად შეიძლება იყოს ფინანსები, თორემ სხვა კიდევ რა შეიძლება დაეკარგოთ? ძალიან ძნელი წარმოსადგენია, რომ სამართლიანობის და კანონიერების დაცვის გამო ვინმე მოხსნან თანამდებობიდან ან სხვა რაიმე პრობლემა გაუჩინონ. ამდენად, ეჭვს არ უნდა იწვევდეს ის, რომ მოცემულ ვითარებაში ფიგურირებს რაღაც სარგებლის მიღების მოტივაცია, რომლის დაკარგვაც დაუშვებლად, შეუძლებლად არის მიჩნეული და, შესაბამისად, ეწევა ძალიან დიდი წინააღმდეგობა. არსებულ ვითარებაში წესრიგის დამყარება უმთავრესად უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების ხელმძღვანელობის მუშაობის ეფექტიანობაზე იქნება დამოკიდებული. რაც მეტია კონტროლი, მით ნაკლებია კორუფცია. ეს უტყუარი აქსიომაა!

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში საბიუჯეტო თანხების არამიზნობრივ გამოყენებას შესაძლებელს ხდის მათთვის მინიჭებული ავტონომია და მის ფარგლებში ჩატარებული კონკურსები: ავტონომია ხშირად გამოიყენება კანონდარღვევათა დაცვის მექანიზმის როლში, ხოლო კონკურსების გამოგონილი უალტერნატივობა შესაძლებელს ხდის სუბიექტივიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის და სხვა მანკიერებათა განვითარებას. ორივე მათგანი ძალიან აზიანებს უსდ-ს სამუშაო პროცესს და დაბლა სწევს მის ხარისხს. არაკეთილსინდისიერად მომუშავე ხელმძღვანელები ავტონომიას თვითნებურად იყენებენ პირადი მერკანტილური ინტერესების დასაკმაყოფილებლად. კანონდარღვევათა ჩადენის გარეშე ასეთი რამ შეუძლებელია რომ ხდებოდეს. რაც შეეხება მაკონტროლებელ ზემდგომ ინსტანციებს, ისინი ავტონომიის გამო ყოველთვის თავს იკავებენ უსდ-ს საქმიანობაში კანონიერი ჩარევისგან მაშინაც კი, როდესაც კანონდარღვევები აღინიშნება და ამით გზას უხსნიან დანაშაულის განვითარებას. ასეთი დამაზიანებელი მოქმედება აქვს ავტონომიის მნიშვნელობის დიდ გადაჭარბებას, ყოვლისშემძლეობას და ამ „სიკეთის“ მქონე უმაღლესი

საგანმანათლებლო დაწესებულების უკონტროლოდ დატოვებას. საბოლოოდ კმაყოფილები რჩებიან როგორც უსდ-ს ხელმძღვანელი პირები, ისე მაკონტროლებლები, ხოლო წაგებულ მდგომარეობაში რჩებიან უსდ-ს თანამშრომლები, სტუდენტები, მთლიანობაში მთელი საზოგადოება და ქვეყანა. ყველა ეს უბედურება გამომდინარეობს უსდ-ების ავტონომიის რეგლამენტის არასებობიდან, რაც გამოსასწორებელია. რაც შეეხება უსდ-ებში კონკურსებს, ისინი თავიანთ ნეგატიურ მოქმედებას მინიმუმ სამ ასპექტში ამჟღავნებენ: 1/ აკადემიური კადრის ღვაწლის დაუფასებლობაში. დიდი დამსახურებისა და სამუშაო გამოცდილების მიუხედავად, მას ექცევიან როგორც ამ მაჩვენებლების არმქონე უცხო პირს, რითიც ხდება გამოცდილი კადრების მნიშვნელობის დაკნინება და მათი სამსახურებრივი პოზიციების დასუსტება. ყოველივე ეს კი ამორალურია, არასამართლიანია და კანონმდებლობითაც დაუშვებელია. 2/ კონკურსების ჩატარების ტექნოლოგია და მისი ინსტრუმენტები ფართო შესაძლებლობებს იძლევა ისეთი აქტივობების გაშლისთვის, როგორებიცაა: სუბიექტივიზმი, მერკანტილიზმი, ნეპოტიზმი და აკადემიური კორუფციის სხვა ფორმები. კონკურსები ისე ტარდება, რომ ვისაც უნდათ სამსახურში მიიღებენ და ვისაც უნდათ გაუშვებენ; არავითარი ობიექტურობა და ღვაწლის გათვალისწინება. მთავარია, რომ აკადემიური კადრების გარკვეული რაოდენობა განიდევნოს სასწავლებლიდან და მათი სახელფასო სახსრები სხვა დანიშნულებით იქნეს გამოყენებული. 3/ კორუფციული კონკურსების უალტერნატივობის შესახებ წარმოდგენები, რაც საეჭვო მიზნებზე არის დაფუძნებული, ქმნის ისეთ სიტუაციას, რომ კონკურსების დაუსაბუთებელი და გაუმართლებელი არგამოცხადებაც კი საკმარისად და გარანტირებულად იძლევა სამსახურიდან აკადემიური კადრის განთავისუფლების შესაძლებლობას, რომელიც შემდეგ შეიძლება დაბრალდეს მაგალითად სახელშეკრულებო ვადის გასვლას და ამით დასაბუთებისგან თავის არიდებაც ადვილად ხერხდება. თუმცა შრომის კოდექსი და სხვა კანონებიც გამოცდილი კადრების ამ წესით სამსახურიდან განთავისუფლების საშუალებას არ იძლევიან. ე.ი. შეიძლება ითქვას, რომ დიდი ზრუნვაა გაწეული იმისთვის, რათა აკადემიური კადრები რაც შეიძლება უპრობლემოდ იქნენ განთავისუფლებულები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან, რომ შემდეგ მათი სახელფასო რესურსები გამოყენებული იყოს მავანთა სასურველი მიზნებისთვის. იმის მაგივრად, რომ გამოცდილი აკადემიური კადრების გაფრთხილება, შენარჩუნება, საქმიანობაში ყოველმხრივი მხარდაჭერა და მათი სამუშაო პირობების გაუმჯობესება იყოს უზრუნველყოფილი, ყველაფერი ხდება ამის საპირისპიროდ. მსგავსი ვითარება სრულიად კუროზულია და აუცილებლად ითხოვს გამოსწორებას თანამშრომელთა სასარგებლოდ.

აღნიშნული სისხლისსამართლებრივი დანაშაულები საკმარისად მძიმე ხასიათისაა და ითხოვენ აუცილებელ და ადეკვატურ რეაგირებას შესაბამისი უწყებების მხრიდან. ყოველი დაყოვნება და მითუმეტეს სხვადასხვა ფორმით პატიება ამ მნიშვნელოვანი ფინანსური დანაშაულების (დიდი სახელმწიფო თანხების არამიზნობრივი გამოყენების) შენარჩუნებას და კიდევ უფრო განვითარებას ემსახურება. ეს არის დამანგრეველი მოვლენა იმ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის, რომლებიც წესით დაკავებულები უნდა იყვნენ კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი კადრების მომზადებით და რომლებშიც უნდა იქმნებოდეს კორუფციისგან თავისუფალი საგანმანათლებლო გარემო. ყოველივე ზემოთ ნათქვამის გაუთვალისწინებლობა, ცხადია, ხელს უწყობს მხოლოდ არაკომპეტენტური და



არაკეთილსინდისიერი კადრების მომზადებას, ვინაიდან თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების გავრცელების პირობებში ინფორმაცია ვერ იმალება, ყველაფერი ხდება ცხადი და არაკეთილსინდისიერად მომუშავე უფროსი კადრის მიუღებელი, კორუფციული ქმედებები სტუდენტებისგან იზოლირებულად ვერ ხდება და ძალიან დიდი ალბათობით გადაღებული იქნება ახალგაზრდა კადრების მიერაც როგორც მათთვის ავტორიტეტული, პატივცემული პროფესორების „ღირსეული“ ქცევის მაგალითი. უმცროსის მიერ მაგალითის გადაღება უფროსისგან უტყუარი ბუნებრივი პროცესია, რომლითაც მოცემულ შემთხვევაში კადრების მორალური დეგრადირება მიმდინარეობს, ხოლო სწავლის დასრულების შემდეგ ასეთი მომზადების მქონე კადრების სახით საზოგადოება მთლიანობაში ღებულობს მისთვის საშიშ და საზიანო მოვლენას. ამდენად, აკადემიური კადრების მორალური მრწამსი და ამ თვალსაზრისით მათი სრულფასოვნება გადაამწყვეტი ფაქტორის როლს თამაშობს კეთილსინდისიერი და კომპეტენტური კადრების მომზადების მნიშვნელოვან საქმეში, რომელიც ქვეყნის უკეთესი მომავლის მოახლოებას ემსახურება.

მორალი განსაკუთრებით დიდ მნიშვნელობას იძენს **უსდ**-ს ხელმძღვანელი კადრების მოღვაწეობის შემთხვევებში. ეს ის სამსახურებრივი სიტუაციებია, რომლებსაც შეხება აქვთ ადამიანთა ფართო მასებთან და მათ მუშაობაში მცირედი შეცდომაც კი ხშირად შეიძლება იწვევდეს ბევრი ადამიანის უფლებების დარღვევას. რაც უფრო მაღალია თანამდებობა, მით უფრო მაღალია პასუხისმგებლობა, მით უფრო მეტია დაშვებული შეცდომის ფასი და მით უფრო მკვეთრ შეფასებებს იმსახურებს იგი. ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი კადრების მუშაობაში გადაცდომების აღმოცენების შემთხვევებში ყოველთვის უნდა გამოიყენებოდეს სასჯელის უფრო მკაცრი ზომები, ვიდრე ეს ხდება ორგანიზაციის რიგითი მუშაკებისთვის იგივე ხასიათის გადაცდომების ჩადენის შემთხვევაში.

სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების ხელმძღვანელი პირები გათანაბრებულები არიან საჯარო მოხელეებთან, რომელთა მოღვაწეობასაც კანონი უდგენს გაკვეთულ შეზღუდვებს. საჯარო მოხელეებს და ხელმძღვანელებს კანონით მოეთხოვებათ, რომ არ გადააჭარბონ თავიანთ უფლებამოსილებას და ბოროტად არ გამოიყენონ იგი. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება შეიძლება უმოქმედობის ფორმითაც იქნეს გამოხატული. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება და მისი გადამეტება სისხლის სამართლებრივ დანაშაულად ითვლება და რეგულირდება საქართველოს სისხლის სამართლის ნორმებით. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება რეგულირდება სსს კოდექსის 332-ე მუხლით, ხოლო უფლებამოსილების გადამეტება რეგულირდება სსს კოდექსის 333-ე მუხლით:

**“მუხლი 332. სამსახურებრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება**

1. მოხელის ან მასთან გათანაბრებული პირის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება საჯარო ინტერესის საწინააღმდეგოდ, თავისთვის ან სხვისთვის რაიმე გამორჩენის ან უპირატესობის მისაღებად, რამაც ფიზიკური ან იურიდიული პირის უფლების, საზოგადოების ან სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა გამოიწვია, –

ისჯება ჯარიმით ან შინაპატიმრობით ვადით ექვსი თვიდან ორ წლამდე ანდა თავისუფლების აღკვეთით ვადით სამ წლამდე, თანამდებობის დაკავების ან საქმიანობის უფლების ჩამორთმევით ვადით სამ წლამდე“.

**„მუხლი 333. სამსახურებრივი უფლებამოსილების გადამეტება**

1. მოხელის ან მასთან გათანაბრებული პირის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების გადამეტება, რამაც ფიზიკური ან იურიდიული პირის უფლების, საზოგადოების ან სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა გამოიწვია, –

ისჯება ჯარიმით ან შინაპატიმრობით ვადით ექვსი თვიდან ორ წლამდე ანდა თავისუფლების აღკვეთით ვადით სამ წლამდე, თანამდებობის დაკავების ან საქმიანობის უფლების ჩამორთმევით ვადით სამ წლამდე“.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი განიხილავს აგრეთვე ხელმძღვანელთა მიერ დაშვებულ გადაცდომებს, რომლებიც განაპირობებენ აკადემიური კადრების უფლებების არაპირდაპირ დარღვევას. მათ შორის აღსანიშნავია სამსახურებრივი გულგრილობის მოვლენა, რომელსაც სსს კოდექსის მიხედვით მინიჭებული აქვს სისხლის სამართლის დანაშაულის კვალიფიკაცია. კანონი ხსენებულ ქმედებას უწესებს სანქციებს, რომლებიც განსაზღვრულია ამავე კოდექსის 342-ე მუხლით:

**„მუხლი 342. სამსახურებრივი გულგრილობა**

1. სამსახურებრივი გულგრილობა, ესე იგი მოხელის ან მასთან გათანაბრებული პირის მიერ თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება მისდამი დაუდევარი დამოკიდებულების გამო, რამაც ფიზიკური ან იურიდიული პირის უფლების, საზოგადოების ან სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესების არსებითი დარღვევა გამოიწვია, –

ისჯება ჯარიმით ან შინაპატიმრობით ვადით ექვსი თვიდან ორ წლამდე ანდა თავისუფლების აღკვეთით ვადით სამ წლამდე“.

უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება და მისი გადამეტება ხშირად მოითხოვს გარკვეული მომხდარი ფაქტების არასწორად გაშუქებას და ამის განსამტკიცებლად ყალბი დოკუმენტების შედგენას. ფაქტების გაყალბება ემსახურება ორგანიზაციის ხელმძღვანელ პირთა მიერ თანამშრომლების შეცდომაში შეყვანას ან პირიქით და მომხდარი ქმედების შესახებ არასწორი დამოკიდებულების შექმნას აქედან გამომდინარე მძიმე შედეგებით. აღნიშნული სიყალბე რეგულირდება სსს კოდექსის 341-ე მუხლით:

**„მუხლი 341. სამსახურებრივი სიყალბე**

სამსახურებრივი სიყალბე, ესე იგი მოხელის ან მასთან გათანაბრებული პირის მიერ ოფიციალურ დოკუმენტში ან დავთარში ყალბი ცნობის ან ჩანაწერის შეტანა, ანდა ყალბი დოკუმენტის შედგენა ან გაცემა, აგრეთვე საწარმოს, დაწესებულების ან ორგანიზაციის საქმეში არსებული ოფიციალური ან კერძო დოკუმენტის გაყალბება, ჩადენილი ანგარებით ან სხვა პირადი მოტივით, –

ისჯება ჯარიმით ან შინაპატიმრობით ვადით ექვსი თვიდან ორ წლამდე, ან თავისუფლების აღკვეთით.

ამრიგად, საჯარო მოხელეები და უსდ-ს ხელმძღვანელები აქტიურ სამართლებრივ ველში არიან მოქცეულები, რის შედეგადაც და რისი მადლითაც შემთხვევათა უმრავლესობაში საბოლოოდ შესაძლებელი ხდება სახელმწიფო ინსტიტუტების ნორმალური, მშვიდი და მოწესრიგებული მუშაობის უზრუნველყოფა [10], [11].

სისხლის სამართლის კოდექსის ამოსავალ ცნებას წარმოადგენს „დანაშაული“ და მის ფარგლებში ადამიანისთვის ან საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანის ხასიათი და სიმძიმე. ამრიგად, დანაშაულის არსებობის ფაქტის დადასტურება ადამიანისთვის ან საზოგადოებისთვის მიყენებული ზიანის დიდი მნიშვნელობიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარეობს:

**„მუხლი 7. სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საფუძველი**

*1. სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საფუძველია დანაშაული, ესე იგი ამ კოდექსით*

*გათვალისწინებული მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული ქმედება. იურიდიული პირის სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საფუძველი განისაზღვრება ამ კოდექსის შესაბამისი ნორმებით.*

*2. დანაშაულს არ წარმოადგენს ისეთი ქმედება, რომელიც, თუმცა ფორმალურად შეიცავს ამ კოდექსით გათვალისწინებული რომელიმე ქმედების ნიშნებს, მაგრამ მცირე მნიშვნელობის გამო არ გამოუწვევია ისეთი ზიანი, რომელიც აუცილებელს გახდიდა მისი ჩამდენის სისხლის სამართლებრივ პასუხისმგებლობას, ან არ შეუქმნია ასეთი ზიანის საფრთხე“.*

**(შენიშვნა:** ერთსა და იმავე ზიანს შეიძლება სხვადასხვა მნიშვნელობა ჰქონდეს ადამიანებისთვის და სხვადასხვა რეაგირებებს იწვევდეს. ამიტომ დანაშაულის და მიყენებული ზიანის დადგენაში აუცილებლად უნდა ფიგურირებდეს სუბიექტური კომპონენტიც - მომხდარის მნიშვნელობა დაზარალებულისთვის (ანუ მიღებული ზიანის ინდივიდუალური სიმძიმე).

როგორც მოყვანილი ამონარიდებიდან ჩანს, სისხლის სამართლის კოდექსის რეგულირების ქვეშ ექცევა მოხელეთა და ხელმძღვანელოთა ისეთი ქმედებები, რომლებიც დადგენილი ნორმებიდან შედარებით მკვეთრ გადაცდომებს გულისხმობს, ხოლო უფრო ნაკლებად გამოკვეთილი გადაცდომები სამართლებრივი „ყურადღების“ მიღმა რჩება. ისინი უფრო ნაკლები სიმძიმის დანაშაულებს წარმოადგენენ, თუმცა დესტრუქციული პროცესების გამოწვევის საკმარისი პოტენციალი მაინც გააჩნიათ და ამიტომ უნდა მოექმნოთ სხვა რეგულაციები. ერთ-ერთი ასეთი სახის რეგულაციებად შეიძლება წარმატებით იქნეს გამოყენებული **ეთიკის კოდექსის** ნორმები, რომლებიც ყველა ორგანიზაციის მიერ არის მიღებული და დამტკიცებული. ეთიკის კოდექსის ნორმების საფუძველზე სათანადო ინსტანციები **„მორალური დანაშაულის“** შეფასებას ახდენენ, რაც საჭიროების შემთხვევაში სათანადო სანქციების დაწესებასაც და განხორციელებასაც უნდა განაპირობებდეს.

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში - უნივერსიტეტებში - მუშაობენ საჯარო მოხელეებთან გათანაბრებული პირები, რომლებსაც განეკუთვნებიან რექტორები და მათი მოადგილეები. ისინი არიან პასუხისმგებლები ყველა იმ ქმედებებზე, რომლებსაც თანამშრომლებისთვის ზიანის მიყენება შეუძლიათ. თუკი ეს ზიანი დიდი სიმძიმისაა, მაშინ

ავტომატურად მოქმედებას იწყებს სისხლის სამართლის კოდექსის ზემოხსენებული ნორმები. ხოლო უფრო მსუბუქ შემთხვევებში უნდა მოხდეს ეთიკის კოდექსის ნორმების გამოყენება უფლებამოსილი სამსახურების მიერ სათანადო სასჯელების დაწესებით. ასეთია დასჯაზე მიმართული სამართლებრივი მიდგომა, რომელიც ჩვენს მართლმსაჯულებაშია გავრცელებული. შედარებით მსუბუქი დანაშაულის შემთხვევაში, როგორცაა მორალური „დანაშაული“, აუცილებელი ხდება სიტუაციის შემობრუნება და სასჯელის დაწესების ნაცვლად მიყენებული ზიანის გამოსწორებაზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენება. ეს გაცილებით უფრო ეფექტიანი მიდგომაა, ვინაიდან აზრს აკარგინებს ამ ტიპის მორალური დანაშაულების ჩადენას. ეს ძალიან მნიშვნელოვანია იმიტომ, რომ აქ იღებს სათავეს მძიმე დანაშაულები და აგრეთვე იმიტომაც, რომ აღნიშნული მიდგომა პოზიტიურად ეხმარება მართლმსაჯულების სტრატეგიას დანაშაულის პრევენციის ხელშეწყობის უპირატესობის შესახებ. ადამიანისთვის მიყენებული ზიანის გამოსწორებაზე ორიენტირებული მიდგომა საბოლოოდ ხელს უწყობს ორგანიზაციაში ურთიერთობათა ჰარმონიზებას, სამუშაოთა ორგანიზებულობას, მორალური კლიმატის ჩამოყალიბებას. ამ პლათფორმის ფარგლებში ხელმძღვანელი პირის მიერ დაშვებული გადაცდომების კორექტირება ამაღლებს მის პრესტიჟს, ხელს უწყობს მაღალი სტანდარტის ზნეობრივი ქცევების დემონსტრირებას, რომელიც მიბადვის საფუძველზე ბუნებრივად გადაეცემა თანამშრომლებს, რაც შემდეგ იწვევს ორგანიზაციული კლიმატის გაუმჯობესებას და შრომის ეფექტიანობის ამაღლებას. წინააღმდეგ შემთხვევაში ყველაფერი სულ ამის საპირისპიროდ დრამატულად ვითარდება. ამრიგად, მაღალი მორალური მრწამსის მქონე მცოდნე ხელმძღვანელი ორგანიზაციის უტყუარ წარმატებას და წინსვლას განაპირობებს [ 12 ], [ 13 ], [ 14 ].

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში წესიერ და ერთგულ თანამშრომელთა არასაკადრისი შეუფასებლობა და დაუფასებლობა ზოგადად ადამიანობის მნიშვნელობის არაადეკვატური გააზრებიდან გამომდინარეობს. ორგანიზაციაში ასეთი აზროვნებისა და შეფასებების გავრცელების საქმეში მთავარ როლს ხელმძღვანელები თამაშობენ. მათზეა დამოკიდებული კოლექტივში ურთიერთობათა ამა თუ იმ თავისებურებების ფორმირება, რასაც ისინი დირექტივების და სხვა მსგავსი ინსტრუმენტების საშუალებით ახორციელებენ.

ამიტომ ხელმძღვანელთა დანიშვნაში, შერჩევაში თუ არჩევაში კოლექტივის მხრიდან დიდი დაკვირვებისა და აქტიური სწორი მოქმედების გამოვლენა არის საჭირო, ვინაიდან შემდგომ პერიოდში სწორედ ამაზე იქნება დამოკიდებული სამსახურში საქმიანობით გამოწვეული თანამშრომელთა კმაყოფილების ხარისხი. ადეკვატურად არჩეული ხელმძღვანელობა ქმნის თანამშრომლების მიმართ ადეკვატური და კორექტული დამოკიდებულების ატმოსფეროს, რაც სრულებით გამორიცხავს თანამშრომელთა უფლებების დარღვევის ხარჯზე მავანთა მიერ პირადი კეთილდღეობის შექმნას კორუფციული სქემების აქტიური გამოყენებით. აქედან გამომდინარე, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მთელ კოლექტივში მორალურობის და სამართლიანობის კლიმატის დამკვიდრება, რომელიც თანამშრომლების მიმართ ჰუმანურ დამოკიდებულებაში ვლინდება, ძირშივე გამორიცხავს მათი ხელფასების კორუფციული მითვისების შესაძლებლობების დაშვებას და პრაქტიკაში განხორციელებას. ასეთი გარემო კი იწვევს აკადემიური კადრების შრომითი კმაყოფილების ამაღლებას, მათი აკადემიური მუშაობის სტიმულირებას და აღნიშნული დაწესებულების

ეფექტიანობის მაჩვენებლების ზრდას შემოსავლების გარანტირებული მატების ღირსეული პერსპექტივით.

ყოველივე ზემოთქმულის გაანალიზების საფუძველზე შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა იმის შესახებ, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობებათა მართვის სფეროში მუშაობის მთავარ განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს მომუშავე კადრების სამსახურიდან გაშვების დანაშაულებრივი მოტივაცია. ეს მოტივაცია პირდაპირი შედეგია იმ კორუფციული პროცესების, რომლებიც ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების უალტერნატივობის შესახებ დამკვიდრებული ილუზორული შეხედულებების საფუძველზე აღმოცენდება. ხსენებულ შეხედულებათა ილუზორულობა მცდარი სამართლებრივი წარმოდგენების და შესაბამისი აზროვნების წესის გამიზნული გავრცელებიდან გამომდინარეობს. შესაბამისად მოქმედი კანონების ცალმხრივად გააზრება ხდება და ვლერულობთ ნეგატიური ტენდენციების დომინირების დაკანონებულ სიტუაციას. ეს ვითარება მხოლოდ დრამატიზების მომასწავებელია და აუცილებლად ითხოვს საჭირო ძალისხმევის გაღებას მისი შეჩერებისთვის. ამ ნეგატიური ტენდენციების შემაფერხებელ მოვლენას მხოლოდ პოზიტიური ტენდენციების გავრცელებისთვის და დამკვიდრებისთვის ხელის შეწყობა წარმოადგენს. პოზიტიური ტენდენციების გამომწვევი ფაქტორების როლში გვევლინებიან: **1)** უვადო შრომითი ხელშეკრულებების დომინირების უზრუნველყოფა; **2)** კორუფციული კონკურსების უალტერნატივობის შესახებ გავრცელებული წარმოდგენების გაბათილება მათი საპირისპირო არგუმენტირებული მიდგომის აქტიური დამკვიდრებით; **3)** 3 წელზე მეტი სამსახურებრივი გამოცდილების მქონე თანამშრომლების (აკადემიური კადრების) პერიოდული შემოწმებისთვის მხოლოდ ატესტაციების გამოყენება. **4)** კადრების სასწავლო-სამეცნიერო მოღვაწეობის შეფასებისთვის არსებული მიდგომების კორექტირება, რაც შემდეგში მდგომარეობს: აკადემიური კადრებისთვის უცხოური ძვირადღირებული და ჩვენთვის რატომღაც მაღალრეიტინგულად მიჩნეული პუბლიკაციების მოთხოვნის მოხსნა, ვინაიდან ბევრისთვის მიუღწევადია ფინანსური თვალსაზრისით. გარკვეულ პირთათვის ამ გზით მეცნიერული დაფასების „ყიდვა“ აკადემიური კორუფციის ერთ-ერთ ნაირსახეობად უნდა ჩაითვალოს. ჩვენი განვითარებადი ქვეყნის მეცნიერება, უპირველეს ყოვლისა, უფრო ჩვენი ქვეყნის განვითარების ინტერესებს უნდა ემსახურებოდეს და არა განვითარებული ქვეყნების მეტი განვითარების ინტერესებს. ჩვენი ქვეყნის ბიუჯეტიდან დაფინანსებული მეცნიერება სხვა ქვეყნების განვითარების სამსახურში არ უნდა დგებოდეს. განსაკუთრებით ეს აქტუალურია ჰუმანიტარული, სოციალური და პოლიტიკური მეცნიერებებისთვის. უცხოურ გამოცემებში სტატიების გამოქვეყნების ასეთი ზემაღალი შეფასება და დაფასება რომ არ წარმოადგენდეს აკადემიური კადრების სამსახურიდან განდევნის სრულიად მიუღებელ და დანაშაულებრივ მექანიზმსაც, ამიტომ გამოსაყენებელია აქედან შემდეგი გამოსავალი: **ა/** იმისთვის, რომ შესრულდეს სტატიების და წიგნების მაღალხარისხიანი თარგმნა და შემდეგ უცხოურ მაღალრეიტინგულ გამოცემებში გამოქვეყნება, ამისთვის ხელფასები უნდა გაიზარდოს მკვეთრად, რაც ფანტასტიკის სფეროს განეკუთვნება და მოსახსნელია დღის წესრიგიდან; **ბ/** აუცილებლად უნდა მოხდეს სამეცნიერო პროდუქციის (სტატიების, წიგნების) შეფასების კრიტერიუმებისა და მოთხოვნების მკვეთრი შემსუბუქება არსებული მწირი ხელფასების გათვალისწინებიდან გამომდინარე; **გ/** მკვეთრად უნდა ამაღლდეს ადგილობრივი

გამოცემების რეიტინგული მნიშვნელობა, რომლებიც პასუხობენ ჩვენი ქვეყნის ინტერესებს და საჭიროებებს, ვინაიდან უცხოური გამოცემები ჩვენი ქვეყნის განვითარების საჭიროებებს არ იზიარებენ და ამგვარი შინაარსის სტატიებს არც აქვეყნებენ; დ/ ჩვენი ქვეყნის მდიდარი ადამიანური კაპიტალი და ინტელექტუალური პოტენციალი ყველაზე მეტად უნდა დაფასდეს და ჩადგეს ჩვენი ქვეყნის განვითარების სამსახურში. უნდა ითქვას რომ, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან აკადემიური კადრების გაშვების დანაშაულებრივი მოტივაცია უნდა შეიცვალოს თანამშრომელთა შენარჩუნების მოტივაციით, რისთვისაც უნდა გაბატონდეს მორალურობა, სამართლიანობა, კანონიერება და განიდევნოს ამორალურობა, უსამართლობა, უკანონობა. მხოლოდ ეს შექმნის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მათი ინტელექტუალური პოტენციალის სრული და ეფექტიანი რეალიზების გარემოს, რაც ადგილობრივი კადრების ერთგული და ნაყოფიერი მუშაობით უნივერსიტეტების და ქვეყნის განვითარების ძლიერ სტიმულებს წარმოშობს. მეტი მორალურობა, მეტი სამართლიანობა და მეტი კანონიერება ჩვენი ქვეყნის უკეთესი მომავლის დადგომის გარანტორებს წარმოადგენენ.

#### გამოყენებული ლიტერატურა

1. **Georgian Law About Higher Education (2023).** Georgia, Tbilisi (in Georgian).
2. **Constitution of Georgia (2020).** Georgia, Tbilisi (in Georgian).
3. **Organic law of Georgia, Labor Code of Georgia (2023).** Georgia, Tbilisi (in Georgian).
4. **Budget.of Tbilisi state university (2020).** Retrieved December 29, 2023, from Www.tsu.ge website: <https://shorturl.at/lxQU2> (in Georgian).
5. **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).
6. **Law of Georgia on Civil Service (2023).** Georgia, Tbilisi (in Georgian).
7. **Criminal Law Code of Georgia (2023).** Georgia, Tbilisi (in Georgian).
8. **Thompson, K., Thach, E., & Morelli, M. (2010).** Implementing ethical leadership: Current challenges and solutions. Insights to a Changing World Journal, (4), 107- 130.
9. **Gini, A. (1998).** Ethics: The heart of leadership. Westport, CT: Greenwood
10. **Darcy, K. T. (2010).** Ethical Leadership: The past, present and future. International Journal of Disclosure & Governance, 7(3), 198-212

# Inadmissibility of Fixed-term Employment Contracts that Cause Corruption in the Higher Education System

Giorgi Goroshidze

Iv. Javakhishvili Tbilisi State University

## Abstract

The article discusses the peculiarities of concluding fixed-term labor contracts in the higher education system, analyzes them and highlights their essential features. It is tried to show the corruption threats of such agreements and the need to refuse such an anti-state approach is argued based on the requirements of the law. Instead, the use of a lifetime employment contract is considered to be the only promising approach when solving the issues of employment of academic staff, which is in full compliance with the legislation and the personnel policy of the government.

**Key words:** education, employment, fixed-term employment contract, corruption.