



საგანმანათლებლო დაწესებულების იურიდიული სამსახური როგორც აკადემიური კადრების კანონიერი უფლებების დაცვის გარანტი გიორგი გოროშიძე

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

აბსტრაქტი

სტატიაში განხილულია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების იურიდიული სამსახურების განსაკუთრებული როლი საკადრო საკითხების გადაწყვეტაში. აღწერილია მათი მუშაობის მნიშვნელობა, თავისებურება და ვალდებულებები. ნაჩვენებია იურიდიული სამსახურების ადმინისტრაციული დაქვემდებარების უნიკალურობა - დაექვემდებარონ კანონმდებლობას და არა ხელმძღვანელობას. დასაბუთებულია კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი კადრებით ამ სამსახურების დაკომპლექტების აუცილებლობა. ნაჩვენებია მათი გავლენის მასშტაბები და პროფესიული მუშაობის კორექტულობის უკიდურესი საჭიროება. მაღალი განსწავლულობის იურიდიული სამსახურების ფორმირების ვალდებულება და პასუხისმგებლობა კი საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ხელმძღვანელობებს ეკისრებათ, რისგან მათ მიერ თავის არიდება დაუშვებელია.

საკვანძო სიტყვები: საგანმანათლებლო დაწესებულება, აკადემიური კადრები, იურიდიული სამსახური.

თანამედროვე პირობებში რა ვითარებაც აღინიშნება საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლების სასამართლოში საგრძნობლად გაზრდილი მიმართვიანობის სახით, არის ამ დაწესებულებებთან ადმინისტრაციების არაეფექტიანი მუშაობის შედეგი. ამ ვითარების გამოსწორებისთვის საჭირო მითითებების გაცემის უფლებამოსილება სასამართლოს არ გააჩნია ქვეყნის კანონმდებლობის პრინციპებიდან და მოთხოვნებიდან გამომდინარე. ეს ისევ ხსენებული ორგანიზაციების ხელმძღვანელობათა მიერ გამოსასწორებელი საქმეა. ამიტომ აუცილებელია მათში მკვეთრად გაუმჯობესდეს ადმინისტრაციული საქმიანობა, ყოველმხრივ მხარი დაეჭიროს სამართლიანი და წესიერი ორგანიზაციული გარემოს შექმნას და დამკვიდრებას. თუკი ამას ხელმძღვანელები ადგილებზე არ განახორციელებენ, მაშინ ეს მათი ზემდგომი მაკონტროლებელი ორგანოების ჩართულობით უნდა იქნას მიღწეული აუცილებელი და საკმარისი ადმინისტრაციული მექანიზმების გამოყენებით.

მაკონტროლებელი ორგანოების მხრიდან აღნიშნული სიტუაციის მიმართ ფრთხილი დამოკიდებულების გამოვლენა კი ფაქტობრივად იმეტყველებს მხოლოდ ამ ორგანოების მიდგომის დელიკატურობაზე, რაც არსებული სიტუაციის ნორმალიზებისთვის სრულიად არასაკმარისია. ეს კი შეიძლება მათი ზემდგომი ინსტანციების განსჯის საგანი აღმოჩნდეს. ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობის სამართლებრივი გაკონტროლება ყოველთვის აუცილებელია (განსაკუთრებით კი საჯაროსი), ვინაიდან უკონტროლობა მათში ქმნის სამუშაოთა დეზორგანიზაციის, კორუფციის, ნეპოტიზმის და სხვა მძიმე მანკიერებათა განვითარების ფართო შესაძლებლობებს, რაც კანონმდებლობით მკაცრად იკრძალება.

უაღრესად საჭიროა გამკაცრდეს იმ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონტროლი, რომლებიც თავიანთი არასწორი მოქმედებით ხელს უწყობენ უსამართლობის და უკანონობის გავრცელებას, რაც, თავის მხრივ, მკვეთრად ზრდის სასამართლოში მიმართვიანობას, განაპირობებს მის უკიდურეს გადატვირთულობას და სასამართლო დავების მნიშვნელოვნად გახანგრძლივებას. ეს იმის გამო ხდება, რომ სასამართლო არ არის განუსაზღვრელი რესურსების მქონე ინსტიტუცია, საქმისწარმოებაში მას განსაზღვრული „გამტარუნარიანობა“ გააჩნია (გარკვეული დროის შუალედში განხილული საქმეების რაოდენობა) და სარჩელების რაოდენობის ზრდა მათი განხილვისთვის ითხოვს მეტ დროს. ამრიგად, ასეთი დაწესებულებების ხელმძღვანელთა მუშაობაში დაშვებული ხარვეზები სადავო საკითხების სამართლიანად გადაწყვეტის თვალსაზრისით, რომლებიც, თავის მხრივ, გამომდინარეობს მათი იურიდიული სამსახურების არასაკმარისი ეფექტიანობიდან, საბოლოოდ ვლინდება სასამართლოზე ფაქტობრივად განხორციელებულ „ძალადობაში“, რაც მოსარჩელეთა გაზრდილი მიმართვიანობით სასამართლოს გადატვირთულობის შედეგად განაპირობებს სასამართლო დავების დროში გაჭიანურებას და დანაშაულებრივი გარემოს ხანგრძლივად შენარჩუნებას. ასეთი დანაშაულებრივი გარემო კი ეწინააღმდეგება საზოგადოებაში მართლწესრიგის მიღწევის, დაცვის და დამკვიდრების მნიშვნელოვან ამოცანებს, რომლების უზრუნველყოფაც კანონმდებლობის და მართლმსაჯულების უმთავრეს მიზანს და ვალდებულებას წარმოადგენს.

ამრიგად, ორგანიზაციების ხელმძღვანელთა არასრულყოფილი მუშაობა, გამოწვეული მათ მიერ შექმნილი იურიდიული სამსახურების არაეფექტიანი პროფესიული საქმიანობით, ფაქტობრივად საბოლოოდ გარდაიქმნება სასამართლოზე განხორციელებულ ზეწოლაში („ძალადობაში“) არაკანონიერად დაზარალებულ, სამართლის მაძიებელ და იძულებულ მოსარჩელეთა მხრიდან უსაშველოდ გაზრდილი მიმართვიანობის გამო, რომელიც ორგანიზაციების იურიდიულ სამსახურების არასაკმარისი მუშაობიდან გამომდინარეობს. ასეთ არასასურველ ვითარებაზე პასუხისმგებლობა კი ორგანიზაციის ხელმძღვანელობას ეკისრება, რომელიც ვალდებულია, რომ კანონდარღვევების თავიდან აცილების მიზნით კომპეტენტური იურიდიული სამსახურები იყოლიოს. წინააღმდეგ შემთხვევაში დღის წესრიგში უნდა დგებოდეს დაკავებულ თანამდებობასთან ასეთ ხელმძღვანელთა შესაბამისობის საკითხის გარკვევა, ვინაიდან სწორედ ისინი, თავიანთი არასრულფასოვანი მუშაობით, საბოლოო ჯამში განაპირობებენ მართლმსაჯულების სისტემის მუშაობის

ეფექტიანობის მკვეთრად შემცირებას. ეს საბოლოო კი ძალიან უარყოფითად აისახება საზოგადოებრივი ცხოვრების ხარისხზე. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ ორგანიზაციები თავად ახდენდნენ კადრებთან დაკავშირებული სადავო საკითხების კანონიერ და სამართლიან გადაწყვეტას, რაც მხოლოდ და მხოლოდ მაღალი კომპეტენციის და კეთილსინდისიერების მქონე იურიდიული სამსახურების მეშვეობით შეიძლება ხორციელდებოდეს. ჭეშმარიტად უნდა მივიჩნიოთ ის აზრი, რომ ორგანიზაციათა შორის საგანმანათლებლო დაწესებულებები წარმოადგენენ სწორედ ისეთი სახის ინსტიტუტებს, რომელთა საქმიანობაშიც უნდა იქნას დამყარებული სანიმუშო სამართლიანობის გარემო, რადგან მხოლოდ ასეთ გარემოში ხდება შესაძლებელი მაღალი დონის, კეთილსინდისიერი და კომპეტენტური კადრების მომზადება [1].

ამრიგად, საგანმანათლებლო დაწესებულებების ხელმძღვანელთა მხრიდან აღნიშნული ადმინისტრაციული ძალადობისგან სასამართლოს დახსნა აუცილებლად უნდა ხდებოდეს სამთავრობო მაკონტროლებელი ორგანოების მიერ ამ დაწესებულებათა ხელმძღვანელების მაიძულებელი ადმინისტრაციული მექანიზმებით, რომ მათ უპირობოდ შექმნან მაღალი კომპეტენტციისა და კეთილსინდისიერების მქონე ისეთი იურიდიული სამსახურები, რომლებიც სამართლიანად და დროულად გადაწყვეტენ სადავო საკითხების უდიდეს უმრავლესობას და ამით ხელს შეუწყობენ სასამართლოში იძულებითი მიმართვიანობის მკვეთრად შემცირებას. ამის შედეგად სასამართლო მაქსიმალური ეფექტიანობით შეძლებს მასში არსებული რესურსების გამოყენებას უფრო მნიშვნელოვანი დავების დროული და სამართლიანი გადაწყვეტისთვის. ხელმძღვანელებს, რომლებიც არ იზრუნებენ თავიანთი იურიდიული სამსახურების დაკომპლექტებისთვის (რეორგანიზებისთვის) კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი აკადემიური იურიდიული კადრებით, მაშინ ეს მათ სამართლიანად უნდა ჩათვალოთ დანაშაულად და, შესაბამისად, განთავისუფლებული უნდა იქნან ხელმძღვანელი თანამდებობებიდან, რათა თავიანთი მანკიერი მუშაობით გადაულახავი პრობლემები არ შეუქმნან საზოგადოებრივ ცხოვრებას [2].

საგანმანათლებლო დაწესებულების ადმინისტრაცია არცერთ შემთხვევაში არ უნდა დარჩეს გულგრილი აკადემიური კადრების სამსახურებრივი პრობლემების სამართლიანი მოგვარების მიმართ, წინააღმდეგ შემთხვევაში უფლებადარღვეული აკადემიური კადრები თავიანთი უფლებების დასაცავად იძულებულები ხდებიან, რომ სარჩელით მიმართონ სასამართლოს, რაზეც მათ კანონმდებლობა უთითებს. ხსენებული „იძულების“ წყაროს ადმინისტრაციის იურიდიული სამსახური წარმოადგენს, რის გამოც უშუალოდ იგი უნდა გახდეს სასამართლოში შეტანილი სარჩელის მოპასუხე და არა მთელი ადმინისტრაცია, ვინაიდან მხოლოდ იურიდიულ სამსახურს ევალება სამართლიანობის და კანონიერების დაცვით კადრების შრომითი ურთიერთობების უფლებრივი პრობლემების შესწავლა და მოგვარება და არა ადმინისტრაციის სხვა სამსახურებს. იურიდიული სამსახურების მოწადინებაზე და მუშაობის ხარისხზე არის დამოკიდებული აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობებში აღმოცენებული პრობლემების სწორი სამართლებრივი შეფასება და მათი სამართლიანი და კანონიერი მოგვარების გზების დასახვა, რასაც შემდეგ უნდა მოჰყვეს საგანმანათლებლო

დაწესებულების ხელმძღვანელთა ადეკვატური ქმედებები აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობებში მართლწესრიგის მისაღწევად [3].

ზოგიერთი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობაში ძალიან ხშირად აღინიშნება მრავალ ნეგატიურ პროცესთა ისეთი შეთანხმებული აქტიურობა, რომელიც ვერანაირი არაწინააღმდეგობრივი ლოგიკით და ნორმალური ადამიანური გონებით ვერ აიხსნება. ხშირად აკადემიურ კადრებს სამსახურიდან ანთავისუფლებენ განმარტების გარეშე ისე, რომ წლების განმავლობაში მათი მოთხოვნების მიუხედავად არც ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, არც საფინანსო სამსახური და არც იურიდიული სამსახური არ იძლევიან ოფიციალურ დოკუმენტს, რომლის საფუძველზეც განხორციელდა სამსახურიდან აღნიშნული კადრის განთავისუფლება. ეს იმდენად დამაეჭვებელია, რომ ყოველთვის აღძრავს ადეკვატურ აზრებს მერკანტილური ინტერესების, ქმედებებისა და კანონდარღვევების არსებობის შესახებ.

არაკანონიერად სამსახურიდან განთავისუფლება, როგორც წესი, უწევს ხოლმე 65+ ასაკის მქონე კადრებს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე (თან ისიც სიტყვიერი განმარტებით), რაც აკადემიური მუშაობის დიდი შრომითი გამოცდილების შემთხვევაში სრულიად დაუშვებელია, ვინაიდან ქვეყნის კანონმდებლობაში არსებული ნორმების უხეშ დარღვევას წარმოადგენს. ვისაც იგივე დროს თავიანთ სამუშაო ადგილებზე მათთან ერთად ხელშეკრულების ვადა ამოეწურა და კონკურსმა მოუწია, მათ სამუშაო ადგილზე კონკურსს აცხადებენ, ხოლო 65+ ასაკის მქონე კადრების სამუშაო ადგილებზე კონკურსს არ აცხადებენ. ასეთი მიდგომა არის ტიპური არაფორმალური დისკრიმინაცია ასაკობრივი ნიშნით. თუკი ასოცირებული პროფესორის სამსახურში, ფაკულტეტის რომელიმე სტრუქტურულ ერთეულში ასისტენტ-პროფესორის თანამდებობაზე ცხადდება კონკურსი და მასში მონაწილეობას დააპირებს ყოფილი ასოცირებული პროფესორი, მას კონკურსში მონაწილეობის საშუალებას საერთოდ არ აძლევენ ასაკის შემზღვევადი ნორმის მომიზეზებით და სავარაუდოდ იმიტომაც, რომ იგი გარანტირებულად გაიმარჯვებდა და გარკვეულ სუბიექტებს მათ გეგმებს ჩაუშლიდა. აქაც ადგილი აქვს დისკრიმინაციას ასაკობრივი ნიშნით, მაგრამ ამჯერად უკვე ფორმალურად. სწორედ სამსახურიდან განთავისუფლებაში არაკანონიერი დისკრიმინაციის გამოვლენის საშიშროების გამო ხდება სავარაუდოდ პირისთვის ოფიციალური წერილობითი პასუხის არგაცემა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ მის მიერ ასეთი საბუთის მოთხოვნის შემთხვევაში [4].

ამრიგად, სამსახურიდან 65+ წლის პირთა განთავისუფლება ხშირად ფორმალურად ხორციელდება პირის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე, რაც დიდი სტაჟის მქონე კადრების შემთხვევაში არის შრომის კოდექსის უხეში დარღვევა. ხოლო არაფორმალურად იგი ხორციელდება ასაკობრივი დისკრიმინაციის საფუძველზე, რაც მეორე დარღვევაა. სხვა სიტყვებით, ერთი დანაშაული ხორციელდება მეორე დანაშაულის საშუალებით ანუ ერთდროულად ხდება ორივე დანაშაულის ჩადენა. ამრიგად, ასაკის გამო კონკურსის არგამოცხადება ბრალდება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას, მაშინ

როდესაც პირველი სამარცხვინო აბსურდია, ვინაიდან კონკურსის გამოცხადება ასაკთან კავშირში საერთოდ არ არის (ასაკის საკითხი დღის წესრიგში დგება საბუთების მიღების შემდეგ ანუ კონკურსის გამოცხადების შემდეგ), ხოლო მეორე შემთხვევა უხეში კანონდარღვევაა, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა კანონით არ იწვევს დიდი შრომითი გამოცდილების მქონე თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის გაწყვეტას. 2023 წლის დასაწყისიდან ჩვენი ქვეყნის **საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების** მიხედვით (**განჩინება N 1/4/1691**) აკადემიური თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსებში მონაწილეობისთვის კანონით დაწესებული ასაკობრივი შეზღუდვა გაუქმებული იქნა. მაგრამ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ასაკობრივი ნიშნით სამსახურიდან თანამშრომელთა განდევნა კვლავაც გრძელდება. ე.ი. კანონში ამ სასიკეთო ცვლილებას გარკვეული ხელმძღვანელი პირები მაინც არ ითვალისწინებენ, რაც ან სრული სამართლებრივი უმეცრების შედეგია ან ავთვისებიანი უზნეობის გამოვლინებაა. პირველ რიგში სწორედ იურიდიულ სამსახურებს მოეთხოვებათ თავიანთ მუშაობაში აღნიშნული ცვლილების გათვალისწინება [5], [6].

საბოლოო ჯამში სამართლებრივი უმეცრების აშკარა გამოვლინებაა ის, რომ სამსახურიდან პირის განთავისუფლების **მიზეზი** არის 65+ ასაკი (ასაკობრივი დისკრიმინაცია), რის ოფიციალურ გახილვასაც ხელმძღვანელობა მაქსიმალურად გაურბის და მხოლოდ სიტყვიერი განმარტებით იფარგლება, **საბაბი** არის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, რაც გამოცდილი კადრების შემთხვევაში არის უხეში კანონდარღვევა, ხოლო **მიზანი** არის პირის სახელფასო ფინანსების არამიზნობრივი გამოყენება, რაც სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანების არგადმოცემით დასტურდება (თუკი ასეთი ბრძანება დაიწერება, მაშინ სახელფასო ფინანსების არამიზნობრივი გამოყენება შეუძლებელი გახდება). ამრიგად, სახეზეა სრული სამართლებრივი ქაოსი. წესიერ შემთხვევებში სამივე (მიზეზი, საბაბი და მიზანი) ერთი და იგივე სამართლებრივ მოთხოვნებს უნდა შეესაბამებოდეს. ორგანული კანონი, რომელსაც ეყრდნობა კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“ და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდება, საკმაოდ კარგად იცავს აკადემიური კადრების შრომით ინტერესებს, რის შედეგადაც კონკურსის არგამოცხადებით უნივერსიტეტის თანამშრომლების სამსახურიდან განთავისუფლება სრულებით არ წარმოადგენს მარტივ და ზერელე პროცედურას. იგი აუცილებლად ითხოვს უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის სხვადასხვა დონეზე გადაწყვეტილებების მიღებას საჭირო დოკუმენტების გაფორმებით. ეს დოკუმენტები, როგორც მინიმუმ, უნდა იყოს შემდეგი:

- **1)** დეკანის სახელზე ფაკულტეტის სტრუქტურული ერთეულის (ინსტიტუტის) წერილი არსებულ შტატზე კონკურსის დასაბუთებული არგამოცხადების შესახებ;
- **2)** ხსენებული წერილის საფუძველზე თსუ ხელმძღვანელობისადმი დეკანის დასაბუთებული წერილი არსებულ შტატზე კონკურსის არგამოცხადების შესახებ;
- **3)** დეკანის წერილის საფუძველზე პერსონალის მართვის სამსახურის მიერ შექმნილი დოკუმენტი სამსახურიდან მომუშავეს განთავისუფლების შესახებ (იურიდიული სამსახურის აუცილებელი დამოწმებით);

- 4) სამსახურიდან პირის განთავისუფლების ამ დოკუმენტის საფუძველზე საფინანსო სამსახურის მიერ გაფორმებული ფინანსური დოკუმენტი მისი ხელფასის შეწყვეტის შესახებ.

ამ დოკუმენტებს ვერ შეცვლის შრომითი ხელშეკრულება, როგორც ცდილობენ ადმინისტრაციის სხვადასხვა სამსახურები. იგი ორ მხარეს შორის გაფორმებული შეთანხმების დოკუმენტია, ხოლო ზემოაღნიშნული დოკუმენტები კი ასეთი ორმხრივი შეთანხმების კატეგორიას არ მიეკუთვნებიან. ამიტომ მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ადმინისტრაციის სამსახურებისა და საფინანსო დეპარტამენტის მიერ პირისთვის ხელფასის შეწყვეტა მათი მხრიდან უდავოდ უხეში კანონდარღვევაა. ორგანული კანონის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების სახელფასო რესურსის ამოწურვა საერთოდ არ ხდება და არც საფუძველი იქმნება ხელფასის დარიცხვის შეწყვეტისთვის. ეს მხოლოდ ადმინისტრაციის დეპარტამენტებისა და კონკრეტულად საფინანსო დეპარტამენტის უფროსების ფანტაზიის ნაყოფს წარმოადგენს. მეტიც, მათ არც აქვთ პირის ხელფასის შეწყვეტაზე გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილება და ამიტომაც ეს ქმედება მეორე მხრივაც არის უხეში კანონდარღვევა. ასეთ ქმედებათა სამართლებრივ ასპექტებს წესით უნდა აკონტროლდნენ და არეგულირებდნენ უნივერსიტეტების იურიდიული სამსახურები, მაგრამ სამწუხაროდ ეს იშვიათ შემთხვევებში ხერხდება. უმთავრესად იურიდიული სამსახურები დაკავებულები არიან კანონებში ცუდად გარკვეული ხელმძღვანელების მითითებების აღსრულებით და არა კანონის მოთხოვნების დაკმაყოფილებით. ეს უდავოდ მიუღებელი პრაქტიკაა, რომელიც აუცილებელ შეცვლას ითხოვს. იურიდიული სამსახურები ასე მარტივად არ უნდა ექვემდებარებოდნენ მათი ხელმძღვანელების მითითებებს, თუკი ისინი კანონებთან შესაბამისი არაა, ვინაიდან ისევ მათ მოეკითხებათ ყველა კანონსაწინააღმდეგო ქმედებაზე პასუხი ისე, რომ ხელმძღვანელიც ვერაფერს გახდება მათი დაცვის შემთხვევაში. იურიდიული სამსახურების მისია უნდა იყოს ის, რომ ექვემდებარებოდნენ მხოლოდ და მხოლოდ სამართლის პრინციპებს და კანონმდებლობის მოთხოვნებს, ხოლო მიმთითებელ ხელმძღვანელებს კომპეტენტურად განუმარტავდნენ იმას, თუ რა არის კანონიერი და რა არა. ამას კი ესაჭიროება იურიდიულ სამსახურებში ისეთი მაღალი დონის, კომპეტენტური, განსწავლული და კეთილსინდისიერი აკადემიური კადრების დასაქმება, რომლებიც თავიანთი პროფესიული პრინციპულობიდან გამომდინარე დაექვემდებარებიან სამართლის და კანონის მოთხოვნებს, ხოლო ხელმძღვანელებს და ადმინისტრაციული სექტორის უფროსებს დაეხმარებიან სამართლებრივი ცნობიერების ამაღლებაში. მხოლოდ ასე შეიძლება მუშაობდნენ იურიდიული სამსახურები.

უნივერსიტეტების იურიდიული სამსახურების გაუმართავი მუშაობის შედეგია ისიც, რომ როგორც ადმინისტრაციაში, ისე ფაკულტეტებზეც ვრცელდება სამართლებრივი ხასიათის განუკითხაობა პრინციპით - ყველფერი ნებადართულია, რაც ავტონომიის არაადეკვატური გააზრების და გამოყენების შედეგსაც წარმოადგენს. სახეზეა გარკვეულ თანამშრომელთა წინააღმდეგ ასაკობრივი დისკრიმინაციის მსგავსი ისეთი ნეგატიური და პარადოქსული პროცესების განვითარება, რომლებიც მიზნად ისახავენ მათ შევიწროებას მოგონილი და უცნაური მიზეზების გამო, კერძოდ: ა) სტუდენტებთან წარმატებული სასწავლო და

სამეცნიერო მუშაობის გამო; ბ) დასაქმებისთვის პრაქტიკული მნიშვნელობის მქონე საგნების შემოტანის მცდელობათა გამო; გ) საგნებზე სტუდენტების დიდი მოთხოვნის გამო; დ) აქტუალური, მოთხოვნადი და წარმატებული საგნების „თავისიანებისთვის“ გადაცემის სურვილების გამო; ე) სტუდენტებთან და კოლეგებთან კარგი ურთიერთობის გამო; ვ) ფაკულტეტის საქმიანობაში მაღალი ჩართულობის გამო; ზ) სამეცნიერო მუშაობაში ნოვატორობის გამო; თ) აქტუალური დარგების განვითარებაზე ორიენტირებულობისა და მხარდაჭერის გამო; ი) ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების შემოღების დროს საჯარო განხილვისკენ მოწოდებების გამო; კ) სალექციო საათების სამართლიანი განაწილების მოთხოვნის გამო; ლ) გარკვეულ პირთა მიერ საერთო პროფილის სავალდებულო საგნების (ანუ გარანტირებული დატვირთვის) მისაკუთრების არდაშვების მოთხოვნის გაჟღერების გამო; მ) მაგისტრანტების და დოქტორანტების სამეცნიერო მუშაობის ხელმძღვანელობის სამართლიანი განაწილების მოთხოვნათა გამო; ნ) ფაკულტეტზე სამართლიანობის და წესრიგის დამყარების მოთხოვნის გამო; ო) ფაკულტეტზე ავტორიტარიზმის წინააღმდეგ აქტივობის გამო; პ) ფაკულტეტის ფინანსების გამჭვირვალობის მოთხოვნის გამო; ჟ) ფაკულტეტის კოლექტივზე ფინანსური ინტერესების ნეგატიური გავლენების არსებობაზე ვარაუდების გაჟღერების გამო; რ) ფაკულტეტზე მრავალწლიანი ადმინისტრაციული მუშაობის მდიდარი გამოცდილების გამო; ს) ფაკულტეტის ხელმძღვანელობის მხრიდან გენდერული ნიშნით კადრების დისკრიმინაციისა და უკუდისკრიმინაციის მისწრაფებათა მხილების გამო; ტ) ადმინისტრაციული, სამეცნიერო და აკადემიური სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელ თანამდებობებზე პირთა პერიოდული როტაციის მოთხოვნის გამო; უ) ფაკულტეტზე უსაშველოდ დესტრუქციული ორგანიზაციული საქმიანობის და ურთიერთობების გაუმჯობესებისთვის ზემდგომი ხელმძღვანელობისგან დახმარების გაწევის მოთხოვნის გამო; ფ) პროსოციალური ქმედებების სტიმულირების მცდელობათა გამო; ქ) მორალურ ქმედებათა წახალისების მექანიზმების შემოღების შესახებ მოსაზრებათა გაზიარების გამო; ლ) მეტი სამართლიანობის, კანონიერების და ჰუმანიზმის ხელშეწყობის და დღის წესრიგში კიდევ სხვა აქტუალური მოთხოვნების დაყენების გაჟღერების გამო [7].

საბოლოოდ დგინდება ის, რომ ნეგატიურ, კანონდამრღვევ პროცესებს სინამდვილეში უფრო მეტად აქვს მხარდაჭერა, ვიდრე წესრიგის მიღწევაზე ორიენტირებულ პოზიტიურ პროცესებს, რაც უდავოდ ითხოვს ისეთი დამატებითი და აუცილებელი რეგულაციების შემოღებას, რომლებიც მოემსახურება მეტი წესრიგის, თანხმობის, კონსტრუქციულობის და ეფექტიანობის მიღწევას. სამსახურიდან თანამშრომელთა განთავისუფლება უმთავრესად ხდება ისე, რომ ალტერნატიული, ტოლფასი სამსახურით მათ უზრუნველყოფასაც კი არ აქვს ადგილი კანონის მოთხოვნის მიუხედავად. მეტიც, ასეთი სამსახურის შეთავაზებაც კი არ ხდება. გარდა ამისა, სამსახურიდან პირის განთავისუფლებამდე უკეთეს შემთხვევებში მათ წინასწარ არც კი აფრთხილებენ იმის შესახებ, რომ იგეგმება ამა თუ იმ სახის ცვლილებები, რომელსაც შეიძლება მოჰყვეს სამსახურიდან მათი განთავისუფლება. ამრიგად, აკადემიურ კადრებს კანონის უხეში დარღვევით სრულიად მოულოდნელად აყენებენ უსამსახურობის, უხელფასობის და მდგომარეობის მკვეთრი გაუარესების საშიშროების წინაშე. ეს და კიდევ სხვა მრავალი დარღვევა, რომლებსაც ადგილი აქვს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში,

ბუნებრივად ბადებს აშკარად ლოგიკურ კითხვას: რა მოვლენის გამო ხდება შესაძლებელი, რომ იურიდიული სამსახურები ასე მრავალი და მნიშვნელოვანი კანონდარღვევების ჩადენის საშუალებას იძლევიან? მსგავსი არაკანონიერი და არაპუმანური გამოვლინებები პირველ რიგში საგანმანათლებლო დაწესებულებების ხელმძღვანელთა მხრიდან მკაცრად უნდა იკრძალებოდეს. სწორედ მათ უნდა იზრუნონ კეთილსინდისიერი და კომპეტენტური იურიდიული სამსახურების შექმნაზე და ასეთი გზით კოლექტივებში ყველასთვის სასურველი მართლწესრიგის მიღწევაზე [8].

ზოგადად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური კადრების შრომით ხელშეკრულებებზე ხელის მომწერთა შემადგენლობაში შედიან შემდეგი პირები: 1) **პერსონალის მართვის სამსახურს უფროსი**, 2) **საფინანსო სამსახურის უფროსი**, 3) **იურიდიული სამსახურის უფროსი**. ხსენებულ უფროსთა ხელმოწერების საფუძველზე შრომით ხელშეკრულებას ხელს აწერს **ადმინისტრაციის უფროსი** და ბოლოს მას ამტკიცებს **აკადემიური საბჭო**. პერსონალის მართვის, საფინანსო და იურიდიული სამსახურების უფროსები ზოგიერთ უნივერსიტეტში დიდი ხნის განმავლობაში **სატენდერო კომისიების წევრებიც** არიან. ასეთი კომისიის წევრობა უკიდურესად უკუნაჩვენებია პერსონალის მართვის სამსახურის უფროსისთვის, ვინაიდან იქ აქტიური მუშაობა მიმდინარეობს „ნაკლები დანახარჯების გაღების და მეტი სარგებლის მიღების“ ლოგიკის გამოყენებით, რომელიც საბოლოო ჯამში მეტი სარგებლის მიღების აზროვნების წესზე დაიყვანება კადრების კანონიერი ინტერესების გაუთვალისწინებლად და სრულიად მიუღებელია მათი შრომითი ურთიერთობების მართვისთვის. მოგების ლოგიკაზე აგებული საფინანსო საქმიანობა აზროვნების დომინანტურ წესად ფორმირების დიდ პოტენციალს შეიცავს ძლიერ მოტივაციასთან მჭიდრო ასოცირების გამო (ფინანსები, როგორც უნივერსალური საგადამხდელო საშუალება, რომელიც მრავალი მოთხოვნილების დაკმაყოფილების შესაძლებლობას იძლევა, ავტომატურად იწვევს ადამიანის მთელი მოტივაციური სისტემის ძლიერ აქტივაციას). ამიტომ ხსენებულ პირთა მიერ აზროვნების ეს წესი უნებლიედ გადაიტანება სხვა სფეროებზეც, მათ შორის პერსონალის მართვის სფეროზეც და საკადრო საკითხებს წყვეტენ მოგების მიღების აზროვნების წესით და ლოგიკით. ასეთი ცალმხრივი მიდგომის გამოყენება განსაკუთრებით მძიმე შემთხვევას წარმოადგენს პერსონალის მართვის სამსახურის მხრიდან, რომელსაც თანამშრომელთა კომპლექსური შესწავლაც მოეთხოვება და აგრეთვე უკანონობის საფრთხეების მათთვის არიდებაც (იურიდიულ სამსახურებთან მჭიდრო თანამშრომლობით), როდესაც ისინი მომდინარეობს სამართლის და კანონების არმცოდნე პირებისგან. ასეთ შემთხვევებში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება კომპეტენტური იურიდიულ სამსახურების აქტიურობას, რომ კანონდარღვევები არ იქნეს დაშვებული. ამასთან ერთად, ვინაიდან ასეთ პირობებში ტენდერები და კონკურსები უკვე მსგავს პროცედურებად განიხილებიან, ადამიანთა მიმართ ხდება მათი დამაკნინებელი დამოკიდებულების ფორმირება პრაქტიკულად ნივთებთან მათი გაიგივებით, რაც მკვეთრად ეწინააღმდეგება საზოგადოებრივ მორალს, სამართალს, ჰუმანიზმს და ღირებულებათა სისტემას. ამის ნათელ დადასტურებას წარმოადგენს წლების მანძილზე კარგად მომუშავე არაერთი თანამშრომლის მიმართ არაადამიანური და მდგომარეობის საშიში გაუარესებისთვის მათი ძალიან ადვილად

გამწირავი ქმედებების განხორციელება ღირსეული და კეთილსინდისიერი მუშაობის საპასუხოდ. პირველ რიგში ასეთი ქმედებები კანონის ძალით უნდა იკრძალებოდეს იურიდიული სამსახურების მიერ. მათი პასიურობა ან გულგრილობა ხელს უწყობს მორალური და სამართლებრივი გარემოს სავალალო დეგრადირებას და ორგანიზაციული მაჩვენებლების დაუშვებელ გაუარესებას [9].

აღსანიშნავია ისიც, რომ სხვა სამსახურის არმქონე, უშემოსავლო, მარტოხელა, მაღალი აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული აქტივობების მქონე ადამიანსაც კი შეიძლება ერთადერთი სამსახურიდან არაკანონიერად ანთავისუფლებდნენ ყოველგვარი დოკუმენტირებული დასაბუთების გარეშე და აგრეთვე კანონით მოთხოვნილი სხვა ტოლფასი და ღირსეული სამსახურით უზრუნველყოფის გარეშე. ხელმძღვანელ პირთა მიერ ჩადენილი ასეთი ბოროტმოქმედების შესარბილებლად ხშირად მოშველიებულია საათობრივი მოწვევა, როგორც აკადემიური თანამდებობის ჩამნაცვლებელი საშუალება, მაგრამ ეს მხოლოდ თვალის ასახვევად. აქ მთავარია ის, რომ მოწვევის გაფორმება ეკონომიურად უფრო მომგებიანია შრომის დაბალი ანაზღაურების გამო და აგრეთვე არის არასაიმედო სხვადასხვა ღონისძიებებით და ხერხებით მისი შემცირების მცდელობათა გამო. ასევე მოწვევის საათების სხვა პირზე უპრობლემოდ გადაცემის პრაქტიკა და ფართო შესაძლებლობები სანდობას კიდევ უფრო მეტად უკარგავს ე.წ. „დასაქმების“ ამ ფორმას. ამრიგად, ერთი დანაშაული იფარება მეორე დანაშაულით, ხოლო საბოლოო ჯამში დაუნდობლად გაწირული გამოდის სამსახურიდან არაკანონიერად განთავისუფლებული ერთგულად მომუშავე თანამშრომელი, რომელსაც სრულიად გულგრილად ტოვებენ ეგზისტენციალური პრობლემების პირისპირ და ასევე უპერსპექტივობით მისი ფსიქიკის დათრგუნვის გამო უქმნიან ჯანმრთელობის გამოუსწორებელ პრობლემებს. სამსახურში წესიერად მომუშავე თანამშრომლის მიმართ ასეთი არაადამიანური, დაუნდობელი და ბარბაროსული მოპყრობა კრიმინალის ტოლფასი ქმედებაა და ადეკვატურ სამართლებრივ შეფასებას უნდა ექვემდებარებოდეს [8].

საგანმანათლებლო დაწესებულებათა იურიდიული სამსახურები ვალდებული არიან, რომ კარგად იყვნენ დაუფლებულები სამართლებრივ აზროვნებას და კანონებს, უნდა ახდენდნენ კანონების მუხლების არა იზოლირებულად, არამედ კომპლექსურად გააზრებას, უნდა იძლეოდნენ კომპეტენტურ განმარტებებს ადმინისტრაციული იერარქიის სხვადასხვა საფეხურის პირთა ქმედებების კანონიერების შესახებ, უნდა პრინციპულად გამოხატავდნენ მორჩილებას არა ხელმძღვანელობის, არამედ კანონმდებლობის მიმართ, მათ მუშაობაში პრიორიტეტულ ადგილს უნდა იკავებდეს ერთის მხრივ სამართლიანობა და ჰუმანიზმი, ხოლო მეორეს მხრივ შეურიგებლობა უსამართლობისა და კანონდარღვევების მიმართ. ამის მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ იურიდიული სამსახურების დაკომპლექტებით მაღალი დონის, განსწავლული, კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი იურიდიული კადრებით, რაზეც სრული პასუხისმგებლობა საგანმანათლებლო დაწესებულების ხელმძღვანელობას ეკისრება, რისგანაც მათ მიერ თავის არიდება დანაშაულია, რაც არ უნდა იყოს დაშვებული.

როგორც ზემოთ განვითარებული მსჯელობებიდან ჩანს, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების იურიდიულ სამსახურებს ძალიან დიდი ვალდებულებები ეკისრებათ, რომლებსაც ისინი წარმატებით თავს ვერ ართმევენ და ალბათ ვერც ვერასოდეს გაართმევენ, პრობლემათა უაღრესად დიდი სირთულის გამო. ეს იქიდან გამომდინარეობს, რომ საზოგადოების მართლწესრიგის განმსაზღვრელ ადამიანთა ქცევის ნორმათა იერარქიაში ისინი ხელმძღვანელობენ უპირატესად პირველი საფეხურის ნორმებით - კანონებით. მაშინ როდესაც კიდევ ორი ზემდებარე საფეხური არსებობს: მეორე საფეხური სამართალი, ხოლო მესამე უმაღლესი საფეხური მორალი. იურიდიული კადრები უმთავრესად კავდებიან პირველი საფეხურის - კანონმდებლობის - ნორმების გამოყენებით, რომლებიც ყველაზე უფრო კონკრეტულია და არ არის საკმარისი „ჭეშმარიტების“ დადგენისთვის, ვინაიდან კანონებს შორის და ასევე კანონის მუხლებს შორის ხშირად აღინიშნება წინააღმდეგობები, რომელთა წარმატებით გადალახვაც სადავო საკითხის უფრო მაღალ დონეზე განხილვით არის შესაძლებელი. ამ მეორე საფეხურზე სადავო საკითხის გააზრებისთვის საკმარისი არ არის მხოლოდ იურისტის კვალიფიკაცია. სამართალი არის სოციალური მოვლენა და სადავო საკითხის განხილვაში იურისტებთან ერთად სრულიად აუცილებელია სოციალურ მეცნიერებათა სხვა კომპეტენტური წარმომადგენლების (სოციოლოგების, ფსიქოლოგების, ეკონომისტების და სხვ.) აქტიური მონაწილეობა. რაც შეეხება ნორმათა მესამე უმაღლეს საფეხურს, იგი ფილოსოფიის სფეროს განეკუთვნება და სადავო საკითხის განხილვაში და შეფასებაში მისი ისეთი კონკრეტული სფეროების კომპეტენტურ წარმომადგენელთა მონაწილეობას საჭიროებს, როგორებიცაა: ეთიკა (მორალი), საზოგადოებრივ ღირებულებათა ფილოსოფია და ლოგიკა თავიანთი განშტოებებით. ამრიგად პრობლემური სიტუაციების ნორმელიზების ამოცანების წარმატებით გადასაწყვეტად ადამიანის ქმედებათა ნორმების იერარქიის სამივე საფეხურზე არის სამუშაოები განსახორციელებელი: ზნეობის, სამართლის და კანონის დონეებზე. მხოლოდ ამ გზით არის შესაძლებელი ჭეშმარიტების მიგნება და მართლწესრიგის მიღწევა [9].

ამრიგად, უნივერსიტეტების აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობების სადავო საკითხების გადაწყვეტაში როგორც მინიმუმ უნდა მონაწილეობდნენ ზემოაღნიშნული სამივე დონის პროფესიონალები - ეთიკის (მორალის), სამართლის და კანონმდებლობის აღიარებული წარმომადგენლები. წინააღმდეგ შემთხვევაში მხოლოდ პირველი საფეხურის დონეზე განხილული და გადაწყვეტილი სადავო საკითხები უმრავლეს შემთხვევაში იქნება აკადემიური კადრების კანონიერი უფლებების დარღვევის გამომწვევი. სანამ პირის სადავო საკითხი განიხილება კანონმდებლობის დონეზე, მანამდე იგი განსახილველია ზნეობის და სამართლის დონეებზე (ზოგადიდან კონკრეტულამდე **დედუქციით**) და არა პირიქით - რაც კანონმდებლობით დგინდება, ის არის სამართლიანი და ზნეობრივი (კონკრეტულიდან ზოგადამდე **ინდუქციით**). ლოგიკაში ყელაზე უფრო მართებული და სანდო გზა ეს არის დასკვნის მიღება დედუქციით - ზოგადიდან კონკრეტულამდე. ხოლო ინდუქციით მიიღება მხოლოდ ალბათური დასკვნები დაბალი სანდოობით, რაც კანონმდებლობის საკმარისობის და უნაკლობის სასარგებლოდ არ მეტველებს. მხოლოდ უმაღლესი კომპეტენციის მქონე ყოველმხრივ განსწავლულ იურიდიულ კადრებს შესწევთ იმის უნარი, რომ ადამიანის ქცევის

ნორმების იერარქიის სამივე დონეზე სრულყოფილად გაიაზრონ განსახილველი პრობლემა და მიიღონ ყოველმხრივ დაბალანსებული სწორი გადაწყვეტილება. ასეთი იურიდიული კადრების სიმრავლით კი საზოგადოება განებივრებული არ არის. ამიტომ სადავო საკითხები, განსაკუთრებით კი შრომით ურთიერთობებში, ყოველთვის საჭიროებს ქცევის ნორმების სამივე დონის შესაბამისი დარგების წარმომადგენელთა გაერთიანებულ ძალისხმევას სწორი და უშეცდომო გადაწყვეტილების მისაღებად. ამის გათვალისწინების გარეშე რისკები იზრდება დანაშაულებრივ ქმედებათა გამართლების სასარგებლოდ. ქცევის ნორმების იერარქია გამომდინარეობს ქცევის აღმძვრელი მოტივების იერარქიულობიდან, რომელიც დაადგინა ჰუმანისტური ფსიქოლოგიის გამოჩენილმა წარმომადგენელმა **აბრაამ მასლოუმ**. მოტივთა ეს იერარქიულობა ეფექტიანად გამოიყენა მარკეტინგის უდიდესმა მეცნიერმა **ფილიპ კოტლერმა**, რომელმაც კლებადი ზოგადობის საფუძველზე გამოყო სამი დონის მოტივი: **საჭიროება, მოთხოვნილება, მოთხოვნა**. ეს მიდგომა ძალიან ფართოდ არის აღიარებული როგორც უნივერსალური. მისი გამოყენება იურისპუდენციაში ადამიანის ქცევის შესახებ წარმოდგენების მოწესრიგების საფუძველი ხდება და იგივე განლაგებით ვლდებულობთ მათი შესაბამისი ქცევების შემსწავლელ დარგებს: **ეთიკას, სამართალს და კანონს**. ამ მსჯელობის შემდეგ შეიძლება ითქვას, რომ აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობებში პრობლემური საკითხების გადაწყვეტის დროს დღის წესრიგში უნდა დგებოდეს ზემოხსენებული იერარქიული ტრიადის **მორალი ► სამართალი ► კანონი** შემადგენელი კომპონენტების მოთხოვნათა დაკმაყოფილება. შესაბამისად მიდგომა უნდა იყოს კომპლექსური და არა რომელიმე ერთი კომპონენტით შემოფარგლული. სწორედ კომპლექსურ მიდგომაშია პრობლემის წარმატებით გადაწყვეტის ფორმულა [10].

პრობლემების სიმრავლე ძალიან დიდია, რაც ითხოვს მათ თანმიმდევრულ შესწავლას და კორექტირებას სასწავლო, სამეცნიერო და ადმინისტრაციულ სფეროებში. მათი არსებობა განპირობებულია იმით, რომ ადამიანთა ქცევებში ხშირად აღინიშნება გადახრა ნეგატიური მოვლენებისკენ, სხვისი შევიწროებისკენ, სხვისი სიკეთეების ხელყოფისკენ, საკუთარი თავის აღზევებისკენ და სხვ. ყოველივე ეს გამომდინარეობს ბუნებრივ ტენდენციებში ზომიერების დაცვის მექანიზმის მოშლიდან, რომელიც, თავის მხრივ, ნეგატიური პროცესების შემზღუდავი ნორმების უქონლობით არის განპირობებული. ამიტომ ასეთი შემზღუდავი ნორმების შემუშავება და დაცვა მწვავე აუცილებლობას წარმოადგენს, რაც გაურკვეველი მომავლისთვის გადადებებს სრულებით არ უნდა ექვემდებარებოდეს. მთავარი სახელმძღვანელო პრინციპები უნდა იყოს: **1.** ადამიანთა შორის ურთიერთობებში ეთიკური ნორმების აუცილებელი დაცვა და ამ ნორმებზე დამყარებული ორგანიზაციული ურთიერთობების მარეგულირებელი მექანიზმების შემუშავება; **2.** მათ აღსრულებაზე კონტროლის განხორციელება არსებული ეთიკის კოდექსის საფუძველზე; **3.** იურიდიული სამსახურების მიერ სამართლებრივი კონტროლის დაწესება იმ უკანონო ქმედებათა კორექტირების სტიმულირებით, რომელთა წარმომშობი წყაროც სხვადასხვა დონის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები არიან [11].

საგანმანათლებლო სფეროში მრავალ მანკიერებათა წყაროს არაადეკვატურად გაგებული **ავტონომია** წარმოადგენს, რაშიც არასწორად მომუშავე იურიდიულ სამსახურებს დიდი წვლილი აქვთ შეტანილი. არ არის ცხადად განმარტებული ის, რომ **ავტონომია** მოქმედებს არსებული კანონმდებლობის ფარგლებში და არ გააჩნია მისი მოთხოვნების დარღვევის უფლებამოსილება. იგი არ იძლევა დანაშაულის მფარველობის შესაძლებლობას. ხშირად ავტონომია გაგებულია უკონტროლო თვისუფლების მნიშვნელობით, რასაც ნეგატიური და ბევრისთვის დამაზარალებელი შედეგები მოაქვს. ასეთ გადაჭარბებულ, გულუბრყვილო წარმოდგენებს პირველ რიგში იურიდიულ სამსახურები უნდა ებრძოდნენ, მაგრამ ამას იშვიათად აქვს ადგილი. ავტონომია უპირვეველ ყოვლისა გამოსაყენებელია ჯერ ისეთ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, რომლებშიც მომუშავეთა შორის ურთიერთობებში და მათ შრომით საქმიანობაში დამკვიდრებულია **კეთილსინდისიერების** ატმოსფერო. ავტონომიის გამოყენება თვითნებობისთვის და დანაშაულის ჩადენისთვის ყველას მკაცრად უნდა მოეკითხებოდეს. ავტონომია წესებისა და კანონების დარღვევის ხელშეუხებლობის გარანტიებს არ უზრუნველყოფს, არამედ იგი უზრუნველყოფს წესების და კანონების დაცვის ფარგლებში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების დამოუკიდებელ საქმიანობას. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული საგანმანათლებლო დაწესებულებები უნდა ექვემდებარებოდნენ ზემდგომი ინსტანციის მხრიდან აქტიურ სამართლებრივ კონტროლს კანონმდებლობის ფარგლებში მათი ფუნქციონირების მუდმივი შენარჩუნების მიზნით. ზემდგომი ინსტანციის მხრიდან სამართლებრივი კონტროლის განუხორციელებლობა დაუშვებელია, ვინაიდან უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ძალიან მაღალი ალბათობით წარმოშობს კორუფციული პროცესების განვითარების საშიშროებას [5].

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის კანონმდებლობით მინიჭებული **ავტონომია**, როგორც ითქვა, გულისხმობს თავისუფალ მოღვაწეობას მხოლოდ არსებული და მოქმედი კანონმდებლობის ფარგლებში და კონტროლი არანაირად არ ზრუდავს მას. კონტროლი რეაგირებს მხოლოდ ავტონომიის ფარგლებში განხორციელებული ქმედებების ეთიკური ნორმების და კანონმდებლობის სამოქმედო სივრცის ფარგლებს გარეთ გასვლაზე ანუ ავტონომიის არასამართლიან და არაკანონიერ გამოვლინებებზე. ყველას მიერ კარგად უნდა ცნობიერდებოდეს ის, რომ ავტონომია არ არის თავისუფლება წესებისა და კანონების გარეშე. იგი არის მაღალი პასუხისმგებლობით, კომპეტენტურად და კეთილსინდისიერად სამუშაოების განხორციელებისთვის ხელშემწყობო გარემო. ამრიგად, საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აუცილებელი წესრიგის შენარჩუნების ინტერესებიდან გამომდინარე, ავტონომიის დატოვება სამართლებრივი კონტროლის გარეშე სრულიად დაუშვებელია ნეგატიური მისწრაფებების განვითარების საშიშროების გამო, რაც ადამიანთა ბუნებრივი ტენდენციებიდან გამომდინარეობს ეკონომიურობის უნივერსალური პრინციპის კარნახით. ცოცხალი ბუნების ეს უნიკალური პრინციპი გონებრივად ყველაზე მეტად განვითარებულ ადამიანთა პოპულაციაში უზომოდ გაზვიადებული პრიორიტეტულობით გამოიყენება, რაც ხშირად ბევრად სცდება ადეკვატურობისა და მიზანშეწონილობის ფარგლებს და შემდეგ საფუძვლად ედება დესტრუქციულ პროცესებს. ამით ბევრად არის განპირობებული ის, რომ უკონტროლობა აუცილებლად წარმოშობს მანკიერებათა ძალიან დიდ მრავალფეროვნებას.

ავტონომია არ არის უკონტროლობა. ავტონომია სწორად გამოიყენება იქ, სადაც ადგილი აქვს მაღალ ზნეობას და წესრიგის მიმართ პატივისცემას. ყველაფერი ამის საპირისპირო კი უკან ხევს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, ამრავლებს დესტრუქციულ პროცესებს და ხელს უწყობს მათ რეგრესს. ავტონომიის დატოვება სამართლებრივი და ზნეობრივი კონტროლის გარეშე წარმოადგენს დანაშაულს იმიტომ, რომ იგი ხელს უწყობს ადამიანთა ქცევებში ნეგატიური ტენდენციების კიდევ უფრო მეტად განვითარებას ვიდრე ეს ხდება კონტროლირებად გარემოში. პიროვნული განვითარების პრობლემურობა, ცხადია, ამის გამწვები მექანიზმია. ეკონომიურობის პრინციპიდან გამომდინარე ქვეყნის ის ალტერნატივა იძენს პრიორიტეტულობას, რომელიც ძალების ნაკლებ ხარჯვას ითხოვს. ეს კი უპირატესად დესტრუქციული ქმედებებია, ისეთი როგორებიცაა: წართმევა, მითვისება, დაზიანება და ა.შ.). ამის საპირისპიროდ კონსტრუქციულ ქმედებებს უფრო მეტი ძალისხმევის გაღება ესაჭიროება. ამიტომ დესტრუქციულ ქმედებები უფრო მეტი ყურადღების მიპყრობას საჭიროებენ იმ მიზნით, რომ არ გაძლიერდეს მათი დამაზიანებელი და მეტი ზარალის გამომწვევი თვისებები. დესტრუქციულ ქმედებათა კონტროლი, პრევენცია და კორექცია კონსტრუქციული პროცესების განვითარებისთვის ხელშემწყობი მთავარი საშუალებებია. ამრიგად ავტონომიის ეთიკური და სამართლებრივი კონტროლი ხელს უწყობს პოზიტიური ქმედებების განვითარებას და წარმოშობს საგანმანათლებლო დაწესებულებების წინსვლის ხელშემწყობ სტიმულებს [12], [13].

სამართლის პრინციპებისა და კანონდარღვევების მიმართ იურიდიული სამსახურების ნეიტრალური დამოკიდებულება ფართო გავრცელებას პოულობს როგორც ზოგიერთ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულების ადმინისტრაციაში, ისე ფაკულტეტების კოლექტივებში. ზნეობის, სამართლის და კანონის პოზიციებიდან დაუშვებლად მიჩნეული ქმედებები ადვილად მიიჩნევა დასაშვებად, რასაც შედეგად მოჰყვება თანამშრომლებს შორის არაჰუმანურ დამოკიდებულებათა ფორმირება და ასეთივე არაჰუმანური ქმედებები. ეს შექმნილი პირობები აქტუალურს ხდის ურთიერთობის ისეთი ნორმების შემუშავებას, რომლებიც ადრე ითვლებოდა ცხად ჭეშმარიტებებად და ურთიერთობებზეც დადებითად აისახებოდა [14]. არსებული მკვეთრად პრობლემური სიტუაციის ნორმალიზების ამოცანის წარმატებით გადასაწყვეტად, საჭირო ხდება შემუშავდეს და დამკვიდრდეს ისეთი წესები და აქტივობები, რომლებიც თანამშრომლებს დაეხმარება უყურადღებოდ დატოვებული სამსახურებრივი მნიშვნელოვანი საკითხების გაცნობიერებაში და ურთიერთობების უკეთ დარეგულირებაში. ქვემოთ მოყვანილია ასეთი წესებისა და აქტივობების ვრცელი სავარაუდო ჩამონათვალი, რომელიც, ბუნებრივია, საჭიროებს შემდგომ დაზუსტებას და დახვეწას, რომ პრაქტიკაში გამოყენებადი გახდეს. ეს ჩამონათვალი არის შემდეგი:

- სამსახურიდან თანამშრომლის განთავისუფლებისთვის აუცილებელი, ადეკვატური და მიზანშეწონილი სამართლებრივი, არგუმენტების ჩამოყალიბება;
- პროფესიული ნიშნით სამსახურიდან პირის განთავისუფლების მიზანშეწონილობის დასაბუთების კულტურის დამკვიდრება;
- სამსახურიდან განთავისუფლებული პირის მიერ მოთხოვნილი დოკუმენტების მისთვის გადაცემის კულტურის დამკვიდრება;

- სხვადასხვა დონის ხელმძღვანელთა და თანამშრომელთა მიერ პირის დაზარალების მცდარობის აღიარების მოწონებისა და მხარდაჭერის კულტურის დამკვიდრება;
- დაშვებული შეცდომის გამოსწორებისთვის შექმნილი სიტუაციის გამოყენების მზაობა;
- თანამშრომლისთვის მორალური და რეპუტაციული ზიანის მიყენების შემაფერხებელი რეგულაციები (ზიანის მიყენების სიადვილის და გამეტების დაუშვებლობა).
- თანამშრომლებს შორის კოლეგიალური ურთიერთობების მარეგულირებელი წესების და ნორმების პატივისცემა;
- ავტონომიის პოზიტიურად, კონსტრუქციულად გამოყენების კულტურა და ნორმები;
- დემოკრატიის განვითარების ხელშემწყობი მარეგულირებელი ნორმები;
- სამართლიანობის დამკვიდრების ხელშემწყობი მექანიზმები;
- კანონების სწორად გააზრების პრინციპების და რეგულაციების ათვისება;
- ეთიკური (მორალური) ნორმების უზენაესი მნიშვნელობის გაცნობიერების ხელშეწყობა;
- საჯაროობის უზრუნველყოფის მექანიზმების გამოყენება;
- სრულყოფილი საფინანსო ინფორმაციის წვდომის შესაძლებლობები და მექანიზმები;
- თანამშრომელთა შრომის დაფასებისა და დამსახურების აღიარების კულტურა;
- კეთილსინდისიერად მომუშავე კადრების შრომის პირობების გაუმჯობესების კულტურა;
- კომპეტენტურობის და კეთილსინდისიერების მიხედვით ხელმძღვანელი კადრების შერჩევისა და არჩევის რეგულაციების გამოყენება;
- სუბიექტივიზმის და მიკეპობის შემზღუდავი რეგულაციები;
- ავტორიტარიზმის პრევენციის უზრუნველყოფის მექანიზმები;
- კარიერული განვითარების თანაბარ შესაძლებლობათა უზრუნველყოფის ნორმები;
- სახელფასო დანამატების უთანაბრობის და კორუფციულობის შემზღუდავი ნორმები;
- დაუსაბუთებლად თანამშრომლის უხელფასოდ დატოვების ამკრძალავი ნორმები;
- ხელმძღვანელთა მხრიდან ზიანის მიმყენებელი შეცდომების დაშვების შემთხვევაში მათი სავალდებულო გამოსწორების მარეგულირებელი ნორმების დამკვიდრება;
- დანაშაულებრივი ქმედებით პირისთვის მიყენებული ფინანსური ზარალის კომპენ-სირების ორგანიზაციული ნორმები და მექანიზმები;
- ნეპოტიზმის, პროტექციონიზმის, კორუფციის შემზღუდავი მორალური და სამარ-თლებრივი რეგულირები და ნორმები;
- ბიუჯეტის არამიზნობრივად გამოყენების (ფინანსების მიტაცების) შემზღუდავი ადმინისტრაციული და ორგანიზაციული ნორმები;
- აღმოცენებული პრობლემების გადასაწყვეტად სასამართლოზე ხშირი აპელირების შემზღუდავი ორგანიზაციული ნორმები;
- ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთა მიერ პასუხისმგებლობისგან თავის არიდების შემზღუდავი ნორმები;
- აკადემიური სფეროს ხელმძღვანელთა თვითნებობის და ასევე პასუხისმგებლობისგან თავის არიდების ამკრძალავი ორგანიზაციული ნორმები;
- აკადემიური სფეროს ხელმძღვანელთა მიერ არსებული ნორმების დარღვევის შემთხვე-ვაში მათ წინააღმდეგ ადმინისტრაციული სანქციების გამოყენების რეგულაციები;

- დამოუკიდებელ კოლეგიალურ ორგანოებში (კომისიებში, კომიტეტებში და სხვ.) ხელმძღვანელ პირთა მონაწილეობის ამკრძალავი ნორმები. ეს პირები ზღუდავენ აღნიშნულ ორგანოთა მუშაობის თავისუფლებას და საეჭვოს ხდიან მათი შედეგების ობიექტურობას.
- კლანური მმართველობის ამკრძალავი ნორმები და სანქციები, რის გამო ირღვევა თანაბარი მიდგომა და სამართლიანობა;
- მომუშავეთა „მოსყიდვის“ ამკრძალავი ადმინისტრაციული მექანიზმები (მოსყიდვა გამოხატული მიკერძოებულ და შერჩევით ფულად დაჯილდოვებაში, პრემირებაში, მეტი სალექციო საათების გამოყოფაში და სხვ. ანუ რაც გამოიხატება ფულადი ანაზრაურების მომატებაში);
- დადგენილი წესების აღსრულებაში შერჩევითობის ამკრძალავი ნორმების დაწესება;
- ავტონომიის არამიზნობრივი გამოყენების ამკრძალავი ნორმები და სანქციები;
- ფაკულტეტის ფინანსების მიზნობრივი გამოყენებისთვის საჭირო გამჭვირვალობის უზრუნველმყოფი ნორმები და მექანიზმები;
- ხელმძღვანელ პირთა მიერ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების მეშვეობით ფინანსების მითვისების ამკრძალავი ნორმები და სანქციები;
- სხვადასხვა კატეგორიის საშტატო ერთეულების რაოდენობის და ასევე შტატების საერთო რაოდენობის დაუსაბუთებელი, კორუფციული მიზნებით შეცვლის ამკრძალავი ნორმები;
- თანამშრომელთა საშტატო ერთეულების ხელფასების ბიუჯეტის საფინანსო რესურსებში „კონვერტაციის“ (ერთეულის გაუთვალისწინებლად) ამკრძალავი ნორმები, რომლებიც მოემსახურება ამ საფინანსო რესურსების არამიზნობრივ გამოყენებას;
- „ეკონომიკური სტიმულირების ფონდიდან“ თანამშრომლებზე თანხების ადეკვატური, თანაბარი და სამართლიანი განაწილების გამჭვირვალე პროცედურები და მექანიზმები;
- „ხმების მოსყიდვის“ კორუფციული სქემების გამოყენების შემზღუდავი ნორმები.
- პროტექციონიზმის, ნეპოტიზმის და მერკანტილიზმის შემზღუდავი ნორმები;
- კლანური მმართველობის ამკრძალავი ნორმები;
- დილექტანტი კადრების მიზნობრივი დაწინაურების ამკრძალავი ნორმები;
- ემპათიის გაძლიერებაზე ორიენტირებული ორგანიზაციული ქცევის ნორმები;
- ამორალური ქცევის არდაშვების უზრუნველმყოფი წესები და ნორმები;
- ეთიკის კოდექსის ნორმების დარღვევის ამკრძალავი წესები;
- კოლექტივში ავტორიტარიზმის გამოვლენის ამკრძალავი ნორმები;
- ორგანიზაციული პათოლოგიების არდაშვების ადმინისტრაციული მექანიზმები;
- დემოკრატიზმის განვითარების ხელშემწყობი ნორმები;
- დასაქმებულების კანონიერ ინტერესთა პრიორიტეტული დაცვის წესები და ნორმები;
- აკადემიური კორუფციის ამკრძალავი ნორმები (პრესტიჟის „ყიდვა“, გარიგებები და სხვ.);
- უცხოურ გამოცემებში ჩვენ მეცნიერთა პუბლიკაციების რეიტინგული გათანაბრების წესი ადგილობრივ პუბლიკაციებთან ადგილობრივი გამოცემების დაკნინების აღსაკვეთად.
- და სხვ. (ძნელი მოსაძებნია კანონი ან წესი, რომლებსაც შეიძლება არ ეთანხმებოდეს ეს არასრული ჩამონათვალი [15], [16], [17], [18], [19], [20]).

როგორც ზემოთ დასახელებული პრობლემების მრავალფეროვნებიდან გამომდინარეობს, იურიდიულ სამსახურებს მნიშვნელოვანი მისია ეკისრებათ ამ პრობლემების მოგვარებაში ქმედითი და განმსაზღვრელი მონაწილეობის თვალსაზრისით. მათი პროფესიონალური და კომპეტენტური ჩართულობით უნდა ხდებოდეს დესტრუქციულ პროცესთა კანონიერი დარეგულირება როგორც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მასშტაბით, ისე მის ცალკეულ სტრუქტურულ ერთეულებში. ამ უზარმაზარი მოცულობის სამუშაოების შესასრულებლად იურიდიული სამსახურების ამჟამად არსებული რესურსები სრულებით არ არის საკმარისი, რაც დღის წესრიგში აყენებს ყოველ ფაკულტეტზე კომპეტენტური და კეთილსინდისიერი თითო დამოუკიდებელი **იურისკონსულტის** აუცილებელ დასაქმებას, რომელიც კოორდინაციაში კი უნდა იყოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ხელმძღვანელობასთან და იურიდიულ სამსახურთან, მგრამ მათ პრაქტიკულად არ უნდა ექვემდებარებოდეს. იგი არ უნდა ექვემდებარებოდეს არც ფაკულტეტის ადმინისტრაციას, თუმცა ყველასთან უნდა იყოს კოორდინაციაში. იგი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ფაკულტეტის კოლექტივსა და უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას შორის მედიატორის ფუნქციასაც უნდა ასრულებდეს. ფაკულტეტის იურისკონსულტი უნდა ექვემდებარებოდეს მხოლოდ და მხოლოდ ეთიკის, სამართლის, კანონის, საკუთარ კეთილსინდისიერების და პროფესიული კომპეტენციის მოთხოვნებს, რაც ჩაწერილი უნდა იყოს კიდევ მისი შრომითი ხელშეკრულების პირობებში. აღნიშნული წესების დარღვევის შემთხვევაში მას სათანადო პასუხი უნდა მოეთხოვებოდეს. მხოლოდ ასეთი ფუნქცია-მოვალეობებით აღჭურვილი ავტონომიური, კომპეტენტური და ასევე კეთილსინდისიერი იურისკონსულტი შეძლებს ფაკულტეტზე წარმოშობილი სამართლებრივი პრობლემების და აგრეთვე კონფლიქტური სიტუაციების სრულყოფილ შესწავლას თანამშრომლებთან ინტენსიური კოორდინაციით. ამ მიდგომის შედეგად შესაძლებელი გახდება ფაკულტეტებზე სამართლებრივი ცნობიერების ამაღლება, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობისადმი მიმართვიანობის შემცირება, ხშირად აღმოცენებული სადავო საკითხების კანონიერი გადაჭრისთვის ადეკვატური მექანიზმების გამონახვა და ფაკულტეტებზე ყველასთვის სასურველი თანხმობის გარემოს ჩამოყალიბება.

REFERENCES:

1. **Goroshidze G. (2018)** Organizational Climate of Educational Institutions and Ways of Optimization Attitudes Towards Academic Staff (Principles and Procedures for the Occupation of Academic Positions). "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ" /education sciences and psychology., N3 (49), p. 84-97. (In Georgian).
2. **Goroshidze G. (2019)** Prospects for Improving Organizational Behavior in Higher Education. "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N2 (52), p. 55-73. (In Georgian).

3. **Goroshidze G. (2020)** Organizational Pathologies in the Higher Education System. "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N3 (57), p. 37-45. (In Georgian).
4. **Goroshidze G. (2019)** Human Resource Evaluation and Management Models in the Education System. "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N3 (53), p. 76-90. (In Georgian).
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. **Mgeladze, L. (2017)**. The Challenges Georgia Faces in The Fight Against Corruption, Journal Business-Engineering, 2017, #4, pp. 20-25(In Georgian).
7. **Goroshidze G. (2022)** Moral Crime and Organizational Pathologies in the Education System. "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology., N4 (65), p. 73-80. (In Georgian).
8. **Goroshidze G. (2021)** Leadership Models and Organizational Pathologies in the Education System. "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ" education sciences and psychology., N2 (59), p. 83-94. (In Georgian).
9. **Goroshidze G. (2021)** Improving Leadership Effectiveness in the Higher Education System. "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology., N3 (60), p. 136-143. (In Georgian).
10. **Goroshidze G. (2023)**. Hierarchical Triad Morality►Justice►Law in Academic Personnel Management. "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/ education sciences and psychology. N4 (69), p. 55-67 (In Georgian).
11. **Goroshidze G. (2019)** The Need of Use the "Progressive Model" of Organizational Behavior in the Higher Education System. (Academic Staff Competition-Attestation Assessment). "Internet-academy"/Georgian electronic reviewed scientific journal "GESJ"/education sciences and psychology. N4 (54), p. 50-63. (In Georgian).
12. **Veshapidze, S. (2023)**. About the dangers of academic competition. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Press (in Georgian).
13. **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).
14. **Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016b)**. Values: Limits and Contradictions. *Globalization & Business, (1)*. 35-39. (In Georgian).
15. **Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016a)**. European Values: What Can We Implement from Them and How Can We Implement Them in Georgia. *Globalization & Business. (1)*. 40-46. (In Georgian).
16. **Constitution of Georgia (1995)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).
17. **Organic law of Georgia, Labor Code of Georgia (2010)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).
18. **Law of Georgia on Civil Service (2023)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).

19. Criminal Law Code of Georgia (2023). Georgia, Tbilisi (in Georgian).

20. Georgian Law About higher education (2004). Georgia, Tbilisi (in Georgian).

Legal service of the educational institution as Guarantor of protection of academic personnel legal rights

Giorgi Goroshidze

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Abstract

The article discusses the special role of legal services of higher educational institutions in solving personnel issues. The importance, characteristics and obligations of their work are described. The uniqueness of the administrative subordination of legal services is shown - to be subordinated to the legislation and not to the leadership. The necessity of staffing these services with competent and honest personnel is substantiated. The scale of their influence and the extreme need for correctness of professional work are shown. The obligation and responsibility for the formation of highly educated legal services rests with the heads of educational institutions, which they cannot avoid.

Keywords: educational institution, academic personnel, legal service.