



“... კორუფცია გაუთანაბრეთ სამშობლოს ღალატს,
ხოლო კორუმპირებულები - მოღალატეებს მეშვიდე
თაობამდე ...“
გოლდა მერი

კორუფციის ფსიქოანალიზი (განათლების სისტემა) გიორგი გოროშიძე

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

აბსტრაქტი

კორუფციას ასაზრდოვეს ცოცხალი ბუნების უძირითადესი პრინციპი - „ნაკლები ძალისხმევით გაღებით მეტი სარგებლის მიღების“. ცხოველებთან ეს პრინციპი ზომიერად გამოიყენება, ხოლო ადამიანებთან ადვილად ხდება მისი გადაჭარბება, რაც დანაშაულის სახეს ღებულობს. ასეთი აქტივობები საჭიროებენ გაკონტროლებას საგანმანათლებლო დაწესებულებებშიც კი, სადაც მოქმედებს **ავტონომია** და გაზრდილია მათი საქმიანობის თავისუფლების ხარისხი. სიტუაციის გამოსწორება შესაძლებელია **კონტროლირებადი ავტონომიის** დაწესებით, რომ არ მოხდეს ავტონომიის გამოყენება კორუფციული მიზნებისთვის. კორუფციის ფორმებიდან აღსანიშნავია შემდეგი: 1) **დიკსრიმინაციული კორუფცია**, რომელიც 65+ ასაკის აკადემიური კადრების სამუშაოდან განთავისუფლებაში გამოიხატება. ამ კადრების განთავისუფლებით ღირებული გამოცდილების დაკარგვის გამო დიდი ზიანი ადგება უნივერსიტეტებს; 2) **საკონკურსო კორუფცია**, როდესაც ტენდენციურად მართული კონკურსების შედეგად სამსახურის გარეშე ტოვებენ გამოცდილ აკადემიურ კადრებს და მათ გამონთავისუფლებულ ხელფასებს პირადი ინტერესებისთვის იყენებენ; 3) **სახელშეკრულებო კორუფცია**, როდესაც აკადემიურ კადრებთან მოტყუებით ფორმდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და ამ ვადის გასვლის შემდეგ სამსახურიდან მათ როგორც უცხოებს ანთავისუფლებენ მდგომარეობის გაუარესების მიუხედავად. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კორუფციის ეს სამივე ფორმა აღსაკვეთია მათი კრიმილალური ბუნების (კადრების ხელფასების მითვისების), კადრების ზნეობრივი დეგრადირების ხელშეწყობის და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების

რეიტინგული და სხვა მაჩვენებლების (ფინანსების ჩათვლით) მკვეთრად გამაუარესებელი თავისებურების გამო.

საკანმო სიტყვები: კორუფცია და ქცევა, უმაღლესი განათლება, ავტონომია, კორუფციის 3 ფორმა.

ქვეყნის განვითარებისთვის ხელის შემშლელ უმთავრეს ფაქტორს კორუფცია წარმოადგენს მთელი თავისი მრავალსახიერებით. სწორედ იგი ეწინააღმდეგება მისი განვითარებისთვის აუცილებელი რესურსების დაგროვებას და გამოყენებას. ამიტომ კორუფციის წინააღმდეგ უკომპრომისო ბრძოლა ყველა ქვეყნის განსაკუთრებული ზრუნვის საგანია. კორუფცია საზოგადოებრივი ცხოვრების მრავალ სფეროშია შეჭრილი და ყველგან დესტრუქციული და პათოლოგიური პროცესების განვითარებას ემსახურება. ამ მხრივ ყველაზე სენსიტიური სფერო განათლების სისტემაა, რომელიც თავისი მასშტაბურობისა და ყოველწლიურად ათეული ათასობით კადრების მომზადების პროცესში უშუალო მონაწილეობის გამო, ამ სფეროში შენიშნულ კორუფციულ პროცესებზე წარმოდგენების გავრცელების უძლიერეს საშუალებად გვევლინება. ამიტომ აუცილებელია, რომ განათლების სისტემაში არანაირი ფორმით არ აღინიშნებოდეს კორუფცია და მუდმივად მუშაობდეს ამ დესტრუქციული პროცესების ეფექტიანი პრევენციის მექანიზმები.

კორუფცია კომპლექსური მოვლენაა და თავისი განმაპირობებელი ისეთი მნიშვნელოვანი ფაქტორები გააჩნია, რომლებიც ზოგადად ცოცხალი ბუნების ფუნქციონირებისთვის არის დამახასიათებელი. უპირველეს ყოვლისა, ასეთ ფაქტორთა რიგს განეკუთვნება პრინციპი, რომლის კარნახითაც მოქმედებენ ცოცხალი არსებები და რომელიც ეკონომიურობის პრინციპის სახელით არის ცნობილი. ეს არის სასიცოცხლო ძალთა მომჭირვობით ხარჯვის პრინციპი, სწორედ რომელიც განაპირობებს დროში გახანგრძლივებულად ინდივიდების ფუნქციონირების სტაბილიზაციას. ეს ევოლუციის შედეგად ჩამოყალიბებული ისეთი კანონზომიერებაა, რომელიც ინდივიდთა სიცოცხლის შენარჩუნების გარანტიებს ქმნის და ამიტომ ისინი ყოველთვის ამ იმპულსთა კარნახით მოქმედებენ. აღნიშნული მოქმედებები შესაძლებელი ხდება სათანადო მისწრაფებების ფორმირების შედეგად, რომლებიც სულ რამდენიმე სიტყვით აღიწერება - „**ნაკლები ძალისხმევის გაღებით მეტი სარგებლის მიღება**“. ცხოველები ამ წესს ინსტინქტურად მიჰყვებიან ზომიერების დაცვით, ხოლო ადამიანები მათი ტვინის მეტი განვითარებულობისა და მათი ქცევების ალტერნატივათა განუზომლად მეტი რაოდენობის გამო, ზომიერების დაცვას ხშირად ვერ ახერხებენ და დესტრუქციული პროცესებისკენ იხრებიან გაუმართლებლად მეტი სარგებლის მიღების მცდელობათა თვალსაზრისით. ამას თუ დავუმატებთ უაღრესად გამოჩენილი და ფართოდ აღიარებული მეცნიერების **უილიამ ჯემსის და ზიგმუნდ**

ფროიდის საყოველთოდ ცნობილ მოსაზრებებს იმის შესახებ, რომ ადამიანთა აქტივობებს დიდწილად განსაზღვრავენ მათი ემოციები და ინსტინქტები, მაშინ სიტუაცია კიდევ უფრო დრამატულ ხასიათს ღებულობს. სწორედ ამიტომ გახდა საჭირო ის, რომ საზოგადოებაში ფართოდ შემოღებულიყო სოციალური ურთიერთობების წესები და კანონმდებლობა, რომლებსაც გარკვეული სახის აქტივობათა შემზღუდავი ფუნქციები დაეკისრათ. ასეთი შემზღუდავი სამართლებრივი მექანიზმების არსებობა უკიდურესად აუცილებელია ადამიანთა ეფექტიანი სოციალური კოორდინაციის მისაღწევად, რომელიც შესაძლებელს ხდის საზოგადოებისა და ქვეყნის შეუფერხებელ განვითარებას [1], [2].

ზემოაღნიშნული ქმედებები ყოველთვის სწარმოებს გარემოში, სადაც მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილებისთვის საჭირო რესურსები ყველასთვის საკმარისი არ არის ანუ ისინი შეზღუდული რაოდენობით არსებობს. აქედან გამომდინარე, დაინტერესებულ პირთა მიერ საჭიროზე მეტი ოდენობით ამ შეზღუდული რესურსების მოპოვება განაპირობებს სხვა პირთათვის საკმარისი ოდენობით ამ რესურსების მოპოვების შეუძლებლობას, რაც მათ შორის კოორდინაციის მოშლას, დაპირისპირებას და კონფლიქტებს წარმოშობს. ასეთი ნეგატივით დამძიმებულ სოციალურ ადამიანთა ერთობლივი საქმიანობის პოზიტიური სინერგია მცირდება, საერთო მიზნების მიღწევა ეჭვის ქვეშ დგება და ეროვნული ენერგიის ეფექტიანად გამოყენების პრობლემურობის გამო საზოგადოების ცხოვრების დონე ეცემა. საზოგადოებისთვის ამ არასასურველი ვითარების თავიდან აცილების ყველაზე ეფექტიან საშუალებებს წარმოადგენს ზნეობრივი ატმოსფეროს და სამართლიანობის გარემოს შექმნა; ასევე გამართული კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესრულების მექანიზმების დახვეწა [3].

ადამიანები გამორჩეული პრიორიტეტულობით ამჟღავნებენ დესტრუქციული ქმედებების განხორციელებისკენ სწრაფვას, ვინაიდან ისინი „ეკონომიური“ და „ადვილი“ აქტივობებია. ადამიანის განვითარების საწყის სტადიებზე ძირითადად სწორედ ასეთი ლოგიკით მოქმედებები აღინიშნება. ხშირად ზრდასრული ადამიანებიც არ არიან თავისუფლები ამ ტენდენციებისგან, რაც მათი დესტრუქციული ქმედებების განხორციელების ალბათობას მკვეთრად ამაღლებს. ამის გამო ადამიანთა სხვადასხვა პოპულაციებში მრავლდება დანაშაულებრივი ქმედებები, რომლებიც არაერთი შემოკავი მექანიზმის შემოღებას და ამოქმედებას მოითხოვენ. ერთ-ერთი მექანიზმი, რომელიც სოციალურ პრაქტიკაში ხშირად გამოიყენება, არის **კონტროლი**. იგი კომპეტენტური პირების და ინსტიტუციების მიერ ხორციელდება. კონტროლი **მონიტორინგის და კორექციის** სინერგიული მოქმედებით უნდა სწარმოებდეს და მუდამ წესრიგში ამყოფებდეს საზოგადოებრივი საქმიანობის ყველა სფეროს. პირველ რიგში ეს ეხება განათლების სფეროს, კადრების დიდი ნაკადების მომზადების ფუნქციიდან გამომდინარე, და ამ მომზადების თანმხლებ პროცესებს მათი ავტონომიურობის გათვალისწინებით. კადრების ხარისხიანი მომზადება საზოგადოებას აწვდის მაღალი ზნეობის,

სამართლიანობის და კომპეტენტურობის პროფესიონალებს, რომლებიც უშუალოდ დგებიან მისი განვითარების სამსახურში და მისთვის უკეთესი პერსპექტივების დასახვაში. სწორედ ამ სფეროში უნდა იყოს ყველაფერი მაქსიმალურად გამართული, რომ თანამედროვე კურსდამთავრებულები ქვეყნის უკეთესი მომავლის მშენებლებად მოგვევლინონ. ამ ამოცანის გადასაჭრელად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების (უსდ) ავტონომია ბევრის შემძლეა, თუკი მისი გამოყენება სწორად და კანონიერების ფარგლებში მოხდება. წინააღმდეგ შემთხვევაში კი ეს ავტონომია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას მაღალი ალბათობით შეიძლება უდიდეს პრობლემად გადაექცეს მისი განვითარების შემაფერხებელი კრიმინალიზაციის სტიმულირების გამო.

ავტონომია ხშირად არასწორად გაიგება, როგორც სხვადასხვა სახის თვითნებობების და კანონდამრღვევი ქმედებების თავისუფლად, დაუსჯელად განხორციელების გარანტორი. მისი ასეთი გააზრებიდან კანონდარღვევის „ხელშეუხებლობის“ ილუზია გამომდინარეობს, რომელიც გარკვეული ხიზლის შემცველია და ადვილად ექვემდებარება გავრცელებას. ხშირად არ ხდება იმის ხაზგასმა, რომ ავტონომია უნდა ფუნქციონირებდეს არსებული კანონმდებლობის ფარგლებში, რაც ზრდის მისი არაადეკვატური გამოყენების ალბათობას. ავტონომიამ რომ არ წარმოშვას უკონტროლო პროცესების განვითარების სტიმულები, საჭიროა ისეთი ორგანიზაციული მექანიზმის შემუშავება და გამოყენება, რომელიც ამ ტვირთისგან თავისუფალი იქნება. ასეთი მექანიზმის როლს ასრულებს კონტროლირებადი ავტონომია, რომელშიც კონტროლი და ავტონომია დადებით სინერგიაში იმყოფებიან და ასევე სრულ თანხვედრაში არიან მოქმედ კანონმდებლობასთან. ასეთი „სიმბიოზი“ მოიცავს ავტონომიის სრულ პოტენციალს და მაქსიმალურად გამორიცხავს დაუსჯელობის იმედიტ განხორციელებულ არაკანონიერ თვითნებობებს, კორუფციას და კიდევ სხვა მანკიერებებს. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას ავტონომია ენიჭება ზემდგომი ორგანოსგან დამოუკიდებლად თავისი სხვადასხვა სახის საქმიანობის წარმოებისთვის მოქმედი კანონმდებლობის ნორმების დაცვით, ხოლო თუკი ადგილი აქვს კანონდარღვევებს, მაშინ ავტონომია ავტომატურად წყვეტს თავის მოქმედებას და უსდ ექცევა ან ზემდგომი ან სამართალდამცავი ორგანოების სანქციების ქვეშ. ამიტომ კონტროლირებადი ავტონომია ყველაზე უფრო ადეკვატური და ეფექტიანი მექანიზმია, რომელიც უკეთესად უპასუხებს განათლების წინაშე არსებული პრობლემების პოზიტიურად გადაწყვეტის ამოცანებს [4].

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტონომია კანონმდებლობის მიხედვით სრულებით არ იძლევა კანონდარღვევების ჩადენაში ხელშეუხებლობის გარანტიებს და ამიტომ გახსნილია მაკონტროლებელი განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მხრიდან განხორციელებული მაკორექტირებელი ჩარევების მიმართ. სხვა შემთხვევაში, როგორც ამას პრაქტიკა

აჩვენებს, კორუფცია წაღეკავდა უნივერსიტეტებს, ვინაიდან „სადაც არ არის კონტროლი, ყველგან წარმოიშობა კორუფცია“. ეს არის აქსიომა! კორუფციის გამოვლინებებზე მაკონტროლებელი ინსტანციის მუდმივი მაკორექტირებელი რეაგირება ემსახურება იმ უკუკავშირის მექანიზმის ფორმირებას, რომლის მონაწილეობის გარეშეც საზოგადოების სწორი კურსით განვითარება შეუძლებელი იქნებოდა. როგორც ცნობილია, ცოცხალი ბუნება მაკორექტირებელი უკუკავშირის მოქმედების მაღლით ინარჩუნებს თავის სტაბილურობას და მისი მეშვეობით ვითარდება. ევოლუციაც კი შეუძლებელი იქნებოდა მასში ამ მექანიზმის აქტიური მონაწილეობის გარეშე. ამრიგად, ავტონომიის მქონე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სამუშაო პროცესთა სწორი განვითარების უზრუნველსაყოფად მისი მაკონტროლებელი სამინისტროს მხრიდან მაკორექტირებელი ჩარევები ემსახურება კანონმდებლობის ჩარჩოში ამ დაწესებულებათა საქმიანობის მოქცევას, შენარჩუნებას, რაც ჩვეულებრივ და აუცილებელ მოვლენად უნდა აღიქმებოდეს. კანონმდებლობის მიერ დადგენილი ნორმებიდან ავტონომიური უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მუშაობის გადახვევისას მათი მაკონტროლებელი სამინისტროს მხრიდან „ავტონომიის“ მომიჯნავეებით გამოწვეული სრული უმოქმედობის შემთხვევაში, საერთოდ დიდი ეჭვის ქვეშ დგება ასეთი გაურკვეველი ფუნქციის მქონე მაკონტროლებელი ორგანოს არსებობის საჭიროება, ვინაიდან თავისი უმოქმედობით იგი ფაქტობრივად მოემსახურება საზოგადოებაში სხვადასხვა სახის უსამართლობისა და უკანონობის გავრცელებას (კორუფციის ჩათვლით), რასაც სოციალური ცხოვრებისთვის დამანგრეველი შედეგები მოაქვს. ამიტომ აქსიომატურად არის მისაჩნვეი ის ნორმა, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში (უსდ) კანონდარღვევების (კორუფციის და სხვ.) დაფიქსირების შემთხვევაში ავტონომია უნდა ითვლებოდეს ძალადაკარგულად. იგი უნდა მოქმედებდეს მხოლოდ კანონის მოთხოვნათა დაცვის შემთხვევებში. ავტონომიის მომიჯნავეებით დანაშულის მიმართ გულგრილი დამოკიდებულების დემონსტრირება მისი მფარველობის ტოლფასი მოვლენაა, სრულიად დაუშვებელია და მასშტაბური კორუფციის არსებობაზეც კი შეიძლება მიაწინებდეს. უსდ-ს ავტონომია არანაირი ფორმით არ უნდა იქნეს ჩაყენებული კორუფციის სამსახურში. არ უნდა იქმნებოდეს იმის შთაბეჭდილება, რომ კორუფცია სახელმწიფოს დაცვის ქვეშ იმყოფება, რაც სრული ნონსენსი და კურიოზი იქნებოდა. ამრიგად, უსდ-ში კორუფციის ნიშნების გამოვლენის შემთხვევაში განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო ნეიტრალური არ უნდა რჩებოდეს ასეთი მოვლენების მიმართ და როგორც ზემდგომი ორგანო ვერ უნდა იხსნიდეს დანაშაულებრივ (ანუ კორუფციულ) პროცესებზე მაკორექტირებელი რეაგირების პასუხისმგებლობას, რაზე უარის თქმაც ან რისი მფარველობაც მისი არსებობის საჭიროებას ეჭვის ქვეშ დააყენებს [5].

განათლების სისტემაში კონტროლი, როგორც მართვის მექანიზმის მთავარი კომპონენტი, უაღრესად დიდი მნიშვნელობას იძენს. მაკონტროლებელი ორგანო,

რომელიც აღჭურვილი უნდა იყოს წესებისა და კანონმდებლობის დაცვის უფლებამოსილებით, ვალდებულია წარმოადგენდეს იმის მძლავრ რეგულატორს და გარანტს, რომ ადგილი არ ჰქონდეს არც დადგენილი წესების, არც კანონის მოთხოვნათა დარღვევებს და როგორც განათლების სისტემას, ისე მასზე მრავალი თვალსაზრისით დამოკიდებულ საზოგადოებას მიეცეს ამ სფეროში ახალი მიღწევების გამოყენებით ნორმალური განვითარების შესაძლებლობა. მაკონტროლებელი ორგანოების ხელმძღვანელობას თავის თავზე სრულად აღებული უნდა ჰქონდეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ეთიკისა და კანონის მოთხოვნათა დაცვის ტვირთი და პასუხისმგებლობა. კანონდარღვევების დაუსჯელად ჩადენის კომფორტი და პრივილეგია სრულიად დაუშვებელია რომ ვინმესთვის იყოს მინიჭებული. ნებისმიერი თანამდებობის მქონე პირის მიერ ჩადენილი დანაშაულის დაუსჯელობა მიუღებელი მოვლენაა, ვინაიდან იგი დაუნდობლად და თანმიმდევრულად არღვევს საზოგადოებრივ ცნობიერებას და ამიტომ მის წინააღმდეგ უკომპრომისო ბრძოლის გაშლა არის საჭირო.

განათლების სფეროში კონკურსების უალტერნატივოდ მიჩნევა და მათი პერმანენტული გამოყენება არ ახდენს აკადემიური კადრების მიმართ ღირსეულ დამოკიდებულების დემონსტრირებას, მათ უკარგავს სტაბილურობის განცდას და თანამშრომელთა შორის მეორე ხარისხის კატეგორიად აქცევს. მათთან შედარებით უსდ-ების ადმინისტრაციათა წარმომადგენლები პირველი ხარისხის კატეგორიის წარმომადგენლებად განიცდიან თავს, კონკურსების მსგავს პერიოდულ შეფასებებს არ გადიან და სტაბილურობის გაცილებით მეტი გარანტიების ფლობის გამო აკადემიური კადრებს უფრო ადვილად იმეტებენ მათი განთესვისთვის და მდგომარეობის გაუარესებისთვის. ყოველივე ამას კი ახორციელებენ ტენდენციური კონკურსების ორგანიზებით, რომლებშიც ისახება აკადემიური კადრების სამსახურიდან განთავისუფლების პერსპექტივები. მათი შეკვეცით გამონთავისუფლებული სახელფასო სახსრები საფუძვლად ედება ზოგიერთ ხელმძღვანელ პირთა მერკანტილური ინტერესების დაკმაყოფილებას, იქმნება ნეპოტიზმის და კორუფციის ხელშემწყობი გარემო და მისი შენარჩუნების უზრუნველყოფი ადგილობრივი “სამართლებრივი ნორმები”. ასეთი ფუნქციით გამოყენებული კონკურსები ემსახურება აგრეთვე საგანმანათლებლო დაწესებულებებში არაეთიკური ორგანიზაციული კლიმატის დამკვიდრებას და სასწავლო-სამეცნიერო მუშაობის ეფექტიანობის შემცირებას. ამის საპირისპირო მექანიზმებს წარმოადგენს შემდეგი: 1. პირველ რიგში ორგანული კანონით (შრომის კოდექსით) ხელმძღვანელობა. აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობათა მართვის საკითხებში „კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ“ სწორედ მას ეფუძნება და მისი ნორმების ფარგლებში მოქმედებს; 2. აკადემიური კადრებისთვის მუდმივი კონკურსების ჩანაცვლება ატესტაციებით და 3. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ეთიკის კოდექსის ნორმების დაცვის სავალდებულობის სამართლებრივი უზრუნველყოფა პოზიტიური და ეფექტიანი

ორგანიზაციული კლიმატის დამკვიდრების მიზნით, რაც საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების ძლიერ სტიმულს წარმოადგენს [6].

საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აუცილებლად აღსაკვეთია აკადემიური კადრების სახელფასო ფინანსებზე სხვადასხვა ფორმით „ნადირობა“ მათი შემდგომი არამიზნობრივი, კორუფციული გამოყენებისთვის. მავანთა ფინანსური ინტერესების დასაკმაყოფილებლად სამსახურიდან განთავსუფლების გზით დიდი გამოცდილების მქონე დამსახურებული აკადემიური კადრების დაყენება მძიმე ეგზისტენციალური პრობლემების წინაშე ის არნახული ბოროტებაა, რომელსაც არ უნდა ექმნებოდეს არსებობის შესაძლებლობა. იგივე ამბები ხდება ნეპოტიზმის დამამკვიდრებელი ინტერესების ფიგურირების შემთხვევაშიც. აკადემიური სფეროს წარმომადგენელთა მიმართ ასეთი ღირსების შემლახველი და დამამცირებელი დამოკიდებულება დიდი ალბათობით გადაწყვეტილების მიმღებ პირთა არაკეთილსინდისიერებიდან და არაკომპეტენტურობიდან გამომდინარეობს. მეცნიერებაში დადგენილია, რომ რაც უფრო ჰუმანიზებულია მართვის სისტემა, მით უფრო მეტად ხდება ადამიანთა პოტენციალის რეალიზაცია და მით უფრო მეტ წარმატებას აღწევენ როგორც ცალკეული ორგანიზაციები, ისე მთლიანად საზოგადოება და სახელმწიფო. ყველაფერი ის, რაც ბოჭავს ადამიანთა პოტენციალის რეალიზაციას და მნიშვნელობას უკარგავს მას, საბოლოოდ იწვევს შრომის ეფექტიანობის შემცირებას და განვითარების პროცესის შეფერხებას. განათლების სფეროში მხოლოდ და მხოლოდ პირველი მიდგომა უნდა იყოს გამოყენებული, რაც ქვეყანას უქმნის წარმატების მიღწევის მყარ გარანტიებს [7].

ზოგიერთ სახელმწიფო უნივერსიტეტს საფინანსო რესურსების გამოყენებაში ხშირად აღენიშნება ისეთი ტენდენციები, რომლებიც მისი აკადემიური კადრების შრომითი ხელშეკრულებებით განსზღვრული სახელფასო სახსრების საექვო მართვაზე მიაწიანებენ. კერძოდ ეს გამოიხატება აკადემიური კადრების სახელფასო სახსრების არაადეკვატური გამოყენების მიზნით ადმინისტრაციის მხრიდან ინტერესების გააქტიურებაში, რომლებიც დღის წესრიგში აყენებენ სხვადასხვა გამოგონილი მიზეზით სამსახურიდან აკადემიური კადრების არაკანონიერი და მიზანმიმართული განთავსუფლების საკითხს. ამისთვის უმთავრესად გამოიყენება ცნობილი ტენდენციური კონკურსები, რომელთა ორგანიზება და ჩატარება ხშირად ნეპოტიზმის, პროტექციონიზმის, მერკანტილურ და კორუფციულ ინტერესთა აქტიურობის გარემოში მიმდინარეობს. ეს საკმარისად ხშირი მოვლენაა, რაც გარკვეული ინტერესების მქონე ხელმძღვანელ პირთა არაკომპეტენტური და უკანონო მითითებებიდანაც კი შეიძლება გამომდინარეობდეს. მთავარი მოტივაცია კი მუდამ არის სამსახურიდან თანამშრომლების გაშვების შედეგად გამონთავისუფლებული სახელფასო სახსრების არამიზნობრივი გამოყენება, რომელიც კადრების მიმართ არაადეკვატური და არამიზანშეწონილი დამოკიდებულებიდან გამომდინარეობს,

ძალიან იოლადაც მიიჩნევა და როგორც საკითხის ლოგიკა მიგვითითებს, იგი სავარაუდოდ რამდენიმე გზით ან მიდგომით შეიძლება ხორციელდებოდეს.

პირველი მიდგომა არის უნივერსიტეტების სამეურნეო სფეროში გაფლანგვების შედეგად (რაც ხშირი მოვლენაა) აღმოცენებული საბიუჯეტო დეფიციტი სავარაუდოდ შეიძლება თვეების ან წლების განმავლობაშიც კი ივსებოდეს სამსახურიდან აკადემიური კადრების არაკანონიერი გაშვების შედეგად გამონთავისუფლებული სახელფასო სახსრებით. ასეთი მანიპულაცია შეიძლება იმის მიზეზიც კი აღმოჩნდეს, რომ ბიუჯეტი წლების მანძილზე არ მტკიცდებოდეს და არც მისი გამოქვეყნება ხდებოდეს საჯარო სივრცეში (სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის კი ეს სრულიად დაუშვებელია). საგანმანათლებლო სფეროსთვის ასეთი პრაქტიკა დიდი ხანია ცნობილია და გაცილებით უფრო პრობლემურად გამოიყურება მოწინავე სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შემთხვევებში (თუ იქ ასეთი რამ ხდება), ვინაიდან ფაქტია, რომ ეს სახელმწიფო ბიუჯეტთან არაკანონიერი მოპყრობის ფორმას წარმოადგენს და დასჯადი ქმედებაა. ამასთან ერთად, მაღალი ალბათობით სწორედ ასეთი მოვლენები შეიძლება განაპირობებდეს აკადემიური კადრების პერმანენტული შემცირების პოლიტიკას, რასაც დიდი მონდომებით აქტიურად ახორციელებენ გარკვეული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ადმინისტრაციები.

იმის ნაცვლად, რომ ადმინისტრაცია აკადემიური პერსონალის, როგორც **უსდ-ს** მთავარი მონაპოვრის, და ახალი კადრების მომზადების პროცესის უმნიშვნელოვანესი ფიგურანტის აქტიურ მომსახურებაში იყოს ჩართული და ყველა საშუალების გამოყენებით ცდილობდეს მათთვის სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას, რატომღაც მათ ზემდგომობას კადრულობს და სამსახურიდან გაშვების პირობებსაც კი უქმნის მათი ხელფასების ხელში ჩაგდების მიზნით. ასეთ მიუღებელ და დანაშაულებრივ ქმედებებს ადგილი აქვს ზოგიერთ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, რომელთა ხელმძღვანელების მხარდაჭერის და მფარველობის გარეშე ისინი საერთოდ ვერ განხორციელებს. ამიტომ დღის წესრიგში აუცილებლად უნდა დგებოდეს ამ კატეგორიის დაწესებულების ხელმძღვანელი პირის - რექტორის თუ დირექტორის - სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საკითხი.

მეორე მიდგომა არის ის, როდესაც სამსახურებიდან აკადემიური კადრების არაკანონიერი გაშვების შედეგად გამონთავისუფლებული სახელფასო ფინანსების პირდაპირი მითვისება ხდება. ეს მიიღწევა კადრების მუშაობის შეფასების ისეთი პროცედურების ტენდენციური გამოყენებით, როგორებიცაა კონკურსები, ატესტაციები და კიდევ სხვა სახის „ხერხები“. ამ თვალსაზრისით საკმაოდ ფართოდ არის გავრცელებული კონკურსების დაუსაბუთებელი არგამოცხადების პოლიტიკა და საშტატო ერთეულების ან სამუდამოდ გაუქმება ან გარკვეული პერიოდით მათი

„უმოქმედო“ მდგომარეობაში შენარჩუნება. ორივე აღნიშნულ შემთხვევაში ადგილი აქვს ამ შტატების სახელფასო სახსრების მნიშვნელოვან დაზოგვას, მათ არამიზნობრივ გამოყენებას ან მავანთა მიერ პირდაპირ მითვისებას.

მესამე მიდგომა ეს არის აკადემიური კადრების რეპუტაციის ხელოვნური შელახვით და „დანაშაულში“ მათი შეყვანით სამსახურიდან განთავისუფლებისთვის რაიმე საფუძვლის შეთხზვა სხვადასხვა ადმინისტრაციული და სამართლებრივი მექანიზმების გამოყენებით. აკადემიური კადრების ასეთი განთავისუფლების მამოტივირებელ ფაქტორებს შეიძლება წარმოადგენდნენ: ნეპოტიზმი, პროტექციონიზმი, მართვის მექანიზმის ორგანიზაციული პათოლოგიები, არაკეთილსინდისიერი ხელმძღვანელობა და სხვ. ამის შემდეგ აკადემიური კადრების სახელფასო ფინანსების სხვადასხვა ფორმით არამიზნობრივი გამოყენება ხდება.

მეოთხე მიდგომა არის კანონების არასწორი ინტერპრეტირებით და გამოყენებით შტატების „გაუქმება“ და, შესაბამისად, სამსახურიდან კადრების განთავისუფლება ან კონკურსების დაუსაბუთებელი არგამოცხადებით (რაც კანონდარღვევაა) ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით (რასაც 30 თვეზე მეტი გამოცდილების შემთხვევაში კრძალავს ორგანული კანონი) ან კიდევ სხვა იმპროვიზირებული „მექანიზმის“ გამოყენებით. ზოგადად მიზანი არის ერთი და იგივე - გარკვეული კატეგორიის აკადემიური კადრების სამსახურიდან გაშვებით გამონთავისუფლებული სახელფასო ფინანსების არამიზნობრივი გამოყენება ან მავანთა მიერ მათი პირდაპირი მითვისება.

ზემოაღწერილი ოთხივე გზით სამსახურიდან აკადემიური კადრების განთავისუფლება და მათი ხელფასების „მითვისება“ სავარაუდოდ ხდება განთავისუფლების ბრძანების ან მისი ტოლფასი დოკუმენტის შექმნის გარეშე, რათა შტატები ფინანსურად ფუნქციონირებდნენ და მათი ფინანსების არამიზნობრივი გამოყენებისთვის ხელშემწყობი გარემო არსებობდეს. როდესაც სამსახურიდან განთავისუფლებული პირი მისი განთავისუფლების ბრძანების (ან ტოლფასი სხვა დოკუმენტის) მოპოვებას დიდი ხნის განმავლობაში ვერაფრით ვერ ახერხებს, ეს იმის ნიშანია, რომ მსგავსი დოკუმენტი არ შექმნილა და ადგილი აქვს მინიმუმ ზემოხსენებული ოთხი მიდგომის ფარგლებში განხორციელებულ არაკანონიერ ქმედებებს. ამ მოსაზრების დამაჯერებლობას აძლიერებს ადმინისტრაციის ზოგიერთ მოხელეთა არაკეთილსინდისიერი ქცევის გამოვლინებები, რომლებიც უსამსახუროდ დატოვებული და ეგზისტენციალური პრობლემების პირისპირ დაყენებული უშემოსავლო აკადემიური კადრების სახელფასო ფინანსების მითვისების სხვადასხვა პროცედურებს უკავშირდება.

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური კადრების სახელფასო ფინანსების არამიზნობრივი გამოყენების ზემოაღწერილი მიდგომებისა და აგრეთვე სხვა მათი მსგავსი მიდგომების საფუძველზე ყველაზე უფრო

ნეგატიური და მძიმე შედეგების გამომწვევებად შეიძლება გამოიყოს შემდეგი სამი „მექანიზმი“:

1) ასაკობრივი დისკრიმინაცია (65+ ასაკის პირთა არდაშვება აკადემიურ თანამდებობებზე). ეს არის აკადემიური კადრების ყველაზე „უმტკივნეულო მოცილება“ და მათი ხელფასების მობილიზება შემდგომი არამიზნობრივი გამოყენებისთვის. 2 წლის წინ ჩვენი ქვეყნის საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ (უმაღლესი საკანონმდებლო ინსტანციის მიერ) კანონში „**უმაღლესი განათლების შესახებ**“ ხსენებული ასაკობრივი დისკრიმინაციის ნორმა გაუქმებული იქნა, მაგრამ იგი ძველი კანონის სახით ისევ ფიგურირებს როგორც „განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის“ სამინისტროს ვებგვერდზე, ისე რიგი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ვებგვერდებზე. ეს განსაცვიფრებელი მოვლენაა, ვინაიდან ამით მთელი ქვეყნის მასშტაბით დემონსტრირებულია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში უკანონობისთვის ხელის შეწყობა და მფარველობა. კერძოდ: საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილების შეუსრულებლობა სისხლის სამართლის დანაშაულს წარმოადგენს. გარკვეული სამსახურების მოხელეები ასე იოლად და დაუნდობლად არ უფრთხილდებიან არც სამინისტროს და არც უნივერსიტეტების რეპუტაციას, რაც საგანგაშო და გამოსასწორებელი მოვლენაა. აკადემიური კადრებისთვის დადგენილი ასაკობრივი შეზღუდვა - 65 წელი, რომელიც გაუქმებულია, საკითხის ყველას მიერ ფუნდამენტურ გაცნობიერებას ითხოვს და კანონის საფუძველზე გაბათილებულად მიჩნევას მისი დისკრიმინაციულობის გამო. 65 წელზე მეტი ასაკის მქონე აკადემიურ კადრებს ხელი არ უნდა ეშვებოდეთ კონკურსებში და ატესტაციებში მონაწილეობაში, თუკი ამის სურვილს და მუშაობის მზადყოფნას განაცხადებენ. მათი შრომის ნაყოფიერება ასაკთან ერთად იზრდება და არა პირიქით, რასაც მნიშვნელოვანი და მასშტაბური მეცნიერული კვლევები ადასტურებენ. ყველა უნივერსიტეტში კატეგორიულად უნდა იკრძალებოდეს ასაკობრივი დისკრიმინაცია - „**ეიჯიზმი**“ -, როგორც სოციალური პათოლოგია. ცოდნა-გამოცდილება ასაკის ფუნქციას წარმოადგენს, იგი დაგროვებადი სიკეთეა და ქმნის მზარდ ადამიანურ კაპიტალს, უნივერსიტეტის სიძლიერეს და მის მეტ შემოსავლებს. აქედან გამომდინარე, ცოდნა-გამოცდილება არის ის ძვირადღირებული რესურსი, რომელსაც მხოლოდ დიდი გაფრთხილება და შენარჩუნება ესაჭიროება. ცოდნა-გამოცდილება, როგორც დაგროვებადი სიკეთე, დროის ფუნქციას წარმოადგენს და სულ უფრო ემატება ღირებულება. რაც უფრო დიდი ხანი მიმდინარეობს ამ ცოდნის მშენებლობა (ანუ რაც უფრო დიდია გამოცდილება), მით უფრო ღირებული შედეგების მიღწევა ხდება შესაძლებელი. დიდი მეცნიერული მიღწევები მხოლოდ ხანგრძლივად ნამუშევარი ტვინის პროდუქტებს წარმოადგენენ. ამ ქრესტომათიული ჭეშმარიტების გაუთვალისწინებლობის შემთხვევაში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება განწირულია ჩამორჩენისთვის და ამის გამო არანაირი გამართლება არ აქვს მასში აკადემიური კადრების მუშაობის შეფასებისა და შრომითი

ურთიერთობების გარკვევის დროს ასაკობრივი შეზღუდვის - დისკრიმინაციის - გამოყენებას [8].

უმაღლესი განათლება არ წარმოადგენს ძალოსნური მოღვაწეობის სფეროს, სადაც მძიმე ფიზიკური სამუშაოების განხორციელებაა საჭირო და რომელშიც დიდი ფიზიკური დატვირთვების გამო ადამიანის ასაკი აქტუალური ხდება. ამის საპირისპიროდ, უმაღლესი განათლება არის ცოდნა-გამოცდილების დაგროვებისა და გადაცემის სფერო, რომელშიც ასაკი ინტელექტუალური კაპიტალის დაგროვების განმაპირობებელია, რაც ქმნის კიდეც უნივერსიტეტის სიმდიდრეს. გამოცდილების წინააღმდეგ გამოცხადებული ბრძოლა ინტელექტუალური კაპიტალის წინააღმდეგ ბრძოლის გამოცხადების იდენტურია. ცოდნა-გამოცდილება წარმოადგენს ძვირადღირებულ რესურსს, რომლის დაუფასებლობაც და რომლისგან განთავისუფლებაც დიდ ინტელექტუალურ და ფინანსურ დანაკარგებთან არის დაკავშირებული, რასაც არანაირი გამართლება არ აქვს და შეიძლება მხოლოდ ბოროტი განზრახვებიდან მომდინარეობდეს. გამოცდილი აკადემიური კადრების მიმართ ასეთი „მფლანგველობითი“ დამოკიდებულება დიდ კონტრასტში მოდის ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობასთანაც. დიდი აკადემიური გამოცდილების მქონე თანამშრომლებში დიდი ინვესტიციაა განხორციელებული, რომლის განმეორებითი განხორციელების რესურსებიც ქვეყანას არ მოეპოვება, ხოლო არსებული კი მაქსიმალურად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სასიკეთოდ უნდა იქნას გამოყენებული და არა საზიანოდ მათზე უარის თქმის შემთხვევაში. ხშირად უსდ-ს ადმინისტრაციაში დამკვიდრებული აზროვნების წესი არის მიუღებელ ქმედებათა წარმოშობისა და განმტკიცების აქტიური ხელშემწყობი. ამის მიმართ ყველაზე უფრო მეტი მგრძნობიარობით გამოირჩევა 65+ ასაკის მქონე აკადემიური კონტინგენტი. ვინც წესიერად მომუშავე აკადემიურ კადრებს უსამართლოდ ტოვებს ერთადერთი სამსახურის გარეშე, უსპობს შემოსავლის წყაროს, ხელს უწყობს მათში აპათიური მდგომარეობის წარმოშობას, უფუნქციოებიდან გამომდინარე დეპრესიას, ნაადრევ დაბერებას და სიცოცხლის ხანგრძლივობის შემცირებას, ის სჩადის უკიდურესად ამორალურ საქციელს და სისხლის სამართლის დანაშაულს აკადემიური კადრების სიცოცხლის ნაწილის ხელყოფის გამო. ამიტომ იგი იმსახურებს მკაცრ პასუხისგებას კანონის წინაშე და ამ ბოროტებისთვის ადეკვატური სიმძიმის სასჯელის დაწესებას.

2) მუდმივი კონკურსები. კონკურსების ჩატარება საერთოდ უაზრობამდეა დაყვანილი. მთელი ცხოვრება კონკურსების მოლოდინში რატომ უნდა იმყოფებოდეს ადამიანი, სრულიად გაუგებარია; თან იმის განცდით, რომ შეიძლება დარჩეს სამსახურის გარეშე. ამით იკარგება სტაბილურობის განცდა, რომელიც კონსტიტუციით არის გარანტირებული, კლებულობს მოტივაცია, ენთუზიაზმი და სამსახურის შენარჩუნების მიზნით მთელი ყურადღება ეთმობა სხვადასხვა ხრიკებისა და თაღლითობების გამოყენებას; ამით ეცემა მორალი, კლებულობს კოორდინაცია, მცირდება ეფექტიანობა და ყველაფერი ეწირება კორუფციას.

ორგანული კანონის (შრომის კოდექსის) მიხედვით, როდესაც **30 თვის** განმავლობაში მიმდინარეობს ახალი კადრის „გამოცდა“, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით სამსახურიდან კადრის განთავისუფლება (**ორგანული კანონი, მუხლი 47, პუნქტი 1, ქვეპუნქტი „ბ“**) და მისთვის ახალ კონკურსში მონაწილეობის შეთავაზება არავითარ პრობლემას არ უნდა ქმნიდეს, ვინაიდან, როგორც წესი, კონკურსების ჩატარების **„ზონა“** არის მხოლოდ პირის შრომითი საქმიანობის **პირველი 30 თვე**. მაგრამ როდესაც სამსახურებრივი გამოცდილება **30 თვეზე მეტია**, მაშინ ეს პირი ითვლება უვადოდ დასაქმებულად (**ორგანული კანონი, მუხლი 12, პუნქტი 4**) და აკადემიური სამსახურის გასაგრძელებლად მის მიმართ კონკურსის წესის გამოყენება და საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის უცხო პირად მისი გადაქცევა უხეში კანონდარღვევაა. **30 თვეზე მეტი** გამოცდილების მქონე აკადემიური კადრი უნდა ექვემდებარებოდეს მხოლოდ და მხოლოდ **ატესტაციას**, რითიც შენარჩუნებული იქნება მისი შრომითი სტაბილურობა (რომელიც კონსტიტუციით არის გარანტირებული), მოცემული საგანმანათლებლო დაწესებულების თანამშრომლობის განცდა, გაიზრდება ორგანიზაციისადმი მისი ერთგულება, შრომითი კმაყოფილება და ეფექტიანობა; ასევე გაუმჯობესდება აკადემიური პროცესისთვის ღირებული მისი სხვა მაჩვენებლებიც. **კონკურსის** წესით აკადემიური თანამდებობების დაკავება გამოსაყენებელია უპირატესად ახალგაზრდა კადრების მიღების შემთხვევებში. აქ კონკურსები უფრო გამართლებულია იმიტომ, რომ ემსახურება კადრების უკეთ შეცნობას და მისაღები გადაწყვეტილების მეტ უშეცდომობას. სამაგიეროდ კონკურსებში დიდია სუბიექტივიზმი და ტენდენციურობა, რაც ეჭვის ქვეშ აყენებს მისი ტოტალურად გამოყენების უალტერნატივობას. კონკურსების 2-ჯერ ან 3-ჯერ წარმატებით გავლა საკმარისად უნდა ითვლებოდეს თანამშრომლის გადაყვანისთვის „საატესტაციო რეჟიმზე“. გარდა ამისა, კონკურსებში ძალიან ხშირად ფიგურირებს კორუფციული მოტივაცია, ინერგება კონფრონტაციული და მტრული გარემო, რაც ვერანაირად ვერ ქმნის სასურველ პოზიტიურ იმპულსს საგანმანათლებლო დაწესებულების სწორი განვითარებისთვის. აქედან გამომდინარე, აკადემიური კადრების დასაქმების, შეფასების და მართვის რეგულირება სჯობს რომ ხორციელდებოდეს კონკურსების მინიმუმირების პირობებში. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სტაჟიანი თანამშრომლების სამსახურის გაგრძელების შემთხვევებში. დიდი გამოცდილების მქონე კადრებისთვის, რომელთა რაოდენობა **უსდ-**ში დიდი არც არის, კონკურსი დამამცირებელი და გაწეული ღვაწლის დაუფასებლობის პროცედურაა, ხოლო „მოწყობილი“ წარუმატებლობის შემთხვევაში გაცილებით უფრო მატრავმირებელია და უტოლდება მათ წინააღმდეგ ჩადენილ მძიმე დანაშაულსაც კი. ატესტაციისთვის დადგენილი მოთხოვნების რეალისტური მინიმალური ზღვრის შესახებ ატესტაციაზე გამსვლელი პირებისთვის ცნობილი უნდა ხდებოდეს მის გადასალახავად საჭირო მონაცემების დაგროვებისთვის საკმარისი პერიოდით ადრე (მოთხოვნების რეალისტურობაში ნაგულისხმებია მისი ეკონომიკური

მდგომარეობა). უსამართლო და კორუფციული კონკურსების ჩატარების მდიდარი ნეგატიური პრაქტიკა აჩვენებს იმას, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აკადემიური კადრების მუშაობის შეფასებისთვის და სამსახურის გაგრძელებისთვის უფრო მეტი გავრცელება უნდა ჰპოვოს ატესტაციის პროცედურის გამოყენებამ. **ატესტაციის** წესით პერიოდულად უნდა მოწმდებოდნენ უნივერსიტეტის დიდი გამოცდილების მქონე აკადემიური კადრები დადგენილი ვადით მუშაობის გასაგრძელებლად. ატესტაცია გაცილებით უფრო ადეკვატურ და მისაღებ ფორმატს წარმოადგენს სტაჟიანი კადრების მოღვაწეობის შეფასებისთვის. ატესტაციის ფორმატის გამოყენებით საგანმანათლებლო დაწესებულებაში შესაძლებელი ხდება სამართლიანი, სტაბილური და პოზიტიური ორგანიზაციული კლიმატის დამკვიდრება; მაგრამ ატესტაციაც კი არ არის შეფასების ის ადეკვატური პროცედურა, რომელიც უნდა ეკადრებოდეს გამოცდილ აკადემიურ კადრებს, რომლებსაც გაცილებით მეტი დაფასება და გაფრთხილება ეკუთვნით. აკადემიური კადრების შრომითი ურთიერთობის საკითხების გადაწყვეტისას შრფასების ყველაზე უფრო ადეკვატურ და ანგარიშგასაწევ კრიტერიუმებს შეიძლება წარმოადგენდეს **გამოცდილება** და **კომპეტენტურობა**, რომლებიც ყველაზე უკეთ განაპირობებენ საგანმანათლებლო დაწესებულების ადამიანური კაპიტალის ფორმირების მაღალეფექტიანობას. ასე არის მიჩნეული საერთაშორისო კონვენციებით [9], [10]. ამ მიდგომის გამოყენების შემთხვევაში ადამიანური კაპიტალის მაქსიმალური შენარჩუნება ხდება, რაც უნივერსიტეტების უმთავრეს შენაძენს წარმოადგენს და ემსახურება მათ შეუქცევად განვითარებას. ყოველივე ამის ფონზე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მუდმივი კონკურსების ორგანიზება უდიდეს ბოროტებად გვევლინება და მაქსიმალურ შეკვეცას უნდა ექვემდებარებოდეს.

3) ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების ეს ფორმა 2004 წელს აკადემიური სფეროსთვის „უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის“ მიღებიდან დაწყებული დღესაც არაკანონიერად და აქტიურად გამოიყენება. იგი თავისი ალოგიკურობის გამო ვერავითარ კრიტიკას ვერ უძლებს. აკადემიურ კადრებს მოტყუებით ხელს აწერინებენ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე და ვადის ამოწურვის შემდეგ სამსახურიდან უშვებენ როგორც უცხო პირებს და გამოდის, რომ მათ თითქოს არც კი უმუშავიათ მოცემულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში და არავითარი პრეტენზიების განცხადების უფლება არ გააჩნიათ. სამაგიეროდ ამ გზით გამონთავისუფლებული მათი სახელფასო სახსრები ენთუზიაზმით არამიზნობრივად გამოიყენება მავანთა პირადი ინტერესების დასაკმაყოფილებლად. ხელფასების მითვისების მოტივაცია რომ არ არსებულიყო, სამსახურიდან აკადემიური კადრების ასეთი დაუნდობელი გაშვება არც კი მოხდებოდა, მაგრამ სურათი საპირისპიროა. ამ დანაშაულს მოურიდეblად ახორციელებენ ადმინისტრაციის არაკეთილსინდისიერი და არაკომპეტენტური პირები, რომელთათვისაც პირადი „კეთილდღობა“ არის უზენაესი. სიტუაცია კი

ასეთია: ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში 4, 7 ან 10 წლიანი შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მთელი სახელფასო რესურსი შესაძლებელია რომ ბიუჯეტის სახელფასო გრაფიდან მთლიანად იქნას „ამოღებული“ და გადატანილი სხვა გრაფიდან გაფლანგული საფინანსო სახსრების შესავსებად, რაც რამდენიმე თვის ან წლის მანძილზეც კი შეიძლება გრძელდებოდეს. ამის საშუალებას იძლევა ის, რომ ხშირად აკადემიური კადრების განთავისუფლების ბრძანება არც კი იწერება და მათი „მოქმედი“ შტატების ხელფასებით სისტემატურად იფარება **უსდ-ს** ბიუჯეტში მაგალითად სამეურნეო სფეროს შესაბამის გრაფაში გაფლანგვის შედეგად აღმოცენებული დეფიციტი. საქმე იქამდეც კი მიდის, რომ ამ საქმიანობით გატაცებულმა პირებმა ლამის ოფიციალურად გამოაცხადონ, თითქოს დიდი სტაჟიანი აკადემიური კადრების ხელფასების მითვისებაზე აგებული კორუფციის გარეშე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების არსებობა წარმოუდგენელია და, შესაბამისად, ეს უნდა ჩაითვალოს ნორმად. ამიტომ არის, რომ თანამშრომლებს ვერც კი წარმოუდგენიათ თავიანთი უნივერსიტეტების საქმიანობა ასეთი კონკურსების გარეშე და ამიტომ უჭირთ რეალობის ადეკვატური შეფასება. რეალობა კი არის ის, რომ კონკურსების გამოყენებით უფრო ადვილად მიიღწევა სამსახურიდან აკადემიური კადრების განთავისუფლება და მათი სახელფასო სახსრების არამიზნობრივი (კორუფციული) გამოყენება. ამ საქმიანობით მიღებულ შემოსავლებზე უარის თქმა კი მავანთა მიერ სრულ კატასტროფად განიცდება და ყველა ძალებით ეწინააღმდეგებიან ასეთ პერსპექტივას. სტაბილურ უშრომელ შემოსავალს მიჩვეული პირების ცნობიერება უკვე ამ წესით მუშაობს და ალტერნატივების არსებობასაც კი ვეღარ უშვებს. ისინი ყველანაირად არიან დაინტერესებულნი და ცდილობენ კიდევ, რომ, ეს ვითარება მთელი კოლექტივის მიერ ნორმად ითვლებოდეს და არავინ შეეცადოს მის კრიტიკულ შეფასებას. უპირველეს ყოვლისა ეს მიიღწევა არაკანონიერი ფსევდოიურიდიული დოკუმენტების შექმნით და ამ უკანონობის ყველასთვის თავსმოხვევით ისე, რომ ეჭვი არავინ შეიტანოს მათ სისწორეში, სამართლიანობაში და კანონიერებაში. აღნიშნული შემთხვევა ისეთი ორგანიზაციული პათოლოგიაა, რომელიც ცნობილ ორგანიზაციულ პათოლოგიებს შორის ყველაზე უფრო ბინძურად ითვლება, აკადემიური სფეროსთვის აბსოლუტურად მიუღებლად გამოიყურება და სრულიად საგანგაშო მოვლენას წარმოადგენს. მასთან შეგუება არავის ეპატიება არც აკადემიური, არც სამეცნიერო და არც ადმინისტრაციული სფეროებიდან.

აკადემიურ კადრებთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში, ზემოთ განხილული **უსდ-ს** ბიუჯეტის ფინანსური მანიპულაციები სრულიად შეუძლებელია რომ რაიმენაირად განხორციელდეს და ამიტომ კორუფციული მიზნებისთვის გამოსადეგი არ არის. მრავალწლიანი სამუშაო გამოცდილების მქონე აკადემიურ კადრებთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში (როგორც დადგენილია **ორგანული კანონის მე-12 მუხლის, მე-4**

პუნქტით) მავანთა მიერ ხსენებული კადრების სახელფასო სახსრების მითვისება პრაქტიკულად განუხორციელებადი გახდებოდა სახელშეკრულებო ვადის განუსაზღვრელობისა და მისი განუყოფლობის გამო. **უსდ**-ს ბიუჯეტის სახელფასო გრაფიდან ფიზიკურად ვერ მოხერხდებოდა აკადემიური შტატების მთელი სახელფასო რესურსის სრულად ამოღება და რომელიმე ფინანსურად დეფიციტურ გრაფაში გადატანა. ე.ი. ამ შემთხვევაში მაგალითად სამეურნეო სფეროში განხორციელებული გაფლანგვების შედეგად აღმოცენებული საფინანსო დეფიციტი **უსდ**-ს აკადემიური კადრების „უვადო“ ხელფასებით ვერანაირად ვერ შეივსებოდა და კორუფციაც მკვეთრად შემცირდებოდა. ალბათ ამის გამო ხდება ის, რომ **უსდ**-ს ადმინისტრაცია ყოველთვის მაქსიმალურად გაურბის აკადემიურ კადრებთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას შრომის კანონმდებლობის ნორმების უხეში დარღვევის მიუხედავად, რათა მისი კორუფციული საქმიანობის ხელშემწყობი პირობები არ დაზიანდეს [10], [11].

ზოგიერთ შემთხვევაში ხდება ხოლმე ათასიდან 1-2 უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, მაგრამ განსაკუთრებული დამსახურების მქონე სრული პროფესორებისთვის. ამით იშვიათ პრივილეგიად გადააქციეს ის, რაც კანონით დიდი გამოცდილების მქონე ყველა თანამშრომლის უპირობო კუთვნილებას წარმოადგენს. **უსდ** ადმინისტრაციების ზოგიერთ წარმომადგენელს ასე ძლიერად არ ემეტებათ კორუფციის დათმობა და შრომის კოდექსის (ორგანული კანონის) მოთხოვნათა შესრულება დიდი გამოცდილების მქონე აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობათა საკითხების სწორი გადაწყვეტისთვის. უკანონოდ ხდება უნივერსიტეტის დაყოფა პრივილეგირებულ და არაპრივილეგირებულ პროფესორებად, რაც არღვევს მის სოციალურ მთლიანობას და წარმოშობს უნივერსიტეტის თანამშრომლებს შორის არასასურველ დამაბულობას. ასეთი დამაბულობა, სამწუხაროდ, ნეგატიურად აისახება თითქმის მთელი უნივერსიტეტის საქმიანობის ეფექტიანობაზე. ამ სიტუაციას სავარაუდოდ ქმნიან მართვის სისტემის ქვედა რგოლის კორუმპირებული პირები, რომლებიც თავად იგონებენ მათთვის შემოსავლიან „ადგილობრივ კანონებს“ და სულ არ აინტერესებთ ქვეყანაში მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნები, რისი მოთმენაც, იგნორირებაც მძიმე დანაშაულში თანამონაწილეობას უტოლდება და კანონმდებლობის მიხედვით დასჯადი ქმედებაა.

„ასაკობრივი დისკრიმინაცია“, „ვადაიანი შრომითი ხელშეკრულებების“ გაფორმება და „მუდმივი კონკურსების“ ჩატარება ემსახურება ერთი და იგივე მიზანს - სამსახურიდან რაც შეიძლება მეტი აკადემიური კადრის განთავისუფლებას და ამის შედეგად მობილიზებული სახელფასო სახსრების დიდი ნაწილის არამიზნობრივ გამოყენებას. ეს ყოველივე იმდენად დაცლილია მავანთა ფუნქციონირების ღირსეული იდეური წანამდგრებისგან და მაღალი იდელებისგან, რომ აკადემიური კადრების შრომით ურთიერთობების მართვის დროს კორუფციული ინტერესის გარდა თითქმის სხვა აღარაფერი ფიგურირებს. ქვედა რგოლის დამნაშავე პირთა ეს

კორუფციული ინტერესები და ზემოხსენებული მიზეზებით უსდ-ს აკადემიური კადრების სამსახურიდან განთავისუფლება ნორმალურ შემთხვევებში მისი ხელმძღვანელობისა და შესაბამისი სამსახურების მიერ ადგილზევე კადრების კანონიერი აღდგენით უნდა სწორდებოდეს სასამართლოსთვის მიმართვის გარეშე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, უსდ-ს გარკვეულ პირთა კორუფციულ ქმედებებს არ უნდა ეძლეოდეს წესიერად მომუშავე აკადემიური კადრების სამსახურიდან განთავსუფლების მცირე შესაძლებლობაც კი. ზემოთ განხილული სამივე კორუფციული „მექანიზმის“ მოქმედების არდაშეება და, ამასთან ერთად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების საქმიანობის მოქმედ საკანონმდებლო ჩარჩოში შენარჩუნებისთვის მათ ავტონომიურობაზე სამართლებრივი კონტროლის გააქტიურება მოემსახურება მათში კორუფციის წარმომშობი სტიმულების ლიკვიდაციას და უმაღლესი განათლების სისტემის ფუნქციონირების მკვეთრ გაუმჯობესებას.

როგორც პრობლემის განხილვიდან ჩანს, კორუფცია უმაღლესი განათლების სისტემაში მთელი თავისი მრავალფეროვნებით საქმის წარმოებისა და მართვის შესახებ არსებულ მცდარ წარმოდგენებს ეყრდნობა, ადამიანთა მანკიერი აზროვნების წესით ხასიათდება, საექვო მოტივაციით გამოირჩევა და ამიტომ სიღრმისეულ გაანალიზებას ითხოვს. ისინი პირველ რიგში ფსიქიკის მოშაობის კანონზომიერებათა პოზიციებიდან უნდა იხსნებოდეს. ეს იმიტომ, რომ ადამიანის ქმედებათა წყაროს (სათავეს) მისი ფსიქიკა წარმოადგენს და მის მუშაობაში აღმოცენებული ხარვეზები განაპირობებს იმ მიუღებელ ქმედებებს, რომელთა საფუძველზეც მართვის გარკვეულ სეგმენტში კორუფციული გარემოს ჩამოყალიბება ხდება. ფსიქიკური მექანიზმების დიდი ნაწილი ფონურ რეჟიმში ფუნქციონირებს და ყოველგვარი გაცნობიერების გარეშე ემსახურება ინდივიდების წინაშე წამოჭრილი ამოცანების გადაწყვეტას. ამ მექანიზმების გაუცნობიერებლობა ადამიანთა სასიცოცხლო ძალების დაზოგვის ერთ-ერთი გამოვლინებაა და ბუნებრივ მოვლენას წარმოადგენს. ამდენად, ადამიანი ხშირად იქცევა მისი გამომწვევი მექანიზმების გაცნობიერების გარეშე ანუ ცნობიერი კონტროლის გარეშე. ამ ქვეცნობიერ ფსიქიკურ მექანიზმებს თავიანთი ჩამოყალიბების პრეისტორია გააჩნიათ და საკმარისი სტაბილურობითაც გამოირჩევიან. სწორედ ისინი ქმნიან გენეტიკურ მოცემულობასთან ერთად ადამიანთა ინდივიდუალობას და ბევრწილად განსაზღვრავენ მისი ქცევების თავისებურებას. კორუფციული ქცევის მექანიზმებიც გარკვეული ხნის მანძილზე სპეციფიკურ გარემოშია ჩამოყალიბებული და განმეორებადობის ძლიერი ტენდენციაც გააჩნიათ. მათი შეჩერება ან კიდევ აღკვეთა მარტივ ამოცანას არ წარმოადგენს და განსაკუთრებულ მიდგომასაც მოითხოვს.

როგორც მდიდარი პრაქტიკა აჩვენებს, კორუფციის წინააღმდეგ მხოლოდ აკრძალვების შემოღება სასურველ შედეგს არ იძლევა განსაკუთრებული შემთხვევების გარდა, როდესაც სიკვდილით დასჯა ხდება. ამის მაგალითია

სინგაპური, რომელშიც კორუფციის ფაქტებზე სიკვდილით დასჯის შემოღებამ ქვეყნის არნახული განვითარება განაპირობა. **ჩინეთიც** იყენებს ასეთ სასჯელს გარკვეულ შემთხვევებში და ასევე სხვა აზიური ქვეყნებიც. სხვა ქვეყნებში ასეთი მკაცრი ზომები არ გამოიყენება, მაგრამ მის წინააღმდეგ ბრძოლა ყველგან ინტენსიურად მიმდინარეობს. ზოგადად კორუფცია წარმოადგენს უკანონო შემოსავლის მოპოვების წყაროს და იგი უნდა შეიცვალოს შემოსავლის კანონიერი მოპოვების წყაროთი, რათა არ გამოიწვიოს კიდევ უფრო მძიმე და გამოუსწორებელი კრიმინალური ქმედებები. არავის არაფერი უნდა წაერთვას ისე, რომ სანაცვლოს შეთავაზება არ ხდებოდეს, ვინაიდან იგი კორუფციაზე ფოკუსირებული თავისი ცნობიერების საფუძველზე კიდევ უფრო უარეს კორუფციულ საქმიანობას განახორციელებს. აქედან გამომდინარე, კორუფციის „თერაპია“ უნდა იყოს ჩანაცვლებითი და მხოლოდ ასეთი მიდგომით შეიძლება მოხდეს მისგან განთავისუფლება. კორუფციის გამომწვევ მიზეზებზე საუბარი მხოლოდ ფსიქოლოგიური პლატფორმიდან არის შესაძლებელი. სამართალი ამ შემთხვევაში უძლურია. კორუფციის მიზეზების გაანალიზების შესაძლებლობას ფსიქოლოგია იძლევა, ხოლო სამართალი მხოლოდ კორუფციის შედეგებით (ფაქტებით) შემოიფარგლება და ისე აკეთებს შეფასებებს. სანამ პროცესი სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტების დადგომამდე მივა, მანამდე ძალიან ბევრი რამ ფუჭდება ადამიანის ქცევის ფსიქოლოგიურ მექანიზმებში. როგორც **დეკარტე** იტყოდა: **„მცირე ცვლილება დასაწყისში იწვევს დიდ ცვლილებებს ბოლოში“** [12]. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მცირედი ცვლილებები მიზეზებში იწვევს დიდ ცვლილებებს შედეგებში. აქედან გამომდინარე, მცირედი შეცდომები მიზეზებში იწვევს დიდ შეცდომებს შედეგებში. ეს ჭეშმარიტია როგორც პოზიტიური, ისე ნეგატიური მოვლენებისთვის; ამავდროულად იგი სრულიად ჭეშმარიტია როგორც ფსიქოლოგიურ, ისე სამართლებრივ მოვლენებთან მიმართებაში. კორუფცია კი ნეგატიური მოვლენაა და გამომდინარეობს პირველწყაროს ანუ მიზეზის მცდარობიდან! ამავე ლოგიკით, ადამიანის ქცევის განმსაზღვრელ ფსიქიკურ მექანიზმებში სულ მცირე პოზიტიური ცვლილებების განხორციელება იწვევს დიდ პოზიტიურ ცვლილებებს მისი ამ ქცევის მექანიზმებიდან გამომდინარე შედეგებში, რაც აშკარად დადებით მოვლენას წარმოადგენს და კანონით უდავოდ მისაღებია. კორუფციის შემზღუდავი ქმედებების დასახვა და თანმიმდევრული განხორციელება შეიძლება იყოს შემდეგნაირი: ჯერ ანტიკორუფციული ფსიქოლოგიური პლატფორმა არის ჩამოსაყალიბებელი, შემდეგ უნდა მოხდეს მისი ტრანსფორმირება სამართლის კატეგორიებში და ბოლოს იგი არაწინააღმდეგობრივად უნდა აისახოს კანონმდებლობაში, რითიც განათლების სისტემას შეეძენება სწორი ფუნქციონირებისა და განვითარების უზრუნველყოფისთვის საკმარისი პირობები.

ზემოთ მოყვანილი მსჯელობებიდან და კორუფციული შედეგების გამომწვევი **ფსიქიკური მიზეზების** დახასიათებიდან გამომდინარე, უმაღლესი განათლების

სისტემაში კორუფციის შემცირების ამოცანას შეიძლება გამოეძეზოს დადებითად გადაწყვეტის შესაძლებლობა, ვინაიდან კორუფციის ფსიქოლოგიურ მიზეზებთან მუშაობა გაცილებით უფრო ადვილია და ეფექტიანია, ვიდრე მუშაობა აღნიშნული მიზეზებით გამოწვეულ სამართლებრივ შედეგებთან. პროცესის დასაწყისშივე ხარვეზოვანი მიზეზის შესწორება უფრო ადვილია და უფრო რეალისტურია, ვიდრე მისგან გამოწვეული ნეგატიური შედეგის გამოსწორება. ქმედების მიზეზის შეუსწორებლად ყოველთვის საქმე გვექნება იგივე ნეგატიური შედეგის დადგომასთან და ეს მარტივი ჭეშმარიტება ყველგან და ყოველთვის მტკიცდება მდიდარი პრაქტიკით.

განათლების, საზოგადოების და ქვეყნის უკანდამხევი კორუფციის წინააღმდეგ ეფექტიანი ღონისძიებების გატარების მიზნით საჭიროა რამდენიმე კონკრეტული ნაბიჯის გადადგმა:

1) უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობაში კანონდარღვევების ჩადენის შემთხვევაში თუკი არ მიიღება საჭირო ზომები მათი გამოსწორებისთვის, მაშინ ავტონომია ავტომატურად წყვეტს თავის ფუნქციონირებას მაკონტროლებელი ან სამართალდამცავი ორგანოებს მოთხოვნით ამ კანონდარღვევის სრულ გამოსწორებამდე. ეს მაქსიმალურად შეესატყვისება მოქმედ კანონმდებლობას. კონტროლირებადი ავტონომია დანაშაულის პრევენციის ერთ-ერთ საუკეთესო საშუალებას წარმოადგენს.

2) როგორც მდიდარი პრაქტიკა აჩვენებს, კანონების დარღვევა, კერძოდ კორუფცია, უფრო „შემოსავლიანია“, ვიდრე კანონების დაცვა და ამიტომ ბევრი პირველს უფრო ამჯობინებს. ასეთმა არაკანონიერმა ტენდენციებმა რომ არ დააღრვიოს საზოგადოების ნორმალური ფუნქციონირება, აუცილებელია ვექტორის შემობრუნება ისე, რომ სწორედ კანონის დაცვა გახდეს ფინანსურად უფრო მომგებიანი. ადამიანთა ნეგატიური და დესტრუქციული მოტივაციის გარდაქმნა პოზიტიურ და კონსტრუქციულ მოტივაციად რეალურია, თუკი შეიქმნება სათანადო ფინანსური გარემო. კერძოდ, განათლების სისტემაში შესაქმნელია ფინანსური რეზერვი, რომელიც გამოყენებული იქნება უნივერსიტეტებში პოზიტიური და კონსტრუქციული ქმედებების წასახალისებლად და ხელშესაწყობად. ასეთი დიდი მნიშვნელობის მქონე საქმისთვის თანხების მობილიზებაზე უარის თქმა გაუმართლებელი იქნებოდა;

3) კორუფციული ქმედებებისთვის დაწესებული სასჯელები მკვეთრად უნდა გამკაცრდეს. ეს შექმნის პოზიტიურ და კონსტრუქციულ ქმედებებზე გადართვის სტიმულებს მათთვის, ვინც თავის ცხოვრებისეულ საჭიროებათა მოსაპოვებლად კორუფციის გარდა სხვა მანსებს და წყაროებს ვერ ხედავს. სასჯელის გამკაცრება მათ უბიძგებთ კანონიერების უფრო მეტი მომგებიანობის სასარგებლო აზროვნების წესის ჩამოყალიბებისკენ. მისთვის ხელშემწყობი სამართლებრივი გარემოს შექმნა აღნიშნულ პოზიტიურ ტენდენციას რეალობად აქცევს;

4) ხშირ შემთხვევებში, როდესაც მავანთა მიერ მითვისებული საფინანსო სახსრები დიდ მოცულობებს არ აღწევს და ძირითადად ემსახურება ეგზისტენციალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებას, მათი კორუფციული შემოსავლების წყაროების აღკვეთა აუცილებლად უნდა ხდებოდეს შემოსავლების ალტერნატიული ლეგალური წყაროების შექმნასთან ერთად. ასეთი ჩანაცვლების გარეშე კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლას შედეგი არ ექნება. პირიქით, იგი უფრო მძიმე ფორმებს მიიღებს, ვინაიდან აღნიშნული კატეგორიის ადამიანებისთვის შემოსავლის ეს არაკანონიერი წყაროები მათ ეგზისტენციალურ საჭიროებებს ემსახურებიან და დიდი სიმტკიცითაც გამოირჩევიან. ფინანსების დიდი მოცულობებით მითვისების შემთხვევებში კი, როდესაც ისინი ბევრად აღემატებიან ეგზისტენციალურ საჭიროებებს, ძალიან მკაცრი სასჯელების დაწესება უნდა ხდებოდეს.

5) კორუფციისთვის დაწესებული სასჯელი უნდა იყოს მიყენებული ზიანის მასშტაბების პროპორციული. მისი მასშტაბის ზრდასთან ერთად უნდა მატულობდეს კორუფციისთვის დაწესებული სასჯელის სიმძიმე.

6) კორუფციული დანაშაულისთვის სასჯელის დაწესებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ხელმძღვანელი პირის „თანამდებობრივი კოეფიციენტი“: რაც უფრო მაღალია კორუმპირებული პირის მიერ დაკავებული თანამდებობა, მით უფრო მძიმე სასჯელი უნდა უწესდებოდეს მას თანამდებობიდან გამომდინარე დესტრუქციის მეტი მასშტაბისა და საზოგადოებისთვის მიყენებული მეტი ზარალის გამო. ჩინოსანთა კორუფცია ქვეყნისთვის ყველაზე უფრო მძიმე შედეგების და დიდი დანაკარგების მომტანია.

7) თანამდებობის მქონე პირთა მხრიდან კორუფციის მიმართ გამოვლენილი გულგრილობა ისეთივე სიმძიმის სასჯელით უნდა ისჯებოდეს, როგორც კორუფციაში მხილებული პირი. ეს სასჯელი უნდა იზრდებოდეს „თანამდებობრივი კოეფიციენტის“ ზრდასთან ერთად;

8) მორალი, სამართლიანობა და კანონიერება უნდა გამოცხადდეს საზოგადოების უმაღლეს ღირებულებებად, რომლებსაც უნდა განამტკიცებდეს ღირსეული დაჯილდოების სისტემა საგანგებოდ შემუშავებული სკალის მიხედვით. ასეთი „დაჯილდოებული წესიერება“ ახალდაზრდა კადრებს გადაეცევათ იმ მისაზამ ეტალონად, რომელიც ქვეყანას მათი ძალისხმევით გამოუჩენს უწყვეტი წინსვლის, განვითარების და უკეთესი მომავლის დიდ პერსპექტივებს.

საბოლოო ჯამში, უმაღლესი განათლების სისტემაში კორუფციის 3 მთავარი სახეობაა გამოსაყოფი, რომლებსაც განვითარების პირობებს უქმნის ზოგადი ფაქტორი - ავტონომია. ავტონომია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის სასიკეთო მოვლენაა, მაგრამ სწორად უნდა იქნეს გამოყენებული. კანონდარღვევების ჩადენის შემთხვევაში თუკი არ მიიღება ზომები მათი გამოსწორებისთვის, მაშინ ავტონომია ავტომატურად უნდა წყვეტდეს თავის ფუნქციონირებას ამ კანონდარღვევის გამოსწორებამდე, რაც ეთანხმება კანონმდებლობას. ასეთი კონტროლირებადი ავტონომია დანაშაულის პრევენციის

ერთ-ერთ საუკეთესო საშუალებას წარმოადგენს. კონკრეტულად კი ვითარების ნორმალიზების მიზნით აღსაკვეთია კორუფციის შემდეგი 3 სახეობა: **1) დისკრიმინაციული კორუფცია**, რომელიც აკადემიური კადრების უკანონო ასაკობრივი შეზღუდვის აქტიურ გამოყენებაში, ასაკობრივი ნიშნით სამსახურის გაგრძელებაზე უარის თქმაში და სამსახურიდან მათ განთავისუფლებაში გამოიხატება; **2) საკონკურსო კორუფცია**, რომელიც გარკვეულ პირთა მითითებებით და საკონკურსო კომისიების ტენდენციური მუშაობით სამსახურიდან აკადემიური კადრების უკომპრომისო და არაკანონიერ განთავისუფლებაში გამოიხატება; **3) სახელშეკრულებო კორუფცია**, რომელიც აკადემიურ კადრებთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების მოტყუებით გაფორმებაში და ამ ვადის გასვლის შემდეგ სამსახურიდან მათ არაკანონიერ განთავისუფლებაში გამოიხატება. სამივე ამ შემთხვევას აერთიანებს ის, რომ მათი მეშვეობით გარკვეულ პირთა მიერ დიდი ალბათობით საკმაოდ სოლიდური ფინანსური სარგებლის მოპოვება ხდება. რაც შეეხება ამის მტკიცებულებათა არსებობას, მათი მოძიება ძალიან მარტივად შეიძლება ექვმიტანილ პირთა ქონებრივი მდგომარეობის შესწავლის შედეგად. უმაღლესი განათლების სისტემისთვის კორუფციის ამ მიუღებელი ფორმების აკრძალვა აკადემიურ სფეროში გამოიწვევს უფლებაშეზღუდულ პროფესორ-მასწავლებელთა მრავალათასიანი კონტინგენტის შრომითი კმაყოფილების ამაღლებას და სხვადასხვა აქტივობებში აქედან გამომდინარე მძლავრი პოზიტიური შედეგების მიღწევას.

REFERENCES

1. **Freud Sigmund (1923)**. Introductory lectures on psycho-analyses (J. Riviera, Trans.). London, Allend & Unwin.
2. **James W. (1950)**. The principles of psychology (2 vols.), New York: Holt, Renhart & Wilson.
3. **Goroshidze, G. (2023)**. Formation of moral climate as a superstrategy of personnel management (in the education system). Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, No. 3 (68), p. 94-105. (In Georgian).
4. **Goroshidze G. .** Correction of Academic Personnel Management Defficiencies in the Higher Education System. Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, 2024 | No. 1 (70), p. 64-72. (In Georgian).
5. **Goroshidze G., Lasha Mgeladze (2023)**, "Academic corruption" – remuneration Contests and evaluation system. The New Economist, international refereed and peer-reviewed scientific journal, identifiable in Google Scholar and Research Gates databases, N3 (70), Vol. 18, ex. 3, p. 29-44. (In Georgian).

6. **Goroshidze G. (2022)** Moral leadership - effective organization. Educational sciences and psychology. Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, | No. 3 (64), p. 96-104 (In Georgian).
7. **Mgeladze, L. (2017)**. The Challenges Georgia Faces in The Fight Against Corruption, Journal Business- Engineering, 2017, #4, pp. 20-25 (In Georgian).
8. **Goroshidze G. (2023)**. Great advantages of a lifetime employment contract in the higher education system. Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, 2023 | No. 4 (69), p. 21-32. (In Georgian).
9. **Goroshidze G. (2023)**. Inadmissibility of fixed-term employment contracts causing corruption in the higher education system. "Georgian Scientists", Association for Science, scientific electronic journal, Vol. 5, No. 4, p. 402-416.
<https://doi.org/10.52340/g.s.2023.05.04.37> (In Georgian).
10. **Organic law of Georgia, Labor Code of Georgia (2010)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).
11. **Georgian Law About higher education (2004)**. Georgia, Tbilisi (in Georgian).
12. **Descartes Rene (2006)**. A Discourse on the Method. Translated by Ian Maclean. Oxford University Press.

Psychoanalysis of Corruption

(Education System)

Giorgi Goroshidze

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Abstract

Corruption is fueled by the most fundamental principle of living nature - “getting more with less effort”. This principle is applied moderately with animals, while with humans it is easily overdone, which takes the form of a crime. Such activities require control even in educational institutions, where autonomy operates and the degree of freedom of their activities is increased. The situation can be corrected by establishing controlled autonomy so that autonomy is not used for corrupt purposes. The following forms of corruption are worth noting: 1) discriminatory corruption, which is manifested in the dismissal of academic staff aged 65+. Universities suffer great damage due to the loss of valuable experience due to the dismissal of these staff; 2) competitive corruption, when experienced academic staff are left without a job as a result of biased competitions and their salaries are used for personal interests; 3) Contractual corruption, when a fixed-term employment contract is fraudulently concluded with academic staff and after the expiration of this term they are dismissed from their jobs as strangers, despite the deterioration of their situation. All three of these forms of corruption in higher education institutions should be prohibited due to their criminal nature (embezzlement of staff salaries), promotion of the moral degradation of staff, and the characteristic of sharply worsening the rating and other indicators (including finances) of the higher education institution.

Key words: Corruption and Behavior, Higher Education, Autonomy, 3 Forms of Corruption.