



INDICATORS OF EFFECTIVE USE OF THE RICH EXPERIENCE OF ACADEMIC STAFF

Copyright © 2025 the Author/s
Peer review method: Double-Blind
Accepted: November 17, 2025
Published: December 12, 2025
Original scientific article
DOI suffix: 10.36962/NEC20042025-21



Loid Karchava
Doctor of Business
Administration,
Associate Professor, Caucasus
International University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2857-0235>
E-mail: loidk@yahoo.com



Ketevan Chiabrishvili
Doctor of Economics, Professor,
National Defence Academy
of Georgia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7293-5786>
E-mail: kchiabrishvili@eta.edu.ge



George Goroshidze
PHD, psychology
Invited Professor
Ivane Javakhishvili Tbilisi State
University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6244-2942>
E-mail: goroshidze@gmail.com



Lasha Mgeladze
PHD, economics, Associate Professor
Technical University of Georgia
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4608-7255>
E-mail: lmgeladze@gmail.com



Shota Veshapidze
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Ivane Javakhishvili Tbilisi State University
ORCID id: <https://orcid.org/0000-0003-0933-3648>
E-mail: shota.veshapidze@tsu.ge



ABSTRACT

This article examines academic standards, post-tenure review, and retirement policies for academic staff through a comparative legal perspective. Drawing on the practices of the United States, the United Kingdom, Germany, and France, the study explores institutional models that balance academic freedom, non-discrimination on the basis of age, and quality assurance in higher education. Particular attention is paid to post-tenure review as a development-oriented mechanism and to voluntary and phased retirement models that mitigate age-related conflicts within academic institutions. The analysis of Georgia's legal and institutional framework demonstrates that while national legislation prohibits age discrimination, it lacks detailed internal regulations ensuring transparent productivity assessment and structured academic succession. The article concludes that Georgian state universities should prioritize the establishment of performance-based evaluation systems and phased retirement mechanisms rather than age-based limitations, aligning institutional governance with international standards and legal principles of equality.

Keywords: higher education, academic tenure, post-tenure review, age discrimination, emeritus.

REFERENCES:

1. Altbach, P. G., & Salmi, J. (2011). *The road to academic excellence: The making of world-class research universities*. Washington, DC: World Bank.
2. AAUP. (2015). *Post-tenure review: An AAUP response*. American Association of University Professors.
3. Altbach, P. G. (2005). Academic challenges: The American professoriate in comparative perspective. *Higher Education*, 50(1), 23–44. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6353-5>
4. Bedianashvili, G. (2018). Culture as a Factor of Knowledge Economics with Paradigmatic Changes in Systemic Institutional Context. *Globalization and Business*. 6, 58–66. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2018.06.007>
5. Bedianashvili, G., Bichia, Q., & Natsvlishvili, E. (2021). Development of Entrepreneurial Activity, Labor Market and Modern Challenges of Higher Education. *Globalization and Business*. 12, 21–31. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>
6. Bennett, K.; Cochrane, A.; Mohan, G. and Neal, S. (2017). Negotiating the educational spaces of urban multicultural: Skills, competencies and college life. *Urban Studies*, 54(10) pp. 2305–2321. <https://doi.org/10.1177/0042098016650325>
7. Brennan, J., & Teichler, U. (2008). The future of higher education and of higher education research. *Higher Education*, 56(3), 259–264. <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9124-6>
8. Chkhikvishvili, L. (2020). Prevention of Age Discrimination and the Higher Education System in Georgia. *International Law Review*, 12(3), 34–52.
9. Clark, R. L., & Ghent, L. S. (2018). Phased retirement and faculty labor supply. *Research in Labor Economics*, 46, 223–254. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120180000046007>
10. Constitution of Georgia (1995). Parliament of Georgia, Tbilisi.
11. Diamond, R. M. (2002). *Faculty, instructional, and organizational development: Options and choices*. Anker Publishing.
12. Finkelstein, M. J., Conley, V. M., & Schuster, J. H. (2016). *The faculty factor: Reassessing the American academy in a turbulent era*. Johns Hopkins University Press.
13. Fairweather, J. S. (2005). *The post-tenure review debate in U.S. higher education*. *Journal of Higher Education Policy*, 18(2), 145–164.
14. Georgian Law About higher education (2004). Parliament of Georgia, Tbilisi.
15. Georgian Civil Code (1999). Parliament of Georgia, Tbilisi.
16. Goroshidze, G. (2018). Organizational climate of educational institutions and ways to optimize attitudes towards academic staff (principles and procedures for holding academic positions). "Internet-Academy"/Georgian electronic peer-reviewed scientific journal "GESJ"/Educational science-ethics and psychology. N 3 (49), p. 84–97.
17. Goroshidze, G. (2019). Models of evaluation and management of human resources in the education system (organizational behavior in education). "Internet-Academy"/Georgian electronic peer-reviewed scientific journal "GESJ"/Educational sciences and psychology. N 3 (53), p. 76–90.
18. Goroshidze, G. (2021). Leadership models and organizational pathologies in the education system. *Educational Sciences and Psychology*, peer-reviewed, impact factor; international electronic scientific journal, No. 2 (59), p. 83–94;



19. Goroshidze, G. (2021). Increasing the effectiveness of leadership in the higher education system. Educational Sciences and Psychology, peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, No. 3 (60), p. 136-143;

20. Goroshidze, G. (2023). Moral inferiority of the leader as an indicator of his/her incompatibility with the position (in the education system). Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, No. 3 (68), p. 86-93.

21. 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.

22. Goroshidze, G. (2023). Great advantages of a lifetime employment contract in the higher education system. Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, No. 4 (69), p. 21-32.

23. Goroshidze, G. (2023). Hierarchical triad **Morality ► Justice ► Law** in the management of academic staff. Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, No. 4 (69), p. 55-67.

24. Goroshidze, G., Mgeladze, L. "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), 2023, Vol. 18, ex. 3, p. 29-44.

25. Goroshidze, G. (2024). Correction of Academic Personnel Management Deficiencies in the Higher Education System. Peer-reviewed, impact factor, international electronic scientific journal, No. 1 (70), p. 64-72.

26. Gulua, E. (2020). Peculiarities of academic staff selection at higher education institutions. Innovative Economics and Management, 7(1), 73-92.

27. Miller, J. E., & Seldin, P. (2014). Changing practices in faculty evaluation: Can better evaluation make a difference? *Change: The Magazine of Higher Learning*, 46(3), 32-38. <https://doi.org/10.1080/00091383.2014.905274>

28. Musselin, C. (2005). European academic labor markets in transition. *Higher Education*, 49(1-2), 135-154. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-2918-7>

29. Nikoleishvili, T. (2025). The concept of higher education reform: (Counter)reform in education? Unpublished manuscript. <https://gnomonwise.org/public/storage/publications/October2025/Ajp21D3B0hvjXX-V7qMDm.pdf>

30. O'Meara, K. (2011). Inside the panopticon:

Studying academic reward systems. *Higher Education*, 62(1), 79-95. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9353-7>

31. Organic law of Georgia, Labor Code of Georgia (2010). Parliament of Georgia, Tbilisi.

32. Teichler, U. (2017). Academic profession and higher education systems. *Springer International Publishing*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-45844-1>

33. UNESCO. (1997). *Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel*. UNESCO.

34. OECD. (2019). *Phased retirement policies in higher education: Comparative perspectives*. Paris: OECD Publishing.

35. Pirtskhalava, N. (2017). Post-tenure assessment practices in Georgian universities. *Higher Education Studies*, 5(1), 22-39.

36. Resolution of the Government of Georgia No. 467. (2018). Voluntary Retirement Regime for Professors and Teachers of State Universities. Tbilisi: Legal Bureau of the Government of Georgia.

37. Sichinava, A., Chikava, M., Veshapidze, S., Sekhniashvili, D., & Pailodze, N. (2013). Realities of internationalization of higher education in Georgia. In *PRADEC Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 1, pp. 95-98).

38. Veshapidze, S., CHIABRISHVILI, K., Zubiashvili, T., & Zoidze, G. (2021). On the relationship between education and economic security. *Ecoforum Journal*, 10(3).

39. Veshapidze, S., Zoidze, G., & Berishvili, K. (2021). The economic determinant of the education system. *Sciences of Europe*, (81-2), 6-12.

40. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2021). Institutional Evolution of Higher Education in Georgia/საქართველოს უმაღლესი განათლების ინსტიტუციური ევოლუცია. *The New Economist*, 16(2), 33-2.

41. Veshapidze, S. (2023). About the dangers of academic competition. Conference proceedings, Tbilisi.

42. Veshapidze, S., & Mgeladze, L. (2023). Some aspects of protection of labor freedom in higher education institution. *The New Economist*, 18(1), 40-2.

43. Veshapidze, S., & Megreladze, G. (2024). Prospects for the development of Georgia's trade with the European Union. *The New Economist*, 19(2), 11-223.

44. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2022). Value Choices of the Community in the Context of the COVID-19 Pandemic. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6373197>.

45. Veshapidze, S. (2025). Values and Principles in Ilia Chavchavadze's Thought: Interpretation in the Modern Economic Context. *The New Economist*, 20(2), 25-39.

აკადემიური პერსონალის მდიდარი გამოცდილების ეფექტიანი გამოყენების ინდიკატორები

ლოიდ ქარჩავა

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი,
კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი
E-mail: loidk@yahoo.com

ქეთევან ჭიაბრიშვილი

ეკონომიკის დოქტორი, საქართველოს
დავით აღმაშენებლის სახელობის თავდაცვის
აკადემიის მენეჯმენტის მიმართულების პროფესორი;
chiaberi25@gmail.com

გიორგი გოროშიძე

ფსიქოლოგიის დოქტორი, მონველი პროფესორი
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ელ. ფოსტა: goroshidze@gmail.com

ლაშა მგელაძე

ეკონომიკის დოქტორი, საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი
ელ. ფოსტა: lmgeladze@gmail.com

შოთა ვეშაპიძე

ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი
ელ. ფოსტა: shota.veshapidze@tsu.ge

აბსტრაქტი

წინამდებარე სტატია იკვლევს აკადემიური სტანდარტების დაცვის, პოსტ-ტენუარის შეფასებისა და აკადემიური პერსონალის პენსიაზე გასვლის საკითხებს საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი კონტექსტის გათვალისწინებით. კვლევა ეფუძნება შედარებით-სამართლებრივ მეთოდს და აანალიზებს ამერიკის შეერთებული შტატების, გაერთიანებული სამეფოს, გერმანიისა და საფრანგეთის პრაქტიკას, რათა გამოავლინოს ის ინსტიტუციური მოდელები, რომლებიც აკადემიური თავისუფლების, ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის ბალანსს ქმნის. სტატიაში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა პოსტ-ტენუარის შეფასებას, როგორც განვითარებისკენ მიმართულ ინსტრუმენტს, და პენსიაზე გასვლის ნებაყოფლობით, ეტაპობრივ მოდელებს (*phased retirement*), რომლებიც ამცირებს ასაკობრივ კონფლიქტებს აკადემიურ სივრცეში. საქართველოს სამართლებრივი და ინსტიტუციური ჩარჩოს ანალიზი აჩვენებს, რომ მოქმედი კანონმდებლობა ქმნის ასაკობრივად ნეიტრალურ გარემოს, თუმცა აკლია დეტალური შიდა რეგლამენტები, რომლებიც პროდუქტიულობის ობიექტურ შეფასებასა და ინსტიტუციურ მემკვიდრეობას უზრუნველყოფდა. სტატია ასკვნის, რომ საქართველოს სახელმწიფო უნივერსიტეტებისთვის პრიორიტეტულია არა ასაკობრივი შეზღუდვების შემოღება, არამედ შეფასებისა და პენსიაზე გასვლის ისეთი რეგლამენტირებული მექანიზმების დანერგვა, რომლებიც შეესაბამება როგორც საერთაშორისო პრაქტიკას, ისე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მოქმედ სამართლებრივ სტანდარტებს.

საკვანძო სიტყვები: უმაღლესი განათლება, აკადემიური ტენუარი, პოსტ-ტენუარის შეფასება, ასაკობრივი დისკრიმინაცია, ემერიტუსი.



შესავალი

მრავალი თანამედროვე უნივერსიტეტი დგას რთული დილემის წინაშე: ერთი მხრივ, უზრუნველყოს აკადემიური თავისუფლება და ასაკობრივი დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, ხოლო მეორეს მხრივ — შეინარჩუნოს სწავლებისა და კვლევის მაღალი ხარისხი. აღნიშნული დილემა განსაკუთრებით მკვეთრად ვლინდება ხანდაზმული აკადემიური პერსონალის დასაქმების, შეფასებისა და სამსახურიდან გასვლის საკითხებში. ასეთ შემთხვევებისთვის შემუშავებულია რიგი ორგანიზაციული მექანიზმებისა, რომელთა გამოყენებითაც მიიღწევა უნივერსიტეტების ინტელექტუალური პოტენციალის შენარჩუნება და საზოგადოებისთვის ღირებული სოციალური კლიმატის დამკვიდრება, რაც პოზიტიურად აისახება მის უწყვეტი განვითარების პროცესზე.

ერთ-ერთი ასეთი მექანიზმის როლში აკადემიური ტენუარის (tenure) ინსტიტუტი გვევლინება (ტენუარი არის მუდმივი აკადემიური სტატუსი, რომელსაც პროფესორი იღებს გარკვეული პერიოდის მუშაობისა და შეფასების შემდეგ). იგი ისტორიულად ჩამოყალიბდა როგორც პროფესორთა დამოუკიდებლობის დაცვის მექანიზმი, თუმცა თანამედროვე რეალობაში იგი სულ უფრო მეტად ექვემდებარება ანგარიშვალდებულებისა და ეფექტიანობის მოთხოვნებს. ამ კონტექსტში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს პოსტ-ტენუარის სტატუსის განხილვას (post-tenure review - ეტაპი ან სტატუსი, რომელიც დგება ტენუარის მიღების შემდეგ), რომელიც საერთაშორისო პრაქტიკაში გამოიყენება არა როგორც სადამსჯელო ღონისძიება, არამედ როგორც ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტი.

საქართველოში აღნიშნული საკითხების მონესრიგებულობა ამჟამად ფრაგმენტულ ხასიათს ატარებს, მიუხედავად იმისა, რომ მოქმედი კანონმდებლობა ცალსახად კრძალავს ასაკობრივ დისკრიმინაციას, აკადემიური პროდუქტიულობის შეფასების მექანიზმები პრობლემურია, ხოლო ასაკით სამსახურიდან გასვლის ინსტიტუციური ალტერნატივები პრაქტიკულად არ არსებობს. ამის შედეგად, ასაკი ხშირად იქცევა არაპირდაპირ ფაქტორად აკადემიური პერსონალის მართვის პოლიტიკისთვის, რომელიც მკვეთრად ეწინააღმდეგება როგორც სამართლებრივ, ისე აკადემიური მოღვაწეობის პრინციპებს.

წინამდებარე კვლევის მიზანია, შეისწავლოს უმაღლესი განათლების სფეროში აკადემიური

მუშაობის სტანდარტების, ტენუარის და ემერიტუსის სტატუსების მინიჭების, პოსტ-ტენუარის სტატუსის განხილვის, ასაკით პენსიაზე გასვლის საერთაშორისო მოდელები და შეადაროს ისინი საქართველოს სამართლებრივ და ინსტიტუციურ რეალობას. კვლევა ეფუძნება სოციოლოგიური და სამართლებრივი მიდგომების საფუძველზე წარმოებულ შედარებით ანალიზს და მიზნად ისახავს პრაქტიკული რეკომენდაციების შემუშავებას საქართველოს სახელმწიფო უნივერსიტეტებისთვის.

აკადემიური ტენუარის კონცეფცია სათავეს იღებს XX საუკუნის დასაწყისის ამერიკულ უნივერსიტეტებში და თავდაპირველად მიზნად ისახავდა პოლიტიკური და ადმინისტრაციული ზეწოლისგან პროფესორების დაცვას (Altbach, 2005). შემდგომში, მას დაემატა აკადემიური პასუხისმგებლობის ელემენტიც, რაც განსაკუთრებით გამოიკვეთა პოსტ-ტენუარის შეფასების სისტემის დანერგვის სახით (O'Meara, 2011).

კვლევები მიუთითებს, რომ ეფექტიანი post-tenure review (თანამდებობაზე მუშაობის შემდგომი შეფასება) სისტემა ზრდის ინსტიტუციურ ანგარიშვალდებულებას ისე, რომ არ აზიანებს პერსონალის აკადემიურ თავისუფლებას (Diamond, 2002). ამასთან, ასაკობრივი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული სამართლებრივი ჩარჩოები (მაგ., EU Equality Directives; U.S. Age Discrimination in Employment Act) უნივერსიტეტებს ავალდებულებს, რომ აკადემიური კადრების პენსიაზე გასვლის პოლიტიკა ააგონ ნებაყოფლობითობისა და სტიმულირების პრინციპებზე.

აკადემიური ტენუარის მონაცემების ემოლუცია

აკადემიური ტენუარის ინსტიტუტი ისტორიულად ჩამოყალიბდა როგორც პროფესორის აკადემიური თავისუფლების დაცვის მექანიზმი. მისი კლასიკური გაგება უკავშირდება იდეას, რომ უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს კვლევისა და სწავლების თავისუფლება პოლიტიკური, ეკონომიკური და ადმინისტრაციული ზეწოლისგან (Altbach, 2005). ამ კონტექსტში ტენუარი განიხილებოდა როგორც პროფესიული სტაბილურობის გარანტია და არა როგორც უვადო, უპირობო დასაქმება.

თანამედროვე ლიტერატურა ხაზს უსვამს, რომ ტენუარის კონცეფცია მნიშვნელოვნად გარდაიქმნა. უნივერსიტეტების მზარდმა ანგარიშვალდებულებამ, კონკურენციამ და საჯარო რესურსებზე დამოკიდებულებამ ტენუარს დაუ-

მატა პასუხისმგებლობის ელემენტი (Finkelstein, Conley, & Schuster, 2016). შესაბამისად, ტენუარი აღარ განიხილება როგორც სტატიკური სტატუსი, არამედ როგორც დინამიკური სამართლებრივი და ინსტიტუციური ურთიერთობა პროფესორსა და უნივერსიტეტს შორის.

პოსტ-ტენუარის შეფასება (POST-TENURE REVIEW)

პოსტ-ტენუარის შეფასება ჩამოყალიბდა XX საუკუნის ბოლოს, განსაკუთრებით აშშ-ის უმაღლესი განათლების სისტემაში, როგორც პასუხი კრიტიკაზე, რომ ტენუარი შეიძლება ხელს უწყობდეს აკადემიური პროდუქტიულობის შემცირებას (Diamond, 2002). ლიტერატურაში აღინიშნება, რომ post-tenure review-ის მიზანი არ არის პროფესორის „დასჯა“, არამედ აკადემიური ხარისხის შენარჩუნება და პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა (O'Meara, 2011).

კვლევები აჩვენებს, რომ ეფექტიანი პოსტ-ტენუარის შეფასება ეფუძნება რამდენიმე ძირითად პრინციპს:

- რეგულარულობასა და წინასწარ განსაზღვრულ პერიოდულობას;
- მკაფიო, გაზომვად კრიტერიუმებს;
- შეფასების შედეგების გამოყენებას კადრების განვითარების გეგმების შესამუშავებლად და არა მხოლოდ ადმინისტრაციული სანქციებისთვის (Miller & Seldin, 2014).

ამავე დროს, არაერთი ავტორი იძლევა გაფრთხილებას, რომ შეფასების არასწორად კონსტრუირებული სისტემა შეიძლება გადაიქცეს აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის ინსტრუმენტად, განსაკუთრებით კი მაშინ, როდესაც შეფასება გამოიყენება უნივერსიტეტის პერსონალის შემცირების ან არასასურველი პროფესორების განათლების სისტემიდან გაშვების მიზნით (AAUP, 2015).

აკადემიური თავისუფლება და პასუხისმგებლობა

აკადემიური თავისუფლება საერთაშორისო დონეზე აღიარებულია როგორც უმაღლესი განათლების ფუნდამენტური პრინციპი. UNESCO-ს რეკომენდაციები უნივერსიტეტის პერსონალის სტატუსის შესახებ ხაზს უსვამს, რომ პროფესორები უნდა იყვნენ დაცულნი დაუსაბუთებელი გათავისუფლებისგან, თუმცა ამავე დროს ვალდებული არიან შეინარჩუნონ მაღალი პროფესიული სტანდარტები (UNESCO, 1997). თანამედროვე აკა-

დემიური დისკურსი სულ უფრო მეტად იყენებს „თავისუფლება + პასუხისმგებლობის“ მოდელს. ამ მიდგომის თანახმად, პროფესორის ავტონომია განუყოფელია აკადემიური ხარისხისგან და საზოგადოებრივი ინტერესებისგან (Brennan & Teichler, 2008). სწორედ ამ ლოგიკაში განიხილება პოსტ-ტენუარის შეფასება — როგორც აკადემიური თავისუფლების კომპლემენტარული, და არა მასთან წინააღმდეგობაში მყოფი ინსტრუმენტი.

ასაკობრივი დისკრიმინაციის სამართლებრივი ჩარჩო

აკადემიური პერსონალის ასაკთან დაკავშირებული პოლიტიკა განსაკუთრებულ სამართლებრივ სენსიტიურობას ატარებს. ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვა დამკვიდრებულია როგორც საერთაშორისო, ისე რეგიონულ სამართალში. მაგალითად, ევროკავშირის თანასწორობის დირექტივები კრძალავს ასაკის საფუძველზე განსხვავებულ მოპყრობას დასაქმების სფეროში, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც განსხვავება გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნით და პროპორციულია (Council Directive 2000/78/EC).

ამერიკის შეერთებული შტატებში აკადემიური კადრების ასაკობრივი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული აქტები (Age Discrimination in Employment Act – დასაქმებაში ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკტი) განათლების სფეროში პირდაპირ კრძალავს ხსენებული კადრების სავალდებულო პენსიაზე გასვლას, რაც უნივერსიტეტებს აიძულებს, რომ ასაკის ნაცვლად გამოიყენონ მათი პროდუქტიულობისა და ხარისხის კრიტერიუმები (Neal & Bennett, 2013).

განხილული ლიტერატურის ავტორები თანხმდებიან იმაში, რომ სამართლებრივად მდგრადი აკადემიური პოლიტიკა უნდა ეფუძნებოდეს არა ქრონოლოგიურ ასაკს, არამედ პროფესიული საქმიანობის შეფასებას. ამ მიდგომამ განაპირობა ისეთი ინსტრუმენტების განვითარება, როგორიცაა phased retirement (პენსიაზე ეტაპობრივი გასვლა) და ემერიტუსის სტატუსი (საპატიო სტატუსი, რომელიც ენიჭება პენსიაზე გასულ პროფესორს ხანგრძლივი და ღირსეული სამსახურისთვის), რომლებიც აერთიანებს ასაკობრივი ნეიტრალიტეტის (ხელშეუხებლობის) და ინსტიტუციური ინტერესების დაცვას (Clark & Ghent, 2018), რაც უნივერსიტეტებში არსებული დიდი ინტელექტუალური პოტენციალის მაქსიმალური გამოყენების ამოცანებს ემსხურება საზოგადოებრივი ცხოვრე-



ბის გაუმჯობესების მიზნებიდან გამომდინარე.

ასაკობრივი დისკრიმინაცია - „ეიჯიზმი“ (ageism) გულისხმობს პირის უფლებების შეზღუდვას მხოლოდ მისი ასაკის საფუძველზე, ინდივიდუალური უნარების, კომპეტენციისა და საქმიანობის ხარისხის შეფასების გარეშე. თანამედროვე სამართლებრივ და აკადემიურ დისკურსში ეიჯიზმი განიხილება ისეთივე მიუღებელ დისკრიმინაციულ პრაქტიკად, როგორც არის სქესის, ეთნიკური კუთვნილების ან შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაცია. მხოლოდ ქრონოლოგიური ასაკის გამოყენება პროფესიული ვარგისიანობის კრიტერიუმად არ არის მეცნიერულად გამართლებული, ვინაიდან ასაკი არ წარმოადგენს ადამიანის ინტელექტუალური, პედაგოგიური ან სამეცნიერო-კვლევითი შესაძლებლობების უშუალო ინდიკატორს.

თანამედროვე კონსტიტუციური სამართალი ეფუძნება თანასწორობის პრინციპს, რომლის თანახმადაც ნებისმიერი განსხვავებული მოპყრობა უნდა იყოს: **ლეგიტიმური, აუცილებელი და პროპორციული**. ასაკობრივი ზედა ზღვრის დაწესება ვერ აკმაყოფილებს ამ სამიდან ვერცერთ კრიტერიუმს, ვინაიდან: ა/ ლეგიტიმური მიზანი (სწავლების ხარისხი) მიიღწევა სხვა, ნაკლებად შემზღუდავი საშუალებებით; ბ/ აუცილებლობა არ დასტურდება, როდესაც არსებობს საქმიანობის შეფასების ალტერნატიული მექანიზმები; გ/ ირღვევა პროპორციულობაც, რადგან ადამიანი გამორიცხულია პროფესიული საქმიანობიდან მხოლოდ ასაკის გამო. ამრიგად, ასაკის ზედა ზღვრის დაწესებით სრულად ირღვევა შრომის, თვითრეალიზაციისა და ღირსების დაცვის ფუნდამენტურ უფლებები.

აკადემიური საქმიანობა განათლების სფეროში არსებითად განსხვავდება სხვა იმ პროფესიული სფეროებისგან, სადაც ფიზიკურ შესაძლებლობებს ენიჭება გადამწყვეტი მნიშვნელობა. მაგრამ ამ სფეროებისგან განსხვავებით ლექტორისა და მკვლევრის საქმიანობა ეფუძნება: ა/ სიღრმისეულ ცოდნას და დაგროვებულ გამოცდილებას; ბ/ ანალიტიკურ და კრიტიკულ აზროვნებას; გ/ მეთოდოლოგიურ და კვლევით კომპეტენციას; დ/ აკადემიურ ეთიკასა და პედაგოგიურ დახელოვნებას. ეს კომპონენტები, როგორც წესი, ასაკთან ერთად კი არ სუსტდება, არამედ პრაქტიკულად უფრო და უფრო ძლიერდება.

უნივერსიტეტების სასწავლო-სამეცნიერო მუშაობის შესწავლიდან ნათელი ხდება, რომ სავსებით შესაძლებელია მუშაობის ხარისხის უზ-

რუნველყოფა ასაკობრივი შეზღუდვების გარეშე. ამისთვის ფართოდ გამოიყენება შემდეგი აქტივობები: 1. ლექტორის თვითშეფასება; 2. სასწავლო, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული აქტივობების შეფასება; 3. მინიმალურად სავალდებულო საქმიანობის ანგარიშები; 4. სტუდენტთა გამოკითხვები; 5. აკადემიური პროდუქტიულობის მაჩვენებლები.

თუკი განათლების სფეროში მთავარი მიზანია აკადემიური სტანდარტების ამაღლება, მაშინ ლოგიკურად სრულიად გამართლებულია სწორედ ზემოაღნიშნული მექანიზმების დახვეწა და არა ასაკობრივი ზღვრის დაწესება. მდიდარი საერთაშორისო პრაქტიკა იძლევა ამ მოსაზრების მართებულობის დამადასტურებელ უამრავ მაგალითს. დასავლური დემოკრატიული სახელმწიფოების უნივერსიტეტების უმრავლესობაში არ მოქმედებს სავალდებულო საპენსიო ასაკი. პროფესორი ან ლექტორი საქმიანობას აგრძელებს მანამ, სანამ აკმაყოფილებს აკადემიურ სტანდარტებს. პენსიაზე გასვლა არის უფლება და არა იძულება. პროფესორი ან ლექტორი თვითონ წყვეტს გავიდეს თუ არა პენსიაზე. სადაც კი იძულებითი საპენსიო ასაკი ჯერ კიდევ არსებობს, პენსიის ოდენობა, როგორც წესი, მაღალია და თან ახლავს ღირსეული სოციალური უზრუნველყოფა!

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური პერსონალის შრომითი ურთიერთობების რეგულირება საპენსიო ასაკის იძულებითი გამოყენების პირობებში იწვევს შემდეგს:

- ზღუდავს ადამიანის თვითრეალიზაციას;
- ამცირებს აკადემიური ინსტიტუციების ინტელექტუალურ კაპიტალს;
- აძლიერებს სიღარიბისა და სოციალური მარგინალიზაციის რისკს;
- უგულებელყოფს გამოცდილებისა და მენტორობის ღირებულებას.

აქედან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ მხოლოდ ხაპენსიო ასაკის საფუძველზე აკადემიური პერსონალის საქმიანობის შეზღუდვა (ან შეწყვეტა) წარმოადგენს: 1) ასაკობრივ დისკრიმინაციას (ეიჯიზმს); 2) არაპროპორციულ და ანტიკონსტიტუციურ ჩარევას შრომის უფლებაში; 3) აკადემიური ხარისხის უზრუნველყოფის არაეფექტიან ინსტრუმენტს.

თანამედროვე, სამართლიანი და ხარისხზე ორიენტირებული უნივერსიტეტი უნდა ეფუძნებოდეს **საქმიანობის შედეგების შეფასებას და არა ადამიანის ქრონოლოგიურ ასაკს**.

როგორც საკითხის შესწავლიდან ირკვევა,

ტენუარი არ წარმოადგენს აკადემიური კადრების უპირობო ხელუხლებლობის უზრუნველყოფ თანამდებობრივ სტატუსს, არამედ წარმოადგენს პასუხისმგებლობაზე დაფუძნებულ ინსტიტუტს; **პოსტ-ტენუარის** შეფასება კი წარმოადგენს საერთაშორისო პრაქტიკაში დამკვიდრებულ ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმს; ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვა არ გამოორიცხავს აკადემიური კადრების პროდუქტიულობის შეფასებას; ამრიგად, ეფექტიანი საკადრო პოლიტიკა მოითხოვს მკაფიო სამართლებრივი და ინსტიტუციური ჩარჩოს არსებობას, რომლის ნორმების ფარგლებშიც მაქსიმალურად რეალიზებული იქნება როგორც აკადემიური პერსონალის ღირსეული დაფასება, ისე საზოგადოებისთვის მათი მოღვაწეობის დიდი სარგებლიანობა.

ამერიკის შეერთებული შტატები

ამერიკის შეერთებული შტატების უმაღლესი განათლების სისტემა წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე განვითარებულ ინსტიტუციას აკადემიური ტენუარის, პოსტ-ტენუარის შეფასებისა და ასაკის საფუძველზე პენსიაზე იძულებითი გასვლის არდაშვების (აკრძალვის) პოლიტიკის თვალსაზრისით. ტენუარი აქ ფუნქციონირებს როგორც პროფესორ-მასწავლებლების აკადემიური თავისუფლების დაცვის მექანიზმი, თუმცა იგი მკაფიოდ არის დაკავშირებული მათ ანგარიშვალდებულებასთან და პროფესიული საქმიანობის პროდუქტიულობასთან. პოსტ-ტენუარის შეფასება (post-tenure review = ტენუარის შემდგომი საქმიანობის შეფასება) ფართოდ გავრცელებულია როგორც საჯარო, ისე კერძო უნივერსიტეტებში. შეფასება, როგორც წესი, ტარდება ყოველ 5-7 წელიწადში ერთხელ და მოიცავს:

- კვლევით პროდუქტიულობას (პუბლიკაციები, ციტირების ინდექსი, გრანტები);
- სწავლების ხარისხს (სტუდენტთა შეფასებები, კოლეგიალური დაკვირვება);
- ინსტიტუციურ და საზოგადოებრივ სამსახურს (AAUP, 2015).

სამართლებრივი თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია ის, რომ უარყოფითი შეფასება იშვიათად იწვევს პირდაპირ გათავისუფლებას. უფრო გავრცელებულია **პროფესიული განვითარების გეგმის (development plan)** შემუშავება, რაც ხაზს უსვამს შეფასების არასადამსჯელო ბუნებას (O'Meara, 2011).

ასაკობრივი პოლიტიკის თვალსაზრისით, აშშ-ში აკადემიური პერსონალის მიმართ სავალდებულო საპენსიო ასაკი გაუქმებულია. Age Discrimination

in Employment Act (აქტი დასაქმებაში ასაკობრივი დისკრიმინაციის შესახებ) კრძალავს პროფესორის იძულებით პენსიაზე გაშვებას ასაკის გამო. ამის საპასუხოდ უნივერსიტეტებმა განავითარეს **phased retirement-ის** (ეტაპობრივად პენსიაზე გასვლის) მოდელები, რომლებიც საშუალებას აძლევს პროფესორს ეტაპობრივად შეამციროს დატვირთვა, შეინარჩუნოს ნაწილი ანაზღაურებისა და გააგრძელოს ინსტიტუციისთვის აკადემიური ცოდნის გადაცემა (Clark & Ghent, 2018). ამ მოდელის თავისებურებას წარმოადგენს უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალის მუშაობის პროდუქტიულობაზე დაფუძნებული შეფასება ასაკის იგნორირების პირობებში.

გაერთიანებული სამეფო

გაერთიანებულ სამეფოში ტენუარის კლასიკური ამერიკული მოდელი მნიშვნელოვნად მოდიფიცირებულია. პროფესორების უმრავლესობა დასაქმებულია გრძელვადიანი ან უვადო კონტრაქტებით, თუმცა ისინი ექვემდებარებიან რეგულარულ **Performance Review** (შესრულებული სამუშაოს შეფასება) სისტემას. აკადემიური შეფასება მჭიდროდ არის დაკავშირებული კვლევის ეროვნულ პროგრამასთან, განსაკუთრებით **Research Excellence Framework (REF)**-თან (კვლევის ხარისხის შეფასების ჩარჩო), რომელიც ზეგავლენას ახდენს როგორც უნივერსიტეტების დაფინანსებაზე, ისე ინდივიდუალურ აკადემიურ კარიერაზე (Brennan & Teichler, 2008). ეს ქმნის ძლიერი ინსტიტუციური სტიმულების სისტემას კვლევითი პროდუქტიულობის შესანარჩუნებლად.

2011 წლამდე გაერთიანებულ სამეფოში არსებობდა სავალდებულო საპენსიო ასაკი (Employer Justified Retirement Age – დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და დასაბუთებული საპენსიო ასაკი), თუმცა მისი გაუქმების შემდეგ პენსიაზე გასვლა სრულად ნებაყოფლობითი გახდა. უნივერსიტეტები ფართოდ იყენებენ შემდეგ რეგულაციებს:

- ნაწილობრივი დატვირთვის მოდელებს;
- teaching-only ან mentoring-focused (მხოლოდ სწავლებაზე ორიენტირებულ ან მენტორობაზე ფოკუსირებულ) პოზიციებს;
- ფინანსურ სტიმულებს პენსიაზე ნებაყოფლობითი გასვლისთვის.

აღნიშნული მოდელის არსებით მახასიათებელს წარმოადგენს შეფასებაზე დაფუძნებული სახელშეკრულებო პირობების სტაბილურობა ასაკობრივი ზღვრის გარეშე (Bennett, Cochrane, Mohan and



Neal, 2017).

გერმანია

გერმანიის უნივერსიტეტებში აკადემიური პერსონალის დასაქმების მოდელი მკვეთრად განსხვავდება ანგლო-საქსური მოდელებისგან. პროფესორების მნიშვნელოვანი ნაწილი არის სახელმწიფო მოხელე (Beamte), რაც უზრუნველყოფს დასაქმების მაღალი დონის სტაბილურობას. ეს მოდელი ამავე დროს ქმნის მკაფიო სამართლებრივ ჩარჩოებს. პოსტ-ტენუარის შეფასება გერმანიაში ნაკლებად ფორმალიზებულია. აქ კონტროლის მთავარი მექანიზმებია:

- კონკურენტული დაფინანსების სისტემები;
- ინსტიტუციური შეფასებები;
- აკადემიური რეპუტაცია.

მაღალი პროდუქტიულობა იშვიათად იწვევს ფორმალურ სანქციებს, თუმცა პრაქტიკაში ზღუდავს პროფესორის წვდომას რესურსებზე და გავლენას ახდენს მის ინსტიტუციურ როლზე (Teichler, 2017). პენსიაზე გასვლა, განსხვავებით აშშ-ისა და გაერთიანებული სამეფოსგან, **სავალდებულოა** (ჩვეულებრივ 67 წელი). ამასთან ერთად, ფართოდ არის გავრცელებული:

- კონტრაქტის დროებითი გაგრძელება;
- ემერიტუსის სტატუსი;
- კვლევითი ან საკონსულტაციო ჩართულობა პენსიის შემდეგ.

ამ მოდელის არსებით მახასიათებელს წარმოადგენს ის, რომ ასაკობრივი შეზღუდვა კომპენსირებულია ემერიტუსისა და ინსტიტუციური მემკვიდრეობის შენარჩუნების მექანიზმებით.

საფრანგეთი

საფრანგეთში პროფესორები ძირითადად დასაქმებული არიან სახელმწიფო სექტორში და ექვემდებარებიან ცენტრალიზებულ ადმინისტრაციულ და აკადემიურ კონტროლს. კადრების აკადემიური შეფასება ხორციელდება ეროვნული კომისიების მონაწილეობით და უკავშირდება კარიერულ წინსვლას, ადმინისტრაციული პოზიციების დაკავებას და კვლევით დაფინანსებას.

პოსტ-ტენუარის შეფასება ამ შემთხვევაში უფრო ბიუროკრატიული ხასიათისაა და ნაკლებად ინდივიდუალურად მორგებული. მიუხედავად ამისა, აკადემიური აქტივობის შემცირება რეალურ შედეგებს იწვევს ლექტორის ინსტიტუციურ სტატუსზე (Musselin, 2005). პენსიაზე გასვლა რეგულირდება სახელმწიფო კანონმდებლობით და მოიცავს მკაფიო ასაკობრივ ზღვრებს. ამასთან, მოქმედებს

მექანიზმი **cumul emploi-retraite** (დასაქმებისა და პენსიაზე გასვლის შეთავსება), რომელიც პროფესორებს საშუალებას აძლევს პენსიის მიღების პარალელურად შეინარჩუნონ აკადემიური ან კვლევითი ჩართულობა. აღნიშნული მოდელის არსებით მახასიათებელს წარმოადგენს ცენტრალიზებული კონტროლი ასაკობრივი პოლიტიკის პირობებში.

რომ შევაჯამოთ ზემოთქმული დასავლეთის წამყვან ქვეყნებში უმაღლესი განათლების სისტემების თავისებურებათა შესახებ, ადვილად მივაღწევთ დასკვნამდე, რომ საერთაშორისო პრაქტიკაში უმთავრესად გამოყენებულია ძირითადად ოთხი მოდელი:

1. პროდუქტიულობაზე ორიენტირებული, ასაკობრივად ნეიტრალური მოდელი (აშშ);
2. შეფასებაზე დაფუძნებული კონტრაქტული მოდელი (გაერთიანებული სამეფო);
3. ასაკობრივი ზღვრის მქონე სახელმწიფო-ებრივი მოდელი (გერმანია, საფრანგეთი);
4. აკადემიური მემკვიდრეობის ინსტიტუციონალიზაცია (ემერიტუსი, phased retirement- ეტაპობრივი პენსიაზე გასვლა).

ეს მოდელები ქმნის ანალიტიკურ საფუძველს საქართველოს პრაქტიკის შეფასებისა და ისეთი რეგლამენტის შემუშავებისთვის, რომელიც ერთდროულად:

- შეესაბამება ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვას;
- უზრუნველყოფს აკადემიური ხარისხის კონტროლს;
- ქმნის პენსიაზე გასვლის რეალისტურ და ჰუმანურ ჩარჩოს.

საქართველო

საქართველოს უმაღლესი განათლების სფერო რეგულირდება რამდენიმე ძირითადი ნორმატიული აქტით, რომელთა ერთობლიობა განსაზღვრავს აკადემიური პერსონალის დასაქმების, შეფასებისა და პენსიაზე გასვლის სამართლებრივ ჩარჩოს, რომელშიც ცენტრალური ადგილი უკავია **საქართველოს კონსტიტუციას, შრომის კოდექსს და უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონს**.

კონსტიტუციური დონეზე გარანტირებულია შრომის თავისუფლება და თანასწორობის პრინციპი, რაც მოიცავს ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვას. აღნიშნული პრინციპი დეტალიზებულია შრომის კოდექსში, რომელიც კრძალავს დასაქმების სფეროში ნებისმიერი სახის განსხვავებულ მოპყრობას ასაკის საფუძველზე, გარდა

კანონით პირდაპირ დასაშვები გამონაკლისებისა. უმაღლესი განათლების შესახებ კანონი აკადემიურ პერსონალს განსაზღვრავს როგორც განსაკუთრებულ კატეგორიას, რომელიც სარგებლობს აკადემიური თავისუფლებითა და ინსტიტუციური ავტონომიით. თუმცა კანონი მხოლოდ ზოგადად მიუთითებს აკადემიური საქმიანობის ხარისხის უზრუნველყოფის აუცილებლობაზე და არ ქმნის დეტალურ მექანიზმებს ტენუარის, პოსტ-ტენუარის შეფასებისა ან პენსიაზე გასვლის ინსტიტუციური მართვისთვის.

აკადემიური ტენუარის სამართლებრივი სტატუსი საქართველოში

საქართველოს კანონმდებლობა არ იძლევა ტენუარის ცნების ერთიანი, მკაფიო და სრული სამართლებრივი განსაზღვრის შესაძლებლობას. საგანმანათლებლო პრაქტიკაში ტენუარი ხშირად ინტერპრეტირდება როგორც: ა/ გრძელვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება, ან ბ/ შედარებით სტაბილური აკადემიური პოზიცია, ან გ/ სტატუსი, რომელიც წარმოადგენს ადმინისტრაციული თვითნებობისგან დაცვის საშუალებას. თუმცა ტენუარის სტატუსისთვის მისი შინაარსის დაკონკრეტება უმეტესწილად მინდობილია უნივერსიტეტების შიდა რეგლამენტებისა და წესდებებისთვის. ეს ქმნის მისი გამოყენების ფრაგმენტულ პრაქტიკას, რის გამოც: სხვადასხვა სახელმწიფო უნივერსიტეტში ტენუარის პირობები განსხვავებულია; კადრების შეფასების კრიტერიუმები ხშირად არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული; ტენუარი იშვიათად განიხილება, როგორც პოსტ-ტენუარის სისტემური წინაპირობა. ამის შედეგად, ტენუარი საქართველოში უფრო ხშირად ფუნქციონირებს როგორც ფორმალური სტატუსი, ვიდრე ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტი.

აკადემიური პერსონალის შეფასების არსებული პრაქტიკა

საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში აკადემიური პერსონალის შეფასება ძირითადად ხორციელდება: ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის მოთხოვნების შესრულების ფარგლებში; ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემების მეშვეობით; კონკურსებისა და ხელშეკრულებების განახლების პროცესში. ისინი ხშირად ტენდენციურად ხორციელდება, რაც სერიოზული დაფიქრების საფუძველს იძლევა. ეს მექანიზმები, როგორც წესი, არ არის რეგულარული და ციკლური; ნაკლებად

ინდივიდუალურია და იშვიათად უკავშირდება პროფესიული განვითარების გეგმებს. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ **პოსტ-ტენუარის შეფასება**, როგორც ცალკე ინსტიტუციური მექანიზმი, პრაქტიკულად არ არსებობს. შეფასება ხშირად ხდება ფორმალურად, რაოდენობრივი ინდიკატორების გარეშე, ან მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემთხვევაში, რაც არღვევს საერთაშორისო პრაქტიკაში დამკვიდრებულ „განვითარებაზე ორიენტირებული შეფასების“ პრინციპს.

აკადემიური სტატუსი ან საპენსიო მიმართებაში

საქართველოს კანონმდებლობა არ ადგენს სავალდებულო საპენსიო ასაკს აკადემიური პერსონალისთვის. პენსიაზე გასვლა წარმოადგენს ინდივიდის პირად არჩევანს, რაც სრულად შეესაბამება ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისო სტანდარტებს. თუმცა ინსტიტუციურ დონეზე არსებობს რამდენიმე მნიშვნელოვანი ხარვეზი:

- არ არის შემუშავებული და ჩამოყალიბებული **phased retirement-ის** (პენსიაზე ეტაპობრივი გასვლა) მექანიზმები;
 - არ არსებობს „**ემერიტუსის**“ სტატუსის ერთიანი სამართლებრივი ჩარჩო;
 - პენსიაზე გასვლა უმთავრესად ხდება არანებაყოფლობით, უეცრად და არაინსტიტუციურად.
- ამ ხარვეზების გამო საქართველოს უნივერსიტეტები ვერ ახერხებენ: ა/ ცოდნისა და გამოცდილების სისტემურ გადაცემას; ბ/ ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის ეტაპობრივ ინტეგრაციას; გ/ ადამიანური რესურსების სტრატეგიულ დაგეგმვას.

ამ კონტექსტში ასაკი, მიუხედავად მისი ფორმალური ნეიტრალიტეტისა, ხშირად იქცევა არაპირდაპირ ფაქტორად აკადემიური პოლიტიკის მიღმა მიმდინარე გადაწყვეტილებებში, რაც მკვეთრად ზრდის სამართლებრივი დავების წარმოშობის შესაძლებლობას. ამდენად, საქართველოს აკადემიური სივრცის ანალიზი აჩვენებს რამდენიმე სისტემურ პრობლემას ზემოთ აღწერილი აკადემიური სტატუსების განსაზღვრაში და დიფერენცირებაში. კერძოდ, 1. არსებობს დიდი სამართლებრივი ბუნდოვანება ტენუარის შინაარსის გარკვევაში; 2. პოსტ-ტენუარის შეფასების სისტემა პრაქტიკულად არ არსებობს; 3. აკადემიური მუშაობის პროდუქტიულობის შეფასება არის არათანაბარი და გაუმჭვირვალე; 4. საერთოდ არ არსებობს პენსიაზე

ღირსეული გასვლის ალტერნატიული ინსტიტუციური მექანიზმები.

ზემოთჩამოთვლილი პრობლემები ქმნის ისეთ არასახარბიელო გარემოს, რომელშიც დიდწილად იგნორირებულია მოწინავე საერთაშორისო საგანმანათლებლო პრაქტიკის ღირებული მიღწევები. ამის შედეგად ვლტულობთ იმას, რომ: ა/ აკადემიური კადრების ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვა მხოლოდ ფორმალურად არის დაცული. რეალურად ამ მხრივ მათი უფლებები უხეშად ირღვევა. ბ/ აკადემიური მუშაობის ხარისხის კონტროლი სუსტია, ეკლექტურია და საჭიროებს კომპეტენტურ კორექტირებას; გ/ უნივერსიტეტების სტრატეგიული განვითარების ხელშეწყობი მექანიზმები სუსტია ან არ არსებობს.

ამრიგად, საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში არსებული სამართლებრივი და ინსტიტუციური ჩარჩო ქმნის ნეიტრალურ, მაგრამ არასაკმარისად ფუნქციურ გარემოს აკადემიური სტანდარტების შესანარჩუნებლად. საერთაშორისო პრაქტიკასთან შედარება ცხადყოფს, რომ ძირითადი გამოწვევა არ არის სამართლებრივი აკრძალვები, არამედ არის **შიდა რეგლამენტების ნაკლებობა**, რომლებიც პროდუქტიულობასა და პასუხისმგებლობას ერთმანეთთან დააკავშირებდა ასაკისგან დამოუკიდებლად.

საქართველოსა და საერთაშორისო პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი

უმაღლესი განათლების სფეროში საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ განვითარებულ აკადემიურ სისტემებში პროფესორის და ლექტორის ასაკი არ წარმოადგენს დამოუკიდებელ სამართლებრივ ან ინსტიტუციურ კრიტერიუმს პერსონალის დასაქმების გაგრძელების ან შეწყვეტისათვის. აშშ-სა და გაერთიანებულ სამეფოში ძირითადი აქცენტი კეთდება **აკადემიურ პროდუქტიულობაზე**, რომელიც განისაზღვრება მკაფიოდ განერილი და პერიოდულად განახლებადი ინდიკატორებით. საქართველოს შემთხვევაში საკითხი გართულებულია: აკადემიური კადრების პროდუქტიულობის კრიტერიუმები არ არის სტანდარტიზებული; მათი გამოყენების დროს არ არის დაცული თანაბრობის მოთხოვნა; ისინი არ უკავშირდება ციკლურ შეფასებას. იქ, სადაც პროდუქტიულობის შეფასება სუსტია ან გაუმჭვირვალე, ასაკი შეიძლება იქცეს შეფასების არაპირდაპირ ფაქტორად.

ამერიკის შეერთებული შტატებისა და გაერთიანებული სამეფოს საგანმანათლებლო პრაქტიკაში

აკადემიური კადრების შეფასებაში შრომის პროდუქტიულობაზე აქცენტირება საფუძველს ქმნის პოსტ-ტენუარის შეფასებისთვის, რომელიც საბოლოოდ წარმოადგენს **განვითარებაზე ორიენტირებულ ინსტიტუტს** და ემსახურება: აკადემიური ხარისხის შენარჩუნებას; პროფესორის პროფესიულ განვითარებას; უნივერსიტეტის სტრატეგიულ ინტერესებს. გერმანიასა და საფრანგეთში პოსტ-ტენუარის შეფასება ნაკლებად არის ფორმალიზებული, თუმცა პერსონალის ასაკობრივი ზღვრის არსებობა და კონტროლის ცენტრალიზებული სისტემა ნაწილობრივ ანაცვლებს ამ მექანიზმს. საქართველოში პოსტ-ტენუარის შეფასება, როგორც ცალკე ინსტიტუციური პროცედურა, პრაქტიკულად არ არსებობს. შეფასება ხშირად დაკავშირებულია კონტრაქტის განახლებასთან, რაც: ა/ ზრდის ადმინისტრაციული ზენოლის რისკს; ბ/ არღვევს შეფასების დამოუკიდებლობის პრინციპს; გ/ ამცირებს აკადემიური თავისუფლების დაცვის დონეს. საქართველოს მოდელი ფორმალურად შეესაბამება ნებაყოფლობითობის პრინციპს, თუმცა ინსტიტუციური ინსტრუმენტების არქონა იწვევს: პენსიაზე მოულოდნელ და არაინსტიტუციურ, არაკონსტრუქციულ გასვლას; აკადემიური მემკვიდრეობის დაკარგვას; ადამიანური რესურსების დაგეგმვის სირთულეს.

უნივერსიტეტის ავტონომიის და რეგლამენტის როლი

საერთაშორისო პრაქტიკა აჩვენებს, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტებშიც კი გადამწყვეტ როლს ასრულებს **შიდა რეგლამენტი**, რომელიც: აკონკრეტებს საკანონმდებლო ჩარჩოს; ადგენს შეფასების პროცედურებს; ქმნის ბალანსს აკადემიურ თავისუფლებასა და პასუხისმგებლობას შორის. საქართველოს შემთხვევაში უნივერსიტეტების ავტონომია საკმარისია მსგავსი რეგლამენტების შესამუშავებლად, თუმცა პრაქტიკაში ეს შესაძლებლობა არასაკმარისად არის გამოყენებული.

უმაღლესი განათლების ზემოთ წარმოდგენილი მოდელების შედარებითი ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემის მთავარი პრობლემა წარმოადგენს არა ის, რომ არის სამართლებრივი შეზღუდვები, არამედ ის, რომ არსებობს გამართული **ინსტიტუციური რეგლამენტაციების მწვავე დეფიციტი**. საერთაშორისო პრაქტიკა ადასტურებს, რომ: ასაკობრივი ნეიტრალიტეტი და ხარისხის კონტროლი თავსებადია; პოსტ-ტენუარის შეფასება ამცირებს ასაკობრივ

კონფლიქტებს; ხოლო phased retirement ქმნის ჰუმანურ და სამართლებრივად მდგრად გამოსავალს აკადემიური კადრების მიმართ არაადეკვატური დმოკიდებულებების ვითარებებიდან.

ტენუარის (უვადო დასაქმების) ინსტიტუტი საქართველოს რეალობაში

ტენუარის (უვადო დასაქმების) ინსტიტუტი წარმოადგენს აკადემიური თავისუფლებისა და პროფესიული სტაბილურობის ერთ-ერთ ძირითად გარანტიას თანამედროვე დემოკრატიულ სახელმწიფოებში. მისი მიზანია, აკადემიური პერსონალი დაცული იყოს ადმინისტრაციული ზეწოლისგან და ჰქონდეს შესაძლებლობა თავისუფლად განახორციელოს კვლევითი და სასწავლო საქმიანობა. საქართველოში აღნიშნული ინსტიტუტის სამართლებრივი მოწესრიგება არაერთ წინააღმდეგობას აჩენს, რაც განსაკუთრებით თვალსაჩინოდ არის ასახული სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შიდა ნორმატიულ აქტებში (Goroshidze & Mgeladze, 2023; Veshapidze, 2023).

თანამედროვე ცივილიზებულ სამყაროში, აკადემიური პერსონალის შერჩევა, როგორც წესი, ხორციელდება კონკურსის საფუძველზე მხოლოდ ერთხელ — სამსახურში მიღების ეტაპზე. წარმატებული შეფასებისა და საცდელი პერიოდის (probationary period) დასრულების შემდეგ (რომელიც საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის კოდექსით“ განისაზღვრება 30 თვით), აკადემიური თანამშრომელი იღებს უვადო სტატუსს - ტენუარს (tenure). ამ სტატუსის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ შემდგომში თანამშრომლის საქმიანობა ფასდება პროფესიული ხარისხისა და აკადემიური ეთიკის მიხედვით და არა პერიოდული, ფორმალური და დამამცირებელი კონკურსების გზით. კონკურსების სისტემატური განმეორება ტენუარის არსს ეწინააღმდეგება და აღიქმება როგორც შრომითი უფლებების და აკადემიური დამოუკიდებლობის შეზღუდვის მექანიზმი.

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის - მე-12 მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობა გარკვეული პირობების არსებობისას გრძელდება განსაზღვრული ვადის ამოწურვის შემდეგ, იგი გარდაიქმნება უვადო შრომით ურთიერთობად. აღნიშნული ნორმა გამოხატავს დასაქმებულთა შრომითი სტაბილურობის პრინციპს და უნდა გამოიყენებოდეს აკადემიური პერსონალის, როგორც დასაქმებული კადრების

მიმართაც. შესაბამისად, შრომის კოდექსის ლოგიკიდან გამომდინარე, აკადემიური თანამშრომელი, რომელიც კანონიერად არის მიღებული სამსახურში და ახორციელებს შრომით საქმიანობას, უნდა სარგებლობდეს უვადო დასაქმების სამართლებრივი დაცვით, თუ კანონით სხვა რამ არ არის მკაფიოდ და კონსტიტუციურად დასაბუთებულად განსაზღვრული.

პრაქტიკაში კი, სამწუხაროდ, საქართველოს სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წესდებებში ხშირად გვხვდება რეგულაციები, რომლებიც სათანადოდ არ არის ჰარმონიზებული საქართველოს კონსტიტუციასთან, საქართველოს ორგანულ კანონთან (შრომის კოდექსთან), საქართველოს კანონთან უმაღლესი განათლების შესახებ. ასეთი წესდებები აკადემიური პერსონალისთვის აწესებს პერიოდულ კონკურსებს, მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად უწყვეტია, რომელიც განსაზღვრულია შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნით. აღნიშნული მიდგომა აჩენს სამართლებრივ კოლიზიას და ეწინააღმდეგება სამართლის იერარქიის პრინციპს, რომლის მიხედვითაც შიდა ნორმატიული აქტი ვერ შეეწინააღმდეგება ვერც საქართველოს კანონს, ვერც ორგანულ კანონს და ვერც კონსტიტუციას. ასეთის არსებობის შემთხვევაში, იგი ბათილია.

2023 წლის 6 ნოემბერს, საკონსტიტუციო სასამართლოში მიღებულია სარჩელი, რომელიც ეხება სწორედ ამ პრობლემატიკას — აკადემიური პერსონალის შრომითი სტატუსის კონსტიტუციურობას და ტენუარის ინსტიტუტის რეალურ არსებობას საქართველოში (<https://www.constcourt.ge/ka/judicial-acts?legal=16042>). დავის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ შეიძლება თუ არა შიდა რეგულაციებით გაუქმდეს ან შეიზღუდოს ის უფლებები, რომლებიც გარანტირებულია კონსტიტუციითა და ორგანული კანონებით.

დასკვნა

სტატიაში განხილული პრობლემატიკის სირთულისა და მრავალგანზომილებიანობის გათვალისწინებით, მიღებული დასკვნები ერთმნიშვნელოვანი ხასიათის არ არის და გამოირჩევა შინაარსობრივი სიღრმითა და კომპლექსურობით, რაც განაპირობებს მათი მრავალმხრივი ანალიზის აუცილებლობას.

I. კვლევის ზოგადი შეფასება და პრობლემის კონცეპტუალური ჩარჩო



წარმოდგენილი კვლევა ცხადყოფს, რომ საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში აკადემიური პერსონალის მართვის ძირითადი გამოწვევები დაკავშირებულია არა მოქმედი კანონმდებლობის არსობრივ ხარვეზებთან, არამედ იმ ინსტიტუციურ მექანიზმებთან, რომელთა მეშვეობითაც ეს კანონმდებლობა პრაქტიკაში რეალიზდება. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, შრომის კოდექსი და უმაღლესი განათლების მარეგულირებელი კანონები ფორმალურად უზრუნველყოფს ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვას, აკადემიური თავისუფლების დაცვას და შრომითი სტაბილურობის პრინციპს, აღნიშნული ნორმები ინსტიტუციურ დონეზე სრულფასოვნად არ ტრანსფორმირდება ეფექტიან მმართველობით პრაქტიკად. კვლევა ადასტურებს, რომ აკადემიური სისტემის მდგრადობა პირდაპირ არის დაკავშირებული ასაკობრივ ნეიტრალიტეტზე დაფუძნებულ მმართველობასთან, რომელიც ორიენტირებულია პროფესიულ პროდუქტიულობაზე, აკადემიურ ხარისხსა და პასუხისმგებლობაზე და არა ბიოლოგიურ ასაკზე ან ადმინისტრაციის პირად გადაწყვეტილებაზე.

II. სამართლებრივი ჩარჩო და ინსტიტუციური კოლიზიები

საქართველოს შრომის კოდექსი მკაფიოდ ადგენს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობის პრინციპს, რომლის თანახმად, კანონით განსაზღვრული პირობების არსებობის შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა გარდაიქმნება უვადო შრომით ურთიერთობად. აღნიშნული ნორმა უნივერსალურია და აკადემიური პერსონალის მიმართაც ვრცელდება. ამასთან, მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს აკადემიური პერსონალისთვის სავალდებულო საპენსიო ასაკს, რაც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს ასაკობრივი ნეიტრალიტეტის პრინციპის დაცვის აუცილებლობას. თუმცა პრაქტიკაში სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წესდებებში ფართოდ არის გავრცელებული რეგულაციები, რომლებიც აკადემიურ პერსონალს ავალდებულებს პერიოდულად გაიაროს კონკურსები უკვე არსებული შრომითი ურთიერთობის პირობებში. ასეთი მიდგომა ქმნის სამართლებრივ კოლიზიას კონსტიტუციურ ნორმებს, შრომის კოდექსსა და ნორმატიული აქტების იერარქიის პრინციპთან მიმართებით და რეალურად ასუსტებს ტენუარის ინსტიტუტის ფუნქციურ შინაარსს. აღნიშნული სამართლებრივი დისბალანსი ზრდის როგორც ინდივიდუალური სა-

მართლებრივი დავების წარმოშობის რისკს, ისე ინსტიტუციურ დაძაბულობას აკადემიურ სივრცეში, რაც ნეგატიურად აისახება უნივერსიტეტების სტაბილურობასა და რეპუტაციაზე.

III. ტენუარის ინსტიტუტის არსი და მისი დეფიციტი საქართველოს რეალობაში

ტენუარის (უვადო დასაქმების) ინსტიტუტი თანამედროვე დემოკრატიულ სახელმწიფოებში წარმოდგენს აკადემიური თავისუფლების, პროფესიული სტაბილურობისა და კვლევითი დამოუკიდებლობის ერთ-ერთ ძირითად გარანტიას. მისი არსი მდგომარეობს იმაში, რომ აკადემიური თანამშრომლის საქმიანობის შეფასება ეფუძნებოდეს პროფესიულ შედეგებს, აკადემიურ ეთიკასა და ხარისხობრივ ინდიკატორებს და არა ადმინისტრაციული ნების ან პერიოდული ფორმალური პროცედურების მოთხოვნებს.

საერთაშორისო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ ტენუარის მინიჭება, როგორც წესი, ხდება ერთჯერადი კონკურსის, საცდელი პერიოდის (probationary period) და კომპლექსური შეფასების საფუძველზე. ტენუარის მიღების შემდეგ, კონტროლის მექანიზმი ინარჩუნებს ფორმას პოსტ-ტენუარის შეფასების სისტემის სახით, რაც უზრუნველყოფს ანგარიშვალდებულებას აკადემიური თავისუფლების შეზღუდვის გარეშე.

საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში ტენუარის შინაარსი ხშირად ბუნდოვანი და ფრაგმენტულია. უვადო დასაქმება ან არ არის პირდაპირ აღიარებული, ან პრაქტიკაში ნეიტრალიდება განმეორებითი კონკურსების გზით, რაც ეწინააღმდეგება ტენუარის კონცეპტუალურ არსს და ქმნის მუდმივი ინსტიტუციური არასტაბილურობის განცდას აკადემიური პერსონალისთვის.

IV. შეფასების მექანიზმები და აკადემიური ხარისხის კონტროლი

კვლევა აჩვენებს, რომ აკადემიური საქმიანობის შეფასების სისტემა საქართველოში არასაკმარისად სტრუქტურირებული და სტანდარტიზებულია. აკადემიური პროდუქტიულობის, კვლევითი შედეგებისა და სასწავლო ხარისხის შეფასების კრიტერიუმები ხშირად არ არის ურთიერთპარმონიზებული არც უნივერსიტეტებს შორის და არც ერთი და იმავე ინსტიტუტის ფარგლებში.

პოსტ-ტენუარის შეფასების ინსტიტუციური არარსებობა ან ფორმალური ხასიათი ხელს უშლის როგორც ხარისხის სისტემურ კონტროლს, ისე პროფესიული განვითარების ნახალისებას. ამის შედეგად, აკადემიური მუშაობის შეფასება

ხშირად აღიქმება არა როგორც განვითარების ინსტიტუტები, არამედ როგორც ადმინისტრაციული კონტროლის მექანიზმი, რაც აზიანებს აკადემიურ მოტივაციასა და დამოუკიდებლობას.

V. პენსიაზე გასვლის პოლიტიკა, phased retirement და ემერიტუსის ინსტიტუტი

საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტიტუციურ და კონსტრუქციულ პრობლემას წარმოადგენს პენსიაზე გასვლის ალტერნატიული, ცივილიზებული მოდელის ნაკლებობა. პრაქტიკაში პენსიაზე გასვლა ხშირად ხდება არაინსტიტუციური ნორმების საფუძველზე, რაც იწვევს:

- ან პირადი ურთიერთობების წინა პლანზე წამოწევა;
- ან დროებითი და სიტუაციური შეთანხმებებით გადაწყვეტილებების მიღებას;
- ან გამოცდილი აკადემიური კადრების ნაადრევ დაკარგვას;
- ან კონფლიქტურ და სხვა არამდგრად ვითარებებს.

საერთაშორისო გამოცდილება ადასტურებს, რომ საპენსიო ასაკს მიღწეული პირებისთვის phased retirement-ის (ეტაპობრივად პენსიაზე გასვლის) მექანიზმები და ემერიტუსის სტატუსის მკაფიოდ გაწერილი ინსტიტუციური ჩარჩო უზრუნველყოფს პროფესიული ღირსების შენარჩუნებას, აკადემიურ რესურსებზე წვდომას და ცოდნის სისტემურ გადაცემას ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალისთვის. საქართველოში ემერიტუსის სტატუსი უმეტეს შემთხვევაში ატარებს სიმბოლურ ხასიათს და მოკლებულია რეალურ ფუნქციურ დატვირთვას.

VI. ინსტიტუციური მართვა და ადამიანური რესურსების სტრატეგიული განვითარება

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ აკადემიური პერსონალის მართვა საქართველოში ნაკლებად არის დაკავშირებული გრძელვადიან სტრატეგიულ დაგეგმვასთან. ახალგაზრდა აკადემიური პერსონალის ინტეგრაცია, მენტორობის ინსტიტუტის განვითარება და ცოდნის გადაცემის მექანიზმები ფრაგმენტულია ან სრულიად არარსებული. ეფექტიანი აკადემიური სისტემა მოითხოვს ადამიანური რესურსების მართვის ისეთი მოდელის არსებობას, რომელიც აერთიანებს სტაბილურობას, პროფესიულ განვითარებასა და შედეგიანობის შეფასებას და ამავედროულად უზრუნველყოფს ინსტიტუციურ პროგნოზირებადობას.

VII. ტენუარის (უვადო დასაქმების) ინსტიტუტი და მისი სამართლებრივი პრობლემატიკა საქართველოში

ტენუარის (უვადო დასაქმების) ინსტიტუტი წარმოადგენს აკადემიური კადრების თავისუფლებისა და პროფესიული სტაბილურობის ერთ-ერთ ძირითად გარანტიას თანამედროვე დემოკრატიულ სახელმწიფოებში. მისი მიზანია, აკადემიური პერსონალი დაცული იყოს ადმინისტრაციული ზეწოლისგან და ჰქონდეს შესაძლებლობა თავისუფლად განახორციელოს კვლევითი და პედაგოგიური საქმიანობა. საქართველოში აღნიშნული ინსტიტუტის სამართლებრივი მოწესრიგება არაერთ წინააღმდეგობას აწყდება, რაც განსაკუთრებით თვალსაჩინოდ ვლინდება სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შიდა ნორმატიულ აქტებში.

საქართველოს შრომის კოდექსი და უვადო დასაქმება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობა გარკვეული პირობების არსებობისას გრძელდება 30 თვიანი ვადის ამონურვის შემდეგ, იგი გარდაიქმნება უვადო შრომით ურთიერთობად. აღნიშნული ნორმა ემსახურება შრომითი სტაბილურობის პრინციპს და გამოიყენება ყველა კატეგორიის დასაქმებულთა მიმართ აკადემიური პერსონალის ჩათვლით. შესაბამისად, შრომის კოდექსის ლოგიკიდან გამომდინარე, აკადემიური თანამშრომელი, რომელიც კანონიერად არის მიღებული სამსახურში და ასრულებს შრომით ვალდებულებებს, უნდა სარგებლობდეს უვადო დასაქმების სამართლებრივი გარანტიებით, თუ სხვა რამ კანონით მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული და კონსტიტუციასთან ჰარმონიზებული.

პრობლემები სახელმწიფო უნივერსიტეტების წესდებებში. პრაქტიკაში, საქართველოში სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წესდებებში ხშირად გვხვდება რეგულაციები, რომლებიც ნაწილობრივ ან სრულყოფილად არ არის ჰარმონიზებული არც საქართველოს კონსტიტუციასთან, არც საქართველოს ორგანულ კანონებთან (შრომის კოდექსთან და სხვ.) და არც საქართველოს კანონებთან. ასეთი წესდებები აკადემიური პერსონალისთვის აწესებს პერიოდულ კონკურსებს განურჩევლად მათი გამოცდილებისა და მიუხედავად იმისა, რომ 30 თვეზე მეტი გამოცდილების შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა ითვლება უწყვეტად (რაც არის ორგანული კანონის იმპერატიული მოთხოვნა). ზემოაღნიშნული მიდგომა აჩენს სამართლებრივ კოლიზიას და



ენინალმდეგება კანონს ნორმატიული აქტების იერარქიის შესახებ, რომლის მიხედვითაც შიდა ნორმატიული აქტი არ უნდა ენინალმდეგებოდეს ზემდებარე კანონებს და კონსტიტუციას.

საკონსტიტუციო დავის კონტექსტი. 2023 წლის 6 ნოემბერს, საკონსტიტუციო სასამართლოს წარმოებაში აქვს მიღებული სარჩელი, რომელიც ეხება სწორედ ამ პრობლემატიკას — აკადემიური პერსონალის შრომითი სტატუსის კონსტიტუციურობას და ტენუარის ინსტიტუტის რეალური არსებობის უზრუნველყოფას საქართველოში. დავის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ გაუქმდეს ან შეიზღუდოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ის შიდა რეგულაციები და უფლებები, რომლებიც დაუშვებელია კონსტიტუციისა და ორგანული კანონების სამართლებრივი ნორმებით.

VIII. საბოლოო შეფასება

შეჯამების სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემის წინაშე არსებული ძირითადი გამოწვევა არის ტენუარის ინსტიტუტის, შეფასების მექანიზმებისა და ეტაპობრივად პენსიაზე გასვლის პოლიტიკას შორის სისტემური კავშირის არარსებობა. მოქმედი სამართლებრივი ჩარჩო იძლევა ამ პრობლემების გადაჭრის საკმარის საფუძველს, თუმცა მათი რეალიზება საჭიროებს შიდა რეგლამენტაციების, ინსტიტუციური პოლიტიკისა და მმართველობითი კულტურის ფუნდამენტურ რეფორმას.

ტენუარის ინსტიტუტის თანამედროვე მნიშვნელობით ლეგალიზება, პოსტ-ტენუარის შეფასების სისტემური დანერგვა, phased retirement-ისა და ემერიტუსის ინსტიტუტის ფუნქციური გაძლიერება წარმოადგენს იმ აუცილებელ წინაპირობებს, რომელთა განხორციელება უზრუნველყოფს საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემის ხარისხზე ორიენტირებულ, სამართლიან და საერთაშორისო სტანდარტებთან თავსებად განვითარებას.

ყოველივე ზემოთქმულის რეალიზებისთვის სრულიად აუცილებელია და საკმარისია 7 მარტივი და კანონიერი პროცედურის ერთდროულად, კომპლექსურად განხორციელება:

1. აკადემიური პერსონალის მართვის პრინციპების კორექტიკრება;
2. თანამედროვე მნიშვნელობით ტენუარის სტატუსის ლეგალიზება;
3. პოსტ-ტენუარის შეფასების ინსტიტუციონალიზაცია;

4. აკადემიური კადრების შეფასების კრიტერიუმების ურთიერთჰარმონიზაცია;

5. ნებაყოფლობით პენსიაზე გასვლის ცივილიზებული მოდელის დანერგვა;

6. ემერიტუსის ინსტიტუტის გაძლიერება და გაფართოება;

7. პერსონალის შეფასების სამართლებრივი და ინსტიტუციური დაცვის უზრუნველყოფა.

ამრიგად, თანამედროვე ეტაპზე საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა ფუნდამენტური ტრანსფორმაციის პროცესშია, სადაც რეფორმის ცენტრალურ ღერძს განათლების ხარისხის უწყვეტი ამაღლება და მისი ევროპულ სტანდარტებთან (ESG) ჰარმონიზაცია წარმოადგენს. ხარისხის უზრუნველყოფა არა მხოლოდ საგანმანათლებლო პროგრამების მოდერნიზაციას, არამედ, პირველ რიგში, აკადემიური პერსონალის პროფესიული მდგრადობისა და ეფექტიანობის მართვის მექანიზმების დახვეწას გულისხმობს. სტატიაში განხილული საკითხები — პოსტ-ტენუარის შეფასება და ეტაპობრივად პენსიაზე ღირსეული გასვლის მოქნილი მოდელები — პირდაპირ კავშირშია ხარისხის ამაღლების სტრატეგიულ პრიორიტეტთან. აკადემიური ხარისხის შენარჩუნება შეუძლებელია მუდმივი მონიტორინგისა და პროდუქტიულობის შეფასების გარეშე, რომელიც თანამედროვე მოთხოვნებთან პროფესორ-მასწავლებელთა კომპეტენციების შესაბამისობას უზრუნველყოფს. ამასთანავე, პენსიაზე გასვლის ეტაპობრივი და ნებაყოფლობითი მექანიზმების დანერგვა უმნიშვნელოვანესია ინსტიტუციური მემკვიდრეობის შესანარჩუნებლად, რაც ახალგაზრდა მკვლევართა მოზიდვისა და გამოცდილი პერსონალის ინტელექტუალური რესურსის რაციონალური გამოყენების ბალანსს ქმნის. საქართველოს სამართლებრივი გარემო, რომელიც ასაკის მიმართ ნეიტრალურია, საჭიროებს პრაქტიკულ ინსტრუმენტებს, რათა ხარისხის კონტროლი არ იქცეს ფორმალობად. კვლევა მიზნად ისახავს აჩვენოს, რომ საერთაშორისო პრაქტიკაზე დაფუძნებული შიდა ინსტიტუციური რეგლამენტების შექმნა არის გზა არა გამოცდილი აკადემიური პერსონალის შეზღუდვისკენ და შემცირებისკენ, არამედ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონკურენტუნარიანობისა და სამეცნიერო-პედაგოგიური საქმიანობის მაღალი სტანდარტის გარანტიების შექმნისკენ.