

აკადემიური კონკურსის საფრთხეების შესახებ

ამ სტატიის კვლევის მიზანს შეადგენს აკადემიური თანამდებობის დასაკავებელი კონკურსის ღია წესით ჩატარების დაცვა, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებს. კვლევის საგანია აკადემიური თანამდებობების დასაკავებელი კონკურსებში მონაწილეთა უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა. კვლევის ობიექტია გაჩვენებული საკანონმდებლო ნორმების ჰეაღუი განხორციელების პირობებში წარმოშობილი საფრთხეები და მისი გამომწვევი მიზეზები. კვლევის პირობებში გამოყენებულია შედარებითი ანალიზის, სინთეზის, ანალიზის მეთოდები, რაც საშუალებას მოგვცემს გამოვავლინოთ აკადემიური კონკურსების გამოწვევები, ჰეაღუი საფრთხეები და მისი დაძვევის სამართლიანი გზები. იმისთვის რომ აკადემიურმა პეისონადმა თავისი საქმიანობა დაცუდა და ეფექტიანად განახორციელოს, აუცილებელია შიომის თავისუფლების დაცვა. მნიშვნელოვანია, რომ აკადემიური კონკურსების ჩატარებისას თავი დავაღწიოთ დისკრიმინაციის, მანიპულირების, ფავოიტიზმის, ნეპოტიზმის, კოხუფციის და სხვა საფრთხეებს, ან მოვახდინოთ მათი პევენცია.

საკვანძო სიყვები: შიომის თავისუფლება, საერთაშორისო სამართლებრივ ნორმებთან შეუსაბამობა, დისკრიმინაცია, მანიპულირების, ფავოიტიზმის, ნეპოტიზმის, კოხუფციის საფრთხეები.

ეკონომიკური უსაფრთხოება მნიშვნელოვანი მახასიათებელია, რომელიც განაპირობებს ქვეყნის სოციალურდპოლიტიკურ სტაბილურობას, სახელმწიფოს სუვერენიტეტს და პიროვნების დაცვას როგორც გარე, ასევე შიგა საფრთხეებისგან. ეკონომიკური უსაფრთხოების სტრუქტურაში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია პიროვნების ეკონომიკურ უსაფრთხოებას, ადამიანს, მისი უფლებების და თავისუფლებების დაცვას. ადამიანის პიროვნება, ერთდროულად, უსაფრთხოების სუბიექტიც არის და ობიექტიც. პიროვნების ეკონომიკური უსაფრთხოება მძლავრ ბიძგს ანუ სტიმულს ანიჭებს სოციალურ განვითარებას და პიროვნების სოციალურ ხელშეუხებლობას. იმისთვის რომ ადამიანმა თავისი საქმიანობა დაცულად და ეფექტიანად განახორციელოს, აუცილებელია კერძო საკუთრების, სამეწარმეო საქმიანობის და შრომის თავისუფლების დაცვა.

შიომის თავისუფლების დაცვა, უმაღლესი განათლების სფეროში აკადემიური პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანი განხორციელების, მათი, ასევე რა თქმა უნდა სტუდენტთა უფლებების დაცვის აუცილებელი პირობაა. მიუხედავად ამისა, აღნიშნული უფლებების დაცვას, ზოგჯერ მრავალი გარემოება უშლის ხელს. ერთდერთი დიდი საფრთხე არის ასაკობრივი დისკრიმინაცია.

უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების მიხედვით, სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ თანამდებობაზე არ შეიძლება არჩეული იქნეს 65 წელს მიღწეული პირი, ხოლო აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი, რომელმაც მიაღწია 65 წელს, აკადემიური თანამდებობიდან თავისუფლება აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის ვადის გასვლის შემდეგ. გამონაკლისი შეიძლება დადგინდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით. ეს შეზღუდვა არ არსებობს კერძო უმაღლესი სასწავლებლებისთვის.

საერთაშორისო სამართლებრივ ნორმებთან შეუსაბამობას, კერძო და საჯარო სწავლების პროცესისადმი განსხვავებულ, არაერთნაირ მიდგომას რომ თავი დავანებოთ (ამ საკითხზე ქვემოთ ვისაუბრებთ), აღნიშნული მიდგომა არ არის ეფექტიანი და სწავლების პროცესის ეფექტიანად წარმართვის შესაძლებლობას აფერხებს. კერძოდ:

1. ყველა პროფესორ-მასწავლებელს, საშუალოდ 4-5 წელში ერთხელ უწევს კონკურსის გავლა, დაკავებული თანამდებობის შენარჩუნების ან სხვა თანამდებობაზე გადასვლისათვის. აღნიშნული კონკურსის გავლისას მოწმდება კონკურსანტის უნარები რამდენად ეფექტიანად შეუძლია დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისად წარმართოს სწავლების პროცესი.
2. ამასთან, წლებთან ერთად პროფესორ-მასწავლებელი აგროვებს გამოცდილებას, ეცნობა სიახლეებს, კითხულობს საგანთან დაკავშირებული ამათუ იმ მასალას, ლიტერატურას და იღრმავებს ცოდნას იმ საგანში, რომელშიც კითხულობს ლექციას. შესაბამისად, უფრო და უფრო შინაარსობრივ და საინტერესო ხასიათს იძენს ლექცია.
3. დროის გასვლასთან ერთად, პრაქტიკული და თეორიული გამოცდილების მიღების შედეგად, პროფესორ-მასწავლებელი იძენს ლექციის წარმართვისათვის და სტუდენტის დაინტერესებისათვის საჭირო დამატებით უნარებს, რაც შესაბამისად აისახება ლექციის წაკითხვის ხარისხის ზრდაზე.
4. წლებთან ერთად, ცხოვრებისეული გამოცდილების ზრდა საშუალებას აძლევს ლექტორს მეტად პრაქტიკულ ჭრილში განიხილოს ესა თუ ეს თეორიული საკითხი და ცხოვრებისეულ, პრაქტიკულ ჭრილში დაანახოს სტუდენტს ესა თუ ის თეორიული საკითხი - უკეთ მოამზადოს სტუდენტი იმ ცხოვრებისეულ, პრაქტიკულ გამოწვევებზე ადეკვატურად რეაგირებისათვის, რომელიც შეიძლება შეხვდეს კარიერულ თუ პირად ცხოვრებაში.
5. წლების გასვლასთან ერთად დაგროვილი გამოცდილება საშუალებას აძლევს პროფესორს ეფექტიანად დაეხმაროს მომავალი თაობის პროფესორ-მასწავლებლებს. გაუზიაროს წლების მანძილზე დაგროვილი ცოდნა და მოახდინოს „ახალბედა“ პროფესორ-მასწავლებლების სწრაფი პროფესიული ზრდა და ა.შ.

უამრავი მაგალითის, არგუმენტის მოყვანა შეიძლება თუ რატომ მოქმედებს დრო დადებითად ნორმალური ლექტორის განვითარებაზე და როგორ შეიძლება წაადგეს ის სტუდენტს როგორც თეორიული ცოდნის გაღრმავებაში ისე მის პრაქტიკულ ცხოვრებაში. გამოცდილი ლექტორის მიზანი ხომ მომავალი თაობის მომზადებაა ისე რომ ეფექტიანად მოხდეს მათთვის გადაცემული ცოდნის გამოყენება როგორც ქვეყნის სასიკეთოდ ისე პირადად სტუდენტისთვის.

ყოველივე ზემოაღნიშნული კარგად ესმით ამერიკისა და ევროპის წამყვან უმაღლეს სასწავლებლებში და ყველანაირად ცდილობენ, მიუხედავად საპენსიო ასაკის მიღწევისა, აკადემიური პერსონალი, რომელთაც აქვთ სასწავლო პროცესის სწორად და ეფექტიანად წარმართვის უნარი, შეუნარჩუნონ ინსტიტუტს. კარგად ესმით რაოდენ ფასდაუდებელი სამსახური შეიძლება გაუწიოს გამოცდილმა ლექტორმა მომავალ თაობებს. ამ რეგიონების უმაღლეს სასწავლებლებში არ არსებობს ასაკობრივი ზღვარი რომელიც ლექტორს აიძულებს პენსიაზე გასვლას. ასეთი შეზღუდვა სხვა ქვეყნებში და მათ შორის პოსტსაბჭოთა ქვეყნებშიც არაა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გამომდინარე იქიდან, რომ პერიოდულად ლექტორს მაინც უწევს კონკურსის გავლა, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია უმაღლეს სასწავლებლებში გაუქმდეს ასაკობრივი ზღვარი - საკონკურსო კომისია ისედაც შეაფასებს პროფესორის უნარებს კონკურსის გავლისას.

შევხვით სამართლებრივ ნორმათა კოლიზიას. მისი ანალიზისთვის ჯერ მოვიყვანთ ამონაწერს კანონიდან: „უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის მუხლი 36. აკადემიური პერსონალის შრომითი ურთიერთობები 1. აკადემიურ პერსონალთან შრომითი ხელშეკრულება იდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით. 2. სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ თანამდებობაზე არ შეიძლება არჩეულ იქნეს 65 წელს მიღწეული პირი, ხოლო აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი, რომელმაც მიაღწია 65 წელს, აკადემიური თანამდებობიდან განთავისუფლება აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის ვადის გასვლის შემდეგ. 3. ამ მუხლის მე-2 პუნ-

ქტისგან გამონაკლისი შეიძლება დადგინდეს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წესდებით“.

პრაქტიკულად, სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებულ უმაღლესი სასწავლებლების წესდებებში, აღნიშნულ მუხლთან დაკავშირებით, არ არსებობს ჩანაწერები რაიმე ნათლად გამოკვეთილი კრიტერიუმების მიხედვით. ეს არის მნიშვნელოვანი გამოწვევა.

ცივილიზებული გამოცდილების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ კონკურსში მონაწილეობის მსურველთათვის ასაკობრივი შეზღუდვა არაა დაწესებული აშშ-ში, ევროკავშირში, ესტონეთში, ლატვიაში, ლიეტუვაში, ევროპის სხვა და პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში. ასაკობრივი საკითხი უაღრესად სენსიტიური საკითხია დაუშვებელია ასაკის გამო კონკურსში მონაწილეობის უფლების წართმევა. მთავარია რომ აკადემიური თანამდებობის დაკავება მოხდეს მხოლოდ ღია კონკურსის წესით, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს გამჭვირვალობის, თანასწორობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებს.

კონკურსში მონაწილეობის თავისუფლება განმტკიცებულია ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების შესაბამისი პუნქტებით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, საქართველოს კონსტიტუციით (მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი, მუხლი 26), საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსით.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი: „ყველა ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია. აკრძალულია დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით“. ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, აკანონებს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ძალზე მნიშვნელოვანია ასევე, რომ შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.

ახლა მოვიყვანთ ამონაწერს სხვა კანონიდან: „საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლი 2-3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.

მუხლი 4. შრომითი დისკრიმინაციის ცნება 1. ამ კანონის მიზნებისთვის დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრი-

ვი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. 2. ამ კანონის მიზნებისთვის პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. 3. ამ კანონის მიზნებისთვის ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაბომიერია. 4. დამსაქმებელი ვალდებულია ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა.“

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა. უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონში, რომელიც არაორგანული კანონია, არსებული სამართლებრივი ნორმა, რომლის თანახმად, სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიურ თანამდებობაზე არ შეიძლება არჩეული იქნეს 65 წელს მიღწეული პირი, ხოლო აკადემიურ თანამდებობაზე მყოფი პირი, რომელმაც მიაღწია 65 წელს, აკადემიური თანამდებობიდან განთავისუფლდებოდა აკადემიურ თანამდებობაზე არჩევის ვადის გასვლის შემდეგ – ზოგადი ხასიათისაა და ფართო ინტერპრეტირების საშუალებას იძლევა. შედეგად, იქმნება მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის საფრთხეები.

უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით, აღნიშნული წესიდან გამონაკლისის დაშვების უფლება აქვს უნივერსიტეტების აკადემიურ და ფაკულტეტების საბჭოებს (შემუშავებული კრიტერიუმების საფუძველზე შესაძლებელია დაშვებულ იქნას 65 წელს გადაცილებული პროფესორის საქმიანობის გაგრძელება) რაც კიდევ უფრო ბუნდოვანს ხდის პროცესს. იზრდება ალბათობა, რომ:

- უნივერსიტეტების ფაკულტეტების აკადემიური საბჭოებმა ყოველგვარი ობიექტური კრიტერიუმების შემუშავების, დაწესების გარეშე მიიღონ ამა თუ იმ პირის საქმიანობის გაგრძელების გადაწყვეტილება;
- შეიმუშაონ კრიტერიუმები არაობიექტურად და კრიტერიუმები მოარგონ ამა თუ იმ პირს პერსონალურად;
- ისარგებლონ ორმაგი სტანდარტებით და აკადემიური პერსონალის თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსებში მონაწილეობის უფლება, ორმაგი სტანდარტების გამოყენებით, შერჩევით, უსამართლოდ ჩამოართვან თავიანთთვის არასასურველ კანდიდატებს, რაც არის ირიბი, ანუ ფაქტობრივი, ასაკობრივი დისკრიმინაცია.

ასევე, დასაზუსტებელია, მაშინ, როცა პროფესორი, პერიოდულად გადის კონკურსს საქმიანობის გაგრძელებისა თუ დაკავებული თანამდებობის შენარჩუნების/სხვა თანამდებობაზე გადასვლისათვის, რატომ ხდება აუცილებელი, პროცესში ასაკობრივი ნიშნით, ჩაერთოს სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლებისა თუ სხვადასხვა ფაკულტეტების აკადემიური საბჭოები, რომლებმაც უნდა მიიღონ გადაწყვეტილება, 65 წლის ასაკს მიღწეული აკადემიური თანამდებობის დაკავებისთვის გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის უფლება რომელ 65 წლის ასაკს მიღწეულ მსურველს მისცენ და რომელს არ მისცენ. პროფესორი თუ არ შეესაბამება თანამდებობისთვის განკუთვნილ მოთხოვნებს, ამას შესარჩევი (საკონკურსო) კომისიაც დაადგენს ყოველგვარი დამატებითი საბჭოებისა თუ სხვადასხვა კომისიების შექმნის გარე-

შე. რატომ უნდა იქნეს შერჩევა შეფასების სისტემა დამძიმებული დამატებითი არაეფექტიანი ბიუროკრატიული მექანიზმებით დასაზუსტებელია.

დასკვნა

იმისთვის რომ აკადემიურმა პერსონალმა თავისი საქმიანობა დაცულად და ეფექტიანად განახორციელოს, აუცილებელია შრომის თავისუფლების დაცვა. მიუღებლად მიგვაჩნია, რომ რაც დაშვებულია ადამიანის უფლებათა დეკლარაციის 21-ე და 23-ე მუხლების შესაბამისი პუნქტებით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით რის უფლებასაც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი, მუხლი 26), იძლევა და განამტკიცებს საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, იმას გვართმევს სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებელი. შედეგად, აკადემიური პერსონალის თანამდებობის დასაკავებელ კონკურსში მონაწილეობის უფლება ასაკის გამო იზღუდება და იქმნება ირიბი დისკრიმინაციის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის და სხვა საფრთხეები.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განათლების სიტემის ეფექტიანობის გაზრდის, საკადრო სისტემის სრულყოფის, სტუდენტისათვის კვალიფიკური პედაგოგების მიერ სწავლების მაქსიმალურად ხელშეწყობისა და ქათული საგანმანათლებლო კანონმდებლობის ევროპული განათლების სისტემის საუკეთესო პრაქტიკასთან დაახლოების მიზნით, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია უმაღლესი განათლების შესახებ კანონში შევიდეს ცვლილებები: გაუქმდეს ასაკობრივი ზღვარი, 36-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები ამოღებული იქნეს კანონიდან. შედეგად, თავიდან იქნება აცილებული ასაკობრივი დისკრიმინაცია, სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიური თანამდებობის დასაკავებელ კონკურსში მონაწილეობის უფლება უპირობოდ მიეცემა 65 წელს მიღწეულ პირს, აღსდგება მათი შრომის უფლება, აცილებული იქნება ორმაგი სტანდარტების გამოყენების, შერჩევითობის შემთხვევები, აღსდგება სამართლიანობა. ამ ცვლილების განხორციელებას შეიძლება საკმაოდ დრო დასჭირდეს. მანამდე კი, აკადემიური კონკურსების ჩატარებისას, აუცილებელია, რომ ასაკობრივი დისკრიმინაციის არცერთი შემთხვევა არ დაფიქსირდეს, ასეთი ფაქტები მთლიანად უნდა გამოირიცხოს. ეს მნიშვნელოვანია, რადგან ამით შესაძლებელი გახდება, აკადემიური კონკურსების ჩატარებისას თავი დავაღწიოთ დისკრიმინაციის, მანიპულირების, ფავორიტიზმის, ნეპოტიზმის, კორუფციის და სხვა საფრთხეებს, ან მოვახდინოთ მათი პრევენცია. აღნიშნულის მიღწევას ფასდაუდებელი სახელმწიფოებრივი მნიშვნელობა აქვს.

ლიტერატურა

1. 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>
2. Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016). European Values: What Can We Implement from Them and How Can We Implement Them in Georgia. *Globalization & Business*. (1). 40-46. (In Georgian).
3. Gvelesiani, M., & Veshapidze, S. (2016). Values: Limits and Contradictions. *Globalization & Business*, (1). 35-39. (In Georgian).
4. Menshikov, V., Bedianashvili, G., Ruza, O., & Kokin, I. (2021). https://www.researchgate.net/publication/354583083_MobilityMobility in the context of entrepreneurial potential of students under the conditions of the COVID-19 pandemic (Latvia, Georgia) . *ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY ISSUES*. 9(1), 574-589. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1\(36\) \t \"_blank\" 10.9770/jesi.2021.9.1\(36\)](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1(36) \t \)
5. Mgeladze, L. (2017). The Challenges Georgia Faces in The Fight Against Corruption, *Journal Business-Engineering*, 2017, #4, pp. 20-25

6. Mgeladze, L. (2018). Public Service Challenges and Ways of Solving Them, "World of Lawyers" Tbilisi, Book, pp. 2567.
7. Mgeladze, L. (2019). National Currency in Georgia, an instrument that impedes or facilitates economic development, *Journal The New Economist*, #3-4, pp. 7-20
8. Mgeladze, L. (2021). Development Plan of The Country and Some OF Its Aspectsasp, DOI suffix: 10.36962/NEC62-6303-04202120, #3-4(62-63), Vol. 16, Issue 3, pp. 20-32
9. Papava, V. (2013). *Economic reforms in post-communist Georgia: twenty years after*. Nova Science Publishers, Incorporated.
10. Papava, V. (2020). *Becoming European: Challenges for Georgia in the Twenty-First Century*. iUniverse.
11. Shengelia, T. (2018). Social capital of dominant ethnic groups and its impact on business.
12. Shengelia, T. (2019). Research methodology and the impact of social entrepreneurship on the solution of social problems in Georgia.
13. Sichinava, A., Chikava, M., Veshapidze, S., Sekhniashvili, D., & Pailodze, N. (2013). Realities of internationalization of higher education in Georgia.
14. Silagadze, A., Atanelishvili, T., & Silagadze, N. (2022). Covid Depression and Search for a New Paradigm. *Bull. Georg. Natl. Acad. Sci*, 16(1).
15. Shatberashvili O., Nochvai V., Porsescu S., Aslamazishvili N., Gagnidze I., Ivanchenko K., Chilingaryan K., and Pogosyan G. (2021). Enhancing EaP-EU cooperation in R&I through comparative analyses of EaP national research systems. *EaP Civil Society Forum* ISBN 978-9941-8-3043-3
16. Veshapidze, S. (2017). THE TRADITIONS ORIENTATED ON EUROPEAN VALUES IN GEORGIA. *Sciences of Europe*, (13-4), 14-18.
17. Veshapidze, S., Chiabrishvili, K., Zubiashvili, T., & Zoidze, G. (2021). On the relationship between education and economic security. *Ecoforum Journal*, 10(3).
18. Veshapidze, S., & Zoidze, G., & Berishvili K. (2021). The economic determinant of the education system. *Sciences of Europe*, (81-2), 6-12. DOI: <https://doi.org/10.24412/3162-2364-2021-81-2-6-12>
19. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2021). Institutional Evolution of Higher Education in Georgia. *The New Economist*, 16(2), 1-1. DOI: <https://doi.org/10.36962/NEC6102202133>
20. Veshapidze, S., Zubiashvili, T., & Chiabrishvili, K. (2021). Globalization and New Opportunities for Georgia. *Globalization and Business*. 12, 32-36. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.003>
21. Veshapidze, S., & Zoidze, G. (2022). On State Intervention in the Economy through the Budget in Georgia. *WORLD ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS. - International Scientific Collection - Vol. 5*. Kyiv – CUL. " <https://doi.org/10.5281/zenodo.5807500> .
22. 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>
23. Veshapidze S., Otinashvili R., Gvarutsidze A., Abuselidze G., Zoidze G. (2022). Modern technologies to overcome the challenges of globalization. *Entrepreneurship*, 10 (2), 22-32 DOI: 10.37708/ep.swu.v10i2.2
24. Veshapidze, S., & Karchava, L. (2022). Contradictions of Globalization under the COVID-19 Pandemic. *Bull. Georg. Natl. Acad. Sci*, 16(4).
25. Zoidze, G., & Veshapidze, S. (2022). The Modern Economy and Values. *Cambridge Scholars Publishing*. P. 125.
26. Zoidze, G., & Veshapidze, S. (2022). TRANSFORMATION OF ECONOMIC POLICY PRIORITIES UNDER COVID-19. *Three Seas Economic Journal*, 3(2), 35-43.

About the Dangers of Academic Competition

SUMMARY

The purpose of this article's research is to protect the conduct of open manner for the competition for academic positions, which must comply with the principles of transparency, equality and fair competition. The subject of the research is ensuring the protection of the rights of the participants in the competitions to holding academic positions. The object of the research is the dangers arising in the process of actual implementation of certain legal norms and their causes. In the research process, the methods of comparative analysis, synthesis, and analogy are used, which will allow us to reveal the challenges of academic competitions, real dangers and fair ways to overcome them. In order for the academic staff to carry out their activities safely and effectively, it is necessary to protect the freedom of labor. It is important to avoid or prevent discrimination, manipulation, favoritism, nepotism, corruption and other dangers when conducting academic competitions.

Key words: Freedom of labor, non-compliance with international legal norms, discrimination, threats of manipulation, favoritism, nepotism, corruption.