

კომპანიის თანამშრომლები. როგორც სტამბოლისელები

ვასილ ხიზანიშვილი

გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ასისტენტ-პროფესორი, სოციალურ
მეცნიერებათა დოქტორი ეკონომიკაში

კომპანიის თანამშრომლები განსაკუთრებულ ადგილს იკავებენ სტეიკჰოლდერთა შორის, რამდენადაც ისინი მჭიდროდ არიან ინტეგრირებულნი ფირმაში. აქციონერებისაგან განსხვავებით, რომლებიც ძირითადად ფლობენ ფირმის ყველა მატერიალურ და არამატერიალურ აქტივებს, პერსონალი წარმოადგენს კომპანიის ადამიანურ რესურსს და ფაქტობრივად სწორედ ის აყალიბებს კორპორაციის ფიზიკურ ბირთვს, და ამავე დროს წარმოების ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორად გვევლინება.

კორპორაციის თანამშრომლების, როგორც დაინტერესებული მხარის უკეთ დასახასიათებლად, მნიშვნელოვანია მათსა და კორპორაციას შორის დამოკიდებულების ორი, სამართლებრივი (ლეგალური) და ეკონომიკური ასპექტის ნათლად წარმოჩენა:¹

ლეგალურ დონეზე კომპანიასა და მის თანამშრომლებს შორის ჩვეულებრივ არსებობს თავისებური სახის კონტრაქტი, ორივე მხარის გარკვეული უფლებებითა და მოვალეობებით. მსგავსი სამართლებრივი ურთიერთობები, რომლებიც მოცემული ქვეყნისა თუ საერთაშორისო სამართლებრივი კანონმდებლობით არის უზრუნველყოფილი, ხელს უწყობს კომპანიასა და მის თანამშრომლებს შორის არსებულ დიდი რაოდენობის საკითხის შესახებ იურიდიულად კოდიფიცირებულ გადაწყვეტილებების მიღებას. ამგვარი ურთიერთობები განსაკუთრებით თვალსაჩინოა დასავლეთ ევროპისათვის, რადგან აქ ჯერ კიდევ ინდუსტრიული რევო-

1 Carroll, A.B., "The four faces of corporate citizenship" Business and Society Review, 1998, 100/1:P.1-7

ლუციის გარიჟრაჟამდე დიდი ხნით ადრე აღნიშნულ სუბიექტებს შორის არსებული დამოკიდებულებანი უკვე წარმოადგენდა სამთავრობო რეგულაციების საგანს.

ლეგალური ურთიერთობები წარმოადგენს მნიშვნელოვან ფაქტორს ფირმის დაინტერესებულ მხარეთა ურთიერთობების ეკონომიკური ასპექტისათვის.¹ ფირმასა და თანამშრომლებს შორის ურთიერთობები ხასიათდება უზარმაზარი რაოდენობის გარე ფაქტორების არსებობით ორივე მხრიდან, ე.ი. საუბარია თითოეულისათვის პოტენციურად შესაძლო იმ ხარჯებზე, რომლებიც არ არის შეტანილი შრომით ხელშეკრულებაში. ეს ლატენტური ანუ ფარული ხარჯები შეიძლება ხასიათდებოდეს კომპანიის აქტივების სპეციფიკურობით, რაც ნიშნავს თანამშრომლების მხრიდან საკუთარი დროისა და ძალისხმევის ინვესტირებას კომპანიის აქტივების განვითარებაში ცალკეული დამსაქმებლის სასარგებლოდ და პირიქით. სპეციფიკური ბუნების ამგვარმა ხარჯებმა შესაძლოა წარმოშვას ის, რაც ბიზნესის ეთიკაში მორალური რისკების სახელწოდებით არის ცნობილი. აღნიშნული რისკების არსებობა მოსალოდნელია ორივე მხრიდან, რაც წარმოაჩენს ეთიკურ საკითხთა ფართო სპექტრს შიდა ურთიერთობაში.

მეტი თვალსაჩინოებისათვის შევხვით რამოდენიმე ასპექტს:

- სამსახურში მონყობა სამუშაოს მაძიებლის მხრიდან საჭიროებს სხვადასხვა სახის სერიოზულ გადაწყვეტილებების მიღებას, რაც უკავშირდება მის საყოფაცხოვრებო გარემოს ცვლილებებს, ასევე — მნიშვნელოვან ფინანსურ ინვესტიციებს განათლებასა და სპეცტრეინინგების სფეროში და სხვ.

- კომპანიისათვის ხანგრძლივი დროით მუშაობა წარმოშობს მნიშვნელოვან დამოკიდებულებას ამავე კომპანიაზე, ე.ი. დამსაქმებელი შეიძლება გახდეს დასაქმებულის ფინანსური ბაზისი. ანალოგიურად, თანამშრომელი ცოდნის დიდი ნაწილით შესაძლებელია დაუკავშირდეს ერთ კონკრეტულ კომპანიას, რაც ნიშნავს იმას, რომ ამგვარმა მეტისმეტობამ შესაძლოა

1 Carroll, A.B. and Buchholz, ics and Stakeholder Management, 4th edn. Cincinnati: South-Western College., 2000

კატასტროფული გავლენა იქონიოს მის შემდგომ კარიერაზე.

- სხვა ასპექტია სამსახურის ქონა, რაც დასაქმებულის შრომითი საქმიანობის უმეტეს პერიოდს მოიცავს, და სადაც მრავალთათვის იგი არ წარმოადგენს მხოლოდ ყოველდღიურ ყოფით რუტინას, არამედ მნიშვნელოვანი კარიერის გაკეთების კარგი შესაძლებლობაცაა, და რაც ერთი-ორად ზრდის დასაქმებულის დამსაქმებელზე დამოკიდებულების ხარისხს.

ყველა ეს ასპექტი ვერ თავსდება ფორმა-დასაქმებულის ურთიერთობების ხელშეკრულებით ფორმატში. აქედან გამომდინარე, არსებული მოცემულობა შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც მორალური საფრთხის შემცველი სიტუაცია, რადგან, მიუხედავად საკანონმდებლო დონეზე არსებული მნიშვნელოვანი ძალისხმევისა, გაუმჯობესდეს დასაქმებულთა სამართლებრივი სტატუსი, სწორედ დამსაქმებლის სუბიექტური გადაწყვეტილებები განაპირობებს დიდწილად უმუშევრობის რელატიურად მაღალ დონეს უმეტეს ევროპულ ქვეყნებში, რომ აღარაფერი ვთქვათ მესამე და მეოთხე სამყაროს ქვეყნებში ამ მხრივ შექმნილ უმძიმეს მდგომარეობაზე. ამგვარად, შრომითი პერსონალი იმყოფება მუდმივი რისკის ქვეშ დამსაქმებლის მხრიდან, რათა ამ უკანასკნელმა სუბიექტურად, საკუთარი სურვილისამებრ არ გამოიყენოს თანამშრომლების მასზე დამოკიდებულების მომენტი, რაც ბუნებრივია სამსახურიდან მათ დათხოვნაში გამოიხატება.

მეორე მხრივ, დამსაქმებელი საკუთარი თანამშრომლების მხრიდან ასევე აწყდება მორალური საფრთხის მსგავს ელემენტებს:¹

- არცერთ დამსაქმებელს არ შეუძლია აკონტროლოს ან იწინასწარმეტყველოს სრულად თანამშრომლის საქმიანობა, თუმცა კომპანიამ დროის რაღაც მონაკვეთში შეიძლება აღმოაჩინოს პერსონალის ჭეშმარიტად ნაყოფიერი საქმიანობის, გუნდური მუშაობისა და საიმედოობის უტყუარი ხელწერა, რაც განსაკუთრებით

1 A. Crane, D. Matten., **Business Ethics, A EUROPEAN PERSPECTIVE (Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization)**, Oxford – New York, OXFORD UNIVERSITY PRESS, 2004, P.226

საცნობია იმ კომპანიებისათვის, რომელმაც ფუნქციონირების კრიზისულ ფაზაში განიცადეს მნიშვნელოვანი ზარალი. სწორედ ამიტომ, კომპანიას საკუთარი თანამშრომლების ქცევების მიმართ გააჩნია მკაცრი მონიტორინგისა და კონტროლის ინტერესი.

- გლობალურ ბაზრებზე კომპანიები ინდუსტრიალიზებული დასავლეთში სულ უფრო დიდი ინტენსივობით ახდენენ დაბალკვალიფიციური შრომის უახლეს ცოდნაზე დაფუძნებული შრომით ჩანაცვლებას. აღნიშნულმა პროცესმა კომპანიები მიიყვანა იმ მდგომარეობამდე, როცა ღირებულების მნიშვნელოვანი ოდენობის შექმნა სრულდება მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების მიერ, რომელთა ცოდნის კონტროლი, კომპანიას მხოლოდ ნაწილობრივ თუ შეუძლია, რაც კომპანიის კონკურენტუნარიანობისათვის გარკვეული საფრთხის შემცველია.

- უმეტესად ჭკვიან, გამოცდილ მენეჯერსაც კი უჭირს სრულად შეაფასოს მომავალი თანამშრომლის ნამდვილი შესაძლებლობები. ამიტომ, როდესაც კორპორაცია ქირაობს მომავალ თანამშრომელს და ვალდებულია იღებს მოახდინოს ძვირადღირებული ინვესტიციები მისი კვალიფიკაციის ამაღლებაში, თითქმის შეუძლებელია იმის განსაზღვრა, თუ რამდენად პროდუქტიული იქნება მსგავსი კაპიტალდაბანდებები კომპანიისათვის.

როგორც ზემოთ ავლენიშნეთ, დამსაქმებელი — დასაქმებულს შორის ურთიერთობებში მორალური რისკებიდან მრავალი წარმოადგენს კანონმდებლობის ობიექტს, რამდენადაც თანამშრომლები უფრო მეტად დამოკიდებულ და სუსტ მხარედ გვევლინებიან მორალური საფრთხის ქვეშ მყოფობის თვალსაზრისით, ამ კანონმდებლობის დიდი ნაწილი ფოკუსირებულია დასაქმებულის უფლებებზე. თუმცა არსებობს სამართლებრივი ტრაექტორიის მკაფიო საზღვრები ეთიკური საკითხების გადანყვეტაში. ამას გარდა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობების ხასიათიდან გამომდინარე, ხშირად იქმნება არსებული კანონების აშკარა გამოყენების საჭიროება, და სამართლებრივი გადაცდომის შემთხვევაში, ის ძალზედ ხშირად ეთიკური განსჯის საგანი ხდება.

ამგვარად, დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას რომ კომპანიის თანამშრომლები წარმოადგენენ კომპანიის სახეს და საკუთარ კომპანიას სხვა უმეტეს სტიეკჰოლდერთა წინაშე და მოქმედებენ კორპორაციის სახელით მათთან მიმართებაში. შესაბამისად, ის ფაქტი, რომ კორპორაციის თანამშრომლები გავლენას ახდენენ საკუთარი კომპანიის წარმატებებზე, შეიძლება მიჩნეულ იქნეს, როგორც მათ მიერ გაღებული უმნიშვნელოვანესი კონტრიბუცია კომპანიის გრძელვადიანი სტაბილური ფუნქციონირების საქმეში, და რაც დამსაქმებლის მხრიდან მოითხოვს ჯეროვან შეფასებებსა და ანალიზს კომპანიის საკადრო პოლიტიკის გატარების პროცესში.

SUMMARY

Vasil Khizanishvili

EMPLOYEES OF THE COMPANY, AS STAKEHOLDERS

The Employees of the Company occupy the special place among the stakeholders, as they are tightly integrated in the firm. For better knowing of the Employees of the Company it is important to demonstrate clearly legal and economic aspects of attitudes among them and the company. There is moral risks in the relationships among the employers, many of them are the object of the legislation. According to such relationships, it is often necessary to use clearly the existed law and in case of the legal misconduct, very often it becomes the ethical discussion. Therefore the employees of the company are the face of the Company that effect on the company's success, thus make the significant contribution in the case of company's long -term stable functioning, and what from the employer requires the appropriate evaluation and analysis in the process of the company's foreign policy.