

კორპორაციული კონფლიქტების კლასიფიკაცია და მათი გადაჭრის გზები

იულია თედევეი
სტუ-ს დოქტორანტი

რეზიუმე

ნაშრომში განხილულია, თუ რა და რა სახის კონფლიქტი შეიძლება წარმოიშვას კორპორაციულ ურთიერთობებში, როგორია მათი კლასიფიკაცია და რა სახის კრიტერიუმებით ხდება ეს კლასიფიკაცია სხვადასხვა ავტორთან. სტატიაში ნაჩვენებია, კორპორაციული ურთიერთობების სუბიექტებს შორის ინტერესთა ბალანსის არარსებობა თუ როგორ შეიძლება გახდეს კონფლიქტის მიზეზი. კორპორაციულ კონფლიქტებს ზოგჯერ გამოუსწორებელი ზარალი მოაქვს კომპანიისთვის, საზოგადოებისთვის და შეიძლება სახელმწიფოსთვისაც.

ასევე მოცემულია კონფლიქტის მხარეების მრავალფეროვნებაც, რადგან, როგორც ვიცით, მასში შეიძლება ჩართული იყოს არა ორი, არამედ რამდენიმე მხარე, რომელთაგან თითოეულს თავისი მიზანი აქვს და ცდილობს ბოლომდე იბრძოდეს ამ მიზნის მისაღწევად. სტატიაში აღნიშნულია ისიც, რომ ყოველგვარი კონფლიქტი, წარმოშობილი კორპორაციული ურთიერთობების მონაწილე სუბიექტებს შორის სამართლებრივი მექანიზმებით უნდა დარეგულირდეს. აღსანიშნავია ისიც, რომ ვიდრე საქმე კონფლიქტამდე მივა, შეძლებისდაგვარად უნდა მოხდეს მისი გამომწვევი მიზეზების წინასწარ განსაზღვრა და აღმოფხვრა.

საკვანძო სიტყვები: კონფლიქტი; კორპორაციული ინტერესები; კონფლიქტების კლასიფიკაცია; კონფლიქტის დარეგულირება.

შესავალი

კონფლიქტი, როგორც წესი, ყველა ადამიანში იწვევს ნეგატიურ ასოციაციებს: მუქარა, გაუგებრობა, მტრობა, უშედეგო მცდელობები, დაამტკიცო შენი სიმართლე. შედეგად ჩამოყალიბდა

აზრი, რომ კონფლიქტი ყოველთვის უარყოფითი, არასასურველი მოვლენაა, განსაკუთრებით კი ხელმძღვანელებისთვის, მენეჯერებისთვის, რადგან ყველაზე მეტად მათ უხდებათ კონფლიქტთან შეჯახება.

ძირითადი ნაწილი

ყოველი კონფლიქტის საფუძველში დევს სიტუაცია, რომელიც მოიცავს ან მხარეთა ურთიერთსაწინააღმდეგო პოზიციებს რაიმე საბაბით ან მოცემულ ვითარებაში მათი მიღწევის ურთიერთსაწინააღმდეგო მიზნებს ან საშუალებებს, ანდაც ინტერესებისა და სურვილების არათანხვედრას და სხვ. მაგრამ კონფლიქტი რომ განვითარდეს, აუცილებელია ინციდენტი, როდესაც ერთი მხარე იწყებს მოქმედებას, ლახავს მეორე მხარის ინტერესებს.

კონფლიქტები წარმოიშობა სხვადასხვა მიზეზით:

ინფორმაციული: დამახინჯება (ჭორები), უნებური დეზინფორმაცია, ფაქტები (არასრული, არასწორი), ექსპერტთა, მოწმეთა არასანდოობა, ინფორმაციისადმი ნდობის კრედიტის არარსებობა.

სტრუქტურული: განსხვავებული სტატუსის ან უფლების მოთხოვნის ნიადაგზე; ტრადიციული ჩვეულებების, ფასეულობების, შეხედულებების შეხლის ნიადაგზე; ნავაჭრის ფასისა და ხარისხის გამო; კონტრაქტების, ხელშეკრულებების გამო და სხვ.;

ფასეულობითი: ეთიკური ნორმების, მიღებული პროფესიონალური ან ორგანიზაციული ნორმების დარღვევა;

ურთიერთობების ფაქტორები: ურთიერთობებში ძალთა ბალანსის, თავსებადობის დარღვევა;

ეკონომიკური და სოციალური უთანასწორობა: ორგანიზაციის სხვადასხვა ჯგუფებს, წევრებს, ქვედანაყოფებს შორის ძალაუფლების, აღიარების, დაჯილდოებების უსამართლო განაწილება [1].

ნებისმიერი კონფლიქტის არსი შეიძლება განიმარტოს, როგორც მხარეებს შორის შეთანხმების არარსებობა. კორპორაციული ურთიერთობების სუბიექტებს შორის ინტერესთა ბალანსის არარსებობა შეიძლება გახდეს კორპორაციული კონფლიქტის

მიზეზი. ესაა აზრთა სხვადასხვაობა და დავა, რომელიც წარმოიშობა აქციონერებს შორის, აქციონერებსა და მენეჯერებს შორის, ინვესტორებსა (პოტენციურ აქციონერებს) და კორპორაციას შორის, რამაც შეიძლება მიგვიყვანოს ერთ-ერთ შემდეგ შედეგამდე:

- არსებული კანონმდებლობის, წესდების ან კორპორაციის შიდა დოკუმენტების ნორმების დარღვევა, აქციონერის ან აქციონერთა ჯგუფის უფლებების დარღვევა;

- კორპორაციის მიმართ, მისი მართვის ორგანოების მიმართ სარჩელი მათ მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე;

- მართვის ორგანოებისთვის უფლებამოსილების ვადამდელი შეჩერება;

- აქციონერთა შემადგენლობაში არსებითი ცვლილებები [2].

კორპორაციული კონფლიქტების მონაწილეთა ინტერესების პოლარულობამ, მათი მიზნების განსხვავებულობამ, კორპორაციული კონფლიქტების გადაჭრის გზების მრავალფეროვნებამ მიგვიყვანა იქამდე, რომ კონფლიქტებს შეიძლება ჰქონდეთ სხვადასხვაგვარი ხასიათი. სწორედ ამ მრავალფეროვნების გამო ჩვენს წინაშე მათი კლასიფიკაციის ამოცანა დადგა. სამეცნიერო ლიტერატურაში და სხვა ბეჭდურ გამოცემებში სხვადასხვა ავტორის მიერ შემოთავაზებულია კორპორაციული კონფლიქტების მრავალფეროვანი კლასიფიკაცია.

- გადაჭრის გზების მიხედვით კონფლიქტები იყოფა ანტაგონისტურად და კომპრომისულად;

- წარმოშობის ხასიათიდან გამომდინარე — სოციალური, ორგანიზაციული, ემოციონალური და პიროვნული;

- მოქმედების მიმართულების გათვალისწინებით კონფლიქტი შეიძლება იყოს ვერტიკალური და ჰორიზონტალური;

- გამოხატულობის ხარისხის მიხედვით — ღია და დახურული;

- კონფლიქტში ჩართული მონაწილეების რაოდენობის მიხედვით — შიდაპიროვნული, ჯგუფთაშორისი და პიროვნებათაშორისი.

პრაქტიკოსი მუშაკები სხვა კლასიფიკაციას გვთავაზობენ. მიზნობრივი ნიშნით ყველა კორპორაციული კონფლიქტი სამ ჯგუფად იყოფა:

1) კონფლიქტები, რომლებიც მონაწილეთა ამა თუ იმ ჯგუფის მიერ კომპანიაზე კონტროლის დამყარებისკენაა მიმართული;

2) “ტაქტიკური” კონფლიქტები, რომელიც დაკავშირებულია კომპანიის მართვის კონკრეტული პრობლემების გადაწყვეტისას კორპორაციის მონაწილეებს შორის მიმდინარე წინააღმდეგობების გადალახვისკენ;

3) კორპორაციული შანტაჟი [6].

ერთ-ერთი ავტორი [4. გვ.30] აღნიშნავს, რომ კორპორაციულ კონფლიქტში შეიძლება ოთხი სუბიექტი მონაწილეობდეს: კორპორაცია, მისი მართვის ორგანოები, კორპორაციის მონაწილეები და პოტენციური მონაწილეები. ამ ჩამონათვალში გარდა წმინდად შიდა სუბიექტებისა არის “გარე” სუბიექტიც — პოტენციური ინვესტორი, რომელმაც კორპორაციული კონფლიქტის მიმდინარეობისას შეიძლება მიიღოს კორპორაციის მონაწილის სტატუსი ანუ იყოს პრეტენდენტი სანესდებო კაპიტალის ნაწილზე მართვის უფლების მოპოვებაზე. ამგვარად შეიძლება გამოვყოთ შიდა და გარე კორპორაციული კონფლიქტი.

კონფლიქტები პირობითად შეიძლება შემდეგ ოთხ ტიპად დავაჯგუფოთ:

1. კონფლიქტი მსხვილ (მაჟორიტარულ) და წვრილ (მინორიტარულ) აქციონერებს შორის;

2. კონფლიქტი შიდა (ინსაიდერ) და გარე (აუტსაიდერ) აქციონერებს შორის;

3. კონფლიქტი მენეჯმენტსა (უაქციო ან აქციათა მცირე პაკეტით) და აქციონერებს შორის;

4. კონფლიქტი გარე არამეგობრულ მშთანთქმელებსა და აქციონერებს შორის.

კორპორაციული კონფლიქტების განხილული ტიპების შიგნით კიდევ გამოიყოფა შემდეგი ნაირსახეობები:

- კანონმდებლობის ნორმების დარღვევა — დაკავშირებული კორპორაციული კანონმდებლობის ნორმებისა და პროცედურების გაუთვალისწინებელ დარღვევასთან, რომელიც აქციონერების მიერ მიიღება, როგორც მათი უფლებების ხელყოფა;

- შთანთქმა — კონფლიქტი, რომელიც წარმოიშობა აქ-

ციონერთა გარე ჯგუფის მიერ კომპანიაზე კონტროლის მოპოვების მცდელობის პროცესში;

- კონფლიქტი დივიდენდების თაობაზე — კონფლიქტი მსხვილ და წვრილ აქციონერებს შორის კომპანიის მოგების გამოყენებასთან დაკავშირებით;

- კონფლიქტი მენეჯერებთან — აქციონერებსა და მენეჯერებს შორის კომპანიის მართვის ეფექტიანობისა და მენეჯერთა კეთილსინდისიერ მოქმედებასთან დაკავშირებით;

- კონკურენცია — კონფლიქტები მიმართული კომპანიის ფინანსური მდგომარეობისა და კონკურენტუნარიანობის დაცემისკენ;

- კორპორაციული შანტაჟი — კონფლიქტი მინორიტარი აქციონერების მონაწილეობით, რომელიც აიძულებს სააქციო საზოგადოებას ან მის მსხვილ აქციონერებს, გამოისყიდოს მინორიტარების კუთვნილი აქციათა პაკეტები საბაზროზე მაღალ ფასად, ანდაც გადაუხადონ თანხა კონფლიქტის შესაჩერებლად [2].

პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ არსებობს კონფლიქტის რამოდენიმე ტიპი, რომლებიც განსაკუთრებულ უარყოფით ზეგავლენას ახდენენ კომპანიის საქმიანობაზე.

პირველ როგში — ესაა კონფლიქტები, რომლებიც დაკავშირებულია კომპანიის მმართველთა ქმედებებთან, რომლებსაც აქციონერთა უფლებების დარღვევამდე მივყავართ. საკვანძო მომენტი აღნიშნული კონფლიქტების აღმოცენებაში არის მმართველთა საკუთარი მიზნები, რომლებიც წინააღმდეგობაში მოდის კომპანიის ინტერესებთან. მსგავსი კონფლიქტები ყველაზე ხშირად აღმოცენდება მრავალ აქციონერს შორის გაფანტული აქციების პირობებში. ესენი არიან ფიზიკური პირები, რომელთაც არა აქვთ საკმარისი ცოდნა აქციონერთა უფლებების შესახებ, როგორც კორპორაციული მართვის სუბიექტების შესახებ. რასაც პრაქტიკულად მივყავართ იქამდე, რომ აქციონერებს არა აქვთ რეალური შესაძლებლობა კორპორაციის მმართველების საქმიანობაზე განახორციელონ კონტროლი.

კონფლიქტის მეორე ტიპი — ესაა კონფლიქტი აქციათა მსხვილი (საკონტროლო) პაკეტების მფლობელებსა და მინორიტარულ

აქციონერებს შორის. პირველნი, მოქმედებენ რა თავიანთი ინტერესებიდან გამომდინარე, შეუძლიათ მიიღონ გადაწყვეტილებები ისეთ გარიგებებზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კომპანიის ინტერესებს, გადაწყვეტილებები დივიდენდების არგადახდაზე და სხვ.

კორპორაციულ კონფლიქტებს საზოგადოებისა და სახელმწიფოსთვის გამოუსწორებელი მორალური და ეკონომიკური ზიანი მოაქვს. ყოველდღიურ პრაქტიკაში უკვე მიმდინარეობს მრავალრიცხოვანი სასამართლო განხილვები პროცედურული საკითხების დარღვევაზე აქციონერთა კრების ჩატარებისას, კომპანიის მმართველთა მიერ კანონსაწინააღმდეგო გარიგებებზე საწარმოს აქტივების გამოტანასთან დაკავშირებით, აქციონერებისათვის კომპანიის საქმიანობაზე ინფორმაციის არმიწოდების თაობაზე და სხვ.

სააქციო საზოგადოებებში, სადაც კორპორაციული ურთიერთობების ერთ-ერთი სუბიექტია სახელმწიფო, უფრო სრულადაა წარმოდგენილი კორპორაციული ურთიერთობების სუბიექტების ურთიერთსაწინააღმდეგო ეკონომიკური ინტერესების მთელი გამა.

კონფლიქტების რეგულირებაზე საუბრისას უნდა აღინიშნოს, რომ კონფლიქტის მართვაში (განსაკუთრებით კორპორაციულის, რომლის საგანიცაა მართვის უფლება) უდიდესი მნიშვნელობა აქვს სამართლის ნორმებს, რომლებიც, როგორც სხვა სოციალურ ნორმები, ადამიანთა ქცევაზე რამდენიმე გზით ზემოქმედებენ.

ინფორმაციული ზემოქმედება — ნორმა ითვალისწინებს ქცევის ინდივიდუალურ ვარიანტს და აფრთხილებს ამა თუ იმ ქცევის შედეგზე;

ფასეულობითი ზემოქმედება — ნორმა ახდენს სახელმწიფოსა და საზოგადოების მიერ აღიარებული ფასეულობების დეკლარირებას;

იძულებითი ზემოქმედება — ნორმა ფლობს იძულებით ძალას იმათთან მიმართებაში, ვინც მისი მოთხოვნების იგნორირებას ახდენს. ნორმის დარღვევის შემთხვევაში მოქმედებაში მოდის სამართლებრივი მექანიზმი.

ასევე მნიშვნელოვანი ასპექტია კორპორაციული კონფლიქ-

ტების თავიდან აცილება. ამის მიღწევა შემდეგი გზითაა შესაძლებელი:

- კანონმდებლობით გამკაცრდეს პასუხისმგებლობა კანონდარღვევაზე კორპორაციის მართვის სფეროში;
- კორპორაციული ურთიერთობების სუბიექტების სამართლებრივი კულტურის ამაღლება;
- კორპორაციული მართვის სფეროში სახელმწიფოებრივი რეგულირების მექანიზმის სრულყოფა;
- სააქციო საზოგადოებების დირექტორთა საბჭოების შედეგიანი საქმიანობის ამაღლება;
- სააქციო კომპანიების მმართველი და დირექტორთა საბჭოს წევრების კადრების მომზადება;
- პროკურატურის თანამშრომლების, სამართალდამცავი ორგანოების ცოდნის ამაღლება კორპორაციული სამართლის სფეროში.

კორპორაციული კონფლიქტების თავიდან აცილების და რეგულირების თვალსაზრისით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კორპორაციული ქცევის კოდექსს [3. გვ.26].

იმისათვის, რომ კორპორაციამ ნორმალურად იფუნქციონიროს და შეასრულოს დასახული მიზნები, აუცილებელია კონფლიქტების წინასწარ განსაზღვრა და დარეგულირება. ეს, ერთის მხრივ, ხელს შეუწყობს აქციონერთა უფლებების დაცვას, ხოლო, მეორეს მხრივ, თავად კორპორაციის ქონებრივი ინტერესების დაცვას და საქმიანი რეპუტაციის შენარჩუნებას.

კონფლიქტების წინასწარ განსაზღვრას და დარეგულირებას ხელს უწყობს კომპანიის მიერ კანონმდებლობის უპირობო შესრულება, ასევე მისი კეთილსინდისიერი და გონიერი დამოკიდებულება აქციონერებთან. თუ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს მოთხოვნებს გარკვეული სასამართლომდელი პროცედურების აუცილებელ შესრულებაზე კორპორაციული კონფლიქტების დარეგულირების მიზნით, მნიშვნელოვანწილად ამ პროცედურების გამოყენება დამოკიდებულია თავად სააქციო კომპანიის სურვილზე. ამ მხრივ შესაბამისი წესები შეიძლება ჩაიდოს წესდებაში ან სხვა შიდა დოკუმენტებში.

კომპანიის მუშაობის ეფექტიანობა კორპორაციული კონფლიქტების განსაზღვრისა და დარეგულირების მხრივ დამოკიდებულია იმაზე, რამდენად სწრაფად იქნება ისინი განხილული [5].

დასკვნა

კორპორაციული კონფლიქტების თავიდან აცილება და აქციონერთა უფლებების დაცვა კარგი კორპორაციული მართვის აუცილებელ ელემენტს წარმოადგენს. კორპორაციული ურთიერთობების სუბიექტებს შორის ინტერესთა ბალანსის არარსებობა, სხვადასხვაგვარი დამოკიდებულება საზოგადოებრივი ცხოვრების ფასეულობებსა და ნორმებთან შეიძლება გახდეს კორპორაციული კონფლიქტის მიზეზი. კონფლიქტში შეიძლება ორი ან მეტი მხარე მონაწილეობდეს. თითოეული მათგანი ყველაფერს აკეთებს იმისათვის, რომ მხედველობაში იქნას მიღებული მისი აზრი ან მიზნები და ხელს უშლის სხვა მხარეს იმავე ქმედებებში. კონფლიქტების არა მხოლოდ დარეგულირება, არამედ მათი წინასწარ განსაზღვრა და თავიდან აცილება უნდა იყოს კორპორაციის სწორი და ეფექტიანი მართვის მთავარი ამოცანა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. Глухова. Ю. С. Доклад на тему: «Типы корпоративных конфликтов, их урегулирование». Ижевск, 2012.
2. <http://studopedia.org/5-3181.html>
3. Корпоративное управление Учебное пособие / Под ред. Шихвердиева А.П. Издательство Академии Государственной службы при Главе Республики Коми, 2002г, 92с.
4. Е.В. Шимбарева. Виды, типы и формы корпоративных конфликтов. Журнал «Вопросы экономики и права». Москва, 2009, №7 стр. 29-36.
5. Гарипова В.В. Корпоративные конфликты и способы их разрешения // Российское предпринимательство. — 2007. — № 11 Вып. 2 (102). — с. 47-50.
<http://old.creativeconomy.ru/articles/12268/>

6. Дanelьян А.А. Классификация корпоративных конфликтов
http://www.eurasialaw.ru/index.php?option=com_jcontentplus&view=article&id=2398:2011-09-22-07-04-00&catid=240:2011-09-22-06-13-24&Itemid=196

REFERENCES:

1. Glukhova S. Ю. Report on the topic: “The types of corporate conflicts and their regulation “, Izhevsk, 2012. (In Russian Language)
2. <http://studopedia.org/5-3181.html>
3. Corporate governance. Textbook ed. Shishverdieva A.P.// Publishing House of the academy public service at the Head of the Komi republic. 2002, 92p. (In Russian Language)
4. Shimbaraeva E.V. Types and forms of corporate conflict. Journal “ Questions of economics and law”. Moscow, 2009, №7 p. 29-36. (In Russian Language)
5. Garipova V.V. Corporate conflicts and their solutions . Russian entrepreneurship. — 2007. — № 11 ed. 2 (102). — с. 47-50. <http://old.creativeconomy.ru/articles/12268/> (In Russian Language)
6. Danelian A.A. Classification of corporative conflicts.
http://www.eurasialaw.ru/index.php?option=com_jcontentplus&view=article&id=2398:2011-09-22-07-04-00&catid=240:2011-09-22-06-13-24&Itemid=196

CLASSIFICATION OF CORPORATIVE CONFLICTS AND THEIR SOLUTION

Iulia Tedeevi

GTU, PHD Student

Resume

The paper discusses the origin of various types of conflict in corporative relations, their classification and criteria with different authors. The absence of interest balance between the subjects of corporative relations may become the reason of conflict. This question is clearly shown in this article. Sometimes this type of conflict gives irreparable damage for the company, society and may be for the country.

We shall also deal with the different sides of conflict. As we know the conflict may include not only two or three but several parties, each of them has its own goal and strives to achieve it. All arising conflict between corporate relations parties should be regulated by legal mechanisms. It is important to prevent the conflict by determining and elimination of the causing reasons.

Key words: conflict; corporation interests; classification of conflicts; regulation of conflicts.