

УДК 65.012.65. (045)

Данілова Е.І.

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

В даній статті охарактеризовано сучасні моделі корпоративних відносин, притаманні країнам-членам ЄС, а також досліджено основні етапи розвитку корпоративних відносин в Україні, зроблено висновки щодо можливості застосування європейських моделей в практиці вітчизняних корпорацій.

Ключові слова: корпорація, корпоративні відносини, англо-американська модель, європейська континентальна модель.

В данной статье дана характеристика современным моделям корпоративных отношений, присущих странам-членам ЕС, а также исследованы основные этапы развития корпоративных отношений в Украине, сделаны выводы о возможности применения европейских моделей в практике отечественных корпораций.

Ключевые слова: корпорация, корпоративные отношения, англо-американская модель, европейская континентальная модель.

Постановка проблеми. Перехід країни від планової економіки до ринкової системи зумовив значні зміни і в сфері державного регулювання економічних відносин, законодавчій базі зокрема. Впродовж 20 років незалежності було прийнято Господарський кодекс України, Цивільний кодекс України, Податковий кодекс України, Закон України «Про господарські товариства», Закон України «Про акціонерні товариства», Закон України «Про власність», Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність», було прийнято ряд приватизаційних законів, законів та підзаконних актів, що регулюють ринок цінних паперів України та корпоративний сектор України в цілому. Але, попри таку кількість чинних нормативно-правових актів, значне коло питань в сфері корпоративного управління залишається неврегульованим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробка підходів до управління корпоративними відносинами та дослідження причин виникнення конфліктів серед учасників корпоративних відносин є однією з пріоритетних проблем для будь-якої корпорації – вітчизняної або іноземної. Питанням підвищення результативності вивчення моделей корпоративного управління

займається багато як зарубіжних, так і вітчизняних науковців та практиків[1-6], однак залишається багато аспектів, які вимагають подальшого розвитку.

Основна мета статті. Основна мета статті – зробити аналіз європейських моделей корпоративних відносин та дослідити етапи розвитку вітчизняного корпоративного сектору.

Викладення основного матеріалу. Аналіз міжнародного досвіду формування моделей корпоративних відносин показав, що формування моделей корпоративних відносин в країнах ЄС відбувалося протягом усього ХХ століття, а їх розвиток, на сьогоднішній день, не припиняється. Досліджено дві моделі корпоративних відносин, що притаманні країнам-членам ЄС. Так, в Англії домінує англо-американська модель - базується на твердому розмежуванні власності й менеджменту, досить високорозвиненому інституті прав власності. Учасники корпоративних відносин – це власники, топ-менеджмент, рада директорів, при цьому втручання держави є обмеженим.

Наступна модель - континентальна європейська (Німеччина). Вона, навпаки, обмежує в правах власників компанії, тоді як суспільні й державні інтереси вище інтересів власників. Також тут активну участь в корпоративних відносинах приймають банки, кредитори, громадські організації тощо. Європейська модель ефективно здійснює контроль за компаніями за допомогою строгої фінансової звітності перед кредитними інститутами та державного втручання.

Розглядаючи курс України в напрямку євроінтеграції, доцільним, на нашу думку, є дослідження питання можливості пристосування вітчизняного корпоративного сектору до європейських моделей. Це питання, перш за все, потребує дослідження процесу становлення корпоративного сектору України в цілому.

Корпоративний сектор України почав формуватися на початку 1990-х років із здобуттям країною політичної та економічної незалежності. Враховуючи те, що Україна як країна вперше отримала повну незалежність, корпоративний сектор і система законодавчого регулювання його створення і функціонування в цілому формувалися практично з «нуля».

Аналіз основних параметрів та тенденцій еволюції корпоративних відносин в Україні, дозволив встановити етапи (табл. 1) та розробити періодизацію розвитку корпоративних відносин в Україні (рис. 1).

Таблиця 1.- Основні етапи розвитку корпоративних відносин в Україні

<i>Етапи</i>	<i>Роки</i>	<i>Суть етапів</i>	<i>Особливості</i>
1	1992-2002	Початок приватизаційного процесу в Україні	Було приватизовано близько 67 тис. підприємств. Відбулося зародження сучасного корпоративного сектору України. Характерними корпоративними конфліктами цього періоду стали конфлікти між приватизованими та державними підприємствами (у зв'язку з особливостями ведення господарської діяльності та взаємодії підприємств різних форм власності), а також конфлікти між власниками приватизованих підприємств та державними органами.
	1992-1994	Створення нормативно-правової бази, роздача персональних ваучерів, поява трастових компаній та фінансових пірамід.	Об'єктами першочергової приватизації стали промислові гіганти, підприємства-монополісти, а не підприємства торговельного сектору, побутового обслуговування та громадського харчування.
	1995-1998	Масова приватизація. Завершення малої та сертифікатної приватизації.	Роздержавлення майна в цей період відбувалося неконкурентним способом (58% від загальної кількості приватизованих підприємств), але, в той же час, почали застосовуватися комерційні конкурси і відкриті торги, в результаті яких формувалася реальна ринкова ціна.
	1999 – 2002	Індивідуальна грошова приватизація	Зменшення темпів приватизації, поширення «тіньової» зміни форм власності, велика кількість судових процесів щодо оскарження рішень Фонду державного майна.
2	2003-2004	Початок перерозподілу вже приватизованих підприємств. Утворення промислово-фінансових груп («Інтерпайт», група «Приват», група «Фінанси і кредит», група «Укрсіб», «System Capital Management (СКМ)», «Індустріальний союз Донбасу», корпорація «Укрпідшипник», фінансова група «ГАС»).	Збільшення кількості рейдерських атак та грінмелу.
3	2004-2008	Новий виток в спіралі розвитку корпоративних відносин в Україні. Перерозподіл вже розподіленої власності. Здійснення великими корпораціями реструктуризації бізнесу, продаж непрофільних активів.	Зміна політичної ситуації в країні. Реприватизація «Криворіжсталі», що перейшла під контроль металургійного магната Лакшмі Міттала). Вступ України в СОТ. Початок світової економічної кризи, і як наслідок, обвал національної валюти в рудні 2008 р.
4	2009 – 2014, теп. час	Черговий перерозподіл власності та сфер впливу.	За 5 років двічі відбулася зміна політичної ситуації в країні. Активне реформування країни, прийняття низки непопулярних законів (Податковий кодекс, пенсійна реформа тощо). Зміни в методах боротьби між учасниками корпоративного сектору України. Спостерігається тенденція до використання адміністративних ресурсів, як важелів впливу на учасників корпоративних конфліктів (податкова інспекція, КРВ, СБУ тощо).

* Розроблено автором

На початку 1990-х років переважну більшість акціонерних товариств було утворено на основі державної власності, а не на об'єднанні приватного капіталу. Тобто на той час пріоритетним завданням був перерозподіл спадку від колишнього СРСР між новими власниками. Питанням корпоративного управління, корпоративної культури в Україні стали приділяти увагу лише кілька останніх років, після завершення періоду формування вітчизняного корпоративного сектору. Як вже зазначалося, з отриманням незалежності в Україні створено велика кількість акціонерних товариств. Так, наприклад, в 1991 р. було зареєстровано лише 38 акціонерних товариств, впродовж наступних кількох років їх кількість значно зросла. Уповільнення цього процесу відбулося тільки наприкінці 1990-х років у зв'язку із зменшенням темпів приватизації в країні.

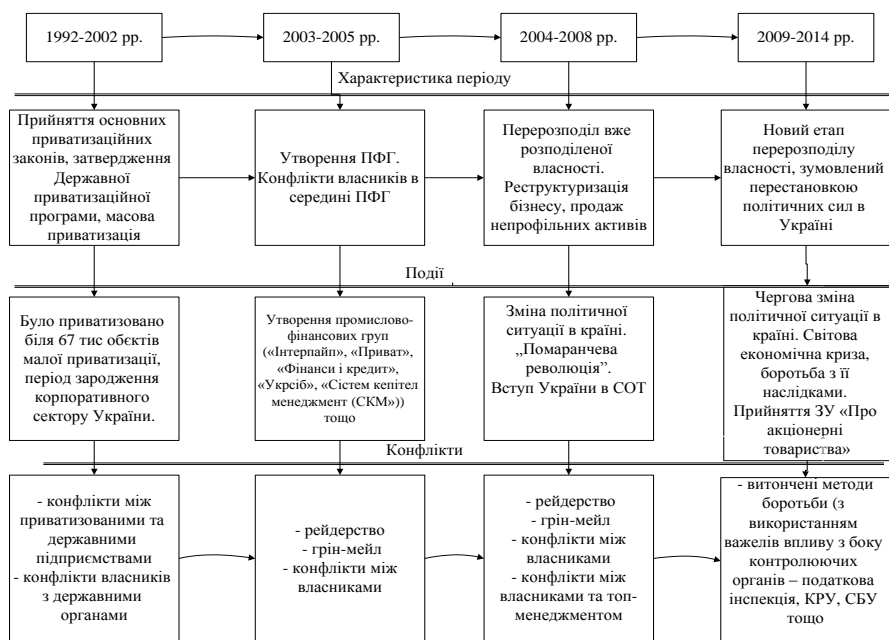


Рисунок 1.- Періодизація етапів розвитку корпоративних відносин підприємств України

** Розроблено автором*

Автором проаналізовано динаміку кількості акціонерних товариств в Україні в період з 2000 по 2012 роки та зроблено висновок, що на сьогоднішній день має місце тенденція до зменшення кількості АТ в Україні. Дана ситуація несе в собі, з одного боку, позитивну складову і свідчить про «стабілізаційні» процеси, що відбуваються в вітчизняному корпоративному секторі, а з іншого – означає, що українські підприємства на даному етапі розвитку потребують нових знань в сфері корпоративного управління. Саме тому постає актуальність дослідження зазначених процесів на українських підприємствах.

На думку З. Шершньової, існує багато об'єктивних та суб'єктивних факторів, які не дають змоги широко та ефективно застосовувати корпоративне управління в Україні [7]:

До проблем об'єктивного характеру доцільно віднести наступні: складність корпоративного управління. Реальне корпоративне управління - складне за визначенням, що само по собі вже є певним бар'єром у застосуванні та освоєнні без необхідної підготовки об'єкта та суб'єкта управління. Складність середовища, в якому функціонують організації корпоративного типу власності. Середовище функціонування АТ в Україні залишається досі складним, невизначеним, з великою кількістю неринкових ознак. Неоднозначність накопиченого досвіду корпоративного управління та неготовність організацій ефективно використовувати його переваги і пом'якшувати недоліки. Відсутність відповідального (ефективного) власника. Наявність різних інтересів зацікавлених осіб (груп, підсистем підприємств, держави тощо) в результатах діяльності АТ. Проблеми корпоративного управління мають велике значення для великої кількості зацікавлених осіб - акціонерів, кредиторів, працівників, постачальників, покупців і місцевої громади. Кожна з цих груп має власні сили і ступінь впливу при прийнятті управлінських рішень. Слабкість зовнішніх та внутрішніх контрактних систем. Впровадження корпоративного управління на українських підприємствах іде паралельно зі змінами внутрішньої та зовнішньої інфраструктури корпорацій, що зумовлює необхідність нових підприємницьких та комунікаційних зв'язків. Складність, а також невміння та небажання розробки цілей, корпоративних стратегій розвитку АТ. Відсутність цілей і стратегій створює поживний ґрунт для зловживань.

До проблем суб'єктивного характеру слід віднести наступні:

1. Відношення суспільства до нових підприємств з “нетрадиційними” для України формами власності та системами управління (в тому числі загальний правовий механізм).

2. Несформоване відчуття власника серед акціонерів (“зовнішніх”, а також “внутрішніх” - керівників, робітників тощо).

3. Конфлікт “хочу/можу” управляти діяльністю АТ. Проблеми винагороди керівників АТ.

4. Брак знань, умінь та навичок використання корпоративного управління на українських підприємствах (керівників АТ, “інсайдерів” та “аутсайдерів”).

5. Відсутність досліджень щодо мотивації рішень, які приймаються у конкретних АТ.

6. Неврахування нефінансових цілей та стратегій АТ, відсутність їх зв'язку з корпоративними цілями та стратегіями.

7. Несформована корпоративна культура та домінування застарілих стилів управління.

Таким чином, розглянутий комплекс проблем демонструє складність впровадження корпоративного управління в Україні. І, хоч у світовій практиці не відома ідеальна модель корпоративного управління, слід запроваджувати ті підходи, які довели свою успішність. Реформа корпоративного управління набуває сьогодні все більшого значення. Варто наголосити, що європейський досвід у галузі корпоративного управління свідчить про ефективність такого інструменту регулювання корпоративних відносин як національні принципи корпоративного управління.

Висновки. В світовій економіці корпоративне управління вимагає від компаній, що його використовують, характерних ознак – певної форми власності, наявності специфічних органів управління, особливих зв'язків компанії з середовищем тощо. Нажаль, на більшості підприємств України, “акціонерна” власність є такою тільки по зовнішнім ознакам. Незважаючи на те, що в Україні запроваджено національні Принципи корпоративного управління, чинне законодавство поки що повільно адаптується до європейського і на сьогодні повною мірою не врегульовує усі аспекти діяльності акціонерних товариств, у тому числі й питання корпоративного управління.

Список використаних джерел:

1. *Гречаник І.О.* Оцінка якості корпоративного управління шляхом оцінки ризиків / І. О. Гречаник // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. - Дніпропетровськ: ПДАБА, 2008. - № 12. - С. 51-55.
2. *Греченко В.А.* Етапи державотворення незалежної України (1991-2011 рр.). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>
3. *Свтушевський В.А.* Корпоративне управління: Підручник. - К.: Знання, 2006. - 406 с.
4. *Ивашковская И.В., Зинкевич Н.В.* Взаимосвязь характеристик корпоративного управления и эффективности компаний в системах с концентрированной структурой собственности: пример Германии // Корпоративные финансы. - 2009. - Т. 4, № 12.
5. *Карапетян Д., Грачева М.* Корпоративное управление: основные понятия и результаты исследовательской практики. - [Електронний ресурс] -Режим доступу: <http://www.management.com.ua>
6. *Сірко А.В.* Корпоративні відносини в перехідній економіці: проблеми теорії і практики / А.В. Сірко. К.: Імекс, 2004. - 413 с.
7. *Шершньова З.Є., Черпак А.Є.* Корпоративне управління як основа розвитку ринкової економіки. / З.Є. Шершньова, А.Є. Черпак. // Формування ринкової економіки. Спеціальний випуск (присвячений 100-річчю КНЕУ). – К. : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2007. - С.324–358.

THE DEVELOPMENT OF CORPORATE RELATIONS IN UKRAINE AND THE EU: COMPARATIVE ANALYSIS

Development of approaches to the management of corporate relations and research on the causes of conflict among participants of corporate relations is one of the priority issues for any corporation - domestic or foreign.

Analysis of international experience develop models of corporate relations showed that formation of models of corporate relationships in the EU took place during the XX century, and their development, to date, does not stop.

The author studied two models of corporate relations that are inherent EU Member States.

Looking at policy course of Ukraine towards European integration, as appropriate, according to the author, is to study the possibility of adapting of domestic corporate sector to European models. This question, first of all needs with the formation of the corporate sector as a whole Ukraine.

Corporate governance, corporate culture in Ukraine began to pay attention only to the past few years, after the period of formation of the domestic corporate sector.

In the global economy corporate governance requires companies that use it, the characteristic features - some form of ownership, there are specific controls, special connections with the environment of others. Unfortunately, most of Ukraine, "joint-stock" property is so only by outward signs.

Despite the fact that Ukraine has introduced national principles of corporate governance, the legislation still slowly adapt to the European and currently not fully regulate all aspects of corporations, including corporate governance.

It was concluded about the necessity of studying of international experience, training to thoroughly understand the intricacies of Ukrainian relationships of owners and managers, and building joint Ukrainian model of corporate governance that takes into account national peculiarities and national interest and promotes economic growth and prosperity of the country.