

Ровинська К. І.

НАЦІОНАЛЬНІ ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Протягом останніх десятиріч в Україні відбулося значне переосмислення ролі приватного сектора в розвитку економіки та створенні робочих місць. З переходом нашої країни до ринкових підходів у економічній політиці, підвищується усвідомлення важливості приватних корпорацій для добробуту населення.

Корпорації створюють робочі місця, дають податкові надходження, створюють величезну кількість товарів та послуг за прийнятими цінами, все більше управляють нашими заощадженнями та гарантують наше пенсійне забезпечення. Зі зростанням ролі приватного сектору у всьому світі також зросла важливість нормативного та ненормативного врегулювання корпоративних відносин.

Так, на жаль, в Україні корпоративну галузь на рівні національного законодавства практично не врегульовано, що робить нечіткими та незрозумілими правила “гри” для учасників корпоративного сектору, а також залишає прогалини, користуючись якими недобросовісні учасники збагачуються за рахунок інших. При цьому, для банків та інших фінансових установ окреслене питання є надзвичайно важливим, адже у своїй діяльності зазначені структури використовують великі грошові потоки, гарантії повернення яких або їх отримання потребує чіткого визначення та регулювання. Та й навпаки будь-які товариства, підприємства хочуть бути впевненими у фінансових установах з якими вони співпрацюють, чого можливо досягти лише за допомогою єдино визначених стандартів.

Проблематика законодавчої неврегульованості корпоративної галузі в Україні виникла порівняно недавно як й сама галузь, а саме з появою корпорацій, акціонерних товариств, акціонерів, зацікавлених осіб та ін. Тому частіше дане питання розглядалось та вивчалось зарубіжними науковцями такими як Дж. Чаркхем, Е. Чемберлен, І. Беліков, А. Муричев та інші, а в Україні ця проблема здебільше турбувала директорів, голів та інших посадових осіб товариств, одним словом, практиків, які стикалися з “законодавчим” свавіллям щойно не кожен день.

Приймаючи до уваги достатню актуальність зазначеного питання, метою статті є аналіз теоретичних засад врегулювання корпоративних відносин, визначення прогалин в системі корпоративного управління та обґрунтування шляхів впровадження Принципів корпоративного управління в українських товариствах.

Суспільна необхідність впорядкування відношень між людьми задовольняється, перш за все, встановленням та дією соціальних норм – правил поведінки, які регулюють відносини між людьми. Ці норми є засобом орієнтації поведінки особистості у тих чи інших умовах та виступають своєрідним засобом контролю за поведінкою особистості з боку суспільства. Без норм, правил неможлива жодна практична сторона життя людини. Головне призначення соціальних норм – врегулювання суспільних відносин.

Соціальні норми містять більш або менш детальні моделі вчинків людей, оцінюють корисність цих вчинків, а також вказують на наслідки їх дотримання або недотримання. Кількість таких норм надзвичайно велика, їх можливо розділити на види: норми моралі, звичаї та традиції; релігійні норми; корпоративні норми; норми права [1, 24].

Так, здебільше діяльність людини у рамках правової держави регулює закон, який за звичай визначає все право, нормативно-правові акти у цілому. Право – це система загальнообов'язкових правил поведінки (соціальних норм), встановлених або санкціонованих державою, які висловлюють волевиявлення визначеної частини соціально-неоднорідного (класового) суспільства, направлені на врегулювання суспільних відносин відповідно до цього волевиявлення та забезпечуються державою.

Відповідно до строго юридичного значення – закон – це нормативний акт, прийнятий у особливому порядку вищим органом державної влади або безпосередньо волевиявленням народу, який регулює найбільш важливі суспільні відносини та має вищу юридичну силу. Вища юридична сила виявляється у тому, що це – акт вищого органу державної влади; усі інші нормативні акти повинні встановлюватися тільки на підставі закону.

У той же час закони розподіляються за галузями права (адміністративні закони, цивільні закони, фінансово-кредитні закони та ін.). Однак, зрозуміло, що не всі суспільні відносини, які виникають, врегульовані на законодавчому рівні, в зв'язку з чим у окремо визначених випадках користуються іншими видами соціальних норм, такими як нормами моралі, звичаями та традиціями; релігійними нормами; корпоративними нормами.

Так, на нашу думку, найбільш вагомими серед “допоміжних” норм є корпоративні, які на теперішній час відіграють значну роль у розвитку економіки нашої країни, встановлюючи чіткі правила поведінки у ділових кругах суспільства та у корпоративному управлінні взагалі.

Необхідно відмітити, що Україна, у свій час, як країна пострадянського простору пережила значні зміни в управлінні економікою перейшовши з командно-адміністративної системи до ринкової. На теперішній час прийняті закони, які регулюють сучасні адміністративні, цивільні, господарські та інші відносини, та, які із наступним розвитком відносин доповнюються та змінюються, але не завжди адекватно. На жаль, прогалина у впорядкуванні відносин на законодавчому рівні всередині самих суб'єктів господарювання все ж таки залишається, та є досить гострою для країни, враховуючи критичну залежність економіки України від стабільної діяльності самих господарюючих суб'єктів.

Однак, не зважаючи на зазначене, про беззаконне “свавілля” у відносинах господарюючих суб'єктів неможливо говорити, адже вказані відносини врегульовані на рівні корпоративних норм.

Корпоративні норми виступають невід'ємною частиною системи нормативного врегулювання суспільних відносин. Вони створюються відповідно до індивідуального волевиявлення окремих членів різних суспільних організацій, їх злиття. Специфічна їх особливість у тому, що їх дія визначена межами тієї чи іншої суспільної організації та унаслідок чого, носить локальний характер.

Взагалі корпоративні норми можливо визначити як встановлені правила поведінки, закріплені у статутах, положеннях, рішеннях організацій для реалізації та досягнення цілей їх функціонування [2, 3] .

Сфера дії корпоративних норм обумовлена тим, що вони виражають волевиявлення членів об'єднання та мають для них обов'язкове значення. Корпоративні норми регулюють тільки внутрішні відносини: задачі та цілі даної організації, компетенцію органів, їх права та обов'язки, порядок вступу та виходу з даної організації, гарантії дотримання норм.

За формальними ознаками корпоративні норми схожі на юридичні: текстуальні закріплені у відповідних документах, приймаються відповідно до встановленої процедури, систематизовані. При цьому, схожість на цьому фактично закінчується, бо вказані норми не мають загальнообов'язковості права та не забезпечуються державним примусом. Предметом їх регулювання є відносини, які не врегульовані юридично (внаслідок неможливості або недоречності).

Одночасно, важливо відрізнити корпоративні норми від норм, які містяться у локальних нормативних актах. Такі норми хоч й діють всередині визначеної організації, є юридичними оскільки породжують права та обов'язки, забезпечені юридичними механізмами. Іншою мовою, у випадку їх порушення є можливість звернутися до компетентних органів.

Отже, розглянувши теоретичні засади механізму впровадження та дії корпоративних норм в Україні, що входять до системи корпоративного управління на практиці виявляється дещо інша картина.

Масова приватизація, проведена на початку 90-х років, призвела до створення десятків тисяч досить значних за своїм розміром компаній, які мали гостру необхідність у інвестиційних ресурсах для виживання, не говорячи вже про амбіційні плани розвитку. Низький рівень накопичень, недовіра дрібних інвесторів у країні, та втеча великого (за національними масштабами) капіталу робить притягнення інвестиційних ресурсів, фактично, обов'язковою умовою розвитку економіки України.

У такій ситуації виникла об'єктивна підстава для розробки та впровадження загальних правил, які дозволили б потенційним інвесторам отримати повну та чітку картину про те, на підставі яких управлінських принципів діє та чи інша компанія, хто є її власником, яка ступінь ефективності її роботи з тією метою, щоб у найкоротший термін прийняти рішення про те, вкладати у неї свій капітал чи ні. Як раз сукупність таких правил й складає те, що отримало назву корпоративного управління. Зазвичай, у процесі розробки таких правил ділові круги країн, які виступають переважно у якості інвесторів, спираються на активну підтримку своїх урядів та міжнародних організацій, у яких останні відіграють домінуючу роль (наприклад, ОЕСР). Представники ж урядів та ділових кіл країн, які виступають як реципієнти інвестицій, здебільше усвідомлюють, що динаміка та напрям інвестиційних потоків у більшій ступіні визначається інтенсивністю та характером міжнародної конкуренції у цій сфері, ніж внутрішньою динамікою економічного розвитку, національними правилами та традиціями. На теперішній час в Україні росте розуміння того, що наявність таких правил, зрозумілих та визнаних інвесторами з різних країн, та дотримання їх національними компаніями, є досить важливою перевагою у конкуренції з залучення капіталів. При цьому в останні роки більшості зрозуміло, що навіть, якщо не розраховувати на іноземні інвестиції, прихильність ефективним принципам корпоративного управління допомагає зміцнити довіру внутрішніх інвесторів, залученню більш дешевих та стабільних джерел фінансування.

У більшості країн у формуванні загальних підходів та принципів корпоративного управління активно приймають участь не тільки урядові органи, але й недержавні (суспільні, підприємницькі та ін.) організації та групи. Якщо зусилля державних органів направлені перш за все на удосконалення законодавства з метою закріплення обов'язковості визначених стандартів розкриття інформації та захисту прав акціонерів, то діяльність ділових кіл та інших недержавних структур та груп направ-

лена на формування правил та процедур корпоративного управління, які були б добровільно прийняті більшою частиною ділового співтовариства, відповідали б міжнародно-визначеним принципам та, одночасно, з цим враховували національні особливості. Результатом такої роботи є поява у різних країнах так званих кодексів корпоративного управління – звід добровільно прийнятих стандартів та внутрішніх норм, які встановлюють та регулюють порядок корпоративних відносин. Так, наприклад, у Великобританії до такого роду зводу можливо віднести “Кодекс Кедбері” (1991 р.) підготовлений комітетом під керівництвом Андріана Кедбері, сформований Радою по фінансовій інформації, Лондонською фондовою біржею та професіональним союзом бухгалтерських службовців; тези “Основні напрямки та проблеми корпоративного управління” (1994 р.) - Рада директорів “Дженерал моторз”; “Основні принципи та напрямки корпоративного управління у США” (1998 р.) - Каліфорнійський пенсійний фонд цивільних службовців у відставці, який є один з найбільш інституціональних інвесторів; “Кодекс належної практики” (1999 р.) - Бразильським інститутом корпоративного управління; Кодекс “Рекомендаційного корпоративного управління” (1998 р.) - Конфедерація промисловості Індії; “Кодекс корпоративного управління” (1999 р.) - Вищий фінансовий комітет Малайзії, а в Україні це – “Принципи корпоративного управління України” затвержені Рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку за № 571 від 11 грудня 2003 р., які були підготовлені Спеціальною робочою групою з питань корпоративного управління та прав акціонерів до складу якої входили як представники державних органів (Антимонopolний комітет, Міністерство юстиції, Фонд державного майна та ін.), так й представники недержавних організацій, у тому числі й міжнародних. Такий крок нашої держави лише ще раз підтвердив бажання України вийти на якісно новий рівень у залученні інвестицій та у міжнародних відносинах, а також про відкритість до сприйняття найкращої практики корпоративного управління

Правовий статус цього кодексу корпоративного управління (або, як його частіше називають “Кодекс примірної практики / Code of best practices”) неоднаковий у різних країнах. У одних країн він є частиною загального пакету обов’язкових умов, яких компанії необхідно дотриматись для того, щоб її цінні папери пройшли лістинг на біржі. При цьому суть вимог до емітента цінних паперів складається не з обов’язкового дотримання кодексу під загрозою виключення з лістингу, а у обов’язку публічно повідомляти про причини недотримання правил, які рекомендовані кодексом. Наприклад, компанії, акції яких пройшли лістинг на Лондонській та Торонтській фондових біржах, не зобов’язані дотримуватись Кодексу Кедбері або Кодексу Деї (канадський варіант кодексу примірного корпоративного управління), однак зобов’язані вказувати, чи дотримуються вони рекомендацій цих документів та пояснювати причини відхилення від стандартів діяльності, які рекомендуються. Така вимога значно збільшує ступінь обов’язковості рекомендацій кодексів. Кодекс або звід правил “примірного (належного корпоративного управління/поведінки)” іноді може виступати частиною комплексу вимог, зв’язаних з обов’язковим розкриттям інформації. У інших країнах кодекс є документом, який носить виключно рекомендаційний характер та не пов’язаний із будь-якими обов’язковими вимогами. Такими, наприклад, рекомендації по “примірному корпоративному управлінню”, які встановлюються асоціаціями директорів, корпоративних менеджерів та окремими великими компаніями носять суто добровільний характер. Однак і такі документи можуть мати значний ефект. Наприклад,

американські інституціональні інвестори підштовхують інші американські компанії до того, щоб дотримуватись принципів корпоративного управління, викладені у документі, прийнятому “Дженерал Моторз”. У Бразилії та Мексиці кодекси корпоративного управління є повністю добровільними для дотримання. У Індії та Таїланді аналогічні кодекси також є добровільними та їх вимоги не включені до вимог до лістингу корпоративних паперів на біржах цих країн. Однак у Малайзії, у Гонконгу та у ЮАР основні вимоги, викладені у кодексах корпоративного управління, включені до вимог по обов’язковому розкриттю інформації [3, 55].

У країнах із ринками, що розвиваються кодекси корпоративного управління, як правило, приділяють найбільшу увагу базовим принципам корпоративного управління (таким як справедливе відношення до акціонерів, розкриття інформації про власників компаній, її фінансові показники, процедури скликання та проведення річних зборів акціонерів), які у країнах із розвинутими ринками, зазвичай, закріплені у корпоративній нормативно-правовій базі або у законодавстві, яке регулює ринок цінних паперів [4, 72].

Щодо Національних Принципів корпоративного управління необхідно зауважити, що вони носять рекомендаційний характер та розраховані на добровільне застосування, але не зважаючи на це вони активно впроваджуються та дотримуються корпораціями, особливо банками та іншими фінансовими корпораціями, діяльність яких здебільше залежить від залучених інвестицій. Дотримання вказаних принципів допомагає у забезпеченні ефективного використанні капіталу банками та фінансовими установами. Крім того, воно допомагає у забезпеченні корпораціями інтересів широкого кола клієнтів та мешканців регіонів, в яких вони здійснюють свою діяльність, а також підзвітності рад директорів компаніям та акціонерам. Це, в свою чергу, забезпечує здійснення корпораціями діяльності на благо суспільства в цілому. Добре корпоративне управління допомагає зберегти довіру з боку інвесторів – як вітчизняних, так і іноземних, та залучати більше довгострокового капіталу.

Одночасно, необхідно зауважити, що зазначені Принципи корпоративного управління врегульовані Цивільним та Господарським Кодексами, Законом України “Про господарські товариства”. Але саме поштовхом до появи цього документу стало усвідомлення неможливості вирішення всіх проблем, які існують у галузі корпоративного управління виключно на рівні національного законодавства та необхідності їх врегулювання через запровадження етичних норм, правил поведінки ненормативного характеру у практику корпоративного управління.

Отже, прийняття прототипу “Кодексу найкращої практики корпоративного управління” в Україні (хоч й на добровільних началах) – перший дзвоник світовому співтовариству про готовність використання найкращої міжнародної практики у корпоративному управлінні для надання найбільш прозорої картини діяльності корпорацій в Україні.

При цьому, окремо необхідно звернути увагу на відношення банківських та інших фінансових структур до Принципів корпоративного управління України. Так, банки в цілому обізнані із принципами корпоративного управління, але не володіють мотивацією або ресурсами для покращення тих питань корпоративного управління, що не охоплюються вимогами законодавства. Більшість банків розцінюють статус корпоративного управління в українському банківському секторі як слаборозвинутий і вважають за потрібне внесення відповідних змін до законодавства. При цьому, загалом банки не бачать потреби і не відчувають тиску з боку

ключових зацікавлених сторін у подальшому поліпшенні своїх практик прозорості та розкриття інформації щодо своєї діяльності.

Таким чином, все ж таки залишається проблема застосування цих принципів господарюючими суб'єктами в Україні, адже звичка приховувати свою діяльність та внутрішні процеси життєдіяльності корпорації від держави та контрагентів, а також вподобання працювати кожному за власно визначеними правилами, не дають можливості розповсюджуватися такому кодексу серед українських товариств. Таке положення справ може тривати довго, адже Принципи корпоративного управління мають лише рекомендаційний характер, а на законодавчому рівні більшість питань корпоративного управління не врегульовано, доки свідомість самих учасників корпоративних відносин не дійде до розуміння що неможливо діяти інакше як відповідно до міжнародних стандартів корпоративного управління. Звісно, що цьому повинно сприяти сама держава, яка окрім як прийняти на своєму рівні такі стандарти повинна зацікавити корпорації у їх дотриманні.

Так, на наш погляд, застосування Принципів корпоративного управління повинно заохочуватися якимись привілеями. Наприклад, корпорації які прийняли та використовують такі принципи можуть частково звільнитися від контролю з боку державних органів (як приклад, від подання деяких звітів, так як діяльність таких товариств вже буде прозорою). Разом з тим необхідно проводити більше роз'яснювальної роботи (проведення конференцій, круглих столів) з метою укріплення впевненості в ефективності використання міжнародних стандартів корпоративного управління.

Вважаємо, що досить раціональним рішенням з боку держави буде введення та дотримання цих принципів перш за все у товариствах, де держава має контрольний пакет, тобто має значний вплив, тим самим продемонструвавши позитивність їх застосування.

Підсумовуючи необхідно зауважити, що останні роки відмічені значним прогресом у галузі корпоративного управління, особливо у фінансовому секторі, де воно розвивається більш швидкими темпами ніж у не фінансовому. Одночасно, важно зрозуміти, що належна корпоративна поведінка не може бути забезпечена лише нормами законодавства та вказівками наглядових органів, так як багато питань мають фінансово-економічний, а іноді етичний характер. Вказане свідчить про необхідність подальшого діалогу між державою та недержавними організаціями з метою забезпечення адекватного регулювання корпоративного управління в Україні не тільки на законодавчому рівні.

Список джерел та літератури:

1. Основы государства и права: учеб. пособие. – 4-е изд., доп. и перераб.: Б-ка журнала «Юридический вестник». – Одесса: Асстропринт, 1997. – 261 с.
2. Базові поняття корпоративного управління // WELCOM. – 2000.- № 8-9. – С. 21-25
3. Міжнародні та національні стандарти корпоративного управління (збірник кодексів та принципів). – Міжнародна фінансова корпорація. - 2002. – 247 с.
4. Порівняння найкращих практик діяльності раду компаній країн, що розвиваються. Голлі Дж. Грегори. – 1999. – 134 с.

Поступила в редакцію: 21.12.2006 г.