

## АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ТА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*The given article reviews the stages of development and formation of social corporate relations in Ukraine. The author motivates and gives concept of social corporate relations. Social features of corporate relations are presented. The circle of participants of social corporate relations is segregated and structured.*

В останній час в українській економіці терміни "корпорація", "корпоративне управління", "корпоративні відносини" стали все частіше використовуватися в засобах масової інформації й у науковій літературі, поступово формуючи уявлення про один із ефективних механізмів управління підприємствами в економіці України. Вважаємо актуальним проаналізувати становлення і формування соціальних корпоративних відносин в Україні. У всіх розвинутих суспільствах і наука, і практика визнали зростаючу роль людського фактора в економічному прогресі та важливість розбудови соціально-орієнтованої економіки.

У визначенні поняття "корпоративні відносини" є декілька точок зору, що відбивають різні підходи їхніх авторів до цього економічно значимого аспекту діяльності господарських суб'єктів. Свої трактування дають вітчизняні вчені: Сірош М. В., Мозговий О., Опришко В. О., Парсяк В., Поважний А. С., Нестор С. [6, 7, 8, 10] і закордонні автори: Демб А., Ньюбауер Ф., Коссе Д., Лема С., Озкая М., Оскарі Х., Мур Д. [11], а також міжнародні фінансові організації й органи державного регулювання.

Насамперед розглянемо визначення поняття "корпорація". Цей термін походить від латинського "corpus habere", що означає "права юридичної особи". Такі права стали визнаватися за приватними союзами в Римській імперії в імператорський період (починаючи з 160-х років н. е.) [1], однак остаточного визнання цивільно-правових союзів як рівних з фізичними особами суб'єктів права в Римі так і не відбулося.

Протягом досить довгого часу термін "корпорація" служив синонімом терміна "юридична особа" [2]. Багато в чому це було пов'язано з тим, що

аж до Савіньї цивілістиці не було відоме поняття установи; всі утворення, навіть ті, котрі наповнялися інститутським змістом, трактувалися як universitas або корпорація [3]. Лише внаслідок розробки німецькими цивілістами поняття "установа" (Stiftung) поняття "корпорація" набуло більш сучасного значення: "юридична особа, заснована на членстві, участі".

Зараз термін "корпорація" в національних правопорядках розуміється по-різному. Так, у Швейцарії корпораціями називають один із двох основних типів юридичних осіб — поряд з установами. В Англії корпорація може бути визначена як сама юридична особа, оскільки юридичні особи тут поділяються на корпорації, що представляють собою сукупність осіб (corporation aggregate), і одноособові корпорації (corporation sole). У США корпорація, хоча і не є єдиною формою юридичної особи, включає різні організації. Корпорації тут бувають чотирьох видів: публічні, квазіпублічні, підприємницькі і непідприємницькі [4]. У Франції та Німеччині при класифікації юридичних осіб термін "корпорація" не використовується зовсім: у Франції юридичні особи поділяються на товариства й асоціації, а в Німеччині — на союзи й установи. Нарешті, в українському законодавстві термін "корпорація" визначений як "об'єднання підприємств", що не відповідає визначенню "корпорація" у розумінні найкращої зарубіжної практики. Найбільш повне визначення можна знайти в "Великому комерційному словнику" [5], котрий визначає "корпорацію як широко розповсюджену в розвинутих країнах форму організації підприємницької діяльності, що передбачає часткову власність, юридичний статус і зосередження функцій управління в руках верхнього ешелону професійних управлінців (менеджерів), які працюють за наймом".

Зробимо деякі висновки. По-перше, категорія "корпорація" має різний зміст у національних правових системах або не використовується зовсім при визначенні форм юридичних осіб. По-друге, відносини, змістом яких є права учасників організації, можуть виникати не тільки в організаціях, що називаються корпораціями. Таким чином, про корпоративні відносини варто говорити не стосовно корпорацій, а відносно організацій "корпоративного типу", тобто щодо таких організацій, які засновані на принципі членства учасників.

В українському законодавстві до визначення "корпорація" найближче підходить "відкрите акціонерне товариство" — основна організаційно-правова форма, в яку перетворилися українські підприємства в процесі приватизації, а також форма, в якій створювалися нові фінансово-промислові структури.

Зараз процес формування корпоративного сектора економіки України дедалі більш прискорюється. Важливе значення в цьому процесі приділяють ефективному функціонуванню акціонерних товариств. На даний момент з 237 тис. господарських товариств, сформованих в Україні, більш як 35,2 тис. є акціонерними товариствами (АТ) різних типів, котрі займають дуже велику частку в обсязі промислового виробництва (56,8%) [6]. Це одна з найбільш поширених форм господарювання. Велика кількість АТ є однією з особливостей формування корпоративного сектора та національної моделі корпоративного управління в нашій державі.

Корпоративні відносини в Україні регулюються Цивільним кодексом, Законами "Про підприємства в Україні", "Про господарські товариства", законодавством про приватизацію, указами Президента України, нормативно-правовими актами ДКЦПФР і т. д. Разом з тим навіть наявність цих законодавчих актів не регулює на сучасному етапі правові відносини між власниками, менеджментом, дрібними акціонерами господарських товариств. Колізії в чинному законодавстві, мислення управлінського персоналу в душі планової економіки призвели до непрофесійних схем управління підприємствами. Така ситуація вказує на нагальну необхідність реформування та орієнтацію на сучасний світовий досвід розвитку корпоративних відносин [7].

Аналіз розвитку корпоративних відносин в Україні дає змогу розділити цей процес на 2 етапи.

До речі, все починалося з Постанови Ради Міністрів РСРСР №590, якою від 19 червня 1990 року було введено Положення про акціонерні товариства та товариства з обмеженою відповідальністю.

Вперше на Україні після 1917 року державне підприємство могло бути перетворене в акціонерне товариство за спільним рішенням трудового колективу та вповноваженого на це державного органу. Акціонерне товариство, створене шляхом перетворення державного підприємства, об'являлось його правонаступником [8].

Отже **перший етап** охоплює 1990 – 1993 рр. і характеризується такими рисами: виникненням великої кількості різних комерційних господарських товариств, основу яких становили закриті акціонерні товариства (ЗАТ) й товариства з обмеженою відповідальністю; відсутністю спеціального державного органу, що регулює питання випуску та обігу цінних паперів; відсутністю інфраструктури фондового ринку; наявністю значної кількості "тіньових" АТ.

**Другий етап** — 1993 – 1998 рр. — характеризується початком масового акціонування середніх та великих державних підприємств, що становили основну масу відкритих акціонерних товариств (ВАТ); фор-

муванням директивним шляхом тимчасових органів управління АТ, що діяли до перших зборів акціонерів; формуванням системи ведення реєстрів акціонерів та оформленням прав власності на акції; утворенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку — органу контролю й регулювання ринку цінних паперів та корпоративних відносин; організацією масового продажу акцій, що перебували у власності держави [9]. Саме в цей період сформувалася основна особливість українських корпоративних відносин. Якщо в країнах з віковими традиціями ринкової економіки, менеджмент корпорацій стурбований зростом капіталізації акцій компаній, розглядає кожен наступний випуск акцій як ефективний засіб залучення інвестицій, то в Україні менеджмент основної частини відкритих і тим більше закритих акціонерних товариств прагне до зосередження як мінімум контрольного пакету, а краще — всіх 100% акцій в руках однієї особи або аффілійованої групи людей. Природно, що кожен наступну емісію акцій менеджмент використовує для "розмиття" часток в уставному капіталі, які належать недружнім акціонерам [8].

Зараз більшість АТ вступила в **третій етап** формування та розвитку, для якого характерні такі основні ознаки: формування постійних органів управління в більшості АТ; припинення сертифікатної приватизації та розширення грошових форм продажу акцій; збільшення глибини продажу акцій, збереження за державою закріплених пакетів (25%, 50% + 1 акція); створення спеціального органу з управління державними корпоративними правами, який було ліквідовано більш як 1 рік по тому; зростання рівня консолідації пакетів акцій і скорочення кількості акціонерів; посилення боротьби за контроль над АТ; початок процесів реструктуризації та реорганізації; вироблення цивілізованої дивідендної політики; поступове формування системи захисту прав акціонерів; посилення контролю з боку державних органів за діяльністю АТ [10].

З цього можна зробити наступний висновок: новий етап у корпоративних відносинах характеризується як зростом ринкової вартості акцій успішних підприємств, так і зростом активності міноритарних акціонерів, які отримали додаткові можливості атакувати акціонерні товариства завдяки змінам у діючому законодавстві.

Успішний розвиток корпоративного сектора в Україні тісно пов'язаний з розвитком цивілізованих корпоративних відносин, які можна визначити як систему організаційно-правових, економічних, фінансових та інформаційних взаємовідношень усіх учасників акціонерних товариств, що встановлює механізми та способи взаємодії заінтересованих сторін, за допо-

могою яких вони представляють в АТ свої інтереси та взаємодіють з АТ і між собою [9].

Споконвічно учасниками корпоративних відносин вважають, по-перше, саме акціонерне товариство і, по-друге, акціонерів цього товариства. Оскільки акціонерами можуть бути як фізичні, так і юридичні особи, то система корпоративних відносин може бути досить складною, з безліччю різних зв'язків між елементами цієї системи. Основним змістом корпоративних відносин є зобов'язуючі відносини між акціонерним товариством і його акціонерами, кожен з яких прагне до реалізації своїх прав. Правам акціонерів стосовно суспільства протистоять відповідні зобов'язання суспільства і навпаки — правам суспільства протистоять обов'язки акціонерів робити певні дії. Уся система корпоративних відносин побудована на відносних правах, тобто правах, що виникають із права власності на акції. Носії цих прав — акціонери — мають у загальному випадку різні цілі й інтереси стосовно суспільства й відносно один одного.

Однак у наші дні визначальну роль у поведінці і розвитку компаній відіграють не тільки їхні акціонери, а й більш широке коло соціально-економічних систем, частиною яких вони є, чиїх інтересів так чи інакше торкаються [10].

Виникає необхідність уведення нового поняття — "соціальні корпоративні відношення".

Спочатку розглянемо поняття **соціальні відносини** — це відносно самостійний, специфічний вид суспільних відносин, що виражає діяльність соціальних суб'єктів із приводу їхнього неоднакового положення в суспільстві і ролі в суспільному житті [11]. Це відносини між групами людей, які займають різні положення в суспільстві, беруть неоднакову участь у його економічному, політичному, духовному житті, відрізняються способом життя, рівнем і джерелом доходів, структурою власного споживання [12].

Складність вивчення соціальних відносин полягає в тому, що вони не є статичними, окостенілими формами соціальної взаємодії і завжди взаємозалежні з іншими видами відносин, інтегрують їх, "сплавляються" з ними, виявляються через них. Для того, щоб вичленувати соціальні відносини у вузькому розумінні із систем суспільних відносин, необхідно насамперед установити, з приводу чого вони складаються. Відомо, що кожен вид суспільних відносин складається і реалізується між соціальними суб'єктами з приводу того чи іншого матеріального або духовного об'єкта. Якщо відносини складаються з приводу засобів виробництва, це економічні відносини, державної влади — політичні, юридичних законів чи правових нормативів — правові, морального вчинку (дії) чи морального принципу — моральні і т. д.

Соціальні відносини у вузькому значенні складаються з приводу реалізації самої соціальної взаємодії, що виникає між соціальними групами, індивідами, які займають різне положення в товаристві, чим визначаються їх нерівний реальний доступ до влади, власності, життєвих благ. Зрозуміло, у зв'язку з цим складаються соціальні відносини між ними (відносини рівності — нерівності, справедливості — несправедливості, підпорядкування і тощо). Тому вони завжди виражають побажання людей чи їхньої спільності в спільності, характер соціальних взаємодій, процес поглиблення чи, навпаки, подолання розходжень між соціальними суб'єктами, деградації чи розвитку цих спільностей, соціальної структури товариства в цілому, особистості і т. п. [13].

Таким чином, у даній роботі корпорація (акціонерне товариство) розглядається як соціальна організація — сукупність ієрархічно розташованих соціальних позицій (статусів), виконуваних функцій (ролей), форм діяльності, відносин і зв'язків працівників. У соціальній організації одиницею служить не індивід як такий, а його роль. Тому соціальну організацію можна визначити як сукупність подібних ролей, об'єднаних у систему завдяки каналам комунікації. Крім того, соціальна організація — це цільова група, тобто об'єднання людей, які прагнуть до реалізації визначених цілей упорядкованим чином.

Говорити про соціальність корпоративних відносин можна, виходячи з присутності наступних ознак: це наявність у корпорації соціальної ієрархії особливості системи розподілу ролей і статусів, складної мозаїки соціальних відносин і взаємодії, куди обов'язково треба включити види, типи і форми влади, лідерство, престиж, службову кар'єру, винагороди, санкції, норми і правила поведінки тощо.

Велика корпорація в мініатюрі нагадує суспільство, тому що в першій ми знайдемо все те, що існує в другому. Різниця лише в масштабі: суспільна ієрархія складається з великих соціальних груп (класів, страт, станів, каст), а організаційна — з малих: вища адміністрація, лінійні керівники, штабні керівники, супервайзери (нижчі управлінські чини) і так звані індивідуальні контриб'ютери — що служать і робітники, що не мають нікого в підпорядкуванні [13]. Це створює певну упорядкованість у розумінні суті корпоративних відносин і врахуванні інтересів найрізноманітніших структурних категорій суспільства. Як основних учасників корпоративних відносин варто виділити інвесторів (акціонерів і кредиторів), службовців, споживачів, органи керування, місцеве населення, суспільство в цілому, постачальників. Крім того, існують внутрішні корпоративні відносини. Корпоративні відносини встановлюються всередині колективу (співробітників і т. д.) на різних рівнях, усередині

ні малих груп і між малими групами на виробництві (в процесі праці).

Таким чином, можна розділити типи корпоративних відносин, що встановлюються, надвоє: зовнішній як сукупність відносин, які встановлюються між корпорацією і зацікавленими особами, і внутрішній — як відносини індивідів усередині корпорації, пов'язаних певним соціальним зв'язком. Склад усіх учасників соціальних корпоративних відносин можна побачити на рисунку.

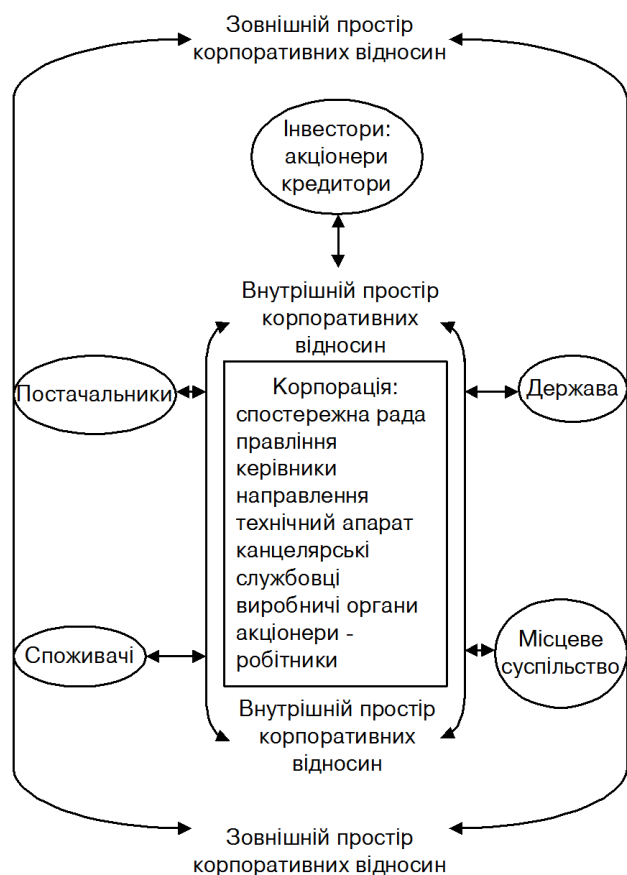


Рис. Структура простору соціальних корпоративних відносин

Аналіз розглянутих понять "корпоративні відносини" показує, що їхня сутність повинна відбивати, насамперед, такі загальні елементи: взаємини між різними групами учасників і регламентацію цих взаємин.

Взаємини між учасниками корпоративних відносин регламентуються як на рівні держави, за допомогою законодавчих і нормативних актів, так і на рівні конкретного господарчого суб'єкта, за допомогою внутрішніх нормативних актів (статуту, установчого договору, положення, інструкції тощо).

Узагальнюючи висловлене вище, можна зробити висновок, що соціальні корпоративні відносини становлять собою систему взаємин між органами управління, інвесторами (акціонерами і кредиторами), робітниками, споживачами, постачальниками, місцевим населенням і суспільством у цілому; а також це плідні відносини в процесі спільної праці, що виникають при формуванні системи розподілу ролей і статусів (соціальної ієрархії), які встановлюються всередині колективу на різних рівнях, усередині малих груп і між малими групами на виробництві. Соціальні корпоративні відносини визначимо як відносини між групами людей, що займають різні положення в групі інтересів корпорації, беруть неоднакову участь у її економічному та соціальному житті, відрізняються за характером соціальних взаємодій, рівнем і джерелом доходів, структурою власного споживання.

Подальшою перспективою досліджень у даному напрямку є розробка методичних засад для оцінювання та узгодження соціальних корпоративних відношень на підприємстві, аналіз та виявлення міста трудового потенціалу в системі соціальних корпоративних відносин.

**Література:** 1. Большой экономический словарь — 4-е изд. / Под ред. А. Н. Азрилияна. — М.: Экономика, 1999. — 1248 с. 2. Братусь С. Н. Юридические лица в советском гражданском праве. — М.: Прогресс, 1987. — С. 49. 3. Герваген Л. М. Развитие учения о юридическом лице. — Л.: ЛГТУ, 1988. — С. 18 – 24. 4. Кравченко А. И. Социология: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: Издательский центр "Академия", 1997. — 240 с. 5. Мозговой О. Корпоративное управление в Украине и проблема привлечения инвестиций // Ринок цінних паперів України. — 2001. — №2. — С. 3 – 7. 6. Мур Д. Заинтересованные лица или акционеры: теоретический или практический вопрос? // Теория менеджмента. — 2001. — №5. — С. 32 – 42. 7. Опришко В. О. Формування корпоративної культури в Україні // Держ. інформ. бюл. про приватиз. — 2000 р. — №10. — С. 7 – 12. 8. Осинский А. Корпоративные конфликты и корпоративные отношения — СПб.: Квалитет, 2001. — 232 с. 9. Сірош М. В. Формування корпоративного сектора економіки в Криму і деякі проблеми корпоративного управління // Держ. інформ. бюл. про приватиз. — 1998. — №5. — С. 37 – 41. 10. Словник соціологічних і політологічних термінів: Довід. вид. / Уклад.: В. І. Астахова, В. І. Даниленко, А. І. Панов та ін. — К.: Вища шк., 1993. — 142 с. 11. Социалогический справочник / Под общей ред. В. И. Воловича — К.: Политиздат Украины, 1990. — 382 с. 12. Сыродоева О. Н. Акционерное право США и России (сравнительный анализ). — М.: Высш. шк., 1996. — С. 17. 13. Хвостов В. М. Система римского права. — М.: Дело, 1996. — С. 114.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.