

Н. Я. Кунтий,
аспірант, Львівський національний університет імені Івана Франка

АНАЛІЗ ДОВГОСТРОКОВИХ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ АКЦІОНЕРНИХ ВІДНОСИН ЯК ОДНІЄЇ З ПРИЧИН КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

У статті проведено оцінку довгострокових інтересів учасників акціонерних відносин та висвітлено основні їх аспекти, які спричиняють виникнення корпоративних конфліктів. Автором також побудовано рейтинг конфліктного потенціалу учасників корпоративних відносин.

The paper evaluated long-term interests of the joint relations and highlighted the main aspects of that cause of corporate conflicts. The author also constructed rating of conflict potential participants in corporate relations.

Ключові слова: акціонерні відносини, учасники акціонерних відносин, довгострокові інтереси, корпоративний конфлікт.

ВСТУП

Сьогодні поняттям "конфлікт" окреслюють широке коло протиріч у суспільних відносинах — від військових протистоянь до корпоративних спорів. Крім того, даний термін дедалі частіше використовується дослідниками різних галузей науки, у тому числі й економістами. Економічна важливість конфліктів досить значна, оскільки вони спричиняють додаткові витрати компанії на їх вирішення. До того ж, конфліктні ситуації серед учасників корпоративних відносин виступають однією із загроз нормальному функціонуванню підприємства. Адаже часто вони стають причинами (або сприяють) рейдерських атак, банкрутства, розриву ділових зв'язків із контрагентами.

Проблемі виникненню конфліктів та їх впливу на функціонування економічних систем присвячені праці багатьох зарубіжних науковців, зокрема Т. Шеллінга, Р. Аумана, М. Гарфінкеля. Однак, незважаючи на зростаючий інтерес науковців до даного питання, окремі його аспекти ще не є достатньо опрацьованими. Насамперед це стосується висвітлення головних причин корпоративних конфліктів.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою дослідження є оцінка довгострокових інтересів учасників акціонерних відносин та їх вплив на виникнення конфліктних ситуацій в акціонерному товаристві (АТ).

РЕЗУЛЬТАТИ

Термін "конфлікт" походить від латинського слова "conflictus" — зіткнення. Тому конфлікт — це зіткнення суперечливих поглядів його учасників щодо конкретного явища чи події. Тобто це відсутність згоди між кількома індивідами, причому кожен із них має аргументи щодо захисту своїх інтересів, власної точки зору.

Для аналізу проявів протистояння в середовищі підприємства, зокрема серед учасників акціонерних відносин, застосовують поняття корпоративного конфлікту або конфлікту інтересів. На нашу думку, конфлікт інтересів (корпоративний конфлікт) — це суперечності в поглядах учасників корпоративних відносин щодо стратегічних та поточних питань функціонування АТ, а також дисгармонія між їхніми осо-

Таблиця 1. Причини корпоративних конфліктів

Конфліктна ситуація	Причина конфлікту
Акціонери – топ-менеджмент	Асиметричність інформації, довгострокові інтереси
Інвестори – топ-менеджмент	Асиметричність інформації
Аутсайтери – інсайтери	Довгострокові інтереси
Мажоритарні акціонери – міноритарні акціонери	Довгострокові інтереси
АТ – фінансово-кредитні установи	Асиметричність інформації
АТ – держава	Довгострокові інтереси

бистими інтересами та адміністративними, службовими повноваженнями. Часто виникають ситуації, коли окремі учасники корпоративних відносин (чи їх група) використовують свої владні функції для досягнення особистих цілей і задоволення власних потреб та інтересів за рахунок ресурсів компанії. А це в свою чергу викликає незадоволення інших учасників і в підсумку веде до конфлікту.

Учасники акціонерних відносин — це індивіди, які вносять певні ресурси завдяки яким досягається повноцінне та ефективне функціонування корпорації. Так, акціонери роблять внески до статутного капіталу товариства, працівники вкладають свою працю, виступаючи трудовими ресурсами, фінансово-кредитні інститути надають позикові кошти, держава забезпечує законодавче поле діяльності АТ, стабільність соціально-економічного становища в суспільстві. Отже, учасники корпоративних відносин прямо чи опосередковано беруть участь у діяльності товариства та отриманні ним доходу.

Таким чином, до учасників акціонерних відносин належать:

1) акціонери, які за часткою в статутному капіталі поділяються на:

- мажоритарних;
- міноритарних;

2) інвестори, яких за країною реєстрації можна поділити на:

- вітчизняних;
- іноземних (зовнішніх);
- псевдоіноземних (квазіінвесторів);

- 3) керівний склад АТ (топ-менеджмент);
- 4) трудовий колектив (рядовий персонал);
- 5) кредитні та фінансові інститути;
- 6) держава;
- 7) постачальники сировини, матеріалів та інші ділові партнери.

Основними причинами будь-яких конфліктів є непорозуміння, неповна чи асиметрична інформація, невірне сприйняття та трактування певних подій, а також довгострокові інтереси сторін конфлікту.

На нашу думку, саме асиметричність інформації та довгострокові інтереси учасників акціонерних відносин є основними причинами більшості корпоративних конфліктів (табл. 1). За даними досліджень вчених М. Гарфінкеля та С. Скарпедоса, конфлікт може мати місце навіть без непорозуміння та неповної інформації, коли участю в конфлікті сторони переслідують довгострокові інтереси [2].

Як показує аналіз теперішніх реалій вітчизняної економіки, найчастіше зустрічаються такі конфліктні ситуації серед учасників корпоративних відносин:

- 1) акціонери — топ-менеджмент;
- 2) інвестори — топ-менеджмент;
- 3) аутсайтери — інсайтери;
- 4) мажоритарні акціонери — міноритарні акціонери;
- 5) АТ — фінансово-кредитні установи;
- 6) АТ — держава.

Як бачимо, в чотирьох випадках з шести саме довгострокові інтереси учасників акціонерних відносин є головною або однією з головних причин конфлікту інтересів.

Такі конфлікти спричиняють втрати як у окремих учасників акціонерних відносин, так і в АТ як самостійній юридичній особі. Наприклад, акціонери використовують додаткові кошти на постійний моніторинг діяльності менеджменту, підвищення лояльності менеджерів, інвестори — на пошук додаткової інформації про об'єкт інвестування, фінансово-кредитні інститути — на контроль за використанням та поверненням позик.

Враховуючи раціональну поведінку учасників корпоративних відносин, виділимо їхні ключові інтереси, які найчастіше виступають причиною конфліктів. Основною характеристикою раціональної поведінки індивіда є максимізація власної користі. У випадку акціонерних відносин це проявляється в отриманні учасником всіх вигід та доходів від власності та контролю за діяльністю корпорації. Отже, ключовими інтересами учасників корпоративних відносин є:

1) для мажоритарних акціонерів — підвищення контролю за діяльністю топ-менеджерів, визначення стратегії розвитку компанії та управління її фінансовими результатами, а часто також використання ресурсів корпорації у власних цілях, в т. ч. й для особистого збагачення;

2) для міноритарних акціонерів — збільшення розміру фонду виплати дивідендів і підвищення ринкової вартості акцій товариства;

3) для інвесторів (вітчизняних та іноземних) — моніторинг діяльності менеджерів АТ, а також участь у формуванні стратегічних напрямів діяльності корпорації та пріоритетів у використанні прибутку компанії;

4) для квазіінвесторів — визначальним є мотив особистого збагачення, завдяки використанню для цього своїх владних повноважень та ресурсів товариства. Тому квазіінвестори насамперед зацікавлені в жорсткому контролі за діяльністю менеджменту (часто навіть використання менеджерів-маріонеток, які слухняно виконують вказівки таких власників), одноосібною визначенні пріоритетів розвитку компанії, а також "відмиванні" грошей через вкладення в офшорні фірми та їх повернення під виглядом іноземних інвестицій у підконтрольні товариства;

5) для топ-менеджерів — зниження рівня контролю зі сторони акціонерів та інвесторів, підвищення власної ролі у розподілі та управлінні фінансовими доходами корпорації, а також можливість їх використання для задоволення особистих інтересів. Відповідно менеджери зацікавлені у зростанні інвестицій АТ в нарощування активів компанії. Адже це збільшує обсяг ресурсів, що знаходяться під їх контролем;

6) для рядового персоналу — підвищення оплати праці та збереження місця роботи. У теперішніх умовах часто саме останній фактор відіграє щоразу більшу роль для звичайних працівників, спонукаючи їх до уникнення конфліктів із керівництвом та поступливості у разі виникнення суперечностей;

7) для кредитних та фінансових установ — реалізація АТ інвестиційних проектів за рахунок позичених коштів та контроль за діяльністю та динамікою фінансових показників підприємства (платоспроможність АТ, використання позичених коштів на цілі, передбачені в кредитному договорі тощо);

8) для держави — стабільна прибуткова робота компанії та як наслідок підвищення податкових надходжень від підприємства.

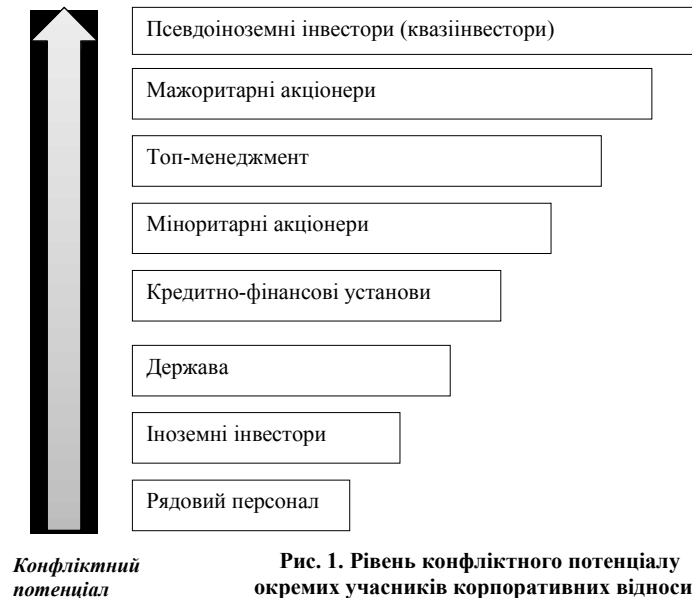


Рис. 1. Рівень конфліктного потенціалу окремих учасників корпоративних відносин

Рис. 1. Рівень конфліктного потенціалу окремих учасників корпоративних відносин

Беручи до уваги інтереси учасників корпоративних відносин, можна здійснити їх розподіл за рівнем конфліктного потенціалу (рис. 1). На нашу думку, найбільш конфліктною категорією є квазіінвестори, оскільки для них ключовим мотивом є насамперед власне збагачення, тоді як зовнішні інвестори та рядовий персонал є найменш конфліктними учасниками акціонерних відносин.

Висока конфліктність псевдоіноземних інвесторів пояснюється насамперед тим, що їхні ключові інтереси є діаметрально протилежними інтересам більшості учасників акціонерних відносин. Також вони зацікавлені в приховуванні доходів, відмиванні грошей, ухиленні від сплати податків, що спричиняє конфлікти з державними контролюючими органами. Для задоволення власних інтересів квазіінвестори часто утискають права міноритарних акціонерів, надто жорстко контролюють діяльність менеджменту. Практично тими ж факторами пояснюється висока конфліктність мажоритарних акціонерів. Високим є також рівень конфліктності топ-менеджерів. Їхнім головним інтересом є зростання владних повноважень та використання свого становища для задоволення власних потреб, часто всупереч цілям АТ та інтересам інших учасників корпоративних відносин (насамперед акціонерів та інвесторів). Значним також є конфліктний потенціал дрібних акціонерів, оскільки вони основну увагу зосереджують на отриманні значних сум дивідендів або можливості дорожче продати свою частку акцій, а не на стабільному та довготривалому розвитку підприємства. А це відповідно сприяє виникненню конфліктів з основними управлінцями доходів АТ — топ-менеджментом та акціонерами (в першу чергу, мажоритарними). Крім того, часто міноритарії прагнуть продати свою частку акцій іншим акціонерам за завищеною ціною, використовуючи методи корпоративного шантажу (грінмейлу), провокуючи конфлікт з іншими учасниками акціонерних відносин, зокрема мажоритарними власниками.

Водночас відзначимо, що в сучасних умовах учасники корпоративних конфліктів часто використовують корупційні схеми, підкуп чиновників (переважно суддів та працівників інших контролюючих органів), реєстраторів, кримінальні та інші незаконні методи вирішення конфліктних ситуацій. Тому нерідко конфлікт інтересів супроводжується десятками судових позовів, рейдерськими атаками, використанням технологій чорного піару, страйками, застосуванням правоохоронних структур, а інколи й вбивствами опонентів. Наприклад,

конфлікт між генеральним директором компанії Nemiroff та її власником супроводжувався використанням спецпідрозділів міліції та працівників приватної охоронної фірми "Глад". Представники останньої були використані власником для зміни керівника підприємства, що відбулося без дотримання чинного законодавства й усіх юридичних моментів, прописаних в установчих документах компанії.

ВИСНОВКИ

На нашу думку, врахування учасниками акціонерних відносин інтересів інших сторін сприятиме зниженню рівня конфліктності, а також конструктивному вирішенню корпоративних конфліктів. А це, в свою чергу, позитивно позначиться й на соціально-економічному розвитку всієї держави. Водночас варто зауважити, що доцільним є не стільки досягнення цілковитої відсутності конфліктних ситуацій (що в сучасних умовах практично неможливо), скільки мінімізація їх негативного впливу на роботу компанії та переведення у конструктивне русло і вирішення. До того ж, інколи конфлікти сприяють ефективнішій роботі підприємства, вказуючи на проблеми, що потребують нагального вирішення для покращення діяльності та прибутковості фірми.

Література:

1. Акціонерні товариства: між минулим та майбутнім [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrrudprom.ua/>
2. Маляренко Т. Теорія ігор у дослідженні конфліктів [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.social-science.com.ua/>
3. Педько А. Б. Власність, контроль і конфлікт інтересів в акціонерних товариствах. — К.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2008. — 325 с.
4. Тарасенко О. Конфлікти в корпоративному управлінні та трансакційні витрати // Науковий вісник ДонНТУ. Серія: економічна. — 2006. — Випуск 103-2. — С. 221—226.
5. Хименко С. Конфлікти інтересів в акціонерних товариствах. Корпоративні конфлікти в Україні // Центр дослідження корпоративних відносин. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://corpravo.com/konflikti>
6. Шеллинг Т. Стратегія конфлікту. пер. с англ. Т. Даниловой; под ред. Ю. Кузнецова, К. Сони́на. — М.: ИРИСЭН, 2007. — 366 с.

Стаття надійшла до редакції 03.09.2012 р.