

Т. В. Березянко,
Інститут законодавства Верховної Ради України

КОНЦЕПЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСУ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

У статті розглядаються питання кодифікації корпоративного законодавства в ринковому середовищі та особливості національних конструкцій корпоративних кодексів у розвинених та трансформаційних країнах.

Ключові слова: власність, корпоративне управління, корпоративний кодекс.

ВСТУП

Завершення процесу консолідації власності викликає необхідність реалізації наступного кроку: формування відносно прозорої системи корпоративного контролю, закріпленої законодавчо. На рівні гіпотез наприкінці 90-х років — початку нового тисячоліття в країнах із перехідною економікою обговорювалась теза щодо економічної ефективності концентрації власності, що забезпечувала сприятливу для фінансової діяльності модель корпоративних внутрішніх відносин. Статистика свідчить, що безсумнівною перевагою ставало зменшення кількості судових позовів та корпоративних конфліктів. Ця гіпотеза практично закріплювала зв'язок між моделлю корпоративного контролю та ефективністю господарчої діяльності підприємства. Проте згодом дослідники розвинутого та молодого ринкового простору дійшли висновку про досить м'який зв'язок між контролем, управлінням та курсовою вартістю компанії. Особливо ця тенденція проявилась в процесі розгортання кризових явищ у світовій економіці.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Останні дослідження, що стали розвитком роботи вчених Гарвардської школи, свідчать, що концентрація власності є прямим наслідком ступеня недовіри бізнесу до умов та інституціонального забезпечення функціонування ділового середовища [1]. Паралельно розвивається тенденція, притаманна новітньому пострадянському ринковому суспільству: явно виражена менеджерська складова процесів консолідації з метою забезпечення полегшення управління компанією та гарантованості контролю. Особливо яскраво зміна векторів у моделі управління та розвитком корпоративного сектора проявляється в металургії та гірничо-збагачувальному комплексі. Практично після перших дій по приватизації відбувається процес збирання господарчої власності у вертикально інтегровані групи у майже повній відповідності до формату радянських об'єднань та концернів.

Автономізація господарської діяльності від потреб суспільства призвела не тільки до негативних соціальних наслідків, про які свідчать результати чисельних досліджень [1; 2], але і негативним чином вплинула на можливість реалізації потенціалу національної держави в ринковому форматі. Методологічне обґрунтування необхідності переходу до державницьких засад у розвитку, управлінні, організації співпраці суспільства та бізнесу та методика реанімації інституціонального мажоритаризму у корпоративному секторі були нами висвітлені в попередніх роботах. Практичне втілення державного регулювання розвитку корпоративного сектора в ринкових умовах потребує підготовки та майже одночасного впровадження відповідних до запропонованих коригувань інструментів забезпечення державного впливу. Такими інструментами мають стати жорсткі та м'які норми корпоративного сектора. Це, як ми вже зазначали, використання конструктивних можливостей ринкових форм організації — державні корпорації для регулювання ринку; законодавчі норми взаємин в умовах співвласності — закони прямої дії, кодекси корпоративного управління, інвестора, злиття та поглинення; норми рекомендованої дії, впровадження яких забезпечує доступ до асоційованого членства у регулюючих корпораціях та агенціях з розвитку, — кодекси корпоративної поведінки, регламенти корпоративних процесів та процедур, з очікуваною регуляторною силою. Окремого розгляду та регулювання потребує впровадження державницьких засад у параметри внутрішнього управління корпоративними структурами, включаючи нормалізацію діяльності корпоративного менеджменту.

Специфікою поточного часу з конструювання напрямів регулювання корпоративного сектора визнається тенденція на створення корпоративних кодексів. У розвинених ринкових державах цей процес асоціюється із конструюванням системи "м'якого законодавства" на рівні з визначенням принципів, правил та рекомендацій. На сьогоднішній день світове товариство налічує більше

150 Кодексів корпоративного управління. І хоча вони не мають статусу обов'язкових для виконання, проте національне законодавство свідомо коригується у відповідності до визначених там напрямів розвитку. Великобританія є безсумнівним лідером у створенні та розробці кодексів як системи регулювання. Станом на 2005 р. у країні їх налічувалось більше двох десятків. Часто вони мають форму доповіді, а за своїм походженням у країні вони розподіляються на розроблені доклади урядових комісій та неурядових організацій. В якості розробників виступають торговельні організації, біржові та підприємницькі об'єднання, громадські групи, академічні та наукові інститути, об'єднання страхових компаній та пенсійних груп, інвесторів та робітників або роботодавців певної галузі. У практиці британського законодавства процес злиття та поглинення теж регламентується відповідним кодексом.

Слід зазначити один украй важливий момент. Дослідження практики створення та використання кодексів корпоративного управління в розвиненому та трансформаційному ринковому просторі виявила наступне: ринково розвинені країни, діяльність яких уособлює квінтесенцію транснаціонального підходу, декларують здебільшого гуманітарно-соціальні принципи стосунків та ринкової поведінки, направлені на підтримку іміджу, ринкових переваг за технологічною та собівартісною перевагою, а молоді ринкові країни або сліпо копіюють загальні установи (при цьому практика кардинально відрізняється від задекларованих напрямків), або конструюють абстрактні теоретичні конструкції, які повністю віддалені від реального регулювання корпоративного простору. На наш погляд, — це результат поєднання відсутності усвідомлення необхідності еволюційного підходу в регулюванні на законотворчому рівні та розуміння необхідності використання ситуації по створенню й закріпленню конкурентних переваг на управлінському рівні. На користь цього узагальнення свідчить еволюція у підходах та державному впливі, трансформація якої досліджувалась на прикладі законодавчого реформування у Великобританії, Канаді, ЄС. З практичної точки зору ми усвідомлюємо, що з переходом до наступної фази ринкового розвитку Національний корпоративний кодекс потребуватиме відповідних доповнень, що формуватимуть доступні з точки зору суспільства соціально адекватні засоби досягнення корпоративних та суспільних завдань. Відправною крапкою переходу до наступного рівня реформування корпоративних регламентів та правил є досягнення суспільством чергового етапу інституціонального розвитку. Процес вимірювання останнього може стати актуалізованим завданням для науково-дослідних національних установ.

Проте, у сучасній науковій та юридичній літературі, яка базується на русифікованих та українізованих перекладах, мабуть, за рахунок мовних розбіжностей та відсутності економічної підготовки перекладачів фіксується суттєва розбіжність у термінології, яка транзитуює до нормотворчого та наукового процесу.

За рахунок цього часто змішуються поняття "корпоративний кодекс", "кодекс корпоративного управління", "кодекс корпоративної поведінки", "кодекс корпоративної етики" і таке інше. Так, в рамках діяльності Федеральної комісії по ринку цінних паперів у Російській Федерації за допомогою фірми "Кудерт Бразерс" підготовлений "Кодекс корпоративного поведіння" (ККП) (2006) [4]. Ця робота здійснена за рахунок гранту ЕБРР та забезпечена урядом Японії. Але замість визначення норм адек-

ватного корпоративної поведінки — тобто системи міжособистих стосунків — кодекс за своєю суттю унормовує стосунки з приводу економічних взаємин із приводу наслідків господарської діяльності розподілу та управління господарською корпоративною структурою. Про це свідчить навіть поверхневий аналіз змісту ККП: принципи корпоративної поведінки; загальні збори акціонерів; рада директорів; виконавчі органи; суттєві корпоративні дії; розкриття інформації; контроль за фінансово-господарською діяльністю; дивіденди; врегулювання корпоративних суперечок.

Самі розробники відзначають, що головна направленість ККП — це допомога у створенні цивілізованих традицій корпоративної поведінки, підходової частини для вироблення стандартів, але також і зазначають, що вона може бути забезпечена лише впровадженням належних законодавчих норм. Мета прийняття ККП — це, перш за все, забезпечення можливості обрання етичного варіанта поведінки за відсутності законодавчо встановлених стандартів корпоративної поведінки господарчих структур у процесі виходу мегагосподарчої структури на ринок капіталу. Завдання російського ККП полягає у забезпеченні високого рівня ділової етики винятково між учасниками ринку. За результатами спілкування з розробником (Кудерт Бразерс) ми з'ясували, що в розвиненому ринковому суспільстві існує безліч корпоративних кодексів, які розрізняються за галузевими особливостями, структурою капіталу, рівнем деталізації, відповідають поточним потребам ділового середовища або встановлюють параметри розвитку на прогнозовану перспективу з урахуванням нагальних потреб країни, галузі, суспільства в цілому.

За своїм характером ККП нагадує спробу заклику до надання доступу до участі у процесі організаційної діяльності компанії для міноритарних або не головних акціонерів, інвесторів. Заклики до "неутиснення у правах", "незловживання правами" досить часто зустрічаються в тексті ККП, що свідчить про нагальність цієї проблеми для російського корпоративного управління. В деяких положеннях ККП просто дублює статті форми Статуту. Проте, незважаючи на достатньо великий обсяг документа, норми регламентів не розкриті до кінця, подрібнені, але не деталізовані — тобто документ більше створює враження концепції, підходів до кодексу або потребує розробки і закріплення до нього стандартів управління, вчинків, поведінки у бізнес-ситуаціях, а не віддання цих проблем на відкуп самоорганізованим структурам, які ще набули достатнього досвіду цивілізованої ринкової роботи і змушені працювати у агресивному діловому середовищі із швидкозмінними умовами діяльності та нормами законодавчого їх врегулювання.

Заслугує схвалення спроба впровадження в практику організації діяльності корпоративної структури впровадження рекомендацій щодо видалення з практики тактич поточної маніпуляції несвідомою частиною зборів: колізії пунктів розкладу зборів "інше" та "різне" — так би мовити процедурної складової маніпуляції процесом отримання згоди (Глава 2, п. 1.4.1.).

Дуже важливим, на наш погляд, видається введення вимоги до репутації членів Ради директорів (Глава 3, ч. 2, п. 2.1.1). Також є, безумовно, позитивом закріплення класифікації директорату відповідно до виконуваних функцій: виконавчі (члени правління), незалежні (фахівці з управління та професії на позиції експертів, що не мають конфлікту інтересів) та невиконавчі директори.

Слід констатувати, що процедурна частина ведення

та організації діяльності з управління розписана авторами досить детально. Але відсутність формального арбітра (корпоративного секретаря), на наш погляд не дозволяє достатньою мірою реалізувати позитивні коригування корпоративної практики.

У ККУ поняття виконавчі органи компанії ототожнені з організаційним (поточним) менеджментом компанії. При цьому функція стратегічного планування та розвитку компанії виведена зі складу управлінських завдань оперативного менеджменту і підпорядкована безпосередньо керівній компетенції ради директорів (Комітет стратегічного планування). На наш погляд, це не сприяє поточно-му відтворенню стратегії у тактиці і провокує відсторонення виконання від стратегічного розвитку та створює умови для сприйняття виконавцями вимог ринкової поведінки компанії (с. 32 рос ККУ).

Так, Кодекс корпоративного управління Казахстану (ККУ), прийнятий дещо раніше російського (2005 р.) [5], одним із перших на пострадянському просторі обґрунтував ділову доцільність впровадження інституту корпоративного секретаря, визначив параметри кадрової політики та закріплення екологічного підходу в діяльності національних корпорацій. Мета його впровадження визначена як підвищення інвестиційної привабливості національних корпоративних структур задля сприяння успішній ринковій діяльності компанії. Принцип ефективності діяльності закладений майже у всі основні параметри корпоративного регулювання. В казахському ККУ наголошується, що відповідність діяльності принципам Кодексу повинна забезпечити ефективний підхід для аналізу, отримання належних економічних рекомендацій від аналітиків, фінансових консультантів рейтингових агенцій. Практично чинний ККУ може стати платформою для переходу до розробки національних стандартів корпоративного управління. Позитивною відмінністю цього документа є закріплення обов'язків компанії перед акціонерами в плані їх доступу до управління, отримання належної частки прибутку не як загальновідомих декларативних заяв, а як частини контрактної культури перенесеної на стосунки між суб'єктами ділового середовища. Викладення принципів корпоративного управління у вигляді закріплених обов'язків компанії перед своїми дольщиками в капіталі створює базис для формування вимог та судового забезпечення виконання прав учасників. Перевагою ККУ Казахстану також визнається і введення в практику корпоративних стосунків інституту незалежних директорів, правда критерії відповідності поки що визначаються самою компанією. Також до складу позитивних включень слід віднести впровадження практики принесення присяги при набутті членства в Раді директорів, генерування обов'язків із збереження ділової таємниці та лояльності у разі вибуття або припинення активної діяльності.

Особливістю та прикладом закріплення у діловій практиці принципів демократичності слугує передання питання з визначення ступеня інформаційної відкритості на розсуд директорату компанії. Регулювання цього важливого аспекту життєдіяльності корпоративної структури підпорядковується внутрішнім розписам та регламентам у вигляді корпоративного положення, що розроблене радою директорів. Основою забезпечення достовірності публічної інформації слугує професійна робота внутрішньої, а у визначених випадках, — зовнішньої, служб аудиту.

Але а обох випадках залишаються неопрацьованими та дещо декларативними, тобто не підкріпленими відрегульованими нормами, вимоги корпоративної та ділової етики. Також ця вада притаманна і аспектам кор-

поративного управління кадрами, що зведені до рівня виконання трудового законодавства. В означеному випадку корпоративне управління покликане лише сприяти створенню творчої атмосфери та підвищенню кваліфікації співробітників. Тобто система внутрішніх стосунків у корпоративному середовищі між власниками та менеджментом, власником та працівниками, менеджментом та працівниками, мотивація та матеріальне стимулювання, коригування системи стосунків між господарем, управлінням та виконанням не регулюється.

Проте ми не вважаємо це недоліком ККУ. Навпаки, сучасна практика довела, що зведення всіх норм у єдину збірку — це не завжди ефективне рішення. Ми вважаємо за необхідне створення окремого кодексу стосунків з внутрішньокорпоративного менеджменту. Головним його завданням має стати не тільки розпис посадових прав та обов'язків, так би мовити, система субординації (в умовах існування матричної структури компанії вона втрачає свою актуальність, а її пірамідальна орієнтація частіше за все стає гальмом ринкового розвитку), а здебільшого зібрання унормувань меж управлінського впливу та вимог до працівників, метою яких є недопущення керівництва в системі провокування внутрішнього конфлікту на основі маніпулятивних тактик менеджменту.

Безумовним позитивом казахського ККУ є впровадження в принципи корпоративного управління раціонального ставлення до навколишнього середовища. На жаль, в документі наявне лише 1 речення з цього приводу.

Підсумовуючи аналіз ККУ, зазначимо, що документ справляє враження розширеного стандартного контракту, його загальної частини, зміксованої із формалізованою заготовкою шаблону статуту.

Окремої уваги заслуговує спроба впровадження інституту Корпоративного секретаря. Але, мабуть, нерозуміння функції його та побоювання народження додаткового вектора впливу нівелювало інструмент забезпечення додержання процедур попередження конфліктів до рівня діловода з оргпідготовки та проведення зборів.

Позитивним моментом ККУ можна вважати чітке визначення меж "суттєвих корпоративних подій", що потребуватимуть окремого рішення та загального узгодження. Перш за все, це продаж більше ніж 10%, а в спільному товаристві — 5% голосуючих акцій в одні руки без права майбутньої консолідації, рішення про реорганізацію, внесення змін до Статуту.

Досить багато уваги приділено вирішенню корпоративних конфліктів. У нормообертання введено поняття конфлікту інтересів, хоча, на жаль, лише як побажання та декларація прагнення. Механізм регулювання конфлікту наголошує на головенстві інтересів компанії, а потім — її акціонерів, що в практиці означає підтримку інтересів мажоритарних власників. Долучення ради директорів, створення спецкомісії для вирішення конфлікту планується лише у випадку встановлення факту неправильної діяльності або бездіяльності якого-небудь органу. Тобто сфера стосунків між управлінцями та виконавцями в процесі діяльності компанії, між забаганками власників та менеджментом, направленим на забезпечення потреб розвитку компанії, знову ж таки не визначається як зона найбільш активного конфлікту.

ПРОПОЗИЦІЇ

З огляду на це ми запропонували власну концепцію національного корпоративного кодексу, яка має відповідати наявному стану розвитку корпоративного сектора, рівню досконалості національного інноваційного проце-

су, параметрам розвитку менеджменту на державному та підприємницькому рівні, потребам суспільства у соціальній та екологічній відповідальності корпоративного сектора. Окремо зазначаємо, що в поточних умовах вважаємо за необхідне розділити в окремі добірки проблеми менеджменту, ринкового розвитку, суспільно адекватних інструментів досягнення корпоративних завдань та вибору інструментів їх утілення. Тому в окремі документи виділені суспільно та соціально придатні параметри інвестування, проведення консолідаційних процесів у корпоративному секторі, стосунки з персоналом та регіональним суспільством. Усе це може ефективно працювати лише як комплекс, що доповнює та зрівноважує ринковий формат співіснування молоді агресивної приватної власності, завдання держави в плані забезпечення потреб її розвитку у світовому суспільстві та виконання обов'язків захисту перед соціальним середовищем, а також формує шляхи розвитку та самовдосконалення національного соціуму.

Національний корпоративний кодекс уособлює собою комплекс стандартів, якими керується корпоративний та державний сектор у процесі ведення підприємницької діяльності. Він установлює не тільки процедурні, економічні, але і морально-етичні норми поведінки на базі яких приймаються та здійснюються рішення. Національний корпоративний кодекс встановлює стандарти та межі реакції корпоративних структур в процесі розгортання корпоративного конфлікту та свідомо визначені методи виходу з нього.

Правовстановлюючі цінності визначають систему поведінки кожної корпоративної одиниці та програмовану реакцію в процесі розвитку взаємовідносин між суспільством, державою та корпоративним сектором. Наступною еволюційною стадією розвитку корпоративного сектора має стати створення регіональних осередків (кластерів) мережевої економіки. Перші ознаки розгортання процесів регіонального партнерства на основі взаємопосилюючих бізнес-альянсів зафіксовані в Донецькій, Харківській та ін. областях.

Ми вважаємо, що корпоративний сектор також безпосередньо зацікавлений у впровадженні додаткових регламентів, що забезпечуватимуть угамування маніпулятивності в корпоративному секторі та державному управлінні. Потужні корпоративні формування завершують процес відвертої конфронтації та переходять до створення тимчасових альянсів із метою підвищення конкурентного протистояння глобалізації та кризовим зовнішнім чинникам. У зв'язку із завершенням процесу укрупнення та передкризовою фіксацією майнових прав відверті корпоративні конфлікти перейдуть до сфери затяжних корпоративних війн із використанням спеціальних методів набуття контролю та консолідації власності. Зацікавленість суспільства та мажоритарних власників щодо законодавчого врегулювання процесу допустимої межі консолідації, захисту часток, несудових методів захисту корпоративних інтересів поєднується. Набуває актуальності розробка більш жорстких стандартів організації оперативного управління в корпоративних групах.

У національному корпоративному середовищі однією із найбільш актуальних цілей підготовки документів внутрішнього адаптування корпоративних компаній є урегулювання та гармонізація планів та програм розвитку, санація, стратегій та політики відповідно до потреб суспільства, а також уточнення розуміння норм, які можуть тлумачитись учасниками корпоративних відносин по-різному і стати плацдармом для використання формальних умов здійснення впливу на компанію. Аналіз свідчить,

що трактовки законодавчих та внутрішніх корпоративних норм компанії стають основою умисного створення корпоративних конфліктів для набуття ринкових переваг.

Документи з внутрішнього управління та менеджменту, прийняті в компанії, формують корпоративні норми, обов'язкові для виконання усіма учасниками корпоративних стосунків у додаток до норм безпосереднього примусу, що є прерогативою держави. Це означає, що політики, прийняті на рівні Ради директорів, обов'язкові для виконання на всіх рівнях управління компанією, включаючи генерального директора. Таким чином, цей документ може розглядатись як критерій відповідності його особистих характеристик, вміння керувати персоналом. Важливою особливістю управлінських документів є необхідність забезпечення адекватного сприйняття. Головне завдання документа — не стільки виявлення винного та здійснення належного покарання, скільки регулювання відносин, діяльності людей у процесі використання ділової інформації.

Ми вважаємо, що внутрішні документи компанії мають бути адаптовані до інституціональних корпоративних норм, суспільних принципів та орієнтирів розвитку держави, аби утворити таким чином систему корпоративної взаємодії. Впровадження таких документів багато в чому визначає ефективність корпоративного менеджменту, який, в свою чергу, є головним чинником інвестиційної привабливості та співпадіння у розумінні управління компанією між західними та національними фахівцями корпоративного сектора, інструментом захисту від недружніх дій учасників корпоративного угруповання. В підтвердження останньої тези зазначимо, що внутрішні документи з корпоративного управління та менеджменту є предметом аудиту на предмет оцінки вірогідності корпоративного конфлікту, об'єктивності представленої цифрової інформації, якісною стороною оцінки ступеня ринкової адаптації компанії в трансформаційних країнах. Впровадження корпоративних кодексів та регламентів має і суто технічну сторону: сприяє забезпеченню підвищення відповідності діяльності дочірніх, сателітних та пов'язаних компаній, спеціалістів із корпоративного управління.

Для досягнення еволюційності процесу ми вважаємо доцільним створити стандарти корпоративної, менеджерської, консолідаційної та інвестиційної поведінки, підкріпивши їх регламентами їх реалізації в корпоративному середовищі. Тоді законотворча робота отримає структуроване поле для діяльності, що, безумовно, покращить рівень результативності її впливу на суспільну адекватність діяльності корпоративного сектора.

Література:

1. Грей Ч.В., Хенсон Р.Дж. Корпоративные предприятия в Центральной и Восточной Европе. Уроки рыночной экономики развитых стран // Корпоративное управление и права акционеров. — 1994. — С. 18—40.
 2. La Porta R., Lopez de Silanes F., Shleifer A., Vishny R.V. Law and Finance // Journal of Political Economy. — 106 (6): P. 1113—1154.
 3. Радыгин А.Д. Эволюция форм интеграции и управленческих моделей: опыт крупных российских корпораций и групп // Российский журнал менеджмента, 2004. — №4. — С. 35—58.
 4. Кодекс корпоративного поведения. — М.: ФКЦБ, Кудерт Бразерс, 2006. — 59 с.
 5. Кодекс корпоративного управления Казахстана. — Алма-Аты: Ассоциация финансистов Казахстана, 2005. — 24 с.
- Стаття надійшла до редакції 21.07.2010 р.*