

**Н. В. Дацій**, доктор наук з державного управління,  
провідний науковий співробітник  
ДУ “Інститут економіки природокористування  
та сталого розвитку НАН України”

## РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

*Обґрунтовано місію міжнародних стандартів корпоративного управління. Визначено концепцію корпоративної соціальної відповідальності як основу побудови ефективних механізмів корпоративного управління.*

**Ключові слова.** Глобалізаційний процес, корпоративне управління, механізм, соціальна відповідальність, формування.

*The mission of international standards of corporate management is grounded. Conception of corporate social responsibility is certain as basis of construction of effective mechanisms of corporate management.*

**Key words.** Process of globalization, corporate governance, mechanism, social accountability, organization.

**Постановка проблеми** (постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями). На етапі постіндустріального розвитку світової економіки в умовах глобалізації фінансових ринків під впливом дії інтеграційних процесів та в контексті зростання уваги до питань корпоративного управління актуалізувалася потреба універсалізації норм і правил корпоративної взаємодії у світовому масштабі. Сучасні тенденції розвитку корпоративних підприємницьких організацій, як зазначає Л. Федулова, “визначають закономірності розвитку світового господарства і мають універсальний характер. Зокрема, до таких закономірностей слід зарахувати концентрацію капіталу, інтеграцію промислового і фінансового капіталу, диверсифікацію форм і напрямів діяльності, глобалізацію та інтернаціоналізацію” [1, 17]. Означені тенденції висувають перед національними господарськими системами проблему пошуку форм і методів адаптації економічних та правових параметрів діяльності національного корпоративного середовища до сучасних вимог стосовно міжнародних економічних відносин.

Нині значна частина світового корпоративного сектора – це транснаціональні корпорації, які контролюють ключові галузі економіки, що створює додаткові переваги в міжнародній конкуренції відповідним національним економікам. Міжнародні корпорації, з одного боку, є продуктом міжнародних економічних відносин, що швидко розвиваються, а з іншого – потужним механізмом впливу на них. Активно впливаючи на міжнародні економічні відносини, геоцентричні компанії формують їх нову якість і видозмінюють форми. У результаті глобалізації та міжнародної інтеграції потужні міжнародні корпорації, діяльність яких пов'язує в єдине ціле національні ринки та світовий економічний простір, перетворюють міжнародні відносини на глобальні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** (аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття).

© **Н. В. Дацій, 2011**

Проблема формування моделі корпоративного управління в Україні – це один із центральних об'єктів наукових досліджень, що здійснюються за такими напрямками: аналіз інституційного середовища та ефективності інституційного забезпечення корпоративного сектора (О. Носова, В. Якубенко, В. Дементьєв, Л. Довгань, Р. Пустовіт), дослідження природи конфлікту інтересів корпорації та можливостей нівелювання негативних наслідків інсайдерського контролю (З. Шершньова, А. Черпак), правові особливості регулювання й організаційного структурування управління корпорацією (Д. Задихайло, О. Кібенко, Г. Назарова, І. Спасібо-Фатєєва), з'ясування сутності корпоративної власності та механізмів узгодження інтересів в акціонерних компаніях (А. Задоя, В. Євтушевський, І. Лазня, Л. Мамічева, А. Педько, Ю. Петруня, В. Рибалкін), дослідження особливостей становлення корпоративного сектора в перехідній економіці (А. Сірко, Д. Баюра, О. Поважний, С. Румянцев), взаємодія корпорації з фондовим ринком (О. Сохацька, О. Царенко, Н. Бей, О. Мартиненко, І. Сало) тощо.

**Мета статті** (формулювання цілей статті (постановка завдання)). Мета статті – обґрунтувати місію міжнародних стандартів корпоративного управління, визначити концепцію корпоративної соціальної відповідальності як основу побудови ефективних механізмів корпоративного управління.

**Виклад основного матеріалу** (виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів). Глобалізаційні процеси дедалі більше набувають ролі визначального чинника формування національних корпоративних секторів, оскільки поширення інтеграційних зв'язків найчастіше відбувається саме у формі корпоративних організацій. Серед найважливіших тенденцій розвитку світового господарства необхідно визначити ті, що водночас виступають основними детермінантами

формування національних моделей корпоративного управління: посилення міжнародної конкуренції за джерела ресурсів та у сфері інноваційних та інтелектуальних ресурсів для створення національних конкурентних переваг; зростання взаємозалежності національних і міжнародних фінансових ринків, збільшення обсягів і глибини фінансових операцій та фондового ринку; збільшення економічної могутності та впливу транснаціональних корпорацій; розширення практики застосування економічного тиску для досягнення політичних цілей.

Створення міжнародного зводу правил спричинено також стрімким поширенням у світовій практиці нових, більш гнучких глобальних корпоративних структур, які почали витіснити з економічного ринку потужні регіональні концерни, утворені в повоєнні роки. Топ-менеджери компаній, діяльність яких повинна бути спрямована на захист інтересів власників компанії, керуючись власними цілями, за оцінкою Б. Трікера, “отримували при цьому колосальні винагороди, привілеї, на які в минулі століття могли претендувати лише аристократи й королі” [2, 22]. Розвиток та ускладнення корпоративних мережних структур, поява на міжнародному ринку стратегічних альянсів із перехресним володінням акціями компаній-союзників, взаємне членство в радах директорів, зростання обороту фінансових операцій з цінними паперами та обсягів біржових спекуляцій, тобто загальне ускладнення як організаційних форм, так і можливостей корпоративного контролю, сприяло активному суспільному обговоренню та науковому пошуку нових правил ведення корпоративного бізнесу. Разом із тим кінець ХХ ст. ознаменувався масштабними корпоративними конфліктами та кризовими явищами в більшості країн світу, що актуалізувало необхідність розроблення засадничих корпоративних правил.

Починаючи з 1990-х рр., увагу міжнародної економічної спільноти привернуло банкрутство низки потужних транснаціональних корпорацій (Enron, WorldCom, Maxwell Communications, Lehman Brothers), що змінили уявлення про важливість та інституційні обмеження механізмів корпоративного контролю. Громадське обговорення проблеми, яка завдяки транснаціоналізації акціонерного бізнесу стала міжнародною, спричинило появу низки “програмних” документів, в яких концептуалізовано та задекларовано нові підходи до системи корпоративного управління. Серед документів, що найбільше вплинули на розвиток та вдосконалення механізмів корпоративного управління, слід насамперед назвати такі:

- доповідь комісії Тредуея (США) про шахрайство в процесі складання фінансової звітності (1987 р.), яка визначила особливу роль і статус комітетів з аудиту і репрезентувала концепцію внутрішнього контролю (1992 р.);
- доповідь голови урядової комісії Великобританії з фінансових аспектів корпоративного управління сера А. Кедбері, в якій обґрунтовано необхідність унормування вимоги про розкриття інформації та дотримання принципу “підкоряйся або поясни” компаніям, акції яких зареєстровані на Лондонській фондовій біржі (1992 р.). Даний документ став підґрунтям для першого Кодексу корпоративного управління (Кодекс Кедбері, 1993 р.) та реформування системи корпоративного управління в більшості країн світу;
- доповідь Рутгемана (Великобританія) про необхідність удосконалення системи внутрішнього контролю та фінансової звітності в корпорації (1994 р.);
- доповідь В’єно (Франція) про особливості функціонування рад директорів публічних компаній у Франції (1995 р.);
- доповідь Ламфалуссі (ЄС) про регулювання європейських ринків цінних паперів (2001 р.);
- закон Сарбейнса – Окслі (США), в якому унормовано основні положення щодо захисту прав акціонерів та розроблено норми організації внутрішнього контролю в корпорації (2002 р.);
- доповідь Д. Хігса (Великобританія), що репрезентувала матеріали дослідження ролі та ефективності невиконавчих директорів у системі організації корпоративного управління (2003 р.);
- доповідь Майнера, що являла собою огляд проблем голосування на загальних зборах акціонерів у Великобританії (2004 р.).

Наведені в зазначених документах факти щодо “провалів” у сфері корпоративного управління та неефективності чинних механізмів корпоративного контролю актуалізували проблему пошуку новітніх стандартів і моделей стратегічного розвитку корпоративного середовища в міжнародному масштабі та їх подальшого вдосконалення з урахуванням національних пріоритетів і викликів глобалізаційного процесу. Незважаючи на те, що в міжнародній корпоративній практиці не сформовано єдиної загальноприйнятої моделі корпоративного управління, необхідність розроблення елементарних правил, які можуть бути застосовані в різних інституційних середовищах, стало запитом нового етапу суспільно-економічного розвитку. Відтак наукові дослідження корпоративних проблем були переорієнтовані на пошук універсальних та адаптованих для умов різних національних інституційних систем норм корпоративної поведінки. Розвиток теорії корпоративного управління та корпоративного права об’єктивно скеровувався на оптимізацію інституційних механізмів, призначених регулювати й унормувати розвиток корпоративних відносин на міждержавному рівні (від законодавчих та нормативних документів до створення наддержавних регуляторних структур), що виявилось в необхідності перенесення теоретичних підходів та постулатів зі сфери наукового аналізу в практичну площину через виокремлення і конкретизацію окремих положень та формулювання принципів.

Наприкінці ХХ ст. кілька авторитетних міжнародних організацій одночасно розпочали активну кампанію, скеровану на розроблення і впровадження в підприємницьку практику міжнародних стандартів корпоративного управління, що мають стати основою формування системи загальноприйнятих правил

захисту прав акціонерів та норм поведінки в корпоративних середовищах різних країн світу. Формування загально визнаних міжнародних стандартів корпоративної поведінки – принципів корпоративного управління – стало узагальнюючим результатом розвитку різноманітних концепцій у межах корпоративної теорії.

Названі стандарти відображені низкою документів (принципів та кодексів корпоративного управління), розроблених для оптимізації системи взаємодії економічних агентів у корпоративному середовищі. Щодо впливовості названих стандартів на формування інституційної основи корпоративного управління в Україні доцільно розглянути найавторитетніші з них, а саме принципи:

- Конфедерації європейських асоціацій акціонерів (“Євроакціонери”);
- Міжнародної мережі корпоративного управління (ММКУ);
- Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

Однією з організацій, що створена для розробки даних стандартів та спільного розв’язання проблем корпоративного управління, стала Європейська група акціонерів – “Євроакціонери”. Це конфедерація асоціацій європейських акціонерів, до якої входять 16 національних асоціацій учасників ринків корпоративних цінних паперів. Основне завдання даної організації – формування системи механізмів представництва інтересів акціонерів у межах Європейського регіону. Відповідно, основними цілями діяльності визначено: представництво і захист прав міноритарних акціонерів у країнах ЄС; забезпечення прозорості функціонування фондових ринків; створення ефективних механізмів для акціонерів щодо участі у процесі прийняття управлінських рішень; гармонізація акціонерного законодавства на рівні ЄС.

Ініціатором розробки стандартів корпоративного управління стала й Міжнародна мережа корпоративного управління, що об’єднала світових інституційних інвесторів. У межах даної організації ведеться робота з узагальнення досвіду розвитку механізмів корпоративного управління, удосконалення стандартів корпоративної взаємодії, сприяння в поширенні найкращих практик та розроблення принципів відповідального інвестування. Діяльність організації скерована на створення норм щодо дотримання прав акціонерів, прозорості корпорацій та ефективності органів корпоративного управління, можливості реалізації інтересів різних груп учасників корпоративних відносин тощо.

У 1998 р. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) ініціювала міжнародну програму зі створення системи універсальних норм і стандартів корпоративного управління. Одним із найважливіших напрямків такої діяльності стало розроблення рекомендацій щодо оптимізації механізмів корпоративного управління, які дістали назву “Принципи корпоративного управління ОЕСР” [3]. Створення цього документа стало узагальненням досвіду вирішення питань захисту прав акціонерів у межах національних корпоративних секторів держав – членів ОЕСР. Основною метою поширення Принципів ОЕСР визнано розробку рекомендацій для національних урядів щодо впровадження найефективніших практик корпоративної поведінки, спрямованих на “поліпшення правового, інституційного та законодавчого середовища корпоративного управління в їхніх країнах” [3]. У документі докладно обґрунтовано п’ять основних принципів належного корпоративного управління, які визначають основні позиції в даній сфері. Зокрема зазначено, що система корпоративного управління повинна: створювати механізми для захисту прав власників акцій; забезпечувати рівне ставлення до всіх власників акцій, включаючи дрібних та іноземних акціонерів; визнавати встановлені законом права всіх груп осіб і заохочувати активне співробітництво між компанією і ними з метою збільшення суспільного багатства, створення нових робочих місць та досягнення фінансової стабільності корпоративного сектора; ґрунтуватися на своєчасному розкритті достовірної інформації про всі істотні аспекти функціонування корпорації, включаючи відомості про фінансовий стан, результати діяльності, склад власників і структуру органів управління; забезпечувати стратегічне керівництво бізнесом, ефективний контроль над роботою менеджерів за допомогою органу представництва акціонерів – ради директорів, яка, у свою чергу, зобов’язана звітувати перед акціонерами та компанією загалом.

Основним завданням корпоративного управління в названих міжнародних стандартах визначено формування ефективного захисту прав акціонерів на основі базових підходів до ефективної корпоративної політики: справедливість, відповідальність, прозорість і підзвітність. Зasadничим поняттям, що розглядається як основа побудови ефективних механізмів корпоративного управління, визначено “транспарентність”, яка реалізується в таких зрізах: прозорість структури власності, відносин з фінансово зацікавленими особами, доступність та якісне розкриття інформації, фінансова прозорість. Лише за умови ефективного розкриття важливої інформації можлива оцінка інших характеристик корпоративного управління, відтак визначення рейтингу інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності компанії. Концепція інформаційної відкритості корпорації, що покладена в основу даного принципу, ґрунтується на тезі про необхідність формування суспільного та ринкового механізмів корпоративного контролю за допомогою поширення інформації про діяльність компанії. Разом з тим у контексті гармонізації міжнародного законодавства й норм корпоративного контролю прозорість розглядається і як упровадження міжнародних стандартів фінансової звітності, що уможливує загальну оцінку корпоративних суб’єктів на ринку інвестицій.

Важливою характеристикою принципів визначено їх еволюційність. Це означає, що вони повинні коригуватися відповідно до змін у розвитку корпоративного середовища. Згідно з принципами, відповідальність за формування ефективної нормативної бази покладено на уряди. Необхідно, щоб нормативна база не тільки формувала інституційні обмеження для зловживань у сфері корпоративного

управління, але могла б і розвиватися досить динамічно, забезпечуючи ефективне функціонування ринку корпоративного контролю.

Затвердження даних документів стало прецедентом для єдиного методологічного та понятійного узагальнення норм поведінки в корпоративному середовищі в міжнародному масштабі, брак якого упродовж тривалого часу унеможлилював розробку та запровадження професійного зводу загальноприйнятих норм.

Одним із важливих механізмів створення інституційного підґрунтя для розвитку моделей корпоративного управління стало запровадження відповідних національних принципів (кодексів). Суспільне усвідомлення важливості принципів корпоративного управління як важливого чинника формування ефективної інституційної структури виявилось у створенні національних та міжнародних зводів рекомендованих правил корпоративної поведінки (кодексів корпоративного управління) щодо ефективних і прозорих механізмів взаємодії на фондовому ринку та захисту прав інвесторів. Одними з перших у цій сфері були розроблені такі документи: Кодекс корпоративної поведінки (Російська Федерація, 2002) [4], Об'єднаний кодекс корпоративного управління (Великобританія, 2003) [5], Німецький кодекс корпоративного управління (ФРН, 2005) [7], Кодекс щодо злиттів та поглинань (Великобританія, 2005) [8].

На межі ХХ–ХХІ ст. відбулися якісні зміни в суспільному усвідомленні проблем корпоративного управління, що ознаменовані помітною активізацією уваги міжнародних інституцій, ділового співтовариства та наукової спільноти до аналізу проблеми сталого розвитку, який передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства. Актуалізація такої глобальної проблеми, своєю чергою, визначила необхідність конкретизації стратегії його досягнення, що відобразилось у формуванні міжнародних стандартів корпоративної соціальної відповідальності (в традиційній англійській бізнес-термінології – *corporate social responsibility* (CSR)).

Необхідність розвитку стратегії корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) була актуалізована через загострення соціально-економічних проблем, що особливо виявилось у зростанні циклічності й диспропорційності світового економічного розвитку у другій половині ХХ ст. Разом із тим еволюція підходів до проблеми соціальної відповідальності бізнесу досить тривала й може мати такі основні етапи розвитку КСВ-стратегій у міжнародній практиці:

- 1960-ті – середина 1970-х рр. – активне запровадження благодійних та меценатських ініціатив бізнесу за умови розмежування ділової та соціальної діяльності компаній;

- середина 1970-х – початок 1980-х рр. – становлення стратегічної філантропії, орієнтованої на превентивне подолання та профілактику соціальних проблем;

- з кінця 1980-х рр. – розвиток політики соціальних інвестицій на основі взаємодії підприємницького, громадського та державного секторів у розв'язанні актуальних соціальних проблем суспільства.

Наприкінці ХХ ст. концепція соціальної відповідальності бізнесу визначила стратегічну місію та філософію подальшого розвитку стандартів корпоративного управління, згідно з якою корпорації, виходячи із базових етичних норм, добровільно беруть на себе додаткові зобов'язання перед суспільством щодо поліпшення якості продукту, навколишнього середовища для реалізації стратегічних завдань – досягнення сталого розвитку. Важливий етап інституціоналізації стратегії корпоративної соціальної відповідальності розпочався з проголошенням ініціативи ООН – Глобального договору (2000) [8], що став базовим міжнародним проектом реалізації стратегії сталого розвитку та соціальної відповідальності бізнесу [8]. Членство у Глобальному договорі та дотримання його принципів актуалізувало необхідність формування стратегії соціально відповідального партнерства, що, у свою чергу, спричинило активізацію громадських ініціатив та виявилось, зокрема, у створенні низки міжнародних організацій, які опікуються розвитком даних ініціатив (Європейський форум груп впливу, Світова рада компаній зі сталого розвитку, Європейський альянс корпоративної соціальної відповідальності та ін.).

Згідно з підходами, що запропонували означені організації, місія КСВ може бути реалізована насамперед у формі етичної та відповідальної бізнес-практики; активної громадської позиції, яка полягає у взаємодії організації з групами зацікавлених осіб та участі у розв'язанні найважливіших проблем суспільства. Слід підкреслити, що саме концепція корпоративної соціальної відповідальності розглядається як основа побудови ефективних механізмів корпоративного управління.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Підсумовуючи, слід зазначити, що еволюція світової корпоративної теорії та практики послідовно й цілеспрямовано впливає на формування інституційного середовища становлення національних моделей та визначає вектор їх подальшого розвитку. Інструментом такого впливу нині стали міжнародні стандарти, які включають міжнародні (національні) кодекси та принципи корпоративного управління. Становлення й розвиток нової системи норм впливає з усвідомлення ролі й значення формування утилітарного інституційного підґрунтя як необхідної передумови ефективної взаємодії економічних агентів в умовах зростання інтеграційних та глобалізаційних процесів.

Проте, як показує практика, розвиток корпоративного управління на рівні світового господарського середовища відбувається здебільшого через поширення транснаціональними корпораціями засадничих елементів корпоративної культури (в широкому сенсі) і в різних регіонах світу виявляє свої інституційні особливості. Той геополітичний та ментально-ціннісний контекст, у який привносяться міжнародні стандарти (представлений системою формальних та неформальних інститутів – традиції, культура, право), об'єктивно обумовлює необхідність коригування даних норм відповідно до специфіки інституційного середовища. Особливо це стосується країн, що перебувають у стані інституційної трансформації. Зазначене унеможливує формування універсальної, однакової для різних соціумів системи корпоративного управління. Разом із тим слід підкреслити, що розглянуті вище стандарти мають лише рекомендаційний характер, відтак це потребує від учасників

економічної взаємодії добровільного прийняття даних базових принципів як основи побудови ефективної моделі корпоративного управління.

#### **Список використаних джерел**

1. Федулова Л. І. Методологічні засади створення та функціонування корпоративних структур / Л. І. Федулова // Корпоративні структури в національній інноваційній системі України. – К., 2007. – 812 с.
2. Трикер Р. И. Карманный справочник директора. Основы корпоративного управления: от А до Я / Трикер Р. И. – М. : Олимп-Бизнес, 2002. – 340 с.
3. Принципи корпоративного управління ОЕСР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.corporation.com.ua>
4. Кодекс корпоративного поведення ФСФР. – 2002. – 115 с.
5. The Combined Code on Corporate Governance. – UK, 2003. – 34 p.
6. German Corporate Governance Code. – Germany, 2005. – 15 p.
7. The Takeover Code. – UK, 2005. – 254 p.
8. Глобальний договір ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.  
http://www.globalcompact.org.ua](http://www.globalcompact.org.ua)