

## КОРПОРАТИВНІ КОНФЛІКТИ ЯК ОДНА З ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УКРАЇНІ

Українські ринки ще знаходяться у стадії становлення, їм тільки належить сформуватися і стабілізуватися. Нинішній етап переділу власності характеризується зміною неефективних власників підприємств і перерозподілом активів між групами, що успішно розвиваються. Перш за все, воно направлено на вибудовування технологічних ланцюжків, вертикальну інтеграцію підприємств з подальшим розвитком і самостійним управлінням або продажем бізнесу зацікавленому інвестору. При цьому використовуються технології прямого придбання, договірної розділу, недружнього поглинання. Договірний розділ частіше є слідством нестандартних обставин, кризової ситуації, під впливом яких відбувається розділ активів підприємства, пакету акцій, доходів від діяльності. Недружнє поглинання - це, фактично, нелегітимне встановлення контролю над фінансами і іншими активами підприємства. Ще одним агресивним методом є корпоративний шантаж, при якому за вимогами і звинуваченнями, що висувуються, як правило, міноритарними акціонерами, стоїть мета добитися викупу пакету акцій за ціною вище за ціну, запропоновану компанією.

Останнім часом в Україні проблема корпоративних конфліктів придбала велику актуальність. Корпоративні конфлікти - це суперечки, що виникають між: акціонерним суспільством, його акціонерами і менеджерами; між аутсайдерами, що володіють незначними пакетами або боргами підприємства, і інсайдерами (фактичними власниками і керівниками); між різними групами аутсайдерів, прагнучих до управління; між регіональною виконавською владою і власниками (або крупними акціонерами) основних підприємств регіону і т.п. В основі цих конфліктів лежать як природні суперечності між інтересами крупних і дрібних акціонерів, акціонерів і менеджменту, так і боротьба інвесторів за контроль над акціонерним суспільством. В практичному житті корпоративні конфлікти приймають найрізноманітніші форми, нерідко завдаючи серйозного збитку і самим їх учасникам, і суспільству в цілому.

Найгострішими корпоративними проблемами для інвестора стають ухвалення органами акціонерного суспільства рішення по операціях із зацікавленістю і питання про не дивідендні форми виплати частини прибутку акціонерам. Законодавство не враховує можливість отримання мажоритарними акціонерами доходів у вигляді роялті (наприклад, при укладенні ліцензійного договору про надання «know-how», відсотків за договором позики або кредиту, безпроцентної позики, винагороди за договором надання послуг і т.п.).

В статті ми спробуємо розглянути корпоративні конфлікти, які частіше за все виникають на підприємствах в Україні та основні причини виникнення цих конфліктів.

Над проблемою корпоративних конфліктів працювали і працюють багато вчених-економістів та практиків серед яких : Е.П. Губіна., С. Кравченко, С.Д. Могілевський, Р.Позер, І. Редькін, О.Н. Сиродоеві та інші.

Отже, корпоративний конфлікт можна визначити як розбіжності (суперечки) між акціонерами (інвесторами) і менеджерами суспільства у зв'язку з порушенням прав акціонерів, які приводять або можуть привести до позовів до суспільства

контролюючому акціонеру або керівникам по суті схвалюваних їм рішень, достроковому припиненню повноважень органів управління, істотній зміні у складі акціонерів [1].

По результатах чергового аналітичного дослідження Центру "Рейдерство в Україні: проблеми і шляхи рішення 66,7% опитаних експертів рахують, що в найближчий рік в Україні збільшиться кількість корпоративних конфліктів. Як передає кореспондент УНІАН, на думку експертів, "це пов'язано з переділом власності і влади, що продовжується. Крім того, одержує свій розвиток такий вид корпоративного беззаконня, як рейдерство". Крім того, опитані експерти говорять про відсутність яких-небудь істотних зсувів у вдосконаленні вітчизняного законодавства з метою мінімізації можливостей по відносно легітимному захопленню чужої власності, що лише сприятиме збільшенню кількості корпоративних конфліктів в Україні [ 2 ].

Тому, основними причинами виникнення корпоративних конфліктів в Україні, на нашу думку, можна назвати інформаційну закритість компаній та відсутність ефективного механізму залучення керівників до відповідальності, тобто недосконалість, а в деяких випадках і відсутність законодавчого регулювання цього питання. Спробуємо розглянути ці проблеми докладніше.

Що стосується інформаційної закритості компаній, цей чинник пояснюється високим адміністративним пресом на успішні компанії, посиленням активності з боку корпоративних поглиначів і т.п. Має місце суперечність між інформаційною прозорістю (як засобом подолання корпоративного конфлікту, припинення зловживань інсайдерською інформацією) і небезпекою розкриття інформації (як чинника сприяючого ворожим поглинанням і посиленню адміністративного пресу з боку корумпованих урядовців) [ 3 ].

Проте, інформаційна закритість українських компаній - серйозна перешкода не тільки для акціонерного фінансування, але і для банківського кредитування. Це характерне не тільки для українських підприємств. Яскравим прикладом може бути фактичне банкрутство холдингу «Русагрокапитал» (сума боргів на 130 млн. доларів при активах в 60 млн. доларів), який брав банківські кредити під модернізацію своїх дочірніх агропромкомбінатів, які до агропромкомбінатів не доходили. Широке освітлення діяльності холдингу в ЗМІ нічого загального не мало з інформаційною прозорістю компанії, оскільки не супроводжувалося розкриттям достовірної інформації зацікавленим особам (кредиторам і ін.). Не можна сумніватися, що випадок з «Русагрокапиталом» буде гарним уроком для банків, що кредитує інформаційно закриті компанії. Процентні ставки і забезпечення кредитів для таких компаній неминуче зростуть [ 4 ].

Слід зазначити, що інформаційна закритість завжди супроводжується використанням внутрішньої (інсайдерської) інформації для незаконного витягання прибутку окремими учасниками корпоративних відносин (і відповідно породжує корпоративні конфлікти). Саме тому боротьба з інформаційною закритістю завжди повинна забезпечуватися запобіганням незаконного використання інсайдерської інформацією.

Цікавим механізмом забезпечення інформаційної прозорості німецьких компаній є участь працівників компанії в наглядовій раді.

Така можливість не враховується фахівцями по корпоративному управлінню в нашій країні. Тим часом це може служити додатковим аргументом (крім реалізації соціальної функції корпорації) для залучення представників працівників до участі в раді директорів і дорадчих органах компанії.

Найсерйознішою проблемою корпоративного управління є відсутність реальної роботи механізму юридичної відповідальності осіб, що виконують управлінські функції в корпораціях та недосконалість законодавчого регулювання цього питання..

Особливу роль у розв'язанні корпоративних конфліктів відіграють правові процедури: оформлені у формі відповідної угоди домовленості учасників конфлікту (мирова угода, внесення відповідних змін у засновницький договір персонального товариства про зміну схеми управління його справами тощо); розгляд корпоративних конфліктів відповідними органами господарського товариства (загальними зборами учасників, виконавчим органом, наглядовою радою – в акціонерному товаристві, а в окремих випадках – ревізійною комісією); арбітрування, для чого в господарському товаристві зі значною кількістю учасників доцільно створити спеціальну арбітражну комісію ("внутрішній" третейський суд), передбачивши у відповідному внутрішньому документі товариства (Положенні про арбітражну комісію) можливість для учасників конфлікту обрання арбітрів; розв'язання конфлікту компетентними державними органами в межах наданих їм повноважень (наприклад, у разі виявлення порушень, пов'язаних з емісією та обігом акцій Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку не лише має право, але й зобов'язана втрутитися в конфлікт і розв'язати його в установленому порядку); судові процедури, передбачені чинним законодавством, які застосовуються у разі неефективності вищезгаданих процедур за ініціативою хоча б одного з учасників конфлікту за умови, що подібний спір може бути предметом судового розгляду [ 5 ].

Вдосконалення правового регулювання стосується, насамперед, рівня закону (включаючи Господарський і Цивільний кодекси), що має забезпечити запровадження нових правових механізмів, спрямованих на попередження, розв'язання корпоративних конфліктів будь яких видів та управління ними. Особливої ваги у розв'язанні цієї проблеми також набувають установчі та внутрішні документи господарських товариств, у розробці яких значну роль відіграють акти рекомендаційного характеру (Примірний статут та внутрішні документи відкритого акціонерного товариства, затверджені розпорядженням Фонду державного майна України № 71 р від 5.05.1996р., Принципи корпоративного управління).

Розробка нових правових механізмів попередження та розв'язання корпоративних конфліктів потребує ґрунтовного дослідження пов'язаних з цим питань, в тому числі вітчизняного і зарубіжного досвіду. В межах юридичної конфліктології, яка опікується загальними проблемами юридичних та юридизованих конфліктів, подібні питання вирішити складно. Необхідно врахувати специфіку цих конфліктів, корпоративних відносин, між учасниками яких вони виникають, правового становища господарських товариств як суб'єктів господарського права, що можливо здійснити в межах нового наукового напрямку – корпоративної конфліктології [ 6 ]

Підхід до вирішення проблем попередження корпоративних конфліктів, їх розв'язання, управління ними має бути системним, з урахуванням комплексу чинників – економічних, правових, культурних, етичних та ін. Правові механізми при цьому відіграють особливу роль, забезпечуючи цивілізоване вирішення зазначених питань навіть за відсутності інших чинників.

Правові засоби запобігання корпоративним конфліктам різноманітні. Насамперед це стосується вдосконалення законодавства про господарські товариства за трьома основними напрямками: за змістом, за формою і за системою. Особливе місце посідає перший напрям, оскільки передбачає запровадження нових і вдосконалення

діючих механізмів врахування та захисту законних інтересів учасників корпоративних відносин. Крім традиційних правових механізмів (зокрема, щодо чіткого розмежування компетенції між органами товариства та встановлення порядку прийняття ними рішень, визначення повноважень та обов'язків посадових осіб органів товариства), одним з дієвих механізмів попередження та розв'язання корпоративних конфліктів є запровадження обов'язкового внутрішньо корпоративного механізму вирішення конфліктних ситуацій (у разі їх виникнення між безпосередніми учасниками корпоративних відносин), без застосування якого спір не може розглядатися в адміністративних або судових органах. При цьому на рівні закону мають передбачатися: обов'язкове включення в установчий документ товариства положень щодо порядку розгляду конфліктів у товаристві (посадовими особами чи спеціально створеним органом), обов'язковість створення для розгляду корпоративних конфліктів спеціального органу – арбітражної комісії в товариствах з кількістю учасників понад 1 000 осіб, можливість залучення за згодою сторін конфлікту незалежного посередника, максимальні строки розгляду конфлікту (10 днів, а в складних випадках, що потребують спеціальних перевірок, – 30 днів), персональна відповідальність посадових осіб, що порушують цей порядок, у формі відшкодування заявникові заподіяних йому з вини таких осіб збитків (судові та інші, пов'язані з конфліктом, витрати). На локальному рівні (в установчому та/або внутрішніх документах товариства) повинен визначатися порядок розгляду конфлікту (з дотриманням вимог законодавства, в тому числі визначатися посадові особи чи спеціальні органи (арбітражна комісія), відповідальні за забезпечення розгляду корпоративних конфліктів, процедурні питання (подання заяви, її розгляд, винесення відповідного рішення, повідомлення про результати розгляду учасників конфлікту). Це, з одного боку, дозволить на локальному рівні вирішити значну кількість корпоративних конфліктів, звільнивши суди та адміністративні органи від розгляду значної кількості спорів (конфліктів).

Адміністративний порядок розгляду конфліктів (за участю уповноважених органів держави – ДКЦПФР, АМК України, податкових органів), визначений відповідними нормативно правовими.

Судовий порядок розгляду корпоративних конфліктів, що застосовується на розсуд його учасників, потребує вдосконалення з огляду на збільшення можливостей щодо захисту їх інтересів. Цьому, на нашу думку, сприятиме низка заходів, серед яких:

1) закріплення за учасникам господарських товариств права подання непрямих та колективних позовів, права на незгоду;

2) включення до категорії спорів, підвідомчих господарським судам, корпоративних конфліктів спорів (за умови дотримання – як досудового – локального рівня врегулювання внутрішньокорпоративних конфліктів), що забезпечить уніфікованість розгляду цієї категорії справ;

3) закріплення за прокурором права на подання позовів на захист публічних (а не лише державних) інтересів в корпоративних відносинах;

4) розширення використання третейських судів (насамперед, внутрішніх) при розгляді корпоративних конфліктів [ 7 ].

Отже, можна зробити висновок про необхідність посилення правового захисту інвесторів та міноритарних акціонерів у випадках, так званих «силових» корпоративних конфліктах. Повинна бути створена система, що дозволяє вирішувати конфлікти «подвійного реєстру» і «подвійного менеджменту». Рішення даних проблем можливе

не тільки шляхом внесення змін у відповідні закони, але і в процесуальне законодавство.

Найближчі перспективи розвитку корпоративного ринку України виглядають достатньо безумовно. Все більше додається зусиль для зниження юридичних і адміністративних ризиків.

Проте навряд чи проблема корпоративних конфліктів в нашій країні у недалекому майбутньому буде розв'язана остаточно, оскільки конфлікт інтересів спочатку закладений в самій структурі суспільства, в якій різні групи осіб переслідують різні інтереси. Тут важлива не стільки регламентація дій органів управління суспільства і акціонерів, скільки вироблення ефективних механізмів узгодження різноспрямованих інтересів численних учасників корпоративних відносин, захисту прав більш слабкої сторони в правовідношенні (як правило, такою стороною виявляються міноритарні акціонери) і недопущення зловживання правом.

### *Література*

1. Корпоративные конфликты. Причины возникновения и способы преодоления. – М.: Едиториал УРСС - 2002 - С. 11
2. <http://e-news.com.ua/ru/show/134779.html>
3. Тарасова О. В. Проблеми управління великими підприємствами в Україні / О. В. Тарасова // Науковий вісник ОДЕУ. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. Науки : економіка, політологія, історія. – 2006. – № 4(24). – С. 235 - 242
4. <http://www.offerings.ru/process/conflict.html>
5. Українське комерційне право - 2006- №7- С. 16-19
6. Українське комерційне право - 2006 - №7 - С. 26
7. Володимир Цікало // Право України. - 2006. - №6 – С.10-11.