

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра цивільного права і процесу

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни «Корпоративне право»

на тему: «**МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ**»

Студентки 5 курсу, групи ПРм-13

Галузі знань 08 «Право»

Спеціальності 081 «Право»

Сирко У. П.

Керівник: Паращук Л. Г.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка ECTS _____

Члени комісії:

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

м. Тернопіль – 2017 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 СУТНІСТЬ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА УКРАЇНСЬКОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	5
1.1. Розвиток української моделі корпоративного управління.....	5
1.2. Поняття та основні риси національної моделі корпоративного управління.	9
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ОКРЕМИХ ВИДАХ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ	13
2.1. Правове регулювання корпоративного управління в Україні.....	13
2.2. Схожість корпоративного управління акціонерними товариствами та товариствами з обмеженою відповідальністю.....	16
2.3. Специфіка корпоративного управління в повному та командитному товариствах.....	23
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	27
ВИСНОВОК	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток ринкових відносин, економічні реформи, відмова від адміністративно-командної системи управління економікою створили об'єктивні умови для зародження корпоративних відносин у нашій державі.

В будь-якій державі система управління корпорацією характеризується певними властивостями та складовими елементами, котрі входять до неї та які відрізняють її від систем других держав. Такі моделі корпоративного управління різняться між собою законодавчою базою, структурою власності, складом основних учасників, способами та формами фінансування, вимогами щодо розкриття інформації про діяльність товариства й другими елементами.

Визначення основних елементів корпоративного управління в Україні надасть змогу визначити основні її риси в нашій державі, виявити недоліки та запропонувати удосконалення формування та розвитку національної моделі корпоративного управління.

Одним із актуальних напрямів сучасної політики української держави є дослідження правового статусу господарських товариств. Слід зазначити, що товариства досить поширені серед суб'єктів підприємницької діяльності, а тому актуальність даного дослідження обумовлюється тим, що чітке закріплення в законодавстві обов'язків та прав учасників/акціонерів, механізмів їхньої реалізації, ефективного застосування засобів забезпечення захисту прав та інтересів суб'єктів корпоративних відносин є однією із необхідних передумов функціонування товариств, повноцінного та всебічного розвитку економіки української держави.

Система корпоративного управління в Україні на даний час знаходиться на стадії формування. У той же час воно залишається одним із найбільш актуальних питань сьогодення, що активно дискутується економічними практиками й теоретиками. Проблеми пов'язані з моделями корпоративного управління досліджували багато вітчизняних й зарубіжних учених.

Метою роботи є розкрити особливості моделі корпоративного управління в Україні.

Завданнями є:

- проаналізувати особливості розвитку української моделі корпоративного управління;
- розкрити поняття та основні риси національної моделі корпоративного управління;
- визначити нормативно-правову базу корпоративного управління в Україні;
- розглянути корпоративне управління в акціонерних товариствах, товариствах з обмеженою відповідальністю, повних та командитних товариствах;
- навести думки науковців щодо удосконалення формування та розвитку української моделі корпоративного управління.

Об'єктом дослідження є особливості моделі корпоративного управління, яка склалася в Україні.

Предметом дослідження є досягнення сучасної науки в галузі корпоративного права, що визначає особливості національної моделі корпоративного управління.

Структура та обсяг роботи: Курсова робота складається з трьох взаємопов'язаних між собою розділів, що включають у себе шість підрозділів, вступу та висновків. В кінці роботи наводиться список використаних джерел. Курсова робота розміщена на 36 сторінках.

РОЗДІЛ 1

СУТНІСТЬ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА УКРАЇНСЬКОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

1.1. Розвиток української моделі корпоративного управління

Виникнення корпоративних відносин і формування моделі корпоративного управління в Україні було зумовлене процесом роздержавлення [9, с. 107]. Актуальність проблеми розвитку корпоративного управління в економіці України зумовлена збільшенням ролі великих корпоративних структур, як центрів консолідації власності та інтеграції промислового й фінансового капіталу [10, с. 22-23].

Великий вплив на розвиток національної моделі корпоративного управління спричинили приватизаційні процеси, котрі мали деякі особливості в порівнянні із другими країнами. В Україні корпоративні підприємства, в основному, створювалися шляхом поділу статутних фондів державних підприємств під час приватизації, а не класичним шляхом – об'єднанням капіталів. В результаті того, що значних масштабів набула сертифікатна (безоплатна) приватизація, підприємства не одержали реальних інвестицій. А це, в свою чергу, призвело до того, що для корпоративного управління характерними стали риси неефективної, сильно розпорошеної структури акціонерної власності у процесі приватизації, потужного податкового навантаження, наявності в держави великої кількості акцій й необхідності розв'язання проблем управління державними корпоративними правами [14, с. 100].

В 90-х роках акціонерні товариства були приватними, їх ще називали «підприємствами трудових колективів». Вони управляли підприємством самостійно і зовсім не залежали від держави. Також в цей час розпочалась безкоштовна видача майнових сертифікатів, тобто відбувалась процедура «сертифікатної приватизації» [10, с. 23].

В Україні приватизація у 1991-2009 роках характеризувалася несистемним

хвилеподібним характером. Особливістю її проведення було те, що вона не передбачала передприватизаційної санації товариств (фінансовий та майновий стан багатьох господарських товариств незадовільний). У ході національної приватизації головна частина акцій була спочатку роздана великому числу працівників підприємств, а тому спершу можна було чекати порівняно низьких показників концентрації. Проте несприятливий інвестиційний клімат, що супроводжувався збитковістю діючих підприємств, незахищеністю прав міноритарних акціонерів, відсутністю дивідендів, закритістю компаній внаслідок відсутності їхніх акцій на торговельних майданчиках чи зосередження більшості акцій у руках обмеженого числа акціонерів, а також інформаційна блокада – все це підривало стимули щодо придбання акцій й володіння ними дрібними сторонніми інвесторами. У подібних умовах природно було чекати концентрації значних пакетів акцій у руках небагатьох великих утримувачів. Таким чином, проведення приватизації в Україні суттєво вплинуло на структуру власності, котра є одним з найважливіших елементів будь-якої моделі корпоративного управління [14, с. 101].

Завдяки цим процесам, сформувалася головна особливість українського корпоративного управління – висока концентрація капіталу та зосередження контрольного пакету акцій чи ж 100 % акцій в руках однієї людини або групи осіб. Корпоративне управління стало підпорядковуватись інтересам домінуючих власників, які були обмежені лише потребою додержання формальних правових приписів і яка часто досягалася імітацією такого виконання. При цьому склалася модель корпоративного управління, у котрій мажоритарні акціонери безпосередньо беруть участь в управлінні підприємствами в якості їх топ-менеджерів.

Саме поєднання функцій власності та контролю стало формальним інститутом української корпоративної практики, обмежуючи залучення найманого менеджменту. Приватизація надавала значні переваги для менеджерів. Такі преференції підкріплювалися слабим рівнем захисту прав акціонерів й монопольним доступом менеджерів до управління приватизованим

підприємством. Саме менеджери переломили ситуацію на власну користь й отримати економічні вигоди або в вигляді концентрації пакету акцій у власності, або через контроль над фінансовими й ресурсними потоками підприємства. Тобто поступово відбувся перехід від аутсайдерської до інсайдерської моделі, закріплений «прогалинами» в вітчизняному законодавстві із питань корпоративного управління. Посадові особи, котрі мали право контролю підприємством, одержали переваги перед аутсайдерами, й у результаті одним із специфічних явищ системи корпоративного управління в Україні стала наявність значної власності та контролю інсайдерів [10, с. 24-25].

Варто також зазначити, що на формування національної системи корпоративного управління значний вплив має ринок цінних паперів, котрий в 2005 - 2010 рр. розвивався дискретно й фрагментарно. Як зазначає О. А. Плешакова, механізми вітчизняного ринку цінних паперів не забезпечують основних функцій щодо формування попиту й пропонування капіталу та формування ринкових цін на акції. Вони також не виконують регулюючу функцію розвитку корпоративного сектора. Цінними факторами, які здійснюють вплив на формування системи корпоративного управління, є наявність нестабільної макроекономічної ситуації; високого рівня зносу основних фондів вітчизняних товариств; відсутній благополучний інвестиційний клімат, що зумовлює потребу у значних обсягах довгострокових капіталовкладень; присутність незначної частки банків, інвестиційних фондів й других інституційних інвесторів у капіталі промислових товариств [22, с. 59].

В науковій літературі не має єдиної точки зору щодо належності України до тої чи іншої моделі.

Як зазначають О. В. Денисюк та Л. О. Мозгова, важливим фактором розвитку корпоративного управління є національні історичні традиції та національна ідеологія, своєрідний менталітет та погляди на соціальні й економічні відносини. В жодній країні із перехідною економікою, у тому числі і в Україні, модель корпоративного управління не має стійких рис. Необхідно підкреслити, що у жодній країні світу модель корпоративного управління не

формується в чистому вигляді. Проте, незважаючи на елементи концентрації власності, в Україні, як країні із перехідною економікою була прийнята саме континентальна модель. Це пов'язано із необхідністю забезпечення твердого контролю із боку власників (наглядової ради) над виконавчими органами підприємства в умовах, коли вплив зовнішнього контролю в багатьох випадках ще не є достатньо ефективним. Окрім того, ця модель має на увазі істотну роль стратегічних інвесторів, котрі (особливо іноземці) приносять на підприємство не лише капітал, але також й нову культуру управління, поведінки у навколишньому середовищі, нові технології тощо [10, с. 25-26].

На думку А. В. Сучкова, національна модель корпоративного управління має загальні риси, як англо-американської (розпорошеність акціонерного капіталу, трирівневе управління товариством (загальні збори, спостережна рада, правління, поважна роль головного керівника), японської (ключовими учасниками є фінансово-промислові групи та банки, управління здійснюється афілійованими особами, держава - діючий акціонер, незалежне регулювання ринку державними органами вважається неефективним, відсутність серйозного впливу індивідуальних інвесторів на справи корпорації) та німецької (незначний розвиток фондового ринку) моделей [25, с. 231].

Ми підтримуємо думку про те, що моделі корпоративного управління України не притаманні риси однієї конкретної моделі. Їй характерна змішана форма.

1.2. Поняття та основні риси національної моделі корпоративного управління

В юридичній літературі відсутнє єдине розуміння корпоративного управління. Кожен науковець в даній сфері пропонує власне визначення.

На думку В. А. Євтушевського, під корпоративним управлінням слід розуміти процес регулювання власником руху його корпоративних прав із метою отримання прибутку, управління корпоративним підприємством, відшкодування витрат через отримання частки майна при його ліквідації [11, с. 19].

А. В. Сучков зазначає, що корпоративне управління являє собою систему відносин, що визначає правила й процедури прийняття рішень що стосуються функціонування господарського товариства, здійснення контролю за діяльністю, а також розподіл прав й обов'язків між органами товариства та його учасниками щодо управління товариством. Вдало налагоджена система корпоративних відносин підвищує ефективність діяльності організації.

Центральною функцією корпоративного управління вважається організація фінансової, виробничої та інших видів діяльності підприємства у інтересах акціонерів, котрі забезпечують товариства фінансовими ресурсами. Корпоративне управління творить правове поле для визначення повноважень, прав й відповідальності різного роду учасників корпоративних відносин і регулює їхні взаємозв'язки.

Структура корпоративних відносин і корпоративного управління відповідає умовам і особливостям кожної конкретної країни та складається під впливом наступних чинників: по-перше, законодавчої бази, яка регулює права й обов'язки сторін, що беруть участь в корпоративному управлінні; по-друге, практики ділових взаємозв'язків, які складаються у певній країні; по-третє, статуту корпорації та її внутрішніх документів [25, с. 228-229].

На думку М. І. Іоргачової, модель корпоративного управління можна визначити як систему управління корпорацією, котра має власні постійні

специфічні риси основних елементів: інформаційної прозорості компаній, структури власності, особливостей корпоративного законодавства, форм й засобів фінансування [14, с. 100].

Момот Т. В. у своїй праці стверджує, що сучасна українська модель корпоративного управління, яка склалася під впливом національних економічних, історичних, політичних й культурних традицій, характеризується рядом особливостей з присутністю компонентів усіх традиційних моделей, а саме їй притаманна:

- відносна розпиленість власності (проте відсутній ліквідний фондовий ринок, має місце низький рівень розкриття інформації та слабкі інституціональні інвестори);

- стійка тенденція до концентрації власності та контролю (але відсутній відповідально-ефективний власник, не приділяється увага дрібним акціонерам, адекватному фінансуванню та ефективному моніторингу);

- елементи перехресних володінь та формування складних корпоративних структур різного типу [20, с. 97-98].

На думку А. В. Сучкова, в сучасних умовах розвитку нашої країни сформувалась така модель корпоративного управління, в якій у тій чи іншій мірі домінує власник-інсайдер із коротким часовим горизонтом прийняття рішень, що у свою чергу, створює суттєві обмеження для орієнтованого на нововведення економічного розвитку. Основними рисами такої моделі є:

- порівняно високий рівень концентрації власності в одного власника чи кола акціонерів;

- безпосередня участь в управлінні домінуючого власника акціонера чи жорсткий (поточний) контроль за найманим менеджментом;

- опора на самофінансування інвестиційних проектів чи на використання ресурсів контрагентів, із якими встановлені довгострокові партнерські відносини як засіб мінімізації ризику корпоративного захвату [25, с. 234].

На думку В. М. Романюк українській моделі корпоративного управління притаманні ознаки аутсайдерської так і ознаки інсайдерської моделі. Зокрема, їй

характерна відносна розпорошеність власності; малоліквідний ринок цінних паперів та нерозвинена фондова інфраструктура; погіршення інвестиційного клімату, тенденції до відтоку інвестицій; тенденції до зростання концентрації власності; недостатньо дієва система моніторингу діяльності менеджерів [23, с. 293].

Т. О. Заєць рисами корпоративного управління в Україні називає наступні:

- повільність реформування економіки та відсутність необхідного капіталу в приватизованих підприємствах;

- зневіра до акціонерної форми власності;

- відсутній розвинутий фондовий ринок та у переважній більшості можливість купівлі і продажу акцій на вторинному ринку цінних паперів.

- низький рівень інформаційної прозорості та розкриття інформації щодо діяльності учасників фондового ринку;

- неефективність державного регулювання соціально-економічних процесів;

- неналежність управління держави власними корпоративними правами призводить до тіньового розподілу доходів від державної частки власності в акціонерних товариствах не на її користь;

- використання державних механізмів впливу (ліцензування, оподаткування тощо) дуже часто приводить до того, що держава реалізує особисті інтереси як акціонера усупереч інтересам других зацікавлених осіб, акціонерів та самого товариства;

- центральними учасниками корпоративних відносин є приватні сторонні власники й керівництво, а роль працівників та дрібних акціонерів – мала;

- управління акціонерним товариством має дворівневу структуру, в якій управління та контроль розділені між наглядовою радою та правлінням при низькому рівні підзвітності;

- здійснюється розвиток банківського сектора, банки часто виступають крупними акціонерами;

- на ринку мало потужних інституційних інвесторів [12, с. 66].

Основними особливостями національної моделі корпоративного управління, на думку О. Мендрул називає наступні: наявність досить великої частки держави в акціонерному капіталі (що визначає корпоративні права держави) та її переважне право на управління (і некорпоративними методами); дуже велика розпорошеність акціонерного капіталу між громадянами країни, які стали власниками несвідомо; висока концентрація власності в фінансово-промислових групах; специфічна реакція інсайдерів на використання грошових потоків і факторів виробництва для особистого збагачення не залежно від інтересів акціонерів; незначний вплив таких зовнішніх механізмів контролю, як аудит, банки, ринок цінних паперів; інформаційна ізоляція, закритість корпорацій; багато підприємств використовують механізми корпоративного управління формально [17, с. 54].

Отже, національна модель корпоративного управління налічує деякі проблеми, котрі ще були створені на етапі становлення корпоративного сектора України, темпи їхнього вирішення залишаються невтішними. Зокрема, Левковська Л. В. виокремлює низку недоліків національного корпоративного управління:

- інформаційна закритість, особливо щодо структури власності та реальних власників товариства;
- має місце замовне правозастосуванням при вирішенні корпоративних конфліктів із використанням, так званого, адміністративного ресурсу;
- фінансова звітність не відповідає міжнародним стандартам;
- низька ефективність моніторингу за роботою вищого менеджменту;
- недостатня ефективність та професіоналізм роботи ради директорів, незначна кількість в його складі незалежних директорів [16].

Таким чином, удосконалення національної моделі корпоративного управління є одним з головних факторів забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних товариств. Без дійової системи корпоративного управління неможливо забезпечити подальший розвиток ринку цінних паперів й капіталу, підвищити ефективність роботи товариств.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ОКРЕМИХ ВИДАХ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ

2.1. Правове регулювання корпоративного управління в Україні

Основні документи, що регулюють діяльність корпоративного управління в Україні, представлені двома рівнями:

1. Державний рівень.
2. Внутрішньокорпоративний рівень.

На державному рівні основними законодавчими актами є:

- Господарський кодекс України (далі ГК України) – встановлює правові основи господарювання, які базуються на різноманітності суб'єктів господарювання різних форм власності; розглядає основні риси господарських товариств; визначає зміст корпоративних прав та корпоративних відносин, а також законодавство яке врегульовує корпоративні права держави [1].

- Цивільний кодекс України (далі ЦК України) – регулює особливості організації таких господарських товариств, як повні, командитні, акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю та додатковою відповідальністю [2].

- - Закон України «Про господарські товариства» визначає поняття і види господарських товариств, правила їх створення, діяльності, а також права і обов'язки їх учасників та засновників. До господарських товариств, відповідно до цього Закону, належать: акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою відповідальністю, повні та командитні товариства [4].

- Закон України «Про акціонерні товариства» визначає порядок створення, діяльності, припинення, виділу акціонерних товариств, їх правовий статус, права та обов'язки акціонерів [3].

- Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів» визначає правові засади здійснення державного регулювання ринку цінних

паперів й державного контролю за випуском та обігом цінних паперів та їхніх похідних в Україні [5].

- Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» регулює відносини, котрі виникають під час розміщення, обігу цінних паперів та провадження професійної діяльності на фондовому ринку, з метою забезпечення відкритості та ефективності функціонування фондового ринку [6].

- Принципи корпоративного управління, затверджені рішенням ДКЦПФР України від 22.07.2014 р. № 955, де розглянуто сутність корпоративного управління, його важливість; світові тенденції розвитку, загальноприйняті принципи корпоративного управління; принципи діяльності органів управління товариством [7].

На внутрішньокорпоративному рівні документами, що регламентують діяльність товариств можуть бути:

1. Внутрішні нормативні документи (статут, посадові інструкції, трудові договори, контракти, положення про підрозділи тощо).

2. Кодекс корпоративної поведінки – це комплекс стандартів, якими керуються при веденні бізнесу. Він встановлює етичні норми поведінки, що визначають дії і рішення, які приймаються в щоденній роботі.

3. Спеціальні регламенти товариства (положення), наприклад про Загальні збори акціонерів, про наглядову раду, про виконавчий орган, про ревізійну комісію, про посадових осіб, про дивідендну політику, про цінні папери, про реєстр акціонерів, Про філії та представництва тощо [10, с. 27].

Як зазначає В. В. Холод, завданнями сучасного державного регулювання та корпоративного законодавства є:

- покращити інвестиційну політику України шляхом запровадження ефективних механізмів захисту інтересів інвесторів;

- капіталізації акціонерних товариств;

- покращити акціонерним товариствам доступ до ринків капіталу та зменшити витрати на його притягнення;

- підвищити репутацію компаній, їх директорів та менеджерів;

- спростити систему управління корпоративними правами;
- захистити акціонерні товариства від недоброякісного менеджменту шляхом контролю акціонерами усіх угод компанії, роблячи неможливим незаконне «виведення» коштів компанії через пов'язаних осіб, фіктивне банкрутство;
- захистити акціонерів від розмивання їхніх пакетів акцій при чергових емісіях за допомогою законодавчих норм щодо викупу акцій;
- формувати баланс між інтересами міноритарних та мажоритарних акціонерів;
- чітко формулювати права акціонерів;
- протидіяти рейдерству шляхом випуску акцій в бездокументарній формі; зменшення можливості підробки, фальсифікації резолюцій, протоколів зборів за рахунок обов'язкової наявності бюлетеня при голосуванні на зборах акціонерів; проведення зборів тільки за місцем знаходження підприємства [26, с. 2].

Кожна юридична особа, здійснюючи підприємницьку діяльність, повинна дотримуватися нормативно-правових актів у сфері підприємницької діяльності, зокрема таких, що регулюють порядок створення суб'єктів господарювання та здійснення ними підприємницької діяльності; процес оподаткування, митний контроль, валютний контроль, антимонопольний контроль, трудові правовідносини, процес приватизації, охорону навколишнього середовища тощо. Більше того, господарські товариства зобов'язані дотримуватись нормативно-правових актів у таких галузях як: телекомунікація, енергетика, видобуток та використання корисних копалин, діяльність брокерів та дилерів щодо операцій з цінними паперами та діяльність на фондовому ринку загалом.

Обов'язковими для підприємств є і інші нормативно-правові акти, що видаються місцевими органами державної влади тих адміністративно-територіальних одиниць, на території яких вони здійснюють свою підприємницьку діяльність [13, с. 194-195].

2.2. Схожість корпоративного управління акціонерними товариствами та товариствами з обмеженою відповідальністю

Товариством з обмеженою відповідальністю визнається товариство, що має статутний капітал, розділений на частки, розмір яких визначається установчими документами (ст. 50 Закону України «Про господарські товариства»).

Акціонерним визнається товариство, яке має статутний (складений) капітал, поділений на визначену кількість акцій рівної номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства (ст. 24 Закону України «Про господарські товариства») [4].

Вищим органом як акціонерного товариства (далі АТ) так і товариствами з обмеженою відповідальністю (далі ТОВ) є загальні збори.

Загальні збори в АТ скликаються щороку (річні загальні збори). Річні загальні збори товариства проводяться не пізніше 30 квітня наступного за звітним року. Усі інші загальні збори, крім річних, вважаються позачерговими [3]. Загальні збори учасників ТОВ скликаються не рідше двох разів на рік, якщо інше не передбачено установчими документами [4].

Відповідно до ст. 33 Закону України «Про акціонерні товариства» загальні збори можуть вирішувати будь-які питання діяльності АТ. До виключної компетенції загальних зборів належить: визначення основних напрямів діяльності АТ; внесення змін до статуту товариства; прийняття рішення про анулювання викуплених акцій; прийняття рішення про зміну типу товариства; прийняття рішення про розміщення акцій; прийняття рішення про збільшення статутного капіталу товариства; прийняття рішення про зменшення статутного капіталу товариства; прийняття рішення про дроблення або консолідацію акцій; затвердження положень про загальні збори, наглядову раду, виконавчий орган та ревізійну комісію (ревізора) товариства, а також внесення змін до них; затвердження інших внутрішніх документів товариства, якщо це передбачено статутом товариства; затвердження річного звіту товариства; розподіл прибутку

і збитків товариства з урахуванням вимог, передбачених законом; прийняття рішення про форму існування акцій; затвердження розміру річних дивідендів з урахуванням вимог, передбачених законом; – прийняття рішень з питань порядку проведення загальних зборів; обрання членів наглядової ради, затвердження умов цивільно-правових договорів, трудових договорів (контрактів), що укладатимуться з ними, встановлення розміру їх винагороди, обрання особи, яка уповноважується на підписання договорів (контрактів) з членами наглядової ради тощо [3].

Відповідно до ч. 4 ст. 145 ЦК України до виключної компетенції загальних зборів учасників ТОВ належить: визначення основних напрямів діяльності товариства, затвердження його планів і звітів про їх виконання; внесення змін до статуту товариства, зміна розміру його статутного капіталу; створення та відкликання виконавчого органу товариства; визначення форм контролю за діяльністю виконавчого органу, створення та визначення повноважень відповідних контрольних органів; затвердження річних звітів та бухгалтерських балансів, розподіл прибутку та збитків товариства; вирішення питання про придбання товариством частки учасника; виключення учасника із товариства; прийняття рішення про ліквідацію товариства, призначення ліквідаційної комісії, затвердження ліквідаційного балансу [2].

Слід зазначити, що повноваження з вирішення питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів в АТ та ТОВ, не можуть бути передані іншим органам товариства.

Порядок проведення загальних зборів в АТ та ТОВ встановлюється Законом, їхніми статутами та рішеннями загальних зборів. Загальні збори не можуть розпочатися раніше, ніж зазначено у повідомленні про їх проведення. Реєстрація учасників (їх представників) проводиться на підставі відповідного переліку осіб, які мають право на участь у загальних зборах. Реєстрацію проводить реєстраційна комісія, яка призначається наглядовою радою, а в разі скликання позачергових загальних зборів на вимогу учасників/акціонерів – учасниками/акціонерами, котрі цього вимагають. Хід загальних зборів може

фіксуватися технічними засобами. Рішення загальних зборів приймається простою більшістю голосів учасників/акціонерів, які зареєструвалися для участі у загальних зборах, крім питань, де необхідна більша кількість голосів (приміром, про виключення учасника з товариства, визначення основних напрямів діяльності товариства тощо) [27, с. 82].

В АТ та ТОВ обов'язково присутній виконавчий орган. Він є підзвітним загальним зборам його учасників/акціонерів. Виконавчий орган може бути колегіальним (правління, дирекція) або одноосібним (директор, генеральний директор). До його компетенції належить вирішення усіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю товариства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів та наглядової ради. Виконавчий орган товариства в АТ підзвітний загальним зборам і наглядовій раді, а у ТОВ – лише загальним зборам; організовує виконання їх рішень. Виконавчий орган діє від імені товариства у межах, встановлених статутом і законом.

Членом виконавчого органу АТ та ТОВ може бути будь-яка фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність і не є членом наглядової ради чи ревізійної комісії цього товариства. Виконавчий орган на вимогу органів та посадових осіб товариства зобов'язаний надати можливість ознайомитися з інформацією про діяльність товариства в межах, встановлених законом, статутом та внутрішніми положеннями товариства. Особи, які при цьому отримали доступ до інформації з обмеженим доступом, несуть відповідальність за її неправомірне використання [24, с. 22-23].

Розглянемо особливості діяльності колегіального та одноособового виконавчого органу в АТ та ТОВ.

Отож, що стосується колегіального виконавчого органу, то його кількісний склад та порядок призначення членів визначаються статутом товариства, а порядок скликання й проведення засідань колегіального виконавчого органу встановлюється статутом чи положенням про виконавчий орган АТ чи ТОВ. Кожний член колегіального виконавчого органу має право вимагати проведення засідання колегіального виконавчого органу та вносити питання до порядку

денного засідання. Члени наглядової ради, а також представник профспілкового або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу, мають право бути присутніми на засіданнях колегіального виконавчого органу. Статутом може бути надано право іншим особам бути присутніми на такому засіданні. На засіданні ведеться протокол, який підписується головуєчим та надається за вимогою для ознайомлення. Голова колегіального виконавчого органу обирається наглядовою радою, якщо інше не передбачено статутом товариства. Він організовує роботу, скликає засідання, забезпечує ведення протоколів засідань [21, с. 150].

Одноосібним виконавчим органом може бути директор або генеральний директор. Порядок прийняття рішень цією особою встановлюється статутом. Він вправі без довіреності діяти від імені товариства, в тому числі представляти його інтереси, вчиняти правочини від імені товариства, видавати накази та давати розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками товариства. У разі неможливості виконання своїх повноважень, вони здійснюються призначеною ним особою, якщо інше не передбачено статутом або положенням про виконавчий орган.

Важливо зазначити, що в АТ з метою захисту прав акціонерів товариства, а також контролю та регулюванні діяльності виконавчого органу, створюється Наглядова рада. Зокрема в АТ з кількістю акціонерів - власників простих акцій 10 осіб і більше створення наглядової ради є обов'язковим. У товаристві з кількістю акціонерів - власників простих акцій 9 осіб і менше у разі відсутності наглядової ради її повноваження здійснюються загальними зборами [24, с. 23].

Відповідно наглядова рада в ТОВ не створюється.

Правовий статус, компетенцію, порядок скликання та проведення засідань наглядової ради визначається відповідним положенням АТ. Законодавець у ч. 2 ст. 52 Закону України «Про акціонерні товариства» закріпив виключну компетенцію наглядової ради:

- затвердження в межах своєї компетенції положень, якими регулюються

питання, пов'язані з діяльністю товариства;

- підготовка порядку денного загальних зборів, прийняття рішення про дату їх проведення та про включення пропозицій до порядку денного, крім скликання акціонерами позачергових загальних зборів;

- прийняття рішення про проведення чергових чи позачергових загальних зборів відповідно до статуту АТ та у випадках, встановлених цим Законом;

- прийняття рішення про продаж раніше викуплених товариством акцій;

- прийняття рішення про розміщення товариством інших цінних паперів, крім акцій;

- прийняття рішення про викуп розміщених товариством інших, крім акцій, цінних паперів;

- затвердження ринкової вартості майна у випадках, передбачених Законом;

- обрання та припинення повноважень голови і членів виконавчого органу;

- затвердження умов контрактів, які укладатимуться з членами виконавчого органу, встановлення розміру їх винагороди;

- прийняття рішення про відсторонення голови або члена виконавчого органу від здійснення повноважень та обрання особи, яка тимчасово здійснюватиме повноваження голови виконавчого органу;

- обрання й припинення повноважень голови і членів інших органів АТ;

- обрання реєстраційної комісії, за винятком певних випадків;

- визначення дати складення переліку осіб, які мають право на отримання дивідендів, порядку та строків виплати дивідендів у межах граничного строку;

- вирішення питань про участь товариства у промислово-фінансових групах та інших об'єднаннях, про заснування інших юридичних осіб;

- прийняття рішення про обрання оцінювача майна товариства та затвердження умов договору, що укладатиметься з ним;

- вирішення інших питань, що належать до виключної компетенції наглядової ради згідно із статутом АТ та Законом [3].

З числа членів наглядової ради обирається голова. Для його обрання

достатньо простої більшості голосів. Він організовує її роботу, скликає засідання наглядової ради та головує на них, відкриває загальні збори, організовує обрання секретаря загальних зборів, якщо інше не передбачено статутом АТ, здійснює інші повноваження, передбачені статутом та положенням про наглядову раду. Засідання наглядової ради є правомочним, якщо в ньому бере участь більше половини її складу. Статутом АТ може встановлюватися більша кількість членів наглядової ради, необхідна для визнання її засідань правомочними. Рішення наглядової ради приймається простою більшістю голосів її членів. Наглядова рада АТ може утворювати постійні чи тимчасові комітети з числа її членів для вивчення і підготовки питань, що належать до компетенції наглядової ради [15, с. 55-56].

Для проведення перевірки фінансово-господарської діяльності АТ загальні збори можуть обирати ревізійну комісію (ревізора).

В ТОВ ревізійна комісія здійснює контроль за діяльністю дирекції (директора) товариства. Вона утворюється загальними зборами учасників з їх числа, в кількості, передбаченій установчими документами, але не менше 3-ох осіб. Члени дирекції (директор) не можуть бути членами ревізійної комісії. Ревізійна комісія доповідає результати проведених нею перевірок загальним зборам. Вона складає висновок по річних звітах та балансах. Без висновку ревізійної комісії загальні збори не мають права затверджувати баланс товариства. Ревізійна комісія має право ставити питання щодо скликання позачергових загальних зборів учасників, якщо виникла загроза суттєвим інтересам товариства чи виявлено зловживання посадовими особами товариства [4].

В АТ є свої особливості створення ревізійної комісії, зокрема, з кількістю акціонерів - власників простих акцій товариства, що не перевищує 100 осіб, може запроваджуватися посада ревізора або обиратися ревізійна комісія, а в товариствах з кількістю акціонерів - власників простих акцій товариства більше 100 осіб може обиратися лише ревізійна комісія. Члени ревізійної комісії в АТ обираються виключно шляхом кумулятивного голосування з числа фізичних

осіб, які мають повну цивільну дієздатність, та/або з числа юридичних осіб - акціонерів. Голова ревізійної комісії обирається членами ревізійної комісії з їх числа простою більшістю голосів від кількісного складу ревізійної комісії, якщо інше не передбачено статутом товариства. Статутом АТ можуть бути передбачені додаткові вимоги щодо обрання ревізійної комісії (ревізора). Ревізійна комісія (ревізор) може обиратися для проведення спеціальної перевірки фінансово-господарської діяльності товариства або на визначений період. Строк повноважень членів ревізійної комісії (ревізора) встановлюється на період до дати проведення чергових річних загальних зборів, якщо статутом товариства, або положенням про ревізійну комісію, або рішенням загальних зборів АТ не передбачено інший строк повноважень, але не більше ніж на 5 років [8, с. 369].

Відповідно до ч. 2 ст. 73 Закону України «Про акціонерні товариства» не можуть бути членами ревізійної комісії (ревізором): член наглядової ради; член виконавчого органу; корпоративний секретар; особа, яка не має повної цивільної дієздатності; члени інших органів товариства. Члени ревізійної комісії (ревізор) не можуть входити до складу лічильної комісії товариства [3].

Права та обов'язки членів ревізійної комісії (ревізора) визначаються Законом, іншими актами законодавства, статутом, а також договором, що укладається з кожним членом ревізійної комісії (ревізором) [8, с. 369].

2.3. Специфіка корпоративного управління в повному та командитному товариствах

Повним є товариство, учасники якого відповідно до укладеного між ними договору здійснюють підприємницьку діяльність від імені товариства і солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність за його зобов'язаннями усім майном, що їм належить (ст. 119 ЦК України; ст. 66 Закону України «Про господарські товариства») [2; 4].

Для створення такого товариства встановлюються певні вимоги, яким повинні відповідати його учасники, а саме: високий рівень довіри до усіх учасників із сторони інших, схильність ризикувати власним майном не тільки у розмірі вкладу, нести повний ризик відшкодування збитків та втрат, котрі можуть нанести одні учасники товариства другим. Саме тому існування практично необмеженої відповідальності стали важливим чинником того, що в Україні повні товариства не здобули широкої популярності.

Корпоративне управління у повному товаристві має свої особливості. Так, у повному товаристві не створюються органи управління. Зазвичай, управління справами повного товариства здійснюється за взаємною згодою усіх учасників. Кожен із учасників має по одному голосу, якщо інше не визначено установчим документом.

Засновницьким договором, на підставі якого створено та діє повне товариство, може визначатися інший порядок управління справами товариства. Так, в ньому може бути передбачена можливість приймати рішення більшістю голосів учасників товариства. Тобто для прийняття рішення зі всіх чи з деяких питань стосовно діяльності товариства не вимагатиметься одностайності всіх учасників.

Відповідно до ЦК України справи повного товариства можуть вестись спільно або ж їх ведення може бути доручене окремим учасникам. Коли управління повним товариством здійснюється спільно, то вчинення будь-якого правочину потребує згоди усіх учасників. Якщо ж управління справами товариства здійснюється окремим учасником товариства, то інші учасники

можуть діяти від імені товариства лише після одержання доручення від учасників, яким доручено ведення загальних справ товариства [2].

З вищевказаного не випливає, що треті особи з якими повне товариство перебуває у відносинах зобов'язані знати хто саме має повноваження вчиняти правочини від імені товариства. Укладаючи договори, їм достатньо переконатись в тому, що їхнім контрагентом є один із учасників повного товариства. Тому, навіть угоди укладені від імені товариства учасником, який не мав відповідно до засновницького договору на це повноважень, будуть дійсними. Лише в тому випадку, коли товариство доведе, що третя особа знала чи повинна була знати про відсутність повноважень у такого учасника на вчинення правочинів, такі угоди можуть бути визнані судом недійсними. Учасник повного товариства, який діяв в інтересах товариства без необхідних на то повноважень має право на відшкодування понесених ним витрат в тому випадку, якщо він доведе, що у зв'язку з його діями товариство придбало чи зберегло майно, яке за вартістю перевищує ці витрати.

На вимогу учасників повного товариства повноваження надані одному чи декільком учасникам повного товариства можуть бути припинені в судовому порядку, якщо буде встановлено, що останні грубо порушували свої обов'язки, не враховували інтереси товариства, нездатні для розумного ведення справ або ж за наявності інших серйозних підстав [2].

Ще однією особливістю корпоративного управління повним товариством є те, що незалежно від того, чи учасник товариства уповноважений на ведення справ чи ні, він має право ознайомлюватись з усіма документами, що стосуються діяльності товариства.

Командитним товариством є товариство, в якому разом з учасниками, які здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном (повними учасниками), є один чи кілька учасників (вкладників), які несуть ризик збитків, пов'язаних із діяльністю товариства, у межах сум зроблених ними вкладів та не беруть участі в діяльності товариства (ст. 133 ЦК

України; ст. 75 Закону України «Про господарські товариства») [2; 4].

Командитне товариство можна сміливо називати товариством, яке поєднує риси ТОВ та повного товариства. Учасниками такого товариства можуть виступати громадяни та юридичні особи. Якщо повними учасниками командитного товариства є дві або більше особи, то вони відповідають за борги товариства солідарно.

Спільними рисами командитного та повного товариств є те, що вони створюються та функціонують на підставі такого установчого документа як засновницький договір. Останній повинен бути підписаний усіма його учасниками[2]. Проте у повному товаристві такий договір повинен містити положення про розмір часток повних учасників, склад, розмір та порядок внесення ними вкладів, форму їх участі в управлінні товариством. Щодо вкладників, то у ньому вказуються лише склад, розмір та порядок внесення ними вкладів, а також загальний розмір їхніх часток в майні товариства. [19, с. 98].

Спільною рисою для обох товариств є розподіл прибутку товариства. Зокрема, він розподіляється між його учасниками пропорційно до їх часток в складеному капіталі, якщо інакше не передбачено засновницьким договором або домовленістю учасників, а позбавлення учасника товариства права на участь у розподілі прибутку не допускається [2].

Схожими є і корпоративне управління повним та командитним товариством. Так, в командитному товаристві також не створюються органи управління, а вести справи товариства можуть лише повні учасники в порядку визначеному законодавством для повного товариства. Якщо в командитному товаристві є тільки один повний учасник, то він управляє товариством самостійно.

Оскільки командитне товариство являє собою переплетіння ТОВ та повного товариства, то й права його вкладників мають певну специфіку. Так, вкладники не мають права управляти справами командитного товариства та висувати свої заперечення проти дій учасників з повною відповідальністю щодо управління діяльністю товариства. Діяти від імені командитного товариства

вони можуть лише за наявності в них необхідного доручення, виданого повними учасниками.

Однак положення вкладників не настільки невігідне як це здається на перший погляд. Так відповідно до чинного законодавства вони мають право: отримувати частину прибутку товариства, яка відповідає їхній частці у складеному капіталі товариства, вимагати першочергового повернення вкладу (учасникам з повною відповідальністю) у випадках ліквідації товариства, вимагати надання їм річних звітів та балансів, а також забезпечення можливості перевірки правильності їхнього складання [2].

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Якісна система корпоративного управління виступає центральною умовою ефективної роботи товариств, відкриває їм доступ до світових ринків капіталу, а також, із точки зору ділової етики, закріплює соціальні зобов'язання товариств перед суспільством, зокрема надає їм змогу сформулювати соціальну корпоративну відповідальність вітчизняних товариств [23, с. 294].

На даний час сучасна система корпоративного управління в нашій державі знаходиться на стадії свого еволюційного становлення. Як зазначають А. В. Сучков та А. Д. Кінцель, у теперішній час найбільш привабливими для вітчизняних й іноземних інвесторів є чотири характеристики корпоративної форми бізнесу в Україні: самостійність корпорації як юридичної особи, обмежена відповідальність індивідуальних інвесторів, можливість передачі іншим особам акцій, що належать індивідуальним інвесторам, централізоване управління.

Крім того, належна система корпоративного управління дозволяє інвесторам мати впевненість в тому, що їхні інвестиції керівництво товариства раціонально використовуватиме для розвитку фінансово-господарської діяльності і, таким чином, збільшується вартість частки участі інвесторів у капіталі товариства. В свою чергу, належне корпоративне управління не обмежується виключно відносинами між інвесторами й менеджерами, а передбачає також врахування законних інтересів й активну співпрацю із зацікавленими особами, котрі мають легітимний інтерес в діяльності товариства (кредиторами, працівниками, громадськістю, споживачами, державою тощо). Такі відносини пов'язані із тим, що будь-яке товариство не може існувати незалежно від суспільства, в умовах якого воно працює, і кінцевий успіх його діяльності залежить від внеску всіх зацікавлених осіб [25, с. 234].

В. В. Холод підкреслює, що процес входження українських корпорацій в

систему цивілізованого корпоративного управління, яке засноване на вимогах сучасного бізнесу, менеджменту та маркетингу, можливе при дотриманні наступних умов:

- правильному виборі організаційної структури, адекватно поставленим цілям: виробництво, збут продукції, інновації, маркетинг;
- зміні філософії оплати праці персоналу, особливо вищих менеджерів;
- реструктуризації товариства до рівня самокерованих структур під контролем акціонерів/учасників;
- розробки єдиних правил роботи товариства в вигляді місії, філософії чи другого основного документа;
- строгому визначенні цілей діяльності товариства й способів мотивації її власників [26].

Як вважає Р. Муха, для ефективного становлення національної моделі корпоративного управління варто вжити ряд деяких заходів, оскільки сформована національна модель корпоративного управління є орієнтована на банківські установи. А так, як роль вітчизняного фондового ринку лишається обмеженою і все зводиться до створення надійної системи реєстрації прав на цінні папери й забезпечення виконання укладених угод, то ефективність роботи банків потребує розробку більш чіткого і пріоритетного законодавства щодо банківської системи, а особливо зараз у період глибокого кризового становища.

Потрібно врегулювати відносини на корпоративному рівні, так щоб відбувалось дотримання основних положень корпоративного управління, а саме:

- забезпечення захисту прав акціонерів/учасників та забезпечення рівного ставлення до них;
- заохочення співробітництва товариств та зацікавлених осіб щодо створення робочих місць;
- здійснення своєчасного і точного розкриття інформації щодо основних показників діяльності товариства;
- проведення стратегічного управління компанією й ефективного контролю за керівниками із сторони правління [18, с. 159].

Важливо зазначити, що громадське регулювання та контроль за корпоративним управлінням в нашій державі забезпечує громадська організація «Спілка акціонерів України». До її обов'язків входить захист прав інвесторів та акціонерів, формування довіри до акціонерної форми власності, підвищення професіоналізму в управлінні акціонерним капіталом та ефективність акціонерного капіталу. Вона є профспілковою організацією, що представляє інтереси своїх членів, захищає їхні трудові та соціально-економічні права й інтереси.

На думку Т. О. Заєць, саме профспілкові організації будь-якого рівня спроможні та мають захищати права акціонерів/учасників товариств, а первинні профспілкові організації повинні захищати права дрібних акціонерів. Проте на практиці дрібні акціонери, унаслідок своєї недостатньої соціальної активності, не використовують ці механізми для захисту власних прав. Також необхідно зауважити, що відсутність профспілок в недержавних товариствах теж не дає можливості використовувати даний механізм на практиці. Таким чином, на думку автора, варто розширити функції профспілкової організації та до існуючих уже прав додати право на захист корпоративних прав акціонерів та представництво у спостережній раді, внести ці зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Щодо захисту прав акціонерів, вчений пропонує наступні заходи:

- використовувати на практиці Принципи корпоративного управління;
- удосконалювати взаємодію між органами державної виконавчої влади, правоохоронними органами, з метою запобігання й припинення порушень прав акціонерів;
- взаємодіяти із судовими органами щодо судових справ по захисту прав акціонерів;
- відпрацьовувати дієвий механізм контролю, що забезпечить безумовне дотримання корпораціями прав й інтересів акціонерів.

На думку автора, надані вище заходи є доцільними, проте недостатніми. Їх потрібно проводити в комплексі із наступними:

- проводити контроль порушень прав акціонерів державними й громадськими органами, розробити механізм реагування на дані порушення;
- розвивати фондовий ринок та саморегульовані організації, котрі об'єднують професійних учасників та операторів фондового ринку;
- розширити функції профспілкової організації щодо захисту корпоративних прав акціонерів й представництво в спостережній раді, внести ці зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- підвищити соціальну активність акціонерів шляхом покращення роботи профспілок [12, с. 68].

ВИСНОВОК

Корпоративне управління розглядається як система, яка спрямовує діяльність й контролює функціонування господарських товариств. У рамках корпоративного управління визначається, яким чином інвестори реалізують контроль за діяльністю менеджерів, а також яку відповідальність несуть менеджери перед інвесторами за результати діяльності товариства.

Модель корпоративного управління, що існує в Україні на даний час - є специфічною та продовжує формуватися. Тут спостерігається значна кількість запозичень принципів та базису різних моделей. Вона продовжує формуватися під впливом таких чинників, як наслідки приватизації, у результаті котрої в ході акціонування підприємств основними акціонерами виявилися трудові колективи та менеджери; слабкі фінансові ринки, що не спроможні використовувати непрямі методи контролю із сторони акціонерів; м'які законодавчі приписи представлення інформації тощо.

В Україні переважна більшість товариств створені шляхом розподілу статутних фондів державних підприємств під час приватизації та оренди з викупом, котру було заборонено у 1994 році Указом Президента в зв'язку із незадовільними темпами приватизаційного процесу.

Основні документи, що регламентують діяльність корпоративного управління в Україні, представлені двома рівнями: державним (ГК України, ЦК України, Закони України «Про господарські товариства», «Про акціонерні товариства» «Про державне регулювання ринку цінних паперів», «Про цінні папери та фондовий ринок», Принципи корпоративного управління, затверджені рішенням ДКЦПФР України від 22.07.2014 р. № 955») та внутрішньокорпоративним (внутрішні нормативні документи, Кодекс корпоративної поведінки, спеціальні регламенти товариства (положення)) рівнями.

Вищим органом в АТ та ТОВ є загальні збори. Виконавчий орган АТ та ТОВ може бути колегіальним (правління, дирекція) або одноосібним (директор,

генеральний директор). В АТ може діяти також наглядова рада та ревізійна комісія (ревізор). У ТОВ присутня ревізійна комісія або ревізор.

Корпоративне управління у повному та командитних товариствах має свої особливості. Спільною рисою для обох товариств є відсутність органів управління та ведення усіх справ лише учасниками з повною відповідальністю. Порядок управління повним та командитним товариствами визначається засновницьким договором, який виступає їх установчим документом. Управління даними товариствами може здійснюватись спільно усіма повними учасниками за їх взаємною згодою, або ж бути доручене окремим з них. Так, як командитне товариство має ще й риси ТОВ, то й права і обов'язки його вкладників мають також певну специфіку. Зокрема те, що останні не мають права брати участі в управлінні діяльністю командитного товариства та висувати заперечення проти дій учасників з повною відповідальністю щодо ведення справ товариства. Проте, існування практично необмеженої відповідальності у учасників повних товариств стали важливим чинником того, що в Україні ці товариства не здобули широкої популярності

У корпоративній практиці України накопичилось багато невирішених проблем, тому необхідна не лише чітка «Стратегія корпоративних відносин та розвитку», яка повинна забезпечити формування дієвої ринкової соціально-орієнтованої моделі корпоративного управління, а й можливо прийняття відповідного Кодексу корпоративного управління України. Також для забезпечення якісної система корпоративного управління потрібно здійснити реформування й розвиток фондового ринку в Україні, створити умови для підвищення ефективності роботи фондового ринку, удосконалити корпоративне законодавство, розробити та прийняти Кодекс корпоративного управління. В свою чергу держава повинна законодавчо та фінансово (через механізм вільного продажу акцій на біржі ай реструктуризації) гарантувати захист та повернення інвестицій, їхнє збереження та захист від інфляції. Окрім того, підвищення доходів й платоспроможності населення сприятиме створенню ресурсів для інвестування в акції товариств. Дані заходи дозволять стимулювати

фінансування вітчизняних товариств населенням України та залучити заощадження населення із тіньової економіки та банківської сфери в виробництво, а вітчизняним товариствам – акумулювати кошти дрібних акціонерів (населення) та направити їх на модернізацію й будівництво нових філіалів та створити нові робочі місця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 року / Відомості Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
2. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 року / Відомості Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv/page>
3. Закон України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 року / Відомості Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/514-17>
4. Закон України «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р. / Відомості Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>
5. Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів» від 30.10.1996 / Відомості Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80>
6. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» від 23.02.2006 / Відомості Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3480-15>
7. Принципи корпоративного управління, затверджені рішенням ДКЦПФР України від 22.07.2014 р. № 955 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nssmc.gov.ua/law/18922>
8. Господарське право : підруч. / Д. В. Задихайло, В. М. Пашков, Р. П. Бойчук та ін.; за заг. ред. Д. В. Задихайла, В. М. Пашкова. – Х. : Право, 2012. – 696 с.
9. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні: (Монографія) / В. М. Гриньова, О. С. Попов. – Харків.: Вид. ХДЕУ, 2003. – 324 с.
10. Денисюк О. В. Оцінка якості корпоративного управління: конспект лекцій для студентів спеціальності «Облік і аудит» денної форми навчання

/ укл. О. В. Денисюк, Л. О. Мозгова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. – 84 с.

11. Євтушевський В. А. Корпоративне управління: підруч. / В. А. Євтушевський. – К.: Знання, 2006. – 406 с.

12. Заєць Т. О. Моделі та механізми корпоративного управління в Україні / Т. О. Заєць // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 11. – С. 65-68.

13. Ігнатська І. А. Корпоративне управління: підруч. / І. А. Ігнатська. О. І. Гарафонова. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 600 с.

14. Іоргачова М. І. Українська модель корпоративного управління / М. І. Іоргачова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки. – 2012. – Вип. 30(1). – С. 98-102.

15. Лаптев В. І. Дослідження системи органів управління акціонерного товариства / В. І. Лаптев // Проблеми економіки. – 2012. – № 1. – С. 55-59.

16. Левковська Л. В. Фактори та принципи забезпечення корпоративного управління /Л. В. Левковська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=669>

17. Мендрул О. Корпоративне управління: усталені характеристики та особливості реалізації в національній моделі / О. Мендрул // Ринок цінних паперів України . – 2012. – № 9-10. – С. 51-58.

18. Муха Р. А. Формування сучасної моделі корпоративного управління в Україні / Р. А. Муха // Розвиток України в ХХІ столітті: економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та правові проблеми: зб. тез. доп. IV міжнар. наук.-практ. конф. – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – С. 157-159.

19. Небава М. І. Теорія корпоративного управління: вузлові питання : навч. посіб. / М. І. Небава. – К. : Центр навч. літ-ри, 2014. – 395 с.

20. Обельницька Х. В. Основні риси сучасного корпоративного управління в Україні / Х. В. Обельницька // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр ТНЕУ «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 93-100.

21. Підприємницьке право України / За ред. Шишки Р. Б. – Харків: Еспада, 2006. – 369 с.

22. Плешакова О. А. Формування системи ефективного корпоративного управління в Україні / О. А. Плешакова // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 4. – С. 57-60.

23. Романюк В. М. Еволюція розвитку моделей корпоративного управління в умовах конкуренції / В. М. Романюк // Бізнес Інформ. – 2015. – № 7. – С. 288-294.

24. Скворцова О. Ю. Практичні аспекти корпоративного правління АТ: Контрольний орган. Голова АТ. Наглядова рада / О. Ю. Скворцова // Юридична газета. – 26 квітня 2011. – № 17. – С. 20-24.

25. Сучков А. В. Моделі корпоративного управління: світовий досвід та вітчизняні реалії / А. В. Сучков, А. Д. Кінцель // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2014. – № 2. – С. 228-235.

26. Холод В. В. Корпоративне управління в Україні: характерні риси / В. В. Холод // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/59279.doc.htm

27. Штерн Г. Ю. Корпоративне управління: навч. посібник. – Харків : ХНАМГ, 2009. – 278 с.