

«ДОБРОЧЕСНА ДІЛОВА ПРАКТИКА» В ОЛІГОПОЛЬНОМУ ЯДРІ ОЛІЄ-ЖИРОВОЇ ГАЛУЗІ

Березянко Т.В.,

*доцент кафедри ринкової економіки,
обліку та фінансів*

Інституту післядипломної освіти

Національного університету

харчових технологій,

м.Київ, Україна

Поняття «добросесна ділова практика» майже не досліджувалося в національній економічній літературі (часто поняття «етика» підміняється поняттям «етикету») [1]. Цей термін використовується юридичним науковим напрямом як аналог обмежувальної ділової практики в процесі регулювання конкуренції та розробки антимонопольного законодавства [2]. Між тим поточна економічна ситуація, розвиток національного ринку та євроінтеграційні прагнення спонукають ділове середовище до формалізації цього напрямку.

Аналіз діючих та задекларованих корпоративних практик провідних підприємств оліє-жирового сектору виявив тенденцію до нехтування рекомендаціями євро спільноти у процесі свідомого та добровільного прийняття на себе корпоративної відповідальної поведінки. Здебільшого реалізація цієї вимоги перебуває у стагнації і залишається косметичним заходом, що скрашує внутрішні процеси.

Таблиця 1

Оцінка рівня негативних ділових практик (застосування корупції) в оліє-жировому секторі, %

Показник	Необхідність застосування хабара або корупції		Сподівання на судовий або державний захист	
	2013 р.	2014 р.	2013 р.	2014 р.
<i>Самооцінка підприємств</i>				
Підприємства олігопольного ядра	63	75	37	29
Крупні підприємства	56	65	33	20
Середні	60	60	23	15
Малі підприємства	59	58	10	15
Оцінка експертів	70	80	18	10

Укладено автором за результатами експертних оцінок та відповідей інтерв'ю

Відрізняється нерівністю і процес використання негативних ділових практик: корупції та маніпулювання. Здебільшого це пов'язано із першими роками ринковості в країні, коли першими бізнес-контактами були спекулятивні та поправні стосунки як внутрішнього так і зовнішнього характеру, які підживлювались в процесі надання послуг по податковій оптимізації провідними консультативними міжнародними організаціями.

Таблиця 2

Застосування анти конкурентних практик у бізнесі (силовий тиск, рейдерство, адміністративний ресурс, лобіювання законів), %

Показник	2006-2009 рр.	2010-2012 р.	2013 р.	2014 р.
----------	------------------	-----------------	---------	---------

Підприємства олігопольного ядра	80	60	40	90
Крупні підприємства	29	25	18	27
Середні	10	-	-	12
Малі підприємства	-	-	-	-
Оцінка експертів	27	19	19	32

Укладено автором за результатами експертних оцінок та відповідей інтерв'ю

Збереження анти конкурентних практик у бізнесі та широке їх використання потужними операторами ринку може бути віднесено на рахунок об'єднання позицій влади та бізнесу, початок спів падіння інтересів яких ми пов'язуємо з періодом прискореного становлення ефективного власника та намаганнями бізнесу вибороти та закріпити нішу у міжнародному розподілу бізнес-ринку.

Таблиця 3

Оцінка важливості неформальних відносин бізнесу та влади, %

Показник	2007-2009 рр.	2010-01.01.2014 рр.
Податкова інспекція	51,7	30,7
МВС	46,5	26,6
Міська влада	50,0	30,1
Регіональна адміністрація	43,9	36,4
Державна влада (міністерства, ВРУ)	49,3	34,0
У цілому	57,0	31,7

Укладено автором за результатами індивідуальних інтерв'ю з керівництвом, менеджментом та експертами

Результати інтерв'ю свідчать, що існують значні розбіжності: в компаніях з повним іноземним контролем управління занадто формалізоване, що, звичайно, знижує ризики але погіршує оперативність та ситуативну відповідність прийняття рішень. Проте в українських компаніях менеджмент стикається із неформалізованою відсутністю дозволу прийняття рішень, невизначеність правил створює додаткові зони конфлікту між керівництвом та серед працівників. На наш погляд, має місце дві пов'язані між собою причини: по-перше, в кризовий час менеджмент стережеться брати на себе право приймати швидкі та неоднозначні рішення – це все частіше виконує мажоритарний власник, по-друге, мають місце складності з підбором професійно підготовленої особистості. В період стабільності означена тенденція не становить загрози для справляння бізнес-функцій в компанії, адже, як ми зазначали раніше, сучасний власник все частіше обирає на посаду керівника не професіонала виробничого сектору, а переважно адміністратора, спроможного чітко виконувати розпорядження. Тобто, функцію господарника в переліку обов'язків вищого менеджменту замінено функцією адміністрування.

Звертає на себе увагу що термін виконання обов'язків керівництвом має тенденцію до скорочення. За свідченням Асоціації « Укроліяпром », починаючи з 2012 рр. зміна директора в провідних компаніях відбувається що півроку.

Таблиця 4

Періодичність зміни директора

Показник	0,5-1 р.	1-2 р.	2-3 р.	3-5 р.
Олігопольне ядро				
Каргілл	-	-	так	-
Кернел	-	так	-	-
Віолія	-	так	-	-
Крупні підприємства				

Бугне	-	-	так	-
Приват	так	-	-	-
Еврогруп	так	-	-	-
Середні				
Серна	-	так	-	-
Glencore	-	так	-	-
von Sass AG	-	-	так	-

Укладено автором за результатами опитування та аудиторських звітів компаній

Таким чином, для національного корпоративного сектору не характерний конфлікт між акціонерами (власниками) та менеджментом, як в корпоративній практиці США, або між міноритарними акціонерами та мажоритарними – як у корпоративній практиці Європи, а здебільшого конфлікт між інституціональними складовими: інтересами соціуму у цілому та об'єднаними інтересами корпоративного сектору та державним управлінням.

За результатами досліджень найбільше значення мають внутрішньо корпоративні ініціативи та система корпоративних стосунків. В Європі та світі цей напрямок реалізовано за допомогою системи Кодексів, які не тільки регулюють розкриття інформації про компанію, але і нормують правила внутрішньої та зовнішньої бізнес-поведінки та комунікації.

Головною причиною нерозвиненості означеного інструменту в національній моделі ми вважаємо надмірну концентрацію власності, закритість переважної більшості компаній, використання американського підходу в корпоративній діловій практиці та державному регулюванні, застосування іміджевого та маркетингового американського підходу: до інструментів КСВ, офшорного самофінансування, перетворення керівного менеджменту компаній з професіоналів на виконавців та адміністраторів-наглядачів, - що у купі підтримує залежність господарської ефективності від владних рішень власника та його спроможності забезпечити їх реалізацію за допомогою залучення державного адміністративного ресурсу.

Підсумовуючи зазначимо, що вплив інструментів КСВ на корпоративну практику має вирішити проблему ефективності дії неформальних інститутів у національному суспільстві та забезпечити культуру контрактів, завдання саморозвитку та суспільного саморегулювання.

Одним з варіантів забезпечення поєднання інтересів та створення безконфліктної системи розвитку в ринкових умовах визнано впровадження системи суспільної та соціальної відповідальності бізнесу.

«Я вимагаю від усіх українських олігархів, незалежно від фамілій, усвідомити свою відповідальність за долю країни. Був час заробляти гроші – тепер настав час віддавати гроші» [3]. Таким чином, головними чинниками, що потребують доопрацювання залишаються: прозорість, законослухняність, подолання опортуністичності поведінки власника, посилення відповідальності перед соціумом та суспільством.

Література.

1.Верех С.М. Етика поведінки державних службовців // Спільнота кращих державних службовців – Ел.сайт – Режим доступу: <http://kds.org.ua/blog/etika-povedinki-derzhavnih-sluzhbovtsiv-stan-problemi-i-shlyahi-ih-virishennya> - Перевірено 13.11.2014 – Перевірено 13.11.2014

2. Юридичний словник – Ел.ресурс – Режим доступу:
http://kodeksy.com.ua/dictionary/o/obmezhuval_na_dilova_praktika.htm - Перевірено
[10.11.2014](#)

3. А.Яценюк — олигархам: время отдавать деньги – Електроний сайт – Режим
доступу: <http://news.mail.ru/inworld/ukraina/politics/19288245/?frommail=1>