

КОРПОРАТИВНЫЕ СУБЪЕКТЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ И КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ДАЛЬНЕЙШИХ РАЗРАБОТОК

Правовое обеспечение корпоративного управления нуждается в совершенствовании. Этот вопрос постоянно поднимается. Пробелы, недостатки, противоречия в действующем законодательстве создают условия для противоправного поведения, нарушения массы частных интересов, а также публичных интересов. Какие субъекты хозяйствования следует считать корпоративными — не вполне выясненный вопрос. Определение корпоративного предприятия дано в Хозяйственном кодексе Украины. Это — предприятие, которое создается, как правило, двумя и более учредителями по их совместному решению (договору), действует на основе объединения имущества и/или предпринимательской или трудовой деятельности учредителей (участников), их совместного управления делами на основе корпоративных прав, в том числе через органы, создаваемые ими, участия учредителей (участников) в распределении доходов и рисков предприятия. Корпоративными являются кооперативные предприятия, предприятия, создаваемые в форме хозяйственного общества, а также иные предприятия, в том числе учрежденные на частной собственности двух и более лиц (п. 5 ст. 63 кодекса). Кроме того, в ст. 120 ХК дается определение корпорации как вида объединения предприятий.

Закрепление указанных норм в Хозяйственном кодексе разрешило определенным образом вопрос, но не сняло его дискуссионность. Следовательно, требуется его дальнейшая разработка.

В литературе вопрос о видах корпоративных структур решался по-разному. Одни авторы относили к ним всех юридических лиц, другие — хозяйственные общества, третьи — акционерные общества (опираясь на англо-американскую правовую доктрину). Например, В. А. Евтушевский различает хозяйственные общества корпоративного (акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью) и некорпоративного типа (полные и коммандитные общества) [1, с. 34—37], А. Блюм-

хардт относит к корпорациям акционерное общество и общество с ограниченной ответственностью [2, с. 7]. А. Я. Пилипенко и В. С. Щербина к объединениям капиталов относят только акционерные общества [3, с. 75]. Е. В. Щербина также считает основанием возникновения корпоративных отношений нормы акционерного права [4, с. 7].

Сохраняющаяся дискуссионность вопроса обусловлена тем, что критерии отграничения корпоративных структур не обрели пока достаточной полноты и точности. Определение корпоративного субъекта хозяйствования как субъекта, создаваемого двумя и более лицами, мало удовлетворяет ввиду предоставления права одному лицу создавать подобные структуры. Нужно также учитывать специфику хозяйственных обществ — объединений лиц и объединений капиталов. В законодательстве многих зарубежных стран хозяйственные общества, принадлежащие к объединениям капиталов или к объединениям лиц, имеют даже разное название: в российской — общества и товарищества [13, с. 66], в США — корпорации и партнерства, в Великобритании — компании и партнерства [14, с. 125], в ряде стран Центральной Европы — компании и общества [15, с. 30—34, 75—79, 137—140, 192—197, 260—264; 16, с. 114].

Привлекают внимание выводы наших экономистов, которые указывают, что при всем отличии в правовых базах развитых стран основная разграничительная линия между корпоративным и некорпоративным сектором пролегает в отделении функций распоряжения и ограниченной ответственности. К корпоративным не относятся хозяйственные общества, в которых нет жесткого размежевания собственников и управленцев (менеджеров) и не существует ограниченной ответственности [5, с. 14—15; 6, с. 15]. То есть определяющее значение имеет происходящее в такого рода организациях жесткое размежевание учредителей (участников) и управленцев (менеджеров, директоров), отделение от функции собственности функции управления, с чем, собственно, и связан переход к

принципу ограниченной ответственности. На этой основе может быть сделан вывод, что к корпоративным структурам относятся также корпоративные объединения [5, с. 13]. Подобный подход в определении корпоративных структур представляется целесообразным. Это позволило бы особым образом сгруппировать субъекты хозяйствования, обладающие признаками корпоративного субъекта хозяйствования, для установления общих принципов корпоративного управления ими, обеспечивающих эффективность их деятельности.

При таком подходе, базирующемся на особенностях управления ими (собственно корпоративном управлении), к числу корпоративных структур будут отнесены не только хозяйственные общества, являющиеся объединениями капиталов, но и другие виды субъектов хозяйствования, управляемые на корпоративных принципах. Ввиду этого заслуживает внимания выдвигаемое экономистами предложение о принятии специального Закона «О корпорациях в Украине» [5, с. 123 и др.], где бы получили углубленную разработку особенности правового статуса корпоративных субъектов хозяйствования. Или, что более удачно — Закона «О корпоративных субъектах хозяйствования», поскольку с теоретических позиций более широким понятием является понятие корпоративного субъекта хозяйствования, куда следует относить также корпоративные объединения.

Возвращаясь к определению корпоративного предприятия, данному в ХК Украины (ст. 63), с учетом вышеизложенного, представляется целесообразным уточнение его норм с исключением из определения корпоративного предприятия признаков, характеризующих объединения лиц (полные и коммандитные общества). Целесообразно исключить из п. 5 ст. 63 ХК Украины слова «и/или предпринимательской или трудовой деятельности» и «в том числе», изложив определение корпоративного предприятия в следующей редакции: «Корпоративное предприятие создается, как правило, двумя и более учредителями по их совместному решению (договору), действует на основе объединения имущества учредителей (участников), их совместного управления делами на основе корпоративных прав через органы, создаваемые ими, участия учредителей (участников) в распределении доходов и рисков предприятия». Хозяйственные общества целесообразно подразделить на общества и товарищества и учесть это в определении видов корпоративных предприятий в п. 5 ст. 63 ХК Украины. Полные и коммандитные общества могут быть отнесены к третьей группе, кроме унитарных и корпоративных предприятий, которую целесообразно выделить в ХК Украины. Она могла бы получить название «пер-

сональные предприятия» с учетом того, что в ее рамках происходит объединений лиц — кроме имущества лиц, их предпринимательской и трудовой деятельности, вплоть до того, что имена этих лиц (персоны) отражаются в названии предприятия.

Обобщение и обособление корпоративных субъектов хозяйствования в правовом обеспечении корпоративного управления уместны и нужны, поскольку именно корпоративная организация определенных субъектов хозяйствования содержит почву для злоупотреблений. Прежде всего, это касается обществ с ограниченной ответственностью, в которые преобразовалась часть закрытых акционерных обществ.

Исследование проблем хозяйственной практики обнаруживает целесообразность использования дифференцированного подхода (в зависимости от размера субъектов хозяйствования) в формировании законодательных требований по обеспечению корпоративного управления в Украине.

Следует отметить существующие предпосылки к установлению специфики правового положения крупных корпоративных субъектов хозяйствования. В мировой практике корпоративное управление часто отождествляют с управлением большими предприятиями, указывая на то, что корпорации относятся к динамичным системам, которые постоянно меняют свои параметры во времени и являются многоуровневыми системами, состоящими из входящих в них организаций (подразделений), где каждую организацию, в свою очередь, можно рассматривать как самостоятельную экономическую систему. В этом проявляется публичный интерес в конституировании корпораций как развивающихся систем.

В зарубежных странах применяется дифференциация правового регулирования в зависимости от размеров предприятия. Например, в Англии Проект нового акта о компаниях отражает современные тенденции в области корпоративного управления, существенно модифицируя положения действующего закона в зависимости от вида и размера компании. В теории корпоративного управления Англии компании в зависимости от размера делятся на малые, средние и крупные. Для отнесения компании к той или иной категории необходимо наличие, как минимум, двух признаков, среди них показатели по годовому объему продаж, итогу баланса и численности работников [6, с. 75, 193—194].

Согласно ст. 63 Хозяйственного кодекса Украины предприятия в зависимости от количества работающих и объема валового дохода от реализации продукции за год также могут быть отнесены к малым предприятиям, средним и крупным. Крупными предприятиями признаются предприятия, в которых среднеучетная численность работающих за отчетный (финансовый) год превышает тысячу лиц,

а объем валового дохода от реализации продукции (работ, услуг) за этот период не превышает суммы, эквивалентной 5 млн евро по среднегодовому курсу НБУ относительно гривни. Малыми (независимо от формы собственности) определяются предприятия, в которых среднеучетная численность работающих за отчетный (финансовый) год не превышает пятидесяти лиц, а объем валового дохода от реализации продукции (работ, услуг) за этот период не превышает суммы, эквивалентной пяти тысячам евро по среднегодовому курсу НБУ относительно гривни. Все иные предприятия признаются средними.

Первое, на чем целесообразно сконцентрировать внимание при разработке закона — нужно предусмотреть расширение прав трудовых коллективов на участие в корпоративном управлении крупными корпоративными субъектами хозяйствования.

Развитие законодательства Украины о трудовых коллективах — один из способов решения проблем сегодняшнего этапа: установления эффективного контроля за деятельностью руководителей предприятий, защиты многочисленных частных интересов и интересов публичных, повышения производительности труда, уровня законности, обеспечения социально-экономического развития и т. д.

Существенную связь между участием трудящихся в управлении и ростом эффективности производства показали современные экономические исследования североамериканских, японских и западноевропейских фирм [8, с. 15]. По выводам зарубежных экспертов, мифы о том, что «рабочие не смогут согласовать свои кратковременные интересы с долговременными потребностями фирмы» опровергаются практикой предприятий, успешно применяющих «философию участия» [7, с. 32].

В Украине во многих случаях именно трудовые коллективы обеспечивали защиту своих предприятий от развала (как это было на Винницком ламповом заводе [9] и др). После вступления Крымского АОЗТ «Аспект» в полномочия санатора ОАО «Винницкий ламповый завод» (ранее оборонного предприятия с имуществом на 132 млн грн) производственное оборудование стали резать и продавать как металлолом, что завершилось банкротством самих санаторов. От ранее крупного оборонного предприятия уцелело лишь одно стекольное производство, проданное ООО «Винпродторг». На основе стекольного производства был создан Винницкий завод стеклотары, который обеспечил работой 200 рабочих, местный бюджет за год пополнился более чем на 100 тыс. гривень. Однако стеклотарное предприятие погрузилось в омут противостояния между АОЗТ «Аспект» и ООО «Винпродторг», оспаривающих право на собственность. В коллективном письме главе Винницкой облгосадминистрации, Винницкому город-

скому голове, областному прокурору и начальнику УМВД и ГНА области рабочие Винницкого завода стеклотары писали о том, что на предприятии сложилась непонятная для них ситуация, грозящая остановкой производства: директора и главного бухгалтера не допускают на заводскую территорию, готовая продукция без каких-либо документов вывозится в неизвестном направлении, вследствие препятствий на пути реализации стеклотары на предприятии растет задолженность по расчетам за энергоносители и сырье, рабочие всерьез обеспокоены угрозой лишения работы и заработка. Под напором требований трудового коллектива представитель мэрии вынужден был заявить, что руководство города считает неправомерным отстранение директора. Спор разрешался в судебном порядке.

Хозяйственный кодекс Украины уделил правам трудовых коллективов отдельное внимание и определил направления развития законодательства о трудовых коллективах. В частности, ст. 65 ХК Украины устанавливает, что решения по социально-экономическим вопросам, касающимся деятельности предприятия, вырабатываются и принимаются его органами управления при участии трудового коллектива и уполномоченных им органов (п. 9 ст. 65 ХК Украины). Полномочия трудового коллектива относительно его участия в управлении предприятием устанавливаются уставом или иными учредительными документами в соответствии с требованиями этого кодекса, законодательства об отдельных видах предприятий, закона о трудовых коллективах (п. 8 ст. 65 ХК Украины).

Это направление нужно развивать. Хотя часто это мнение не находит понимания, в целом мало понятна перспективность данного направления. В этой связи следует отметить, в том числе, принятое нашим законодателем решение о сближении украинского законодательства с законодательством ЕС. 21 ноября 2002 г. принят Закон Украины «О концепции Общегосударственной программы адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза». В отрасли корпоративного права главным направлением процесса адаптации должен стать Регламент «Об Уставе Европейской Компании», а также директива об участии работников, которые были приняты Советом Европейского Союза в октябре 2001 г. со вступлением в действие с 8 октября 2004 г. [10; 11].

О глубине соответствующих социальных и экономических процессов в Западной Европе говорит уже понятийный аппарат, используемый в Директиве ЕС.

«Представительство персонала» — персональное представительство, обеспеченное национальным законом и/или практикой.

«Представительный орган» — орган представительства персонала, созданный с целью информирования и консультирования персонала ЕК (европей-

ской компании) и ее филиалов и учреждений, расположенных в ЕС, где применимо осуществление прав участия в делах ЕК (европейской компании).

«Особый переговорный орган» — орган, учрежденный с целью ведения переговоров с компетентным органом участвующих компаний для достижения договоренности о вовлечении персонала в пределах ЕК.

«Вовлечение персонала» — механизм, включающий информирование, консультирование и участие, посредством которых представители персонала могут осуществлять влияние на решения, принимаемые компанией.

«Информирование» — информирование представительного органа персонала или представителей персонала в компетентном органе компании по вопросам, которые касаются самой компании и некоторых ее филиалов или учреждений, которые расположены в другом государстве — члене ЕС,

«Консультирование» — ведение диалога и обмен мнениями между органом, представляющим персонал и/или представителями персонала и компетентным органом ЕК, что позволяет представителям персонала на основе обеспеченности информацией выразить мнение о мерах, предлагаемых компетентному органу, которые могли бы быть приняты во внимание в исполнительно-распорядительном процессе.

«Участие» — влияние представительного органа персонала и/или представителей персонала в делах компании посредством: 1) права избирать или назначать некоторых членов в наблюдательный или административный орган компании или 2) права рекомендовать и/или возражать против назначения некоторых или всех членов наблюдательного или административного органа компании.

ЕС учитывает то, что составляющие согласия в различных случаях достигаются различным уровнем участия, возможно согласие и при отсутствии участия, но в любом случае ЕС заботится о том, чтобы не произошло исчезновение и сокращение практик вовлечения персонала.

Существует значительное разнообразие правил и практики вовлечения персонала в принятие решений ЕК, существующее в государствах-членах ЕС, Государства-члены не пришли пока к единому мнению относительно стандартных правил вовлечения персонала, т. е. применяется национальное законодательство. Вместе с тем если нужные цели не достигаются государствами-членами ЕС, на уровне ЕС могут устанавливаться специальные правила по вовлечению персонала, применимые к европейской компании.

Существуют стандартные правила, установленные для ЕК. Согласно стандартным правилам представительный орган персонала формируется в соответствии со следующими правилами:

представительный орган должен быть составлен из представителей персонала ЕК и ее филиалов и учреждений;

выбор или назначение членов представительного органа осуществляется в соответствии с национальным законодательством и/или практикой. Количество членов и распределение мест между ними в представительном органе должны быть адаптированы к изменениям, происходящим в ЕК и ее филиалах и учреждениях;

представительный орган избирает специальный комитет из его членов, включающий не более трех членов;

представительный орган устанавливает процедуру реализации этих правил;

члены представительного органа избираются или назначаются пропорционально количеству персонала, занятого в каждом государстве-члене ЕС, путем участия ЕК, ее филиалов и учреждений, распределяются в соотношении: государство-член ЕС — одно место на долю персонала, занятого в этом государстве-члене ЕС, которое равно 10 %; или их фракция — от количества персонала, занятого в принимающих участие компаниях, связанных филиалах или учреждениях во всех государствах-членах ЕС (вместе взятых);

компетентный орган компании должен быть проинформирован о составе представительного органа;

представительный орган открывает переговоры по достижению соглашения, отличающегося от стандартных правил. Если соглашение не заключено, продолжают применяться стандартные правила.

В случае, если ЕК учреждается путем преобразования, на нее распространяются применяемые перед регистрацией правила государств-членов ЕС об участии в административном и наблюдательном органе. В других случаях учреждения ЕК персонал ЕК, ее филиалов и учреждений и/или их представительный орган имеют право избирать, назначать, рекомендовать или оппонировать назначение членов административного или наблюдательного органа ЕК. Представительный орган распределяет места в рамках административного и/или наблюдательного органа между членами, представляющими персонал из различных государств-членов. Каждый член административного органа и/или наблюдательного органа, в зависимости от особенностей национального законодательства, который был избран, назначен или рекомендован представительным органом, имеет статус полного члена с теми же правами и обязанностями, что и члены, представляющие акционеров, включая право голоса.

Согласно Постановлению от 8 октября 2001 г. № 2157/2001 «Об уставе европейской компании (SE)» органами ЕК является:

а) общее собрание акционеров;

б) наблюдательный орган и орган управления (при двухуровневой системе) или административный орган (при одноуровневой системе), в зависимости от того, что закреплено в уставе ЕК.

Наблюдательный орган наблюдает за работой исполнительного органа, он не может самостоятельно осуществлять полномочия по управлению ЕК (ст. 40 Постановления). Исполнительный орган обязан по крайней мере один раз в три месяца отчитываться перед наблюдательным органом, также обязан передавать наблюдательному органу любую информацию по событиям, имеющим важное значение для ЕК (ст. 41).

При одноуровневой системе ЕК управляет административный орган, который состоит по крайней мере из 3 членов, где участие персонала регулируется в соответствии с Директивой 2001/86 ЕС (ст. 43). Административный орган избирает председателя из числа членов. Если половина его членов назначены персоналом, только член назначенный общим собранием акционеров может быть избран председателем (ст. 45). Председатель имеет право решающего голоса (ст. 50).

Согласно Директиве государство-член ЕС уполномочен установить, что представители профсоюзов могут быть членами специального наблюдательного или административного органа (в соответствии с национальным законодательством) независимо от того, являются ли они персоналом компании, участвующей в учреждении ЕК.

В Директиве устанавливаются также стандартные правила информирования и консультирования персонала с учетом того, что информационные и консультационные процедуры на наднациональном уровне обеспечивают все случаи создания ЕК.

То есть, как показывает анализ, правовое положение трудовых коллективов (персонала предприятий) занимает особое место в европейской системе правового регулирования отношений в сфере экономики. И этот опыт целесообразно учесть в условиях Украины как с учетом избранного курса на сближение с европейским законодательством, так и с учетом внутренних потребностей.

Целесообразным будет для начала предпринять сегментное развитие законодательства о трудовых коллективах, в частности, распространить соответствующие гарантии участия трудовых коллективов в управлении предприятиями на крупные субъекты хозяйствования — корпоративные предприятия и объединения предприятий. В этих целях может быть использована проведенная в Хозяйственном кодексе Украины классификация предприятий на малые, средние и крупные (ст. 63 ХК Украины), востребованность которой напрасно вызывала сомнения. Дан-

ная классификация, более того, должна быть распространена на все субъекты хозяйствования, в т. ч. объединения предприятий. Полезным будет использовать рассмотренный выше опыт представительства трудовых коллективов в крупных хозяйственных системах с тем, чтобы обеспечить участие всех организационно-обособленных звеньев системы в стратегическом управлении системой, также корпоративных механизмов участия трудовых коллективов в управлении (принятии решений) путем представительства в наблюдательном органе субъекта хозяйствования.

Развитие публично-правового регулирования организации и деятельности крупных хозяйственных структур следует считать перспективным направлением. Ввиду высокого уровня публичности в организации и деятельности таких структур нужно признать их публично-правовую природу и развивать публично-правовое регулирование их деятельности.

Традиционно критерием «частно-публичного» размежевания является интерес, Структура интереса, реализуемого в крупных корпоративных субъектах, свидетельствует о преобладающем значении в ней публичного интереса. Здесь следует учитывать и такие факторы, как привлечение большой численности лиц, подписывающихся на акции, что зарубежом отражается, в том числе на названии акционерного общества, созданного путем открытой подписки на акции — оно считается публичным акционерным обществом или публичной компанией [12]. В странах на постсоветском пространстве публичность открытых акционерных обществ еще более повышается тем, что они созданы в процессе приватизации. Идея классификации акционерных обществ на частные и публичные заслуживает внимания и использования.

Относительно крупных хозяйственных структур можно учитывать также большое публично-правовое значение их деятельности, важное значение здесь имеет большое число занятых и обеспечиваемый этим большой объем реализуемой продукции, ее стратегическое в общегосударственном масштабе значение и т. д. Но главный публичный интерес, пожалуй, состоит в том, чтобы обеспечить функционирование крупных корпоративных субъектов как развивающихся систем, т. е. обеспечить их развитие, а значит, развитие экономики страны.

Критерии крупных субъектов хозяйствования могут быть положены в основу категории «публичные хозяйственные организации», специфика правового положения которых должна учитывать их публичную правовую природу и обеспечивать реализацию преобладающих публичных интересов. Эти критерии могут быть расширены за счет признака, альтернативного численности работающих, такого как численность акционеров (участников) и размер акционерного (уставного) капитала.

Категория публичных хозяйственных организаций требует своего определения и закрепления в Хозяйственном кодексе Украины, в том числе с учетом того, что определенная в Гражданском кодексе соответствующая категория публичных юридических лиц порождает проблемы на практике, поскольку не охватывает все разнообразие субъектов, которые могут быть отнесены к публичным организациям. Вообще определение публичных юридических лиц не должно содержаться в Гражданском кодексе, поскольку выходит за рамки его регулирования (ГК регулирует частноправовые отношения). Но коль скоро оно там содержится, требуется соответствующая реакция в нормах Хозяйственного кодекса, заполняющая пробел, остающийся за пределами данного в ГК определения. Именно в ХК должны содержаться нормы, регулирующие отношения в хозяйственной сфере — с элементами публично-правового характера.

Развивая регулирование, учитывающее очерченную необходимость, целесообразно рассмотреть также вопрос о внедрении в нормативный оборот категории «публичная собственность», к которой может быть отнесена как государственная и коммунальная собственность, так и коллективная собственность, на которой учреждаются предприятия (собственность объединений граждан, религиозных организаций и т. д.), и, надо признать, корпоративная собственность — собственность корпоративного субъекта хозяйствования, в т. ч. на переданное субъектами корпоративных прав в качестве взносов имущество.

Последняя может считаться разновидностью коллективной, но в любом случае имеет особенности правового режима и нуждается в самостоятельном определении. При этом должно быть учтено, что корпоративная собственность может быть частной или публичной, в зависимости от того, складываются ли в том или иной варианте отношения частного или публичного характера, реализуются преимущественно частные или публичные интересы. С учетом этого в категории частной собственности следует различать индивидуальную частную и корпоративную частную собственность, соответственно, в категории публичной собственности — государственную, коммунальную, коллективную публичную собственность, а также корпоративную публичную собственность. Тем самым будут установлены разумные пределы унификации и дифференциации в отношениях собственности. Подобное обогащение категориального аппарата должно сослужить полезную службу. Субъекты права публичной собственности, действующие в сфере хозяйствования, являются субъектами хозяйственного права, ни в коем случае не являются субъектами гражданского права, регулирующего отношения частноправо-

вого характера. Поэтому напрасно пытаются искать сходство, например, государственного или коммунального предприятия, фигурирующего в ХК, с обществом с ограниченной ответственностью в ГК. Нормы о субъектах права публичной собственности не могут содержаться в Гражданском кодексе. Соответственно, только Хозяйственным кодексом должен регулироваться статус корпоративных субъектов хозяйствования в публичной сфере.

Таковы основные направления совершенствования правового обеспечения корпоративного управления, определенные в ходе проведенных исследований. На этой основе предполагается осуществлять дальнейшие разработки.

Выводы

Необходимо разработать и принять Закон «О корпоративных субъектах хозяйствования», где сгруппировать субъекты хозяйствования, обладающие признаками корпоративного субъекта хозяйствования, для установления общих принципов корпоративного управления ими, обеспечивающих эффективность их деятельности. Именно размежевание функции собственности и управления, а также ограниченная ответственность содержат благодатную почву для злоупотреблений, и именно здесь нужны специальные гарантии. Требуется ввести в нормативный оборот понятие «корпоративный субъект хозяйствования», включающий корпоративные предприятия и корпоративные объединения предприятий, исключив из состава корпоративных субъектов полные и командитные общества.

Первое, что нужно сделать в этом Законе — предусмотреть расширенные права трудовых коллективов, распространить гарантии участия трудовых коллективов в управлении предприятиями на крупные субъекты хозяйствования — корпоративные предприятия и объединения предприятий, с учетом их публично-правовой природы. Требуется предусмотреть в Хозяйственном кодексе такие категории, как публичные хозяйственные организации, публичная собственность, а также корпоративная собственность (частная и публичная).

Целесообразно распространить примененную в ХК классификацию предприятий на крупные, малые и средние, на все субъекты хозяйствования, в т. ч. объединения предприятий. В объединениях предприятий обеспечить представительство трудовых коллективов всех звеньев (участников объединения). Гарантировать представительство трудовых коллективов в наблюдательном совете крупного корпоративного субъекта хозяйствования (этот орган с представительством трудовых коллективов должен быть во всех крупных корпоративных субъектах независимо от вида). Расширение прав трудовых коллективов относительно участия в кор-

поративном управленні підприємствами должно служить обеспечению как корпоративных, региональных, так и национальных интересов.

Нужно помнить, что реализация изложенных предложений послужит обеспечению национальных интересов Украины в условиях глобализации, где важным является как расширение сферы публичных интересов и отношений национального значения, так и создание институтов, способных сделать глобальную экономику более демократичной. Одновременно должны найти решение существующие проблемы внутреннего характера.

Список литературы

1. Євтушевський В. А. Корпоративне управління, — К.: Знання-Прес, 2002. — 317 с.
2. Блюмхардт А. Модели корпоративного управління. — К.: Наукова думка, 2003. — 160 с.
3. Пилипенко А. Я., Щербина В. С. Основи господарського права України: Навч. посібник. — 3-тє вид., перероб. і допов. — К.: МАУП, 1998. — 318 с.
4. Щербина О. В. Правове становище акціонерів за законодавством України. — К.: Юрінком Інтер, 2001. — 160 с.
5. Астапова Г. В., Астапова Е. А., Лойко Д. П. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління в сучасних умовах реформування економіки України: Монографія. — Донецьк: ДонГУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2001. — 526 с.
6. Кибенко Е. Р. Корпоративне право Великобританії. Законодавство. Прецеденти. Коментарії. — К.: Юстиніан, 2003. — 368 с.
7. Симмонс Д., Мерс У. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении: Пер. с англ. — М.: Сирин, 1998. — 296 с.
8. Развитие производственной и представительных форм экономической демократии: опыт и проблемы / Под ред. В. К. Мамутова. — Донецьк: ІЭПІ НАН України, 1998. — 92 с.
9. Артеменко А. Немножечко щебня в кипящем стекле. Невмешательство винницьких органів влади в конфлікт на ламповому заводі попустительствує правовому беспределу // Зеркало недели. — 2001. — 17 нояб. — 23 ноября (№ 45).
10. Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employers // Official Journal of the European Communities. — 10.11.2001. — L 294/22-L 294/32.
11. Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE) // Official Journal of the European Communities. — 10.11.2001. — L 294/1-L 294/18.
12. Щейн В., Жуплев А. Запас прочности // Журнал для акционеров, — 2002. — № 4. — С. 24.
13. Гражданское и торговое право капиталистических государств: Учеб. для студ. вузов / Отв. ред. Р. Л. Нарышкина, — М.: Междунар. отношения, 1983. — Ч. 1. — 286 с.
14. Гражданское и торговое право капиталистических государств: Учебник / Под ред. Васильева Е. А. — М.: Междунар. отношения, 1993. — 560 с.
15. Приватизация в Центральной Европе / Фридман Р., Рапачинский А., Ерл Дж, та ін.: Пер. с англ. — К.: Основи, 1994. — 301 с.
16. Вінник О. М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення: Монографія. — К.: Атіка, 2003. — 352 с.

Представлена в редакцію 18.01.2005 г.