

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Шукаючи виходу зі ситуації, уряд держави повинен провадити політику, що має забезпечити державну підтримку підприємств житлово-комунальної сфери і, водночас, сприяти якомога широкому залученню приватного сектора до надання послуг. Світова практика здійснення лізингових операцій доводить, що в умовах економічної кризи, коли практично зупиняється фінансування, оновлення основних засобів через брак прибутку підприємств і значне зменшення виробництва, цей метод фінансування є найбільш доцільним і мобільним та може сприяти збереженню ліквідності більшості підприємств держави.

Таким чином, беручи до уваги позитивний досвід здійснення лізингових операцій в Україні та за її межами, потрібно розробити стратегію переобладнання ЖКП за сучасними тенденціями з використанням цього фінансового інструменту.

Література

1. Закон України "Про Загальнодержавну програму реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009-2014 роки" за станом на 11.06.09 р. / Верховна Рада України.

2. Бюджетний кодекс України: Офіц. текст прийнятий Верховною Радою України 21 червня 2001 р. / Міністерство юстиції України; Україна. Закони. – К. : Вид-во "Ін Юре", 2002. – 147 с.

3. Господарський процесуальний кодекс України: Офіційний текст із змінами станом на 15 березня 2002 р. / Міністерство юстиції України; Україна. Закони. – К. : Вид-во "Ін Юре", 2002. – 128 с.

УДК 338.246

*Проф. С.В. Васильчак, д-р екон. наук;
магістр Л.В. Руснак – Львівський ДУВС*

ШЛЯХИ ЦИВІЛІЗОВАНОГО ВИРІШЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

Проаналізовано корпоративні конфлікти, методи їх врегулювання та запропоновано шляхи їх вирішення та запобігання. Встановлено, що важливою передумовою цивілізованого вирішення корпоративних конфліктів є реформування процесуального законодавства та судової системи. Найефективнішими є альтернативні методи через посередників – медіаторів та третейські суди, що дасть змогу істотно розвантажити роботу державної судової системи України. Для втілення такої практики потрібно прийняти закон про третейські суди в новій редакції, здійснити поетапну розбудову системи медіації та третейських судів, а також забезпечити професійну підготовку та виконати кваліфікаційний відбір суддів і медіаторів, що стане запорукою запобігання незаконним рішенням у справах.

*Prof. S.V. Vasylchak; master's degree L.V. Rusnak –
L'viv state university of internal affairs*

Civilized decision ways of corporate conflicts

Corporate conflicts are analysed, methods of their settlement and the ways of their decision and prevention are offered. It is set that important pre-condition of the civilized decision of corporate conflicts is reformation of judicial legislation and judicial system. Most effective are alternative methods through mediators – neurohumors and courts of arbitration, that will enable substantially to disburden work of the state judicial system of Ukraine. For embodiment of such practice it is needed to pass an act about the courts of ar-

bitration in a new release, to carry out the stage-by-stage re-erecting of the system of mediatory and courts of arbitration, and also provide professional preparation and execute the qualifying selection of judges and neurohumors, that will become the mortgage of prevention illegal decisions in matters.

Вступ. Ринкова економіка припускає право на відстоювання своїх інтересів, зокрема в судових органах. Головне в будь-якому корпоративному конфлікті – методи, які використовуються для його вирішення, та наслідки. Метою вирішення має бути угода, а не перемога. Це основний принцип цивілізованих економічних відносин у багатьох країнах. Саме тому виникли і успішно існують альтернативні методи вирішення корпоративних спорів, які дають змогу досягти угоди по суті суперечки, а не просто "перемогти".

Повне та збалансоване врахування і забезпечення за допомогою правових норм інтересів окремих юридичних і фізичних осіб, їхніх груп, суспільства загалом та його прошарків у сфері господарювання є вирішальною передумовою побудови соціально орієнтованої ринкової економіки та попередження численних корпоративних конфліктів, які виникають у разі конкуренції, колізії чи різкого протистояння інтересів зазначених осіб. Проте українське законодавство, якому притаманні вади перехідного періоду, не забезпечує збалансованого врахування інтересів учасників корпоративних відносин, що неминуче призводить до корпоративних конфліктів. Трансформація відносин у сфері економіки зумовила потребу удосконалення правового регулювання цих відносин та знаходження оптимальних методів вирішення корпоративних конфліктів.

Питання, пов'язані з вирішенням корпоративних конфліктів, частково висвітлювали такі вітчизняні вчені-правознавці: Г.О. Аболонін, С.С. Алексєєв, В.П. Грибанов, Н.С. Кузнєцова, О.Я. Курбатов, С.Д. Могилевський, А.Я. Пилипенко, В.К. Попов, Ю.О. Тихомиров, О.С. Янкова та інші, а також науковці в галузі конфліктології: Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель, М.В. Цюрупа та інші. Однак немає комплексних монографічного дослідження із загально-теоретичних та прикладних питань правового забезпечення балансу приватних і публічних інтересів в корпоративних відносинах, попередження та розв'язання корпоративних конфліктів. Відтак подальше наукове розроблення цих питань є потрібною умовою впровадження досконалішого їх правового регулювання.

Метою роботи є здійснення ґрунтовного аналізу основних методів врегулювання корпоративних конфліктів, а також формулювання науково-теоретичних і практичних висновків щодо вибору оптимальних правових механізмів запобігання та цивілізованого вирішення таких конфліктів.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні корпоративна культура вітчизняного бізнесу перебуває на стадії становлення. Тому запобігання і цивілізоване вирішення корпоративних конфліктів потрібне як для окремо взятого суб'єкта господарювання, так і для економіки країни загалом. Для України потрібною передумовою цивілізованого вирішення корпоративних конфліктів є удосконалення законодавчої бази. Варто зазначити, що нормативно-правове забезпечення нашої держави не встигає за вимогами розвитку корпоративного середовища.

Великою проблемою залишається практика судочинства, а також бажає кращого діяльність держави як регулятора законодавчого впорядкування корпоративних процесів. Особливо небезпечним є використання в корпоративних конфліктах таких прийомів, як зловживання правом, використання неточностей і суперечностей у законодавстві, корпоративний шантаж і т.д. Аналогічні недобросовісні дії стають можливими внаслідок неефективності судового контролю, відсутності чітких критеріїв визнання недійсними корпоративних рішень тощо. Багато судових позовів розглядаються роками, і внаслідок виносяться рішення, що суперечать один одному і які здебільшого не можуть бути виконаними в принципі. Завдає досить потужної шкоди і практика винесеного судочинства за корпоративним конфліктом, коли, отримавши незадовільне рішення, позивач удається до ініціації суду на іншій, більш лояльній території. Тобто за деякими майновими об'єктами іноді існують десятки рішень [4].

Для ефективного вирішення корпоративних конфліктів в судовому порядку потрібно реформувати чинне законодавство (зокрема процесуальне), і судову систему для унеможливлення перерозподілу власності через захоплення, а також з метою усунення сприятливих умов для ведення корпоративних війн з використанням "адміністративного ресурсу". Функціонують також альтернативні методи вирішення корпоративних конфліктів – це мирні способи, які не припускають участі державних судів у вирішенні спору, а якщо і припускають, то мінімальне. Наприклад, сторони за взаємною згодою можуть ініціювати вирішення їх спору за допомогою арбітражного розгляду. При цьому, якщо рішення арбітражного (третейського) суду добровільно не виконується, то державний суд може санкціонувати його виконання в примусовому порядку із застосуванням всіх потрібних для цього заходів. Отже, корпоративні спори можна вирішувати альтернативними методами із залученням двох типів посередників – третейських судів та медіаторів.

Третейських суди – це недержавні органи, які свої вердикти виносять від власного імені. Усе третейське судочинство засноване на довірі сторін до конкретної людини, яка має гарну репутацію, спеціальну освіту і здатна зважено розсудити конфлікт. Єдина обов'язкова вимога – щоб кандидатура третейського судді була схвалена як позивачем, так і відповідачем у цивільній справі. Тільки в цьому випадку рішення такого судді визнається легітимним і може бути передано на виконання до державної виконавчої служби. Але поряд із сильними позиціями, третейські суди мають і слабкі: зменшення вірогідності заангажованості особи, яка приймає рішення, та інші [6].

Своєю чергою, медіація – це сприяння третьої сторони двом (або більше) іншим у пошуках компромісної угоди в конфліктній ситуації. Головними принципами, які становлять основу посередництва (медіації), є нейтральність посередника та самовизначення сторін: сторони самі мають знайти взаємоприйнятний варіант вирішення конфлікту або суперечки. Цим роль медіатора відрізняється від ролі третейського судді, зобов'язаного винести рішення, яке вирішить конфліктну ситуацію. Обрані тактики і техніки врегулювання конфліктів залежать від конкретної ситуації. Найпоширенішими тактиками медіації зокрема є такі:

1. Тактика почергового вислуховування – застосовують на спільній зустрічі для з'ясування ситуації і вислуховування пропозицій у період гострого конфлікту, коли роз'єднання сторін є неможливим.
2. Угода – полягає в тому, що посередник прагне більше часу вести переговори за участю обох сторін, при цьому наголошують на прийнятті компромісних рішень.
3. Човникова дипломатія – означає, що медіатор розділяє конфліктуючі сторони і постійно курсує між ними, узгоджуючи різні аспекти угоди, внаслідок чого зазвичай досягають компромісу.
4. Тиск на одного з опонентів – більшу частину часу медіатор присвячує роботі із одним учасником, у бесідах з яким доводиться помилковість його позиції. У підсумку цей учасник іде на поступки.
5. Директивний вплив – припускає акцентування уваги на слабких моментах у позиціях опонентів, помилковості їхніх дій стосовно один до одного і метою яких є доведення сторін до примирення [7].

Використання третейських судів і медіаторів – одні з основних способів вирішення спорів у країнах ЄС, на частку яких припадає понад 70 % усіх спорів і лише 30 % доходить до державних судів. Позитивний результат цього факту полягає в тому, що державні суди не перевантажені дрібними справами, а юридичні та фізичні особи знаходять захист своїх законних інтересів в альтернативних способах вирішення спорів. За даними дослідження Комісії ЄС, в деяких країнах ЄС альтернативні способи вирішення спорів є обов'язковими за певними категоріями справ, що закріплено на законодавчому рівні [5]. Проте в Україні позитиву від альтернативних способів вирішення спорів не розуміють достатньою мірою. Прикладом є затяжна суперечка щодо питання, чи має державний суд видавати виконавчі листи на рішення третейських судів. Зокрема, ще на пленарному засіданні 16.09.2008 р. було розглянуто законопроект №1399, в якому одним із положень пропонують взагалі не видавати держсудам виконавчих листів на рішення третейських судів і цим самим фактично унеможливити їх функціонування [5].

Основним шляхом вирішення проблем навколо альтернативних методів вирішення спорів є потреба окремого закону, який би був достатньо гнучким, щоб забезпечити автономність процедури та сторін. Поетапна розбудова як системи третейських судів, так і медіації, має бути внесена в основні державні програми щодо реформування судової системи. Головною передумовою має бути рішучість законодавця не зруйнувати, а побудувати такий закон про третейські суди в новій редакції, який би врахував всі помилки, допущені за період існування третейських судів в Україні і був безперечно зорієнтований на європейську та міжнародну практику. Крім цього, обов'язково потрібно встановити умови кваліфікаційного відбору третейських суддів, чіткіше виписати процесуальні норми щодо діяльності третейських судів, підвищити вимоги до їх документообігу тощо. Кваліфікаційній відбір третейських суддів та медіаторів, їх окрема професійна підготовка має стати запорукою запобігання шарлатанству в цій сфері і, як наслідок, – незаконних рішень у справах.

Висновки. Важливою передумовою цивілізованого вирішення корпоративних конфліктів має бути реформування процесуального законодавства та судової системи. На наш розгляд, найефективнішими є підкріплені іноземним

досвідом альтернативні методи вирішення корпоративних конфліктів через посередників – медіаторів та третейські суди, що дасть змогу істотно розвантажити роботу державної судової системи України. З метою втілення в державне функціонування такої практики потрібна готовність законодавця прийняти закон про третейські суди в новій редакції, поетапна розбудова системи медіації та третейських судів, а також окрема професійна підготовка та кваліфікаційний відбір суддів і медіаторів, що стане запорукою запобігання незаконним рішенням у справах. Отже, світовий досвід досудового врегулювання спору шляхом медіації свідчить, що медіація дає позитивний результат як для самих учасників конфлікту, так і для загальної справи збереження довготермінових господарських зв'язків між суб'єктами підприємницької діяльності.

Література

1. **Вінник О.М.** Теоретичні аспекти правового забезпечення реалізації публічних і приватних інтересів в господарських товариствах : дис... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2004. – 360 с.
2. **Ложкін Г.В.** Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика / Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель. – К. : Вид. дім "Професіонал". – 2007. – 407 с.
3. **Цюрупа М.В.** Основи конфліктології та теорії переговорів : навч. посібн. – К. : Вид-во "Кондор". – 2004. – 169 с.
4. **Шустік О.Ю.** Корпоративні конфлікти: удосконалення процедури вирішення // Газета "Юридичний Вісник України". – 2007. – № 1.
5. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.blog.liga.net/user/berezhnaya/article/2073.aspx>.
6. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.innovations.com.ua/uk/interview/6/39>
7. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2664>.
8. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_2/Berezynko_209.htm.

УДК 657.411

Аспір. Н.М. Воськало¹ – НУ "Львівська політехніка"

ДОКУМЕНТУВАННЯ ОПЕРАЦІЙ З ОБЛІКУ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ

Розглянуто види операцій з власним капіталом, їхнє документування та відображення в бухгалтерському обліку. Встановлено, що на операції, для яких немає стандартизованих бланків типових форм первинних документів, оформляється бухгалтерська довідка, використання якої, на законодавчому рівні, передбачено лише для виправлення помилок у облікових реєстрах, які неповною мірою висвітлюють їх суть та методику розрахунку відображених у них сум. Для усунення таких невідповідностей у проаналізовано найбільш типові операції, що трапляються на підприємствах різних форм власності та розроблено форми документів, за допомогою яких вони можуть оформлятися для більш повного відображення їх суті. Водночас документування, як важливий методологічний прийом бухгалтерського обліку, потребує подальшого дослідження щодо так званих нетипових операцій в бухгалтерському обліку.

Post-graduate N.M. Voskalo – NU "L'vivs'ka Politekhnika"

Operations documenting from property asset accounting

The types of operations with a property asset, their documenting and reflections, in a record-keeping are examined. It is set that on operations which the standardized forms of

¹ Наук. керівник: доц. М.В. Корякін, канд. екон. наук – Львівська КА