

ВИСНОВКИ

Суспільне значення бюджету полягає в тому, що за допомогою бюджету досягається вирішення багатьох питань соціального характеру, хоча стан цієї сфери життя суспільства на сьогоднішній день складний. Кризові явища в економіці зумовлюють напружений стан бюджету, недостатність фінансування соціальної сфери, але і в цих умовах державний бюджет залишається головним джерелом підтримання життєвого рівня населення.

Політичне значення бюджету багатогранне і, зокрема, воно полягає в тому, що законодавчий орган затверджує обсяги доходів і видатків бюджету на плановий рік, а тим самим народні представники реалізують волю народу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бюджетний кодекс України: [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
2. Василик О.Д. Бюджетна система України: [підручник] / О.Д. Василик, К.В. Павлюк. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 544 с.
3. Кириленко О.П. Фінанси: [навч. посібник] / О.П. Кириленко. – Тернопіль: Астон, 2002. – 212 с.
4. Лондар С.Л. Фінанси.: [навч. посібник] / С.Л. Лондар, О.В. Тимошенко. – Вінниця: Нова Книга, 2009. – 384 с.
5. Чугунов І.Я. Бюджетна система в інституційному середовищі суспільства / І.Я. Чугунов, Л.В. Лисяк // Фінанси України. – 2009. – № 11(168) – С. 3–11.
6. <http://jure.in.ua/node/61>

УДК 339.982

СТРУКТУРНІ ЗМІНИ В КОРПОРАТИВНІЙ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ФРН

Баюра Д. О., Кутовий О. В.

В роботі розглянуті історична проблематика та структурні зміни у німецькій моделі корпоративного управління в аспекті глобалізаційних та інтеграційних процесів в Європейському Союзі. Виявлено передумови, стадії розвитку та адаптації корпоративного середовища, характерні особливості та сутність реакції корпорацій на втручання з боку держави. Визначені протиріччя законодавчого впровадження гендерних квот в німецьких корпораціях.

Ключові слова: корпоративний сектор, німецька модель управління, гендерні квоти, корпоративне управління, державне втручання.

Все більш широкого розповсюдження в світі набуває практика застосування популістських політичних прийомів, що декларують на меті створення певних суспільно корисних дій, проте на практиці фактично стають причиною негативних наслідків, що відображаються на стані економіки країни. Впродовж останніх десяти років на території країн Європейського Союзу, під егідою декларування рівності прав та корпоративної соціальної відповідальності, набуває поширення практика законодавчого квотування місць жінок у радах директорів та наглядових радах корпорацій. Дослідженням доцільності даних перетворень у Німеччині, традиційно консервативній корпоративній практиці найпотужнішої економіки Європи, займалися такі вчені, як Джеймс Дамманн [6], Жасмін Джоек [17], Марі Тейген [1] та Кристіна Шрьодер [22] та інші.

Метою написання статті є виявлення особливостей дійсного стану впровадження практики гендерної кодeterminації в корпоративному секторі ФРН, причин та рівень доцільності, що зумовлюють стимулювання трансформаційних активностей корпоративного сектору у посткризовий

період.

Характерною особливістю німецької моделі корпоративного управління є значна увага, котру держава традиційно проявляє у сфері захисту прав робітників. У 1951 році, після тривалих страйків зі сторони представників робочого класу населення, був прийнятий перший акт кодeterminації — *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen- und Stahlerzeugenden Industrie*, що більш відомий серед науковців за його скороченим варіантом назви — *Mitbestimmung* [16]. Сутність даного документу зводиться до того, що робітники визначеного списку найбільших корпорацій сталеливарної промисловості (що мали стратегічне державне значення) отримували право обирати представників у межах половини від загальної кількості членів *Aufsichtsrat* (наглядової ради). Окрім цього, працівники отримували право делегувати одного представника до ради директорів. Дана особа отримувала статус *Arbeitsdirektor*, та представляла інтереси рядових робітників.

Посада була запроваджена на підставі досвіду Другої світової війни, за результатами якої значна частина фактичних членів рад директорів потужних корпорацій понесли виключну відповідальність за співробітництво з нацистським режимом [6]. Таким чином, робітники опосередковано отримували можливість впливати на стратегічні рішення правління через інструментарій вибору делегатів (*Arbeitsdirektor*). Даний акт знайшов симетричну відповідь зі сторони керівництва даних корпорацій, і вже у 1953 році компанією *Mannesmann AG* було засновано холдинг, що де-юре виводив більшу частину активів і (як наслідок) відповідальності з-під юрисдикції акту *Mitbestimmung*. В свою чергу, уряд прийняв акт *Mitbestimmungsergänzungsgesetz* (або *MitbEG*) [15], що мав на меті зупинити дану практику. У наступні два роки був прийнятий акт *Betriebsverfassungsgesetz*, що надавав право робітникам корпорацій мати третину місць у наглядовій раді (згідно параграфа 76, окрім ряду корпорацій, що відносились до категорії сімейних) [3].

Другим етапом процесу кодeterminації став акт *Mitbestimmungsgesetz* (або *MitbestG*). 4 травня 1975 року, після тривалого процесу дебатів з корпоративним лоббі, Бундестаг ухвалив даний документ, що розширював права робітників та зобов'язував компанії, штат яких налічує понад 2000 осіб, надавати працівникам половину місць у наглядовій раді. *MitbestG* розповсюджувався на абсолютно всі корпорації та кооперативи. У даному нормативно-правовому акті також зазначалося, що голова наглядової ради має обиратися з числа представників трудового колективу, та мати вирішальне право голосу, у випадку, якщо попереднє голосування не визначить більшість [14].

У наступні 35 років корпоративне законодавство ФРН практично не піддалося суттєвим змінам. Станом на грудень 2012 року, згідно до параграфів 30 (*Bestellung des Aufsichtsrats, des Vorstands und des Abschlussprüfers*) та 31 (*Bestellung des Aufsichtsrats bei Sachgründung*) [2] основного закону (*Aktiengesetz*, або *AktG*), що регулює діяльність корпорацій (*Aktiengesellschaft*, або *AG*) в межах ФРН, передбачається функціонування дворівневої системи корпоративного управління, що складається з *Aufsichtsrat* (наглядової ради) та *Vorstand* (ради директорів).

У свою чергу варто відмітити, що згідно з останніми поправками до *AktG*, кількість делегатів зі сторони робітників у *Aufsichtsrat* залежить від загальної кількості персоналу. Таким чином, корпорації, що мають штат від 500 до 2000 осіб — повинні представляти третину місць, а у випадку, якщо на компанію працює понад 2000 робітників — кількість цих місць має складати половину. Безпосередньо кількість членів наглядової ради може коливатися від трьох (голова, представник співробітників корпорації, та два його заступники) до 20 (проте кількість, у випадку, якщо це понад 3 особи — має бути кратною двом). Наглядова рада має надзвичайно широкі права, серед яких право призначати та знімати з посади членів правління, визначати компенсаційні виплати членам ради директорів, а також скликати збори акціонерів (*Hauptversammlung*). Особливі умови були затверджені виключно для компаній, що зайняті у галузях переробки та виплавки сталі (половина місць наглядової ради для компаній, що мають штат у понад 1000 осіб).

Зважаючи на планомірний наступ на інтереси вищого менеджменту зі сторони держави, закономірним наслідком є те, що тиск з площини боротьби з класовою дискримінацією, переходить у більш широкі сфери. Так, починаючи з 2006 року, у країнах континентальної Європи спостерігається тенденція до встановлення фіксованого відсотку жінок, що мають бути представлені у наглядо-

вих радах та радах директорів корпорацій. Першою країною, що встановила квоту на рівні 40%, стала Норвегія [1], де згідно Norwegian Public Limited Liability Companies Act (акт, що регулює діяльність корпорацій) у параграфі § 6–11а вказано [18], що у випадку, якщо рада директорів складається з понад двох осіб — частка чоловіків не має перевищувати 60% [26].

Впродовж наступних декількох років, аналогічні документи були ратифіковані у таких країнах, як Франція [4], Іспанія [21], Італія [20] та Нідерланди [24]. Варто зазначити, що у Франції невиконання даної настанови карається матеріальними санкціями та визнанням правління компанії нелегітимним, а у випадку, якщо дане порушення відбулося за умов, коли головою ради директорів був чоловік — його статус у компанії та всі рішення вважаються недійсними. В свою чергу, в Італії для корпорацій, що не підпорядковуються даним розпорядженням, передбачені штрафи у розмірі від 100 тисяч до 1 мільйону Євро щоквартально, до моменту, поки порушення не буде усунено [7].

Традиційно невисока частка представництва жінок серед членів наглядових рад та рад директорів німецьких корпорацій неодноразово застосовувалася як важіль тиску на канцлера Німеччини зі сторони широкої спільноти та представників ЄС. Всупереч зростаючому напруженню, що постійно підтримувалося зі сторони Європарламенту, уряд ФРН неодноразово відхиляв пропозиції щодо введення в дію схожих поправок до Aktiengesetz. Необхідно звернути увагу на те, що перші кроки до розробки поправок щодо гендерної кодeterminації у Німеччині були зроблені ще у 2001 році, коли Федеральний Уряд та Центральна Асоціація Німецьких Бізнесменів підписали угоду щодо сприянню рівності прав жінок на вищих щаблях менеджменту корпорацій. У 2009 році лідерами всіх партій, що були репрезентовані у Бундестазі, була підписана аналогічна згода. Головним фактором, що робили дані акти недовірливими є те, що вони обидва мали виключно рекомендаційний характер, і, як наслідок, жодне підприємство (включно з тими, лідери яких ініціювали дані проекти) жодним чином їх не реалізовувало [10].

З 2006 року комісія з питань редагування та внесення правок у Корпоративний кодекс ФРН сформулювала параграф 5.4.2 наступним чином [13]: «Наглядова рада має бути сформована таким чином, який дозволить мати у її складі осіб, що володіють знаннями, здібностями та експертним досвідом, які необхідні для здійснення поставлених перед ними функцій та зобов'язань. Ці конкретні цілі повинні, зокрема, передбачати відповідну ступінь представленості жінок.» Фактично, ці поправки не мали жодного впливу на діяльність компаній [17].

У 2010 році Державна Комісія з питань Aktiengesetz ініціювала дискусії з приводу гендерної нерівності серед вищого менеджменту компаній, наслідком даних обговорень стали чергові рекомендації. Після проведення даних обговорень, Deutsche Juristinnenbund DJB (Німецька жіноча спілка адвокатів) провела ряд лекцій серед представників більш ніж 150 найбільших корпорацій в рамках проекту «Жінки акціонери вимагають гендерної рівності» з метою звернути увагу на дану проблему. Незважаючи на цілковиту згоду з висловленими тезами [19], суттєво ситуація змінена не була (табл. 1) [10]. Незважаючи на постійні активності зі сторони профспілок та держаного сектору, ситуація залишається практично незмінною. Посаду голови ради директорів у сотні найпотужніших компаній займають виключно чоловіки, і лише 1 жінка представлена у списку найбільших двохсот. Головою наглядової ради також, як правило, є чоловік (станом на 2011 рік — лише 3 жінки на 164 представників чоловічої статі). Навіть у компаніях з високою часткою володіння держави у них (більшість з яких не входить до списку DAX200), частка жінок у раді директорів складає у середньому лише 8,2% та 17,7% у наглядовій раді відповідно [10]. Найбільш суттєвою була спроба ратифікації, що була здійснена у листопаді 2011 року місцевим урядом землі Північний Рейн-Вестфалія, котрий розглянув та передав на подальше затвердження до Бундестагу проект поправок, які на федеральному рівні мали затвердити квоту у 50% та зберігати гендерний паритет у наглядових радах та радах директорів корпорацій. Незважаючи на потужне лоббі зі сторони Christlich Demokratische Union Deutschlands та Sozialdemokratische Partei Deutschlands, поправки не були прийняті [10].

Федеральний міністр сім'ї, пенсіонерів, жінок та молоді, К. Шрьодер, у своїй програмі [22] (2012 р.) запропонувала альтернативний план підтримки жінок у корпоративній сфері. Необхідно звернути увагу на те, що пані міністр відома своїми консервативними поглядами, та неодноразово виступала проти впровадження прямих квот, аргументуючи свою позицію недопустимістю втручан-

ня держави у діяльність корпорацій таким радикальним методом. Сутність її пропозицій зводиться до п'яти етапів, які сформульовані як план добровільного впровадження гендерних нормативів на корпораціях. Жодних деталей стосовно цих пропозицій зазначено не було, і з моменту їх публікації уточнень до, фактично, чергових тез-рекомендацій, не було доповнено.

Таблиця 1

Гендерний склад штату працівників у корпоративному секторі ФРН

Показники	DAX100 [17]			DAX200 [17]		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Рада директорів						
Компаній загалом	100	100	100	200	200	200
З інформацією щодо складу	92	95	100	187	195	197
Без жінок у раді директорів	88	87	89	171	173	175
Частка у відсотках	96	92	89	91	89	89
Загальна кількість	441	490	533	833	906	942
Чоловіків	437	479	520	812	877	914
Жінок	4	11	13	21	29	28
Жінок, у відсотках	1	2	2	3	3	3
Голова ради директорів	92	97	100	187	195	198
Чоловіків	92	97	100	186	193	197
Жінок	0	0	0	1	2	1
Жінок, у відсотках	0	0	0	1	1	1
Наглядова рада						
Компаній загалом	100	100	100	200	200	200
З інформацією щодо складу	78	86	90	153	166	163
Без жінок у раді директорів	18	25	22	43	49	45
Частка у відсотках	23	29	24	28	30	28
Загальна кількість	1155	1263	1326	2175	2293	2268
Чоловіків	1048	1142	1178	1961	2050	1999
Жінок	118	121	148	214	243	269
Жінок, у відсотках	10	10	11	10	11	12
Голова наглядової ради	78	87	91	153	167	167
Чоловіків	76	85	88	151	165	164
Жінок	2	2	3	2	2	3
Жінок, у відсотках	3	2	3	1	1	2
Відомо гендерний склад	58	58	62	103	110	105
Загалом	968	835	912	1732	1506	1567
Чоловіків	868	759	824	1563	1360	1391
Жінок	100	76	88	169	146	176
Частка жінок, у відсотках	10	9	10	10	10	11

В березні 2012 року, віце-президент Європейського Комісаріату Вів'єн Редінг відзначила, що в рамках проекту створення єдиних правил та норм щодо діяльності корпорацій на території Європейського Союзу, планується [10] введення єдиних гендерних квот що будуть розповсюджені та обов'язкові до виконання на території країн ЄС [11].

Варто відзначити, що деякі німецькі корпорації надали перевагу добровільно прийняти рекомендації Європарламенту [11]. Так, керівництво однієї з найбільш потужних компаній у галузі інформаційних технологій та комунікацій Deutsche Telekom, ще у березні 2010 року затвердило програму, згідно якої вже до 2015 року 30% місць у наглядовій раді та раді директорів планується надати виключно особам жіночої статі. Таким чином, Deutsche Telekom стала першою корпорацією, що входить до тридцяти найпотужніших підприємств Німеччини (DAX30), в межах якої була прийнята стратегія запровадження рекомендацій Європарламенту. Дане рішення було мотивоване бажанням пом'якшити наслідки можливого прийняття поправок щодо гендерної кодeterminації урядом ФРН у найближчі роки [8]. Особливі успіхи у даній діяльності спостерігаються зі сторони корпорації Даймлер (Daimler AG). У останніх публікаціях представників компанії було зроблено ряд заяв [5]:

керівництво корпорації зазначає, що важливою умовою для продуктивної роботи наглядової ради є розмаїття національності, етнічного походження, статі та інших особистих характеристик її членів. Корпорація передбачає, що відсоток жінок у наглядовій раді буде поступово збільшуватись, і має сягнути позначки у 20% до 2020 року. Також зазначається, що бажаним співвідношенням осіб що мають етнічне німецьке походження не має перевищувати двох третин від загальної кількості.

Узагальнюючи, можна зробити висновок про те, що наразі на території Німеччини відбувається жорстка боротьба між радикальним соціалістичним лоббі та консервативними устроями традицій німецького корпоративного управління [25]. Ситуація погіршується фактом того, що в останні роки особливо зростає тиск на Федеральний Уряд зі сторони Європарламенту, де більшість вже тривалий час утримують саме соціалісти з країн Скандинавії, у діях яких часто простежується адміністративно-командна популістська тематика, що жодним чином не корелює з фактичним станом корпоративного сектору найпотужнішої економіки Єврозони [9].

Всупереч тому, що після запровадження даних квот, у Норвегії спостерігалось значне уповільнення росту фінансових показників, переважна більшість наукових праць та рекомендацій написана саме представниками цієї країни. «Передовий досвід» у абсолютно всіх випадках жодним чином не обґрунтований з фінансово-економічної точки зору, проте, з кожним новим роком є все більш нав'язливим та чисельним [12]. Інші потужні економіки Європи (Франція, Швейцарія, Бельгія, Голландія, Іспанія) не змогли протистояти тиску зі сторони ЄС, який шляхом, фактично, шантажу (отримання траншів в рамках боротьби з наслідками світової кризи) змусив уряд даних країн ратифікувати запропоновані Європарламентом рекомендації. Наразі, останніми країнами, що мають значний вплив у ЄС та які все ще не прийняли аналогічні законопроекти, залишаються Великобританія та Німеччина.

ВИСНОВКИ

На основі вищезазначених положень та фактів, можна зробити висновок про економічну та історичну необґрунтованість запровадження Європарламентом акту квотування місць у наглядових радах та радах директорів країн ЄС. Вірогідним наслідком варто очікувати уповільнення росту корпоративного сектору ФРН, який на даний період просто не насичений достатньою кількістю фахівців жіночої статі, щоб виконати дані зобов'язання. На території ЄС спостерігається неприкрите лобіювання економічно невинуватених активностей, які посилюється фактом того, що їх пік перепадає на кризовий та посткризовий період фінансового та корпоративного сектору. Ухиляючись від розрахунків та аргументації доцільності кроків щодо встановлення гендерних квот, уряди країн Скандинавії та Північної Європи активно просувають радикальну соціалістичну ідеологію через міжнародний інструментарій ЄС, що ставить під удар не лише економіку Німеччини, а й тісно пов'язані та залежні від неї країни. Досвід розбудови сучасної моделі корпоративного управління, зокрема на прикладі Німеччини, може бути частково адаптований на теренах України, особливо в частині гарантованої участі працівників товариств у складі наглядових рад, зокрема жіночої статі. Однак, це потребує додаткових наукових пошуків та досліджень з урахуванням розвитку вітчизняного корпоративного сектору та інституціонального забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Aagoth S., Teigen M. Women on Board: The Norwegian Experience [Electronic resource] // FRIEDRICH EBERT STIFTUNG 4 — 2010. — P. 6-8. Access mode : <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>
2. Aktiengesetz [Electronic resource] / Bundesministerium // Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH — 2011. — P. 8-9. Access mode : <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aktg/gesamt.pdf>
3. Betriebsverfassungsgesetz [Electronic resource] // Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH — 2011. — P. 1-46. Access mode : <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>
4. Corporate law memorandum [Electronic resource] // Cabinet Ratheaux, Société d'Avocats, Cit   Internationale — 2009. — P. 9. Access mode : <http://www.avocat-lyon-ratheaux.com/ratheauxuk/images/stories/pdf/>

Corporate%20Law%20Memorandum%20France%20UK.pdf

5. Daimler AG Corporate Governance Statement reflecting § 289a HGB (German Commercial Code)/ Daimler AG. Corporate Governance Statement. — 2012. — P. 5.

6. Dammann J. The Future of Codetermination After Centros: Will German Corporate Law Move Closer to the U.S. Model? / Fordham Journal of Corporate & Financial Law. — 2003. — Vol. 8, Issue 2, Article 7. — P. 611-635.

7. Deloitte. Women in the boardroom: A global perspective [Electronic resource] // The Deloitte Global Center for Corporate Governance — 2011. — P. 19. Access mode : http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Tanzania/Local%20Assets/Documents/Deloitte%20Article_Women%20in%20the%20boardroom.pdf

8. Deutsche Telekom annual report 2011 [Electronic resource] // Deutsche Telekom — 2011. Access mode : <http://www.telekom.com/static/-/103442/10/120223-ar2011-pdf-si>

9. Exchange of good practices on gender equality. Reducing the gender pay gap. Comments paper - Norway. [Electronic resource] // European Union Programme for Employment and Social Solidarity — 2011. — P. 1-8. Access mode : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/no_comments_paper_de_2011_en.pdf

10. Exchange of good practices on gender equality. Women in economic decision making. Norway. Comments paper - Germany. [Electronic resource] // Istituto per la ricerca sociale — 2012. — P. 1-8. Access mode : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/de_comments_paper_no_2012_en.pdf

11. Folglich, 32 Frauen mehr / PricewaterhouseCoopers, Latest news for supervisory boards, Boardroom 404. — 2011. — Vol. 4, — P. 3.

12. Following the Norwegian model? / PricewaterhouseCoopers, Latest news for supervisory boards, Boardroom 404. — 2011. — Vol. 3, — P. 2.

13. German Corporate Governance Code [Electronic resource] // Commission of the German Corporate Governance Code — Access mode : <http://www.corporate-governance-code.de/eng/kodex/5.html>

14. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz - MitbestG) [Electronic resource] // Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH — 2011. — P. 1-46.

15. Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie [Electronic resource] // Bundesministerium // Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH — 2011. — P. 1-9. Access mode : <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/montanmitbestgergg/gesamt.pdf>

16. Hirsch J. E. Mitbestimmung — eine gute Sache: Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Bundesministerium für Arbeit und Soziales. — 2012. — № 1. — P. 53-54.

17. Joecks J., Pull K., Vetter K. Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a «Critical Mass»? / School of Business & Economics, Tuebingen University. — 2012. — Vol. 1, Issue 2, Article 1. — P. 2.

18. Norwegian Public Limited Liability Companies Act / Norsk Lovtidend — 2011. — Vol. 1, Issue 1. — P. 667.

19. Page R. Co-determination in Germany: Amendment to the German Works Council Constitution Act / Arbeitspapier, Hans-Bücker-Stiftung. — 2012. — Vol. 33, — P. 22.

20. Santella, P., Drago, C., & Polo, A. Directorships by director in Italy with gender 1998-2006 / Commissione Nazionale per le Società e la Borsa. — 2008. — Vol. 1. — P. 317.

21. Spanish policy on gender equality: relevant current legislation and policies [Electronic resource] // European Parliament, Directorate General For Internal Policies Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs — 2009. — P. 12. Access mode : <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110720ATT24572/20110720ATT24572EN.pdf>

22. Stufenplan Schema [Electronic resource] // Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend — 2012/1. — P. 1. Access mode : <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Stufenplan-Schema>

23. Top-Level Management in Large Companies: Persistent Male-Dominated Structures Leave Little Room for Women, by Elke Holst and Julia Schimeta [Electronic resource] // DIW Economic Bulletin — 2011/4. — P. 1-12. Access mode : http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.396471.de/diw_econ_bull_2012-04.pdf

24. Weer geringe toename in aantal vrouwen aan de top [Electronic resource] // Prof. dr. Mijntje Lückers

Rovers, Erasmus Universiteit Rotterdam — 2011. Access mode : <http://www.eur.nl/postacademisch/studievoorlichting/nieuws/detail/article/30033/>

25. Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative. [Electronic resource] // Luxembourg: Publications Office of the European Union — 2012. — P. 1-28. Access mode : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

26. Women on Board for Change: The Norway Model of Boardroom Quotas As a Tool For Progress in the United States and Canada, by Anne Sweigart [Electronic resource] // Northwestern Journal of International Law & Business — 2012. — Vol. 32, Issue 4. — P. 82. Access mode : <http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=njilb>

УДК:658.1–027.45

СУЩНОСТЬ ЗОН ОПАСНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Рогатенюк Э.В.

В статье рассмотрены подходы к определению зон опасности предприятия. Выявлены причины финансовой безопасности предприятия: нарушение сбалансированности имущества и источников его формирования; снижение ликвидности и платежеспособности; дефицит источников формирования собственных оборотных средств; нарушение пропорций в движении материальных и финансовых потоков; уменьшение чистых активов в результате развития кризиса доходности; дефицит денежного капитала.

Ключевые слова: опасность, угроза, безопасность, финансовая безопасность, финансовое равновесие

В условиях нестабильности и неопределенности рыночной среды финансовая деятельность каждого предприятия вне зависимости от организационно-правовой формы хозяйствования и вида экономической деятельности сопряжена с многочисленными рисками, генерируемыми различного рода факторами (причинами). Необходимость минимизации рисков и, соответственно, снижения уровня финансовой безопасности обуславливает необходимость уточнения сущности таких понятий как «безопасность», «опасность», «угроза» и систематизации подходов к определению «зон опасности» предприятия, способствующих развитию кризиса и угрожающих финансовой безопасности предприятия. Именно это и является целью данного следования.

В словаре С.И. Ожегова термин «безопасность» трактуется как состояние, при котором опасность не угрожает, существует защита от опасности [4, с.38], а термин «угроза» — как возможная опасность [4, с.813]. То есть, безопасность — это определенное состояние, характеризующее отсутствием внутренних и внешних, потенциальных и реальных угроз; результат осознанной и целенаправленной деятельности по своевременному диагностированию различного рода угроз и разработке комплекса профилактических мероприятий. Отсюда следует, что «зона опасности» — это нахождение предприятия в таком финансовом состоянии, когда потенциальная опасность перерастает в реальную угрозу.

Обобщив результаты исследования отечественных и зарубежных ученых-экономистов, выделены наиболее распространенные в теории и практике хозяйствования подходы к определению «зон опасности» предприятия.

Согласно первому подходу, угрозой финансово устойчивому состоянию предприятия является нарушения взаимосвязи (сбалансированности) имущества предприятия и источников его формирования. При этом для анализа используется шахматный (матричный) баланс. Представители