

глобальной экономической системы», (Мариуполь, 24-26 мая 2013 г.) / Е.Ю. Щекина. – Мариуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2013. – Вып. 1(11). Т. 1. – С. 163-167.

22. Бочкарева Т.В. Реализационные проблемы стратегирования: аспекты целеполагания / Т.В.Бочкарева, С.Е.Самарцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://metaconsultant.ru/node/71>

23. Торлопов В. А. Социальное государство в России: автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.05 / В.А. Торлопов. – Спб, 2009. – 36 с.

24. Кухарская Н.А. Стратегия структурной трансформации экономики региона // Економічні інновації. – Вип 40: (новаторські ідеї та сучасний досвід трансформаційних зрушень в економіці): збірн. наук. праць / Н.А.Кухарская. – Одеса : ППРЕЕД НАН України, 2010. – С.194-206.

25. Холод Б.І. Системний підхід – основа сучасного управління діяльністю промислових підприємств / Б.І. Холод, О.М. Зборовська // Академічний огляд. – 2010. – №1. – С.48-51.

26. Закон України «Про засади державної регіональної політики» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/156-19>

27. Щекина Е.Ю. Проблемы та перспективи інвестиційно-інноваційного розвитку України : Матеріали II Міжнар. інтернет-конференції «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту», (Одеса, 23 травня 2013 р.) / Е.Ю.Щекина, М.М. Киртока, В.В. Назарова. – Одеса : ОНПУ, 2013. – С. 227-229.

1.8. Антикорупційний комплаєнс як фактор забезпечення інноваційного зростання

Т.О. Кобелева

На сучасному етапі розвитку світової економіки, що характеризується завершенням п'ятого технологічного укладу і фактичним початком четвертої промислової революції [14], одним з найбільш ефективних засобів забезпечення економічної безпеки держави є створення і впровадження інновацій, які дозволяють виділити, посилити та реалізувати її порівняльні конкурентні переваги і зайняти на цій базі міцні 29 конкурентні позиції на світовому ринку. Практика свідчить, що країни, які є лідерами економічного зростання, своїм успіхом у вирішальному ступені зобов'язані активній інноваційній діяльності яка всіляко підтримується і стимулюється на державному рівні. Їх економічна безпека забезпечується за рахунок інновацій, які дозволяють оперативно реагувати на різноманітні загрози: демографічні, енергетичні, екологічні тощо. Вітчизняна економіка основу якої становлять виробництва

третього та четвертого технологічних укладів не в змозі протидіяти цим загрозам, що загрожує системним відривом від технологічно розвинених країн, посиленням залежності від них і міжнародних фінансових інституцій, зниженням національної безпеки держави, складовою якої є економічна безпека. З цих позицій постає проблема дослідження впливу інноваційних факторів на економічну безпеку держави для пошуку шляхів цілеспрямованого управління інноваційною політикою для підтримання економічної безпеки України [16].

В цьому плані слід зробити наголос на можливостях здійснення інноваційного розвитку промислового підприємства. На наш погляд, в багатьох випадках цей процес гальмує корупційна складова. Наявність на підприємствах корупції, шахрайства, відмивання грошей і т.п. негативно впливають на ефективність і дієвість інноваційних зрушень.

В останній час в економічній царині появився новий напрямок економічних досліджень – комплаєнс, в рамках якого якраз і проводяться всі чисельні заходи, направлені на максимальне зменшення всіх протизаконних дій влади і чиновників.

Комплаєнс (англ. compliance – згода, відповідність; походить від глаголу «to comply» – виконувати) – у перекладі з англійської означає дію відповідно до запиту або інструкції; повиновение (англ. compliance is an action in accordance with a request or command, obedience).

Комплаєнс представляє собою відповідність конкретних дій підприємства (організації) в цілому, окремого колективу або працівника будь-якого рангу будь-яким внутрішнім або зовнішнім вимогам (законам, стандартам, нормам, положенням тощо). Відповідність законам, правилам і стандартам у сфері комплаєнс зазвичай стосується таких питань, як дотримання відповідних стандартів поведінки на ринку, управління конфліктами інтересів, справедливе відношення до клієнтів і забезпечення добросовісного підходу при консультуванні клієнтів. До сфери комплаєнс відносяться також специфічні області, такі як: протидія легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, та фінансування тероризму; розробка документів та процедур, що забезпечують відповідність діяльності компанії діючому законодавству; захист інформаційних потоків, протидія фальсифікації та корупції, встановлення норм поведінки співробітників та ін. Програма комплаєнс – це універсальна визнана міжнародною спільнотою система управління ризиками та протидії загрозам, яка забезпечує відповідність діяльності компанії вимогам державних органів, саморегульованих громадських та інших організацій, відповідності нормам права, правилам, рекомендаціям та стандартам, що координують діяльність підприємства. Мета впровадження системи «комплаєнс» – створення на підприємстві дію-

чих механізмів з встановлення та аналізу особливо корупційно-небезпечних сфер діяльності, оцінки та управління ризиками при зустрічі з корупцією, забезпечення комплексної захисту від небезпеки. Необхідно ще раз відзначити, що забезпечення контролю, прозорості та дотримання законності в діяльності компанії є запорукою власної безпеки. При цьому створювані зараз у великих кількостях служби економічної та інформаційної безпеки, як і служби забезпечення комплексної безпеки бізнес-структур, є лише надбудовою. Фундаментом забезпечення безпеки бізнесу повинно служити правильно побудоване корпоративне управління компанії, що містить інтегровану систему внутрішнього контролю та управління ризиками. В цьому зв'язку функція «комплаєнс», що входить до системи внутрішнього контролю компанії, може бути досить ефективною. Відзначимо при цьому, що ця функція не відноситься ні до аудиту, ні до забезпечення безпеки, ні до управлінського контролю. Однак одночасно вона впливає на все одночасно. Створюючи інструментарій для контролю над нестандартними угодами та антифашистами (боротьба зі зловживанням у широкому розумінні), ми можемо безпосередньо впливати на забезпечення економічної безпеки та протидії корупції у владі (керівництві) [1-10].

З найдавніших часів влада і корупція були нероздільні. Протягом всієї історії паралельно еволюції держави відбувалася еволюція корупції. Якщо на зорі становлення державності плата жерцєві, вождю або воєначальнику за особисте звернення до їх допомоги розглядалася як універсальна норма, то згодом, при ускладненні державного апарату, професійні чиновники стали офіційно отримувати тільки фіксований дохід - що означало перехід хабарів в область тіншової економіки.

Перша згадка про корупцію (і, відповідно, боротьбі з нею) можна віднести до другої половини XXIV в. до н. е., коли Урукагина - цар давнього шумерського міста Лагаша на території сучасного Іраку - реформував державне управління, щоб покласти край численні зловживання своїх чиновників і суддів. Однак боротьба з корупцією в Стародавньому світі зазвичай не приносила бажаних результатів, особливо в східних деспотіях. У давньоіндійському трактаті з мистецтва управління державою «Артхашастра» (IV ст. До н.е.) підкреслюється, що найважливішим завданням, що стоїть перед царем, є боротьба з казнокрадством. У трактаті перераховуються 40 способів розкрадання казенного майна і робиться маловтішний висновок про те, що легше вгадати шлях птахів у небі, ніж виверти хитромудрих чиновників. «Так само, як не можна розпізнати, чи п'ють воду плаваючі в ній риби, не можна визначити, присвоюють чи майно чиновники, приставлені до справ». Основним засобом боротьби з казнокрадством в ті часи стає

стеження. Донощик отримував частку майна, конфіскованого в особи, засудженого за посадовий злочин.

Свого апогею корупція досягла в епоху занепаду античності в Римській імперії - і стала однією з причин її краху. Саме слово «корупція» має латинське походження - corrumpere означає «розтлівати, псувати, пошкоджувати». Світ змінювався, змінювалися і масштаби корупції. Глобалізація і становлення світового господарства дозволили корупції вийти на міжнародний рівень і стати одним з найбільш масових і небезпечних явищ сучасності. У наш час корупція є однією з найсерйозніших проблем в усьому світі

Наші сучасники під терміном корупція на увазі злочинне використання тією чи іншою особою наявних у нього владних і посадових прав і повноважень. Це робиться за допомогою систематичного використання наявних зв'язків, можливостей, авторитету і статусу з метою отримання корисливої вигоди. Дана дія суперечить нормам чинного законодавства і будь-яким моральним установкам. Адже, іншими словами, корупція має на увазі під собою отримання хабарів, підкуп і вимагання. Отримання економічного прибутку вважається головним стимулом цього згубного явища. Відповідно, стримуючим фактором можна вважати ризики викриття і максимально жорстке покарання. Згідно всіх проведених політекономічних і макроекономічних досліджень, корупція здатна наносити дуже серйозний збиток державі і максимально перешкоджати його економічному зростанню в інтересах комплексного суспільного розвитку. Боротьба з цим явищем вкрай важлива, але справедливо вважається непростю справою. Це обумовлено тим, що корупції можуть бути піддані всі сфери життєдіяльності, включаючи органи влади, правопорядку, судову систему і т.д. У цій сфері велике значення має комплаєнс програма промислового підприємства.

Корупція, як явище багатопланове і різнобічний, має давню історію виникнення та розвитку. В Україні корупція як різнорівневі і повсюдне (фінансове і соціально-економічне) явище постійно через засоби масової інформації розбурхує громадськість. Є підстави вважати, що самі по собі факти корупційних діянь, які є предметом обговорення і численних дискусій політологів, соціологів, громадських діячів і політиків, - це наслідок доконаний очевидності. Але в той же час природа корупції, її причини та наслідки, антикорупційні заходи, на жаль, не досліджується на фундаментальному рівні і, перш за все, в економічній і фінансово-правовій науках. Необхідно визнати, що при всій актуальності й затребуваності наукових досліджень, спрямованих на розуміння природи і системних причин корупції, їх відсутність має

наслідком вкрай слабку законодавчу базу для системної антикорупційної політики. До сих пір у вітчизняній економічній, фінансово-правовій, соціологічній літературі серйозні наукові розробки з'являються спорадично. Одночасно вкрай слабо вивчається зарубіжний досвід і практика ефективної протидії економічній і фінансовій корупції. Прикладом цього може бути комплаєнс-практика, досить широко поширена в США і країнах ЄС, але викликає лише спонтанний інтерес серед вітчизняних дослідників [11].

Часто економісти та соціологи в своїх дослідженнях зводять все різноманіття корупційних проявів до хабарництва. Останнє є одним з корупційних діянь, але наше розуміння корупції, засноване на вивченні теоретичного і практичного матеріалу, значно ширше (рис.1.19).

Хабарництво і корупція - тісно взаємопов'язані явища, що характеризуються разовими або систематичними фактами передачі державному службовцю, посадовій особі грошей, подарунків або надання йому різних послуг за дії (бездіяльність), які ця особа вчинила, робить, повинна була або може вчинити на користь хто дає хабара [12]. Поняття «корупція» ширше поняття «хабар», так як в нього також входять вимагання, використання посадового становища в особистих цілях і воно передбачає постійний характер. Хабарництво може носити разовий, епізодичний або систематичний характер.

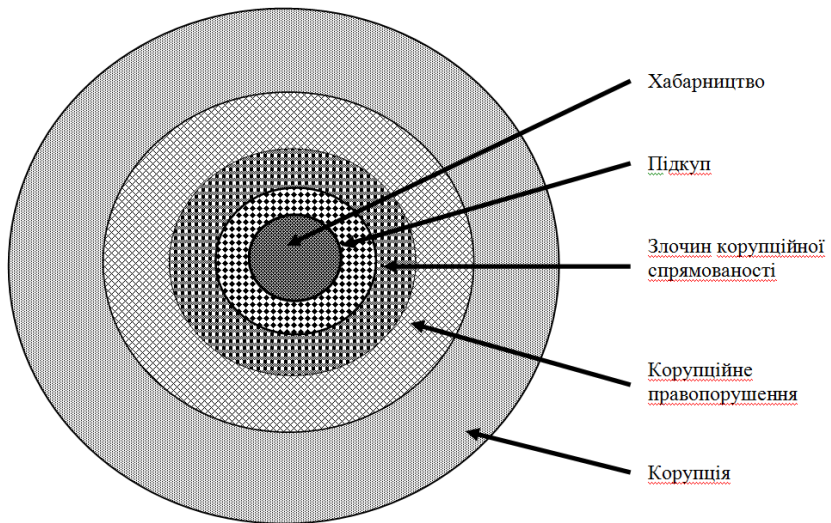


Рисунок 1.19. Співвідношення понять «корупція» і «хабарництво»

Джерело: авторська розробка

Хабарництво - це отримання посадовою особою особисто або через посередника хабара у вигляді грошей, цінних паперів, іншого майна чи вигод майнового характеру за дії (бездіяльність) на користь хабародавця або представляються їм осіб, якщо такі дії (бездіяльність) входять у службові повноваження посадової особи, або воно в силу посадового становища може сприяти таким діям (бездіяльності), а так само за загальне заступництво чи потурання по службі, а також дача хабара посадовій особі особисто або через посередника.

Хабарництво є серцевину корупції (див. рис.1), є найбільш небезпечною формою прояву корупції і як надзвичайно негативне явище має такі особливості:

- а) хабар передається за відсутності очевидців;
- б) обидва учасники злочину зацікавлені в його скоєнні, бояться відповідальності, вживають заходів до приховування слідів злочину;
- в) так як обидва учасники несуть кримінальну відповідальність, вони не видають один одного;
- г) іноді хабар дається за вчинення законного дії і при цьому не залишається документального підтвердження незаконних дій посадової особи.

Можливі матеріальні сліди дачі-одержання хабара:

- а) відомості бухгалтерської документації, що відбиває зменшення грошових коштів на рахунку хабародавця і збільшення їх у одержувача;
- б) поштові перекази;
- в) управлінські рішення різних посадових осіб;
- г) документи, що підтверджують перебування особи в певному місці.

При хабарництві підлягають доведенню такі обставини:

- а) чи мав місце факт дачі-одержання хабара;
- б) який предмет хабара; якщо в якості хабара передані цінні речі або вона мала форму послуги, то яка вартість речей або послуги в грошовому вираженні;
- в) хто є хабародавцем, отримувачем хабара;
- г) які обставини злочину (час, місце, спосіб передачі хабара);
- д) з якою метою (за виконання яких дій) була дана хабар;
- е) чи були виконані в інтересах хабародавця відповідні дії, чи носили вони законний характер;
- ж) чи немає в діях хабарників ознак інших злочинів, якщо так, то яких саме;
- з) чи немає в діях злочинців кваліфікуючих ознак;

і) чи немає в діях хабародавця обставин, які звільняють його від кримінальної відповідальності (вимагання хабара або добровільної заяви про дачу хабара);

к) які обставини сприяли хабарництву.

Існуюча невизначеність у розумінні корупції чревата не тільки зловживаннями при аналізі статистичних показників, а й перешкодою у виробленні адекватних заходів, спрямованих на мінімізацію корупційних проявів. Тому, ґрунтуючись на проведеному аналізі різних понять, найбільш відповідним сучасним вимогам, на думку автора, є визначення корупції як способу взаємодії суб'єктів правовідносин, при якому ці суб'єкти (або один з них) порушують встановлений законом порядок з метою отримання особистої вигоди.

Корупція настільки багатоліка, що існуючі класифікації не відображають повною мірою її сутність [12]. Тому на основі вивченого матеріалу визначення корупції пропонується класифікувати корупційні прояви за предметними ознаками (див. рис.2). На рис.1.20 звернуто увагу на різні види хабарів, які виникають в залежності від часу виникнення. Зазначимо, що вид хабара не впливає на його методичну сутність. Надамо їх коротку характеристику.

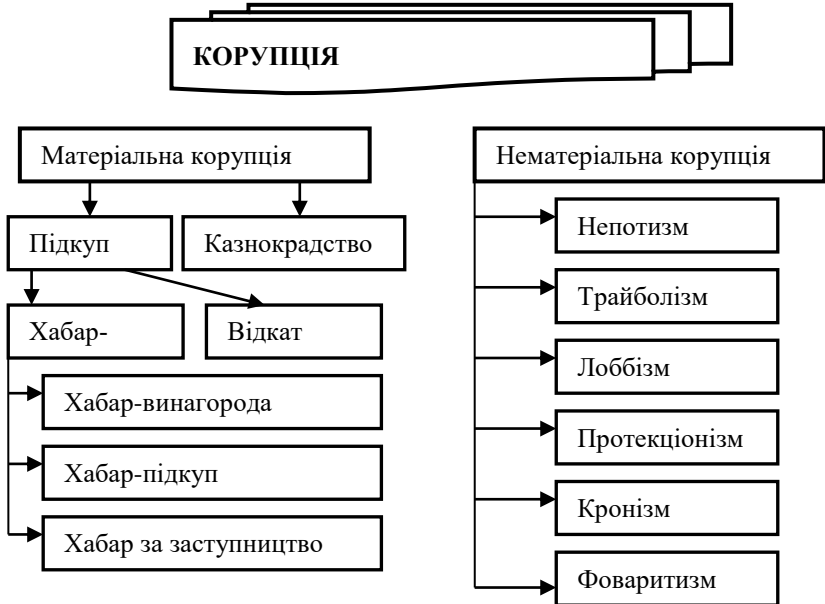


Рисунок 1.20. Класифікація корупції по предметній ознаці

Джерело: [12]

1. *Хабар-підкуп*, яка виникає до вчинення службового дії (бездіяльності) і тому обумовлює поведінку посадової особи. Як правило, це найпоширеніший вид хабара. При цьому простежується чітка залежність між даним видом хабара і вимогою виконання посадовою особою незаконних дій в інтересах хабародавця.

2. *Хабар-винагорода* (подяка) виникає в знак подяки після вчинення службового дії. У переважній більшості випадків ініціатором такої хабара є хабародавець. Існує велика складність в оцінці масштабів такого виду хабара, оскільки хабародавець задоволений результатом і не заявляє про хабарі, а взяткополучачель має додаткову винагороду за свою законну діяльність. Найбільш поширений цей вид хабара в системі охорони здоров'я, освітніх, муніципальних та інших установах.

3. *Хабар за заступництво* чи потурання по службі, яка передається за зручне вирішення питань, що належать до компетенції посадової особи. Ці хабарі посадовці отримують від підлеглих або підконтрольних осіб. Наприклад, до заступництва можна віднести дії, пов'язані з необґрунтованим заохоченням, незаслуженим підвищенням на посаді та інші дії, що сприяють кар'єрі хабародавця. До потуранню відноситься невжиття заходів за виниклі порушення по службі, відсутність реакції на неправомірну поведінку та ін. Даний вид хабара характеризується систематичним врученням предметів хабара або в певний час (припустимо, день видачі заробітної плати), або при виникненні певних ситуацій (наприклад, перевірка контролюючими органами).

В останні роки українське законодавство розширило поняття «хабар» і замінило на «неправомірну вигоду».

Неправомірна вигода - грошові кошти або інше майно, переваги, знижки, послуги, нематеріальні активи, будь-які вигоди нематеріального і негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав. У зв'язку з цим необхідно більш детально розглянути елементи нематеріальної корупції, яка останнім часом значно зміцнила свої позиції не тільки в Україні, а й в усьому світі. Для практично будь-якого українця нічого незвичайного в нематеріальній хабарі немає. Ми вже настільки звикли відповідати послугою на послугу, що для нас це вже в порядку речей. Піти в будь-яку держустанову і попросити працюючого там знайомого (якому по своїй роботі надав раніше послугу), щоб він вирішив твоє запитання без черги, або запросити в ресторан чиновника, який надав тобі послугу - це все давно стало для нас нормою, ми дуже далекі від того, щоб розглядати такого роду дії як нематеріальна хабар.

Нематеріальна хабар - це хабар, не має чіткого вартісного вираження, взаємодія за принципом «ти мені - я тобі»: пристрій на роботу родичів, загальне заступництво по службі в обмін на таке ж заступництво, отримання звань, перемог в конкурсах, надання інтимних послуг в обмін на високооплачувану посаду, сприяння в ухиленні від армії. Наприклад, в Канаді допомогу у влаштуванні на роботу своїм дітям вважається різновидом хабара. Як тільки чиновницький син зараховується на посаду, негайно починається перевірка. Перевіряють все: компетенцію, освіта, шкідливі звички, виявляють знайомих в спробі знайти сліди корупції. Якщо знаходять факти того, що чиновники прилаштовують своїх дітей в підвідомчі системи або до старих знайомих, то порушується кримінальна справа за корупцію. На рис.2 вказані різні види нематеріальної хабара, представимо їх коротку характеристику.

Непотизм - це заступництво, яке надається родичам або друзям, незалежно від їх професійних достоїнств для будь-якої посади (службова фаворитизм, кумівство).

Явище непотизму обумовлено природою людини, схильного проявляти природну турботу про своїх рідних і близьких. Так світ знає безліч прикладів дітей, що пішли по стопах батьків: Дюма-батько і Дюма-син, художники Васнецови, династії Михалковим і Кончаловських. «Ім'я відкриває тобі двері, - пише Адам Беллоу, - але якщо вона плескає тебе по носі, не вини нікого, крім самого себе». З точки зору професіоналізму непотизм часто стає причиною ділової неефективності, так як призначення на посаду близької людини має сенс, в першу чергу, його вигідного працевлаштування, а не користі для бізнесу. У більшості випадків прибудовані «куми» не володіють якостями, відповідними займаній ним посади. Не випадково кажуть: «кого ти знаєш важливіше, ніж те, що ти знаєш». В результаті повсюдного «кумівства» масово приймаються некомпетентні рішення, що загрожують розвитку всіх галузей і економіки в цілому.

У сучасному світі експерти також відзначають існування непотизму, в тій чи іншій формі властивого переважній більшості країн. Як правило, вищі чиновники не можуть передати свою владу дітям безпосередньо; однак, вони використовують службові можливості і неформальні особисті зв'язки для надання своїм близьким родичам, наприклад, керівних посад у великих бізнес-структурах. Шкода від непотизму полягає в тому, що людина призначається на нову посаду, не пройшовши професійний відбір і часто не будучи хорошим фахівцем. У відповідній конвенції ООН непотизм - різновид корупції.

Лобізм - це надання незаконного тиск на владу і людей, що приймають рішення, з боку будь-якої групи або приватних осіб, мета

якого домогтися прийняття або відхилення певного законопроекту і багато інших тиску. Цілком закономірно розглядати корупційний лобізм як загрозу національній безпеці. Протидія корупційній лобізму позитивно впливає на демократичні процеси в країні. Відповідно, виділення і розвиток лобізму є інструмент демократичних перетворень.

Слід зазначити, що в західних країнах лобізм узаконений і поставлений в конкретні рамки закону. У цих законах є як чітке визначення лобізму, так і правила за якими здійснюється гра, так само є спеціальні організації, які надають лобістські послуги на високому професійному рівні. Потрібно також сказати, що лобізм як явище вітається у багатьох країнах, пояснюється це просто, лобізм є тим містком, який пов'язує бізнес структури і влада. Відмінною рисою лобізму є те, що в більшості випадків відстоюються інтереси цілих галузей, а не конкретних підприємств, хоча такі випадки теж не рідкість. В Україні лобізм в західному розумінні, існує тільки у Верховній Раді, де є сильне алкогольне, тютюнове, фармацевтичне і інші лобі.

Фаворитизм - це прояв корупції і дискримінації. Характеризує пристрасне заступництво улюбленим (фаворитам) і призначення їх на високі посади, незважаючи на те, що вони не володіють ні здібностями, ні знаннями, необхідними для їх служби). Він відрізняється від інших видів корупції тим, що заснований не на разовому обміні матеріальними благами, а на тривалих соціальних зв'язках.

Кронізм - практика надання владних переваг друзям або довіреним особам, вид фаворитизму. Особливо помітний в середовищі політиків і підтримують їх організації. Зокрема, це призначення «приятелів» на керівні посади, надання їм робочих місць та інших переваг не залежно від кваліфікації. Кронізм за своєю суттю дуже близький до специфіки політичної корупції, є до певної міри внутрішньо орієнтованим. На відміну від ринкової корупції і патронажних мереж він привертає учасників до відносин обов'язки і винагороди, а колективні інтереси ідентифікують в секретності, з виключенням аутсайдерів. Зовнішнє залучення до кронізму є ослабленим через його нестабільного характеру.

Протекціонізм - це система заступництва в пристрої будь-яких або чийось справ. Передбачає створення всередині функціонуючої системи органів державної влади і місцевого самоврядування згуртованих груп чиновників («своєї команди») для задоволення корпоративних і особистих корупційних цілей. В антикорупційної комплаєнс-програмі під фаворитизмом розуміється призначення послуг або надання ресурсів родичам, знайомим, відповідно до приналежності до певної партії, роду, релігії, секти і іншим кращим угрупованням, що

негативно впливає на якість державної діяльності і сприяє неефективного і несправедливого розподілу суспільних ресурсів серед тих, хто має особливі претензії до державної посади.

Трайбалізм - це політика надання привілеїв представникам панівної угруповання на шкоду інтересам інших груп населення. Переважна більшість громадських діячів вважають, що він є джерелом таких соціальних явищ, як соціальна нерівність, корупція і громадянські конфлікти. Практика кадрового трайбалізму полягає в наданні привілеїв вихідцям з однієї родоплемінної групи при підборі і розстановці кадрів в апараті управління і, отже, на шкоду іншим групам населення. Грунтується на принципі «Все начальники - прямі нащадки родоначальника» і спостерігається, наприклад, в державах, де традиційні основи сімейності і клановості збереглися до наших днів. Внаслідок кадрового трайбалізму все так звані «престижні» види діяльності в суспільстві, вже перейшов від родоплемінної організації до державної, виявляються зайнятими вихідцями з племен і кланів, почитавшихся в колишньої родоплемінної структурі «старшими». Представники «старших» пологів найбільш повно виражають гідність даного родоплемінного суспільства. Наслідком кадрового трайбалізму є недосажність високої якості державного управління, оскільки родоплемінні традиції, висловлюючись в кадровій політиці, перешкоджають просуванню на посади в громадському об'єднанні праці та державному управлінні людей відповідно до їх компетентності, діловими і особистими якостями, а перевага віддається просуванню «одноплемінників».

На поширеність корупційних проявів в українському суспільстві впливають фактори соціального, економічного, правового та інституційного характеру, тому слід упорядкувати також основні причини корупції (див. рис.1.21).

На думку ряду дослідників-економістів, основною мотивацією корупції є можливість отримання ренти, пов'язаної з використанням владних повноважень. Економічна рента визначається як «перевищення рівня оплати деякого фактора виробництва над тим мінімумом, який мав би бути виплачений за це кількість факторів при використанні його в даній конкретній сфері».

Своєрідним «фактором виробництва» в сфері державного управління виступають владні повноваження. Згідно із законом, за реалізацію цих повноважень в інтересах держави чиновник отримує заробітну плату. Однак, в контексті корупційних відносин, державний службовець нерідко зловживає своїми повноваженнями заради отримання додаткового доходу.

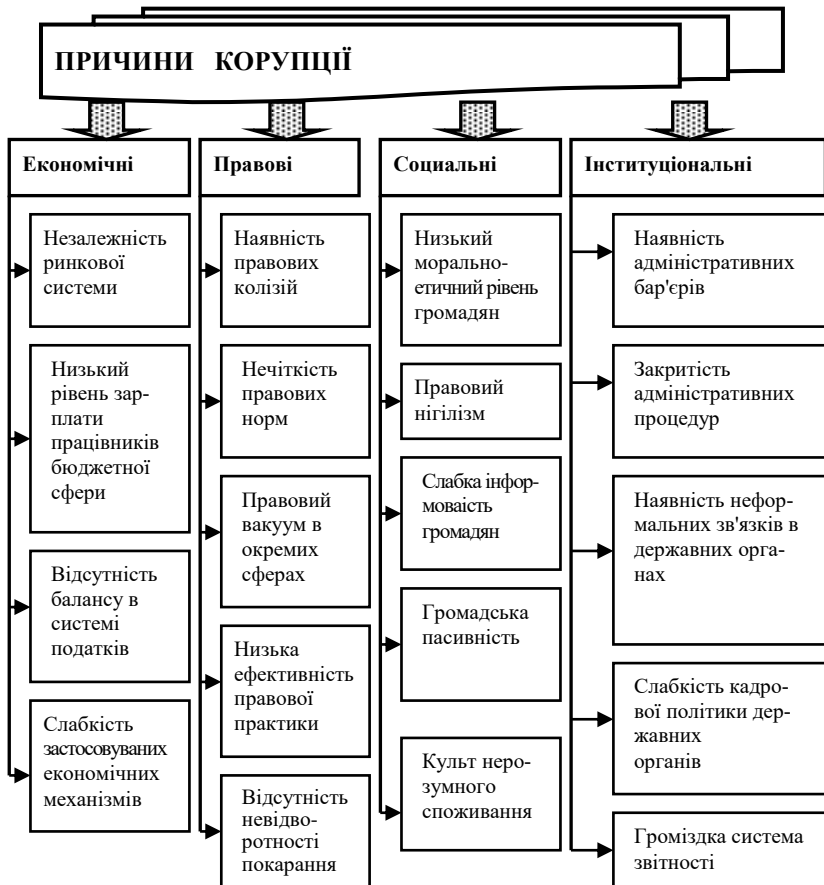


Рисунок 1.21. Класифікація основних причин корупції

Джерело: [12]

Корупція (як і будь-який інший вид злочинної діяльності) - це високоризикована діяльність, оскільки той, хто дає або бере хабар, ризикує бути спійманим і засудженим. Якщо спробувати зобразити у вигляді формули залежність чистого доходу правопорушника від різних факторів, то, з урахуванням пропозицій С.Роуз-Аккерман [17], вона буде виглядати наступним чином:

$$R = (1 - p) S + p (S - D) = S - p D,$$

де R - дохід правопорушника; p - ймовірність, що порушник закону буде спійманий і покараний; S - величина вигоди від дачі / прийому хабара; D - величина втрат учасника корупційних відносин, які він понесе в результаті матеріального і морального (вираженого в грошах) покарання.

Таким чином, корупційна рента, виходячи з представленої формули, дорівнює різниці між сумою хабара і витрат правового і морального характеру. Ми бачимо, що чим менше покарання для чиновника і чим більше він деморалізований, тим більше його прибуток від здійснення хабарництва. Звичайно, порахувати суму хабара та навіть очікуване покарання для чиновника за хабарництво не складає особливих труднощів, проте не сьогоднішній момент залишається загадкою методика розрахунку моральних витрат хабарника.

Провідними «контролерами» діяльності своїх компаній за кордоном залишаються Великобританія і США. Саме в цих країнах були розроблені закон про корупційні практики за кордоном (US Foreign Corrupt Practices Act, 1977) і закон про хабарництво (UK Bribery Act, 2010). Штрафи, передбачені цими законодавчими актами, досягають десятків, а то і сотень мільйонів доларів. Більш того, UK Bribery Act зобов'язує компанії впроваджувати заходи, спрямовані на виявлення та протидія корупції. У цьому ж напрямку в останні роки були оновлені відповідні закони і в інших країнах - Німеччині, Австрії, Канаді, Росії, в тому числі і Україна.

Гучні розслідування останніх років і постійну увагу регуляторів до будь-яких порушень антикорупційного законодавства, а також зміни законодавства є істотні стимули для розвитку комплаєнс-системи в дочірніх підприємствах іноземних фірм і російських компаніях, що котируються на світових біржових майданчиках. Як показує досвід західних компаній, комплаєнс-контроль також дозволяє підвищити прозорість і вартість бізнесу, захистити його ділову репутацію та інтереси його власників і кредиторів.

За підсумками 2016 року 27 компаній по всьому світу заплатили штрафи в розмірі 2,48 млрд. Доларів США в результаті розслідувань в рамках закону США «Про протидію корупції за кордоном» (FCPA) (для порівняння: у 2015 році загальна сума штрафів для 11 об'єктів розслідування склала 133 млн. доларів США). За підсумками 2016 років зо два з чотирьох найбільших штрафів на загальну суму в 916,6 млн. Доларів США виявилися пов'язані з операціями російських компаній за кордоном або ж іноземних компаній в Росії. Обидва розгляду увійшли в десятку найбільших розслідувань FCPA з моменту прийняття закону (табл. 1.11).

Таблиця 1.11. Найбільші розміри штрафів FCPA

Фірма	Рік	Сума штрафу (млн.\$)
Siemens	2008	800
KBR/Halliburton	2009	579
BAE Systems plc	2010	400
ENI S.p.A.	2010	365
Technip	2010	338
Daimler	2010	185
Alcatel-Lucent	2010	137
Panalpin	2010	82
ABB	2010	58
Pride International	2010	56
JGC Corporation	2011	219
Deutsch/Magyar Telekom	2011	95
Johnson&Johnson	2011	70
Pfizer/Wyeth	2012	60
Total S.A.	2013	398
Weatherford	2013	152
Archer Daniels Midland	2013	54
Diebold	2013	48
Alstom S.A.	2014	772
Alcoa World Alumina LLC	2014	384
Hewlett-Packard	2014	108
Marubeni Corporaton	2014	88
Vimpelcom	2015	795
Deutsche Bank	2016	775
Teva Pharmaceutical Industries Ltd.	2016	519
Odebrecht S.A.	2016	419
Och-Ziff Capital Management Group LLC	2016	412
VimpelCom Ltd.	2016	398
Volkswagen	2017	4300
State Street	2017	33
Takata	2017	1000

Джерело: складено автором за даними FCPA

Холдингова компанія Vimpelcom Ltd. уклала угоду з американською Комісією з цінних паперів і бірж США (SEC), Мін'юстом США і прокуратурою Нідерландів в рамках врегулювання розслідування угод в Узбекистані. В ході цієї угоди представники Vimpelcom Ltd. Офіційно визнали дачу хабарів «високопоставленому родичеві президента Узбекистану». За версією видань The Wall Street Journal і Financial

Times - хабарі давалися дочки президента Гульнарі Карімовій. В цілому сума хабарів склала \$ 114 млн, а також \$ 0,5 млн, перекладені на афілійованих з особами влади фонди. За цей хабар Vimpelcom Ltd. отримав відповідні ліцензії на території країни.

Після визнання провини Vimpelcom Ltd. виплатить \$ 795 млн штрафу і повернення доходів, отриманих від незаконних операцій. З них \$ 167,5 млн. Підуть в SEC, \$ 230,1 млн. Мін'юсту США, а \$ 397,5 млн. Уряду Нідерландів. Кошти були зарезервовані на рахунках Vimpelcom Ltd. ще під час судового процесу, тому їх виплата не стала проблемою для компанії.

Боротьба з корупцією - пріоритет для підприємств усіх видів і напрямків діяльності, проте комплаєнс як окрема система управління характерна в основному для комерційних компаній. Світова практика виділяє вісім основних принципів протидії корупції на промисловому підприємстві:

- призначення співробітника або визначення структурного підрозділу, відповідального за запобігання корупції;
- покладання окремих комплаєнс-функцій, пов'язаних з протидією корупції, на інші структурні підрозділи компанії;
- прийняття кодексу ділової етики, яке декларує неприйняття корупції компанією, її власниками, керівниками і співробітниками;
- прийняття антикорупційної комплаєнс-політики, що включає стандарти і процедури, які регламентують роботу компанії з попередження корупції;
- включення антикорупційних положень в інші внутрішні документи компанії, а також до трудових договорів з працівниками;
- прийняття організаційно-розпорядчих документів (наказів, розпоряджень), необхідних для впровадження антикорупційного комплаєнс-контролю;
- відповідність комплаєнс-політики організації з чинним законодавством;
- особистий приклад керівництва;
- залученість працівників (інформованість про антикорупційні заходи, що застосовуються в компанії, а також активну участь співробітників в їх реалізації);
- відповідність антикорупційних процедур комплаєнс-ризик корупції;
- ефективність антикорупційних комплаєнс-процедур;
- невідворотність покарання за факт корупції (притягнення до дисциплінарної відповідальності);
- відкритість бізнесу для партнерів і держави;
- постійний комплаєнс-контроль за дотриманням в компанії ан-

тикорупційних заходів і положень локальних нормативних актів.

Перед тим як приступити до розробки внутрішніх документів і створення організаційних основ антикорупційного комплаєнс-контролю компанії, як правило, проводять оцінку корупційних комплаєнс-ризиків за різними напрямками своєї діяльності і в різних структурних підрозділах. Оцінка комплаєнс-ризиків може проводитися компанією самостійно або із залученням зовнішніх експертів. При проведенні оцінки враховуються: ведення бізнесу в країнах з високим рівнем корупції або наявність ділових партнерів з таких країн; періодичність взаємодії з державними органами; участь в проведенні тендерів на укладання контрактів з державними органами, різних державних і муніципальних програмах; можливий конфлікт інтересів; прозорість існуючих процедур прийняття рішень при виборі ділових партнерів, виділення коштів на благодійні цілі і підтримку політичних партій. За результатами оцінки ризику визначаються найбільш вразливі бізнес-процеси, а також структурні підрозділи компанії, діяльність яких пов'язана з високими корупційними ризиками.

Після проведення оцінки комплаєнс-ризиків починається розробка кодексу ділової етики та антикорупційної політики компанії, приймається рішення про призначення працівника або створення спеціального структурного підрозділу, який відповідає за запобігання корупції, а також про покладання окремих функцій на інші структурні підрозділи компанії. Ухвалення рішення про призначення працівника або створення спеціального структурного підрозділу залежить від масштабу компанії, обсягу поставлених перед нею завдань і корупційних ризиків, з якими компанія стикається або може зіткнутися, а також наявних у розпорядженні фінансових ресурсів. Для великих компаній характерно призначення спеціального співробітника або створення відділу, відповідального за запобігання корупції [13].

Кожна організація має право побудувати систему антикорупційного комплаєнса по-своєму, але є кілька загальних етапів, які слід при цьому пройти.

Етап 1. *Визначення відповідального підрозділу.* За реалізацію функції антикорупційного комплаєнса на підприємстві, як правило, відповідають або юридичний, або фінансовий відділи, проте в деяких великих підприємствах для цих цілей створюється в якості самостійного підрозділу комплаєнс-служба. Функціонал відповідальних співробітників безпосередньо залежить від розміру та сфери діяльності підприємства.

Етап 2. *Прийняття організаційно-розпорядчих документів.* Впровадження антикорупційного комплаєнс-контролю здійснюється

шляхом прийняття необхідних організаційно-розпорядчих документів. До організаційно-розпорядчих документів належать накази керівника про затвердження кодексу ділової етики та антикорупційної політики, про призначення відповідального співробітника, створенні структурного підрозділу щодо запобігання корупції або покладанні даних функцій на одне з існуючих структурних підрозділів компанії, про розподіл окремих функцій між іншими структурними підрозділами, про затвердження плану-графіка навчання співробітників з питань запобігання корупції та дотримання антикорупційної політики компанії. Віднесення до компетенції комітету ради директорів з аудиту питань запобігання корупції, зокрема розгляду інформації відповідального співробітника про виявлені факти корупції, вимагає прийняття рішення зборами засновників або акціонерів компанії про внесення змін і доповнень до положення про комітет ради директорів з аудиту. Для розгляду радою директорів компанії щорічних звітів про виконання антикорупційної політики та результати роботи відповідального співробітника або структурного підрозділу щодо запобігання корупції необхідно внесення відповідних змін і доповнень до положення про раду директорів та затвердження їх загальними зборами акціонерів або засновників компанії.

Етап 3. Розробка кодексу ділової етики. Важливим елементом роботи з попередження корупції є впровадження антикорупційних стандартів поведінки працівників в корпоративну культуру організації. З цією метою організації рекомендується розробити і прийняти кодекс етики та службової поведінки працівників організації. При цьому слід мати на увазі, що такий кодекс має більш широкий спектр дії, ніж регулювання питань, пов'язаних безпосередньо із заборонаю здійснення корупційних правопорушень. У кодекс слід включити положення, що встановлюють ряд правил і стандартів поведінки працівників, які зачіпають загальну етику ділових відносин і направлених на формування етичного, добросовісної поведінки працівників і організації в цілому.

Кодекси ділової етики є важливими внутрішніми документами компаній, що визначають основні етичні принципи ведення бізнесу, побудови відносин з державними органами та контрагентами, а також відносин між власниками, керівниками і співробітниками компаній. Кодекси є відкритими публічними документами і розміщуються на сайтах компаній.

Етап 4. Розробка та впровадження антикорупційної комплаєнс-політики. Антикорупційна комплаєнс-політика організації, прийнята в письмовій формі, є основним внутрішнім документом, що регулює діяльність організації щодо попередження корупції та реагу-

вання на злочини корупційної спрямованості. Вона інформує співробітників щодо їх обов'язків і способів реагування щодо конкретних комплаєнс-ризиків, з якими стикається організація.

Практика комплаєнса рекомендує приймати антикорупційну комплаєнс-політику організації у формі локального нормативного акта. Необхідно також відзначити, що всі співробітники організації повинні бути офіційно, під підпис, ознайомлені з антикорупційною комплаєнс-політикою. Недостатньо просто розмістити антикорупційну комплаєнс-політику на сайті організації для загального відома. Організація не зможе залучити працівника до відповідальності за порушення антикорупційної політики, що не одягнений в форму локального нормативного акта. Інші акти організації повинні кореспондувати з антикорупційною комплаєнс-політикою.

Як показують проведені дослідження [13], великі організації часто залучають до розробки антикорупційної комплаєнс-політики зовнішніх консультантів. Середні і невеликі організації намагаються економити ресурси і зазвичай доручають розробку антикорупційної комплаєнс-політики та інших взаємопов'язаних з нею документів власним юристам. Дочірні організації іноземних компаній при розробці антикорупційної комплаєнс-політики в значній мірі ґрунтуються на аналогічних документах материнської компанії. Разом з тим неможливо просто перекласти і затвердити в якості локальних актів документи іноземної компанії. Антикорупційна комплаєнс-політика повинна ґрунтуватися на вимогах національного законодавства, а також враховувати специфіку існуючої в країні злочинності корупційної спрямованості, реальні комплаєнс-ризиків, з якими може зіткнутися організація. В іншому випадку антикорупційна комплаєнс-політика буде існувати лише на папері і не стане реально працюють документом.

Етап 5. *Виявлення найбільш ризикових для бізнесу процесів.* Теорія рекомендує виділити «критичні точки» для кожного бізнес-процесу компанії і скласти опис можливих корупційних порушень в кожній з цих точок. Такий опис має включати в себе:

- характеристику вигоди або переваги, яке може бути отримано організацією або її окремими працівниками при здійсненні корупційного правопорушення;
- посади в організації, які є «ключовими» для вчинення корупційного правопорушення. Іншими словами, слід визначити, без участі яких посадових осіб
- організації вчинення корупційного правопорушення неможливо;
- можливі форми здійснення корупційних платежів.

На підставі проведеного аналізу відомство радить підготувати «карту корупційних комплаєнс-ризиків організації» - зведене опис «критичних точок» і можливих корупційних правопорушень.

Еман 6. *Навчання співробітників.* Організація навчання співробітників є важливим елементом антикорупційної комплаєнс-політики, що забезпечує її практичне впровадження.

При організації навчання працівників з питань профілактики і протидії корупції необхідно враховувати цілі і завдання навчання, категорію учнів, вид навчання в залежності від часу його проведення [15]. Цілі і завдання навчання визначають тематику і форму занять. Навчання може, зокрема, проводитися за такою тематикою:

- корупція в державному і приватному секторах економіки (теоретична);
- юридична відповідальність за вчинення корупційних правопорушень;
- озайомлення з вимогами законодавства та внутрішніми документами організації з питань протидії корупції та порядком їх застосування в діяльності організації (прикладна);
- виявлення і вирішення конфлікту інтересів при виконанні трудових обов'язків (прикладна);
- поведінка в ситуаціях корупційного комплаєнс-ризик, зокрема у випадках вимагання хабара з боку посадових осіб державних і муніципальних, інших організацій;
- взаємодія з правоохоронними органами з питань профілактики і протидії корупції (прикладна).

При організації навчання слід враховувати категорію учнів осіб. Стандартно виділяються наступні групи учнів: особи, відповідальні за протидію корупції в організації; керівні працівники; інші працівники організації. У невеликих організаціях може виникнути проблема формування навчальних груп. В цьому випадку можуть бути рекомендовані заміна навчання в групах індивідуальним консультуванням або проведенням навчання спільно з іншими організаціями за домовленістю.

Еман 7. *Комплаєнс-аудит і оцінка результатів проведеної роботи.* Оцінити ефективність антикорупційної комплаєнс-політики можна за допомогою комплаєнс-аудиту її реалізації - внутрішнього та / або зовнішнього. Внутрішній комплаєнс-аудит спрямований на перевірку реалізації антикорупційної політики компанії, надійності і достовірності фінансової звітності, а також на забезпечення відповідності діяльності організації вимогам закону і локальних нормативних актів організації. Обов'язок його проведення лежить, як правило, на комплаєнс-менеджері (або комплаєнс-службі), який може залучати для цієї роботи фахівців профільних відділів (бухгалтерів, юристів та ін.).

Система внутрішнього комплаєнс-контролю і комплаєнс-аудиту організації може сприяти профілактиці та виявленню корупційних правопорушень в діяльності організації. При цьому найбільший інтерес представляє реалізація таких завдань системи внутрішнього комплаєнс-контролю і комплаєнс-аудиту, як забезпечення надійності та достовірності фінансової (бухгалтерської) звітності організації і забезпечення відповідності діяльності організації вимогам нормативних правових актів і локальних нормативних актів організації. Для цього система внутрішнього комплаєнс-контролю і комплаєнс-аудиту повинна враховувати вимоги антикорупційної комплаєнс-політики, яка реалізується організацією, в тому числі:

- перевірка дотримання різних організаційних процедур і правил діяльності, які значимі з точки зору роботи з профілактики та попередження корупційних діянь;

- контроль документування операцій господарської діяльності організації;

- перевірка економічної обґрунтованості здійснюваних операцій в сферах корупційного комплаєнс-ризиків.

За результатами всіх дій, вжитих комплаєнс-службою, проводиться підсумкова оцінка реалізації антикорупційної політики в організації - складаються звітні матеріали про проведену роботу, вказуються досягнуті результати, визначаються способи вдосконалення проведених антикорупційних заходів. Отримана інформація доводиться до відома керівництва компанії.

Дані заходи не є обов'язковими і кожна з них вимагає більш детального опрацювання з урахуванням специфіки діяльності компанії, проте з їх допомогою керівництво може зробити антикорупційний комплаєнс ще більш ефективним.

1. Kocziszky, György Anti-corruption compliance in the enterprise's program [Electronic resource] / G.Kocziszky, M.Verés Somosi, P.G.Pererva // Стратегічні перспективи розвитку економічних суб'єктів в нестабільному економічному середовищі.– Кременчук, 2017. – С. 164-167. – Режим доступа: <https://drive.google.com/file/d/1r-6uz8h9j1-bCWwpPrY7esG925mrQudP/view>

2. Kocziszky, György Compliance risk in the enterprise / G.Kocziszky, M.Verés Somosi, T.O.Kobieliava // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність "Форвард-2017" : тр. 8-ї Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих вчених, 27 грудня 2017 р. / ред.: С.М.Строков. – Харків : НТУ "ХП", 2017. – С. 54-57.

3. Kocziszky, György Reputational compliance / György Kocziszky, M.Verés Somosi, T.O.Kobieliava // Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум-2017" : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. / ред.: О.В. Манойленко. – Харків : НТУ "ХП", 2017. – С. 140-143.

4. Nagy, Szabolcs Current evaluation of the patent with regarding the index of its questionnaire / S.Nagy, M.Sikorska, P.Pererva // Сучасні підходи до креативного управління економічними процесами : матеріали 9-ї Всеукр. наук.-практ. конф., 19 квітня 2018 р. – Київ : НАУ, 2018. – С. 21-22.
5. Nagy, Szabolcs Digital economy and society – a cross country comparison of Hungary and Ukraine / S.Nagy // Вісник НТУ «ХПІ»" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 174-179.
6. Nagy, Szabolcs Estimation of economic efficiency of power engineering / S.Nagy, M.Sikorska, P.Pererva // Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток : матеріали 10-ї Ювіл. Міжнар. наук.-практ. конф., 18-19 квітня 2018 р. – Харків : ХНУБА, 2018. – С. 3-6.
7. Nagy, Szabolcs Monitoring of innovation and investment potential of industrial enterprises / S. Nagy, P. Pererva // Сучасні тенденції розвитку світової економіки : зб. матеріалів 10-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 18 травня 2018 р. – Харків : ХНАДУ, 2018. – С. 88-89.
8. Pererva, P.G. Technology transfer / P.G.Pererva, György Kocziszky, D.Szakaly, M.Somosi Veres - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.
9. Sikorska, M. Compliance service at guest services enterprises / M.Sikorska, György Kocziszky, P.G.Pererva // Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 19 жовтня 2017 р. – Полтава : ПУЕТ, 2017. – С. 389-391.
10. Влияние коррупции на экономический рост.- Режим доступа: <http://stud24.ru/economics/vliyanie-korruptcii-na-ekonomicheskij-rost/505749-2044363-page1.html>
11. Волощенко А.В. Комплаенс-практика как превентивный метод борьбы с коррупцией / А.В.Волощенко // Актуальні проблеми економіки. - 2014/2. - № 7. - С. 405-413.
12. Грибков М.А. Государственное управление процессами противодействия коррупции : автореферат дис....к.е.н. : 08.00.05. - Москва, 2012.- 25 с.
13. Иванов Э.А. Антикоррупционный комплаенс-контроль в странах БРИКС / Э.А.Иванов . М.: Юриспруденция, 2015. - 136 с
14. Ілляшенко С.М. Перспективи і загрози четвертої промислової революції та їх урахування при виборі стратегій інноваційного зростання / С.М. Ілляшенко, Н.С. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2016. – № 1. - С. 11-21.
15. Методические рекомендации по разработке и принятию организационными мер по предупреждению и противодействию коррупции [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70499600/>
16. Механізм управління формуванням стратегій випереджаючого інноваційного розвитку промислових підприємств [Текст]: звіт про НДР (проміжний) / кер. Н.С. Ілляшенко. - Суми: СумДУ, 2017. - 70 с.
17. Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство: Причины, следствия, реформы // Пер. с англ. О.А. Алякринского. — М.: Логос, 2003. — 356 с.