

ствующего хозяйственного законодательства, а с другой — хозяйственное законодательство необходимо постоянно совершенствовать в соответствии с потребностями правоприменительной деятельности относительно противодействия новым формам преступных проявлений в этой сфере. И, что особенно важно, государство должно уделять должное внимание к повышению уровня квалификации работников правоохранительных органов, что позволит увеличить раскрываемость преступлений в сфере хозяйственной деятельности.

### Литература

1. Кальман О. Г. Кримінологічна характеристика і попередження господарських і корисливих службових злочинів, учинених організованими злочинними групами / О. Г. Кальман [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://pravoznavec.com.ua/books/290/22653/28/>.
2. Мамутов В. К. Хозяйственный кодекс в системе правового обеспечения экономики в Украине / В. К. Мамутов // Государство и право. — 2008. — № 6. — С. 65–72.
3. Мамутов В. К. Посилення публічних засад у правовому регулюванні господарської діяльності / В. К. Мамутов // Право України. — 2009. — № 9. — С. 83–94.
4. Розовский Б. Г. Гармонизация хозяйственного, экологического и уголовного законодательства в системе правового обеспечения экономики / Б. Г. Розовский. — Луганск : РИО ЛАВД, 2002. — 44 с.

5. Дудоров О. О. Злочини у сфері господарської діяльності: кримінально-правова характеристика : монографія / О. О. Дудоров. — К. : Юридична практика, 2003. — 924 с.

6. Уголовный кодекс Украины от 5.04.2001 г. № 2341-III // Ведомости Верховной Рады Украины. — 2001. — № 25–26. — Ст. 131.

7. Юрченко О. Проблемні питання відповідальності за злочини у сфері господарської діяльності та роль судової системи України при їх розгляді / О. Юрченко // Юридична Україна. — 2005. — № 12. — С. 71–77.

8. Джуль В. «Теракти» і «антитерор»: перемир'я? / В. Джуль // Юридическая практика, 2004. — апрель (№ 17).

9. Демченко С. Публічне від приватного невід'ємне / С. Демченко // Закон і бізнес. — № 52 (883). — 27.12.2008–7.01.2009.

10. Концепция модернизации хозяйственного законодательства на базе Хозяйственного кодекса Украины (Проект) // Экономика и право. — 2006. — № 2. — С. 5–16.

11. Об основах предупреждения и противодействия коррупции: Закон Украины от 11.06.2009 г. № 1506-VI // Офіційний вісник України. — 2009. — № 53. — Ст. 1822.

12. Питання реалізації державної антикорупційної політики: Постанова КМ України від 16.09.2009 р. № 1057 // Офіційний вісник України. — 2009. — № 78. — Ст. 2640.

*Представлена в редакцію 02.12.2009 г.*

УДК 323.15

**М. В. Удод,**

*канд. юрид. наук,  
доцент,*

**О. Ю. Коцуренко,**

*бакалавр,*

*Донецький національний університет*

### ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Державна служба — спеціально організована професійна діяльність громадян, які посідають посади в державних органах та їх апараті для практичного виконання завдань і функцій держави й одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

У той же час державна служба є в певній мірі сполучною ланкою в управлінських відносинах

між громадянським суспільством і органами державної влади. Державні службовці виступають своєрідною комплексною категорією, яка є досить цікавою для дослідження, бо вона підпорядковується як правовим приписам, так і тим загальноприйнятими нормам і вимогам моралі та етики, які визнані суспільством.

© М. В. Удод, О. Ю. Коцуренко, 2009

*Метою даної статті є встановлення та дослідження основних етичних вимог, які пред'являються до державних службовців, що пов'язано із відсутністю належним чином законодавчо закріплених вимог етичного характеру до діяльності цих осіб.*

Вивченню даного питання присвятили свої праці С. Васильченко [1], Т. Василевська [2], С. Васильєв, С. Малишев [3], А. В. Оболонський [4], О. Ю. Оболенський [5], В. Авер'янов, О. Андрійко [6], С. Подкопаєв [7], Г. Осадчук [8]. На практиці стали досить поширеними випадки порушення моральних і етичних засад у діяльності державних службовців, що зумовлює потребу у з'ясуванні умов, які сприяють вчиненню таких порушень і здійсненню зловживань.

Можна цілком погодитися з Т. Василевською, яка зазначає, що державна служба України є органічною складовою українського суспільства й формується під впливом його ціннісних настанов, духовних орієнтирів, звичаїв. Модель поведінки чиновника значною мірою залежить від традицій відносин народу і влади, сучасної практики їх взаємодії, від поширення розуміння співвідношення особистості, суспільства та держави, що детермінується історичними факторами формування бюрократії в різних країнах [2, с. 116].

Етика державної служби тісно пов'язана із соціальною структурою конкретного суспільства і чітко визначається нею. У цьому, як правило, відображаються традиційні уявлення суб'єктів того чи іншого суспільства про статус свого суспільства в цілому, про перевагу своєї цивілізації.

Якщо розглянути спосіб регулювання діяльності державних службовців, виходячи із крос культурної моделі Г. Хофстеда, то можна виявити певні особливості, які притаманні тільки нашій державі в даній сфері. Зокрема, найчастіше українська ментальність характеризується як індивідуалістична, тобто характеризується наявністю таких елементів, як ініціативність і самостійність, простежується спрямованість на конкретну особу та робиться акцент на власний успіх і кар'єру державного службовця. Також українські службовці є інтровертами, раціоналістичними з жіночим началом, тобто в системі цінностей таких осіб домінують якість життя, підтримка гарних відносин з оточуючими, моральні й етичні аспекти. У керівникові поважають уміння організувати безконфліктну групову роботу, домогтися консенсусу, розробити справедливую мотивацію [3].

На державного службовця покладається велика довіра суспільства, бо широта повноважень, яку вони мають, досить часто призводить до зловживання ними. Обираючи шлях державного службовця, особа робить свідомий вибір, погоджується на певні обмеження і присягає у служінні народу.

Основними вимогами, які ставляться до державних службовців відповідно до положень Закону України «Про боротьбу з корупцією», є:

- дотримуватися принципів державної служби; чесно служити і бути вірним державі;
- дотримуватися моральних принципів;

- ставити державні інтереси вище за індивідуальні цілі і завдання політичних партій, інших громадських організацій;

- постійно боротися з корупцією в органах державної влади;

- не використовувати своє службове становище для отримання переваг для себе, членів своєї сім'ї;

- не використовувати своє службове становище в корисливих цілях;

- не використовувати інформацію, отриману конфіденційно під час виконання своїх посадових обов'язків, як засіб одержання особистої вигоди;

- не допускати в діяльності елементів дискримінації у відношенні з товаришами по службі, громадянами;

- у спілкуванні із громадянами як під час виконання своїх повноважень і в позаслужбових відносинах дотримуватися загальноприйнятих правил поведінки [9, ст. 5].

У той же час у ст. 5 Закону України «Про державну службу» містяться додаткові вимоги щодо поведінки державного службовця:

- сумлінно виконувати свої службові обов'язки;

- шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування;

- не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця [10, ст. 5].

Слід зауважити, що підхід законодавця до визначення основних вимог етики та моралі щодо діяльності державного службовця є досить своєрідним, оскільки викладені вимоги відповідають умовам сьогодення, проте не можуть через ряд чинників бути належним чином реалізовані на практиці.

Однак необхідно звернути увагу на те підґрунтя та умови, які тягнуть за собою порушення етичних засад і вимог, яких державний службовець повинен чітко дотримуватися. По-перше, це статусний розподіл політичних і кар'єрних посад. Призначення на політичні посади здійснюють вищі органи керівництва певного органу. Роблять вони це за політичним критерієм і поза конкурсною основою. Проте слід зауважити, що звільняють з посад цих державних службовців також за спрощеною процедурою.

Стосовно кар'єрних чиновників, то вони юридично незахищені, бо їх діяльність не залежить від їх кваліфікації і професійних якостей, тому вони намагаються всіма силами утриматися на посаді, щоб за цей короткий строк забезпечити своє по-

дальше існування. Досить цікавої думки дотримується А. В. Оболонський, який відносить таких кар'єрних чиновників до «позолочених парашютов», бо їх посади є досить ризикованими, а ризик має компенсуватися, зокрема, за рахунок вихідних пільг і можливості складання іспитів на зайняття більш вищої кар'єрної посади. З цією підставою тісно пов'язана така етична засада, як пріоритет професійних якостей, тобто конкурсний порядок заміщення неполітичних посад, що надає можливість приймати на посади державних службовців тих осіб, які мають найкращі навички, вміння і знання у відповідній сфері [4, с. 155].

Як відомо, державний службовець — особа, яка має певні адміністративні повноваження, які в певному сенсі її обмежують і ставлять додаткові вимоги до неї в порівнянні зі звичайною особою. Однак необхідно звернути увагу на певні пільги, які надаються таким особам за такого роду обмеження, проте їх не завжди достатньо і в такому разі це призводить до зловживання цими повноваженнями і використання їх в особистих цілях і інтересах.

Прямий зв'язок простежується між вищезазначеними обмеженнями й отриманням тіньових коштів. Це обумовлене перебуванням установ, в яких працюють державні службовці, на фінансуванні з державного бюджету, яке, як відомо, не в повному обсязі задовольняє потреби державної служби, що і спонукає їх на отримання таких коштів.

Тривалий час на Заході панувала точка зору на державний апарат як на політично нейтральний інструмент у руках політиків. У СРСР ще зі сталінських часів розуміли важливість ролі чиновників. Як результат пріоритет віддавався політичним якостям чиновників. Пізніше на Заході було визнано утопізм концепції аполітичної бюрократії і почали вживати заходів, які були спрямовані на регулювання та обмеження реального політичного впливу чиновників. Стосовно досвіду нашої держави, то сталося цілком протилежне. Апарат, діяльність якого завжди ретельно забезпечувалась через механізм партноменклатури, відчувши зміни, в 1990 р. отримав маску аполітичності. На сьогоднішньому етапі відсутній такий елемент, як службова лояльність, що зумовлене історичними передумовами даного питання [4, с. 159–160].

Для всебічного дослідження етичних засад в діяльності державних службовців доцільно звернутися до досвіду США щодо запровадження етичної програми в системі виконавчої влади. З точки зору адміністративної етики моральність розуміється як особиста чесність, а в адміністративній поведінці — майже як універсальна норма, згідно з якою публічна посада не може використовуватися для особистих корисливих цілей.

Морально-ціннісним вимогам громадської думки у США надано вигляду нормативних. Тут діє розгалужена система «етичного» законодавства, відповідно до якого і на підставі якого утворена і функціонує окрема «етична» держава.

Законом 1978 р. про реформу державного врядування у Сполучених Штатах було передбачено заходи щодо боротьби із корупцією та підвищення оперативності й ефективності діяльності урядових установ. Основним принципом, який запровадив цей закон, є конкурсний порядок призначень на державні посади, причому єдині критерії відбору — достатній досвід, рівень кваліфікації та чесність [5, с. 279–280].

У цьому ж році рішенням Конгресу США було створено посаду генерального інспектора при державних установах і визначено його повноваження: виявляти та не допускати марнотратства, шахрайства, зловживань у державних установах;

підвищувати ефективність управління та господарювання;

перевіряти законність виконання державними установами своїх обов'язків.

При федеральному урядові працюють уже понад 60 генеральних інспекторів.

У США законодавчо державному службовцю забороняється приймати цінності за здійснення офіційних дій, тобто отримувати хабарі, брати офіційну участь у справі, що має для нього певний фінансовий інтерес, вести справу, яка не містить корупції, але може спонукати до неї. Отже, є коло принципів стандартів на випадки проявів неетичної поведінки.

У 1989 р. Конгрес США створив управління державної етики як окрему установу в системі виконавчої влади. Очолює його директор, якого призначає на п'ять років Президент США за поданням Сенату та за погодженням із ним. Тут працює 85 співробітників. Управління державної служби забезпечує реалізацію етичної програми у виконавчій владі. Ця система є децентралізованою, кожна установа та відділення відповідають за виконання власних програм етики.

Управління державної етики опікується питаннями, що стосуються:

надання інформації про фінансові справи співробітників, а громадськості — про фінансові справи державних службовців;

участі в законотворчій діяльності. Управління має повноваження видавати постанови щодо розгляду конфліктів інтересів, стандартів поведінки, надання інформації про фінансові справи співробітників;

корегування програм інших установ з етичних питань;

застосування заходів адміністративного впливу щодо конкретного працівника тощо [5, с. 281].

Також варто звернути увагу на деякі етичні стандарти, які висуваються до державних службовців у США, зокрема:

1. «Конфлікт вигод» — працівникам заборонено мати безпосередні або опосередковані фінансові вигоди, що протирічать їхнім офіційним зобов'язанням і завданням. Відповідно до цього стандарту працівникам забороняється віддавати перевагу певним особам у розподілі роботи.

2. «Конфлікт інтересів» — протиріччя між приватними інтересами публічного службовця та його службовими обов'язками, наявність якого може вплинути на об'єктивність і неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій у процесі його службової діяльності.

Попередження і врегулювання конфлікту інтересів є частиною системи заходів попередження та подолання корупції, а також важливим інструментом забезпечення доброчесності публічних службовців. Варто зауважити що на сьогоднішньому етапі розвитку законодавства про державну службу значна увага приділяється цьому елементу як одному із ключових. Таке положення пов'язане з діяльністю програми USAID, яка сприяє розвитку та удосконаленню чинного законодавства в цій сфері [11].

3. Працівники можуть використовувати державну власність тільки для офіційно затвердженої діяльності.

4. Недопустимі зловживання при використанні службової інформації, що може слугувати приватній вигоді, чи надання інформації широкому колу осіб.

5. Працівникам заборонено одержувати та вимагати подарунки, безвідплатні послуги та інші матеріальні блага від осіб, які мають справи зі службовцем.

6. Державним службовцям не дозволено мати іншої роботи, яка може призвести до конфлікту вигід з офіційними обов'язками [5, с. 282–283]. Стосовно досвіду нашої держави з даного питання, то у відповідності до Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» державним службовцям не дозволяється займатися іншою діяльністю, крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту, що здійснюються в позаробочий час. Таким чином, державний службовець в Україні не може працювати в державній установі та займатися викладацькою діяльністю одночасно, оскільки робочий день державного службовця розрахований таким чином, що часу для зайняття іншою діяльністю майже зовсім не має. Дане положення сприяє раціональному та більш ефективному використанню державними службовцями свого робочого часу та належному здійсненню покладених на них повноважень.

Деякі вимоги до державних службовців не закінчуються з їх виходом у відставку, а розповсюджують-

ся і на цей період. До того ж кандидати на відповідальну посаду проходять ретельну перевірку їх фінансового стану, анкетних даних і особистого життя.

Цікавим є досвід заходів, розпочатих у цій сфері урядом М. Тетчер у Великобританії. Важливе значення мало встановлення контролю над «ефектом дверей, що обертаються», тобто контроль над міграцією працівників між державною службою і комерційними структурами, а також над «ефектом чиновників», тобто переходом колишніх вищих службовців державного апарату після їх відставки у фірми тієї самої сфери, яку вони нещодавно контролювали. Було встановлено, що «ефекти» стимулюють корупцію, витікання до сфери бізнесу державних секретів, підривають принцип рівності умов на конкурсах за отримання державних замовлень. На сьогодні колишній службовець протягом декількох років після відставки для подібних переміщень повинен отримати санкцію відповідних державних органів [4, с. 157].

Вимоги, що висуваються в Україні до державних службовців, їх поведінки, мають загальний характер і стосуються всіх, хто перебуває на державній службі. До них, зокрема, відносяться: відданість народові України, пріоритет інтересів держави, прав і свобод людини і громадянина перед особистими або корпоративними, вміння на практиці застосовувати досягнення сучасної науки управління, доброчесність, ввічливість, коректність, висока загальна, правова культура та культура спілкування, утримуватися від політичної діяльності у формі політичних заяв і акцій, уникати створення конфліктних ситуацій, тощо [6, с. 33–34].

Слід зауважити, що залежно від виду діяльності державного службовця до норм поведінки додаються спеціальні норми, кодекси честі тощо. Так, наприклад, етичні вимоги, які висуваються до суддів, у разі їх порушення тягнуть дисциплінарну відповідальність, догану, звільнення тощо. Таке положення має свої особливості в різних державах, зокрема у Великобританії суддя залишається на своїй посаді під вимогою «доброї поведінки», під якою розуміється не вчинення тільки тяжких злочинів. У США федеральний суддя може бути позбавлений своїх суддівських повноважень тільки в порядку імпичменту, як і президент США. Тому американський суддя, який засуджений за отримання хабара і який відбуває покарання у федеральній в'язниці, продовжує отримувати кошти, якщо тільки він не зняв із себе повноважень або не був позбавлений їх Сенатом у порядку процедури імпичменту. Дещо інший підхід простежується в європейських країнах, де суддя відповідає перед спеціальними органами (рада колег, рада магістратур) за неетичну поведінку [12, с. 417].

У той же час кодекси етичних норм поведінки не стоять на порядку денному для германської системи

державного управління попри обговорення наслідків введення концепції «Нового державного управління» та ширшої огласки стандартів у зв'язку з корупцією в місті Кьольні. Вводити кодекси норм поведінки на рівні відомства також не має сенсу, оскільки професійний етос вважає етику проблемою для державної служби в цілому. Крім того, введення неофіційних кодексів етичних норм поведінки негайно потягло б за собою питання про їх правовий статус у рамках німецького законодавства про державну службу.

Вимоги, які пред'являються до державних службовців в Україні, обумовлені не тільки особливостями повноважень державного службовця, але й особливостями тієї чи іншої держави. Так, наприклад, у ФРН судді можуть бути членами політичних партій і профспілок, а також будь-яких інших союзів, що переслідують політичні та суспільні цілі. Цілком зрозуміло, що для України не є прийнятною практика участі суддів у політичній діяльності за умов, коли деякі партії і так мають великі можливості впливу на процеси в суспільстві та державі [7].

Основні та додаткові вимоги, які ставляться до державних службовців, повинні бути чітко визначені та закріплені в законі. Регулювання поведінки державного службовця на рівні закону має важливе значення для отримання високого авторитету державної служби, зміцнення репутації кожного службовця та посилення вимог до його діяльності.

Гарантією виконання зазначених вимог державним службовцем, дотримання ним етичних правил є внутрішні, морально-психологічні фактори – визнання власного обов'язку збереження честі та гідності, зміцнення власної репутації, авторитету державної служби в цілому й органу, в якому проходить службу державний службовець.

Актом, який належним чином зможе врегулювати і визначити основні положення даних суспільних відносин, має стати Кодекс честі державних службовців, в якому і визначатимуться вимоги до поведінки державного службовця та його участі у відносинах, що складаються у процесі реалізації таких вимог.

Слід зауважити, що прийняття законодавчого акта, який би закріплював етичні стандарти поведінки державних службовців, передбачено в рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи. Модельний кодекс поведінки державних службовців, розроблений відповідно до директивних приписів міждисциплінарною групою по боротьбі з корупцією, рекомендується всім державам, в яких проводиться адміністративна реформа і реформа державної служби. В Україні проект відповідного кодексу був розроблений робочою групою ще на перших етапах реалізації положень концепції адміністративного реформування в Україні, однак у подальшому цей процес призупинився [6, с. 35–36].

Так, 3 квітня 2003 р. було подано законопроект про етику державних службовців. Цей законопроект мав певні позитивні аспекти, такі як пряма заборона використовувати державні грошові кошти, власність, послуги або інформацію, отриману при виконанні службових обов'язків для здійснення діяльності, не пов'язаної з виконанням службових функцій. Що ж до недоліків, то найсуттєвішим із них було встановлення ряду обов'язків державних службовців, які носять моральний характер і які не можна закріплювати в якості юридичного обов'язку. Це положення щодо ініціативності, творчості державного службовця тощо [8].

Проблема професійної етики державного службовця пов'язана з тим, що його діяльність має відповідати не тільки положенням Конституції і чинного законодавства, а й моральним принципам і нормам. При цьому етичний кодекс, яким державні службовці повинні керуватися, конкретизує вимоги загальноприйнятої моралі та роз'яснює специфіку службової діяльності, неординарних обов'язків і повноважень, що покладаються на них.

Безумовно, державний службовець несе особисту відповідальність за свої дії. Така відповідальність припускає наявність у суб'єкта цієї відповідальності власних морально-етичних переконань. З огляду на це професіоналізм і ефективність діяльності державного службовця і є показником його моральності, вірності своєму професійному покликанню.

*Враховуючи все вищезазначене, можна зробити такі висновки:*

По-перше, цілком зрозумілим виявляється положення про те, що етичні вимоги та стандарти до цієї категорії осіб різняться залежно від культурних та історичних особливостей як самої країни, так і системи та структури управління. Українські державні службовці не є виключенням, їм також притаманні певні особливості, зокрема ініціативність, індивідуальність тощо.

По-друге, законодавець у різних нормативних актах встановлює вимоги до державних службовців, наприклад, у Законах України «Про державну службу» і «Про боротьбу із корупцією», «Про статус суддів» тощо. Тому постає потреба у приведенні національного законодавства у відповідність до вимог сьогодення шляхом прийняття єдиного акта – Кодексу честі державних службовців, які вже існують у багатьох зарубіжних країнах, наприклад у США.

По-третє, у випадку прийняття Кодексу честі виникне необхідність у регламентації такого питання щодо тих інституцій, які здійснюватимуть контроль за дотриманням державними службовцями вимог законодавства в даній сфері. У даному випадку можна перейняти досвід зарубіжних країн, створивши окремий орган, який матиме такі владні повноваження.

### Література

1. Васильченко С. Удосконалення законодавства про державну службу як чинник попередження службових злочинів / С. Васильченко // Юридичний Журнал. — 2004. — № 1. — Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=948>.
2. Василевська Т. Українські культурні особливості етики державного службовця / Т. Василевська // Українознавство. — 2008. — № 3. — С. 116–119.
3. Васильев С. Этика государственной службы: политико-философский аспект / С. Васильев, С. Малышев. — Режим доступа : <http://www.tacisrd.ru/doc/chron/ethics.doc>.
4. Оболонский А. В. Бюрократия для XXI века / А. В. Оболонский. — М. : Дело, 2002. — 250 с.
5. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посіб. / О. Ю. Оболенський. — К. : КНЕУ, 2003. — 400 с.
6. В. Авер'янов. Законодавче регулювання державної служби у світлі завдань упередження та протидії корупції в Україні / В. Авер'янов, О. Андрійко // Право України. — 2008. — № 5. — С. 29–36.

7. Подкопаев С. Етичні засади суддівської поведінки: проблеми нормативного регулювання / С. Подкопаев // Юридичний журнал. — 2006. — № 2. — Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2145>.
8. Осадчук Г. В. У Парламенті черговий кодекс — про етику держслужбовців / Г. В. Осадчук // Юридичний журнал. — 2003. — № 5. — Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=282>.
9. Про боротьбу з корупцією : Закон України від 05.10.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 34. — Ст. 5.
10. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 5.
11. Третій компонент Порогової програми Корпорації «Виклики тисячоліття» щодо зниження рівня корупції. — Режим доступу : <http://www.mcc-comp3.com.ua>.
12. Этика сотрудников правоохранительных органов / под ред. Г. В. Дубова. — М. : ЩИТ-М, 2002. — 550 с.

*Подано до редакції 27.11.2009 р.*

УДК 347.1

**О. А. Воловик,**

*канд. юрид. наук,  
доцент,*

*Східноукраїнський національний  
університет, м. Луганськ*

### ОБ'ЄКТИ ТА СУБ'ЄКТИ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН: НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ

Корпоративні правовідносини продовжують приваблювати науковий інтерес представників як цивілістики, так і господарського права. Причиною Тому є неминуче поєднання в корпоративних відносинах майнової та організаційної складової, що не дозволяє безспірно визначити їх галузеву належність і подолати дуалізм поглядів на їх правову природу.

Одним із центральних теоретичних питань будь-якої правової галузі є вчення про правовідношення, яке традиційно розкривається з позицій його елементів.

Теоретичні аспекти корпоративних відносин досліджувалися у працях вітчизняних науковців О. Вінник [1], В. Кравчука [2], І. Саракун [3], І. Спасибо-Фатеевої [4], В. Щербини [5] та ін. Однак проблематиці об'єктів корпоративних відносин не було приділено

достатньої уваги; суб'єктний склад корпоративних відносин також залишається незбалансованим із позицій їх доктринального та легального визначень.

Згідно із теорією права об'єктами правовідношення можуть бути різноманітні блага, можливість використання яких врегульовано правом. За визначенням С. С. Алексєєва, об'єктом правовідношення є матеріальне або нематеріальне благо, стосовно якого виникло правовідношення [6].

У більш широкому розумінні до кола об'єктів правовідносин відносять не тільки речі, але й духовні цінності, поведінку уповноважених і дії зобов'язаних осіб, певний стан або властивість суб'єкта правовідношення.

Отже, об'єктом дослідження є корпоративні відносини в ракурсі їх елементів — об'єктів, суб'єктів і змісту.

© О. А. Воловик, 2009