

Мозговий, Я. І. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності банку через участь стейкхолдерів в управлінні [Текст] / Я. І. Мозговий // Тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (10–11 червня 2011 року) / Державний вищий навчальний заклад “Українська академія банківської справи Національного банку України”. – Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2011. – С. 164-166.

*Я. І. Мозговий – аспірант кафедри міжнародної економіки  
ДВНЗ “Українська академія банківської справи НБУ”*

### **РЕАЛІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БАНКУ ЧЕРЕЗ УЧАСТЬ СТЕЙКХОЛДЕРІВ В УПРАВЛІННІ**

У світлі вражаючих збитків банківського сектору та дефолтів надвеликих банків в найрозвинутіших країнах світу, питанням корпоративного управління банків займається велика кількість вчених з усього світу, а міжнародні регулятивні органи спрямовують свої сили на реформування банківського сектору задля забезпечення його стабільності і уникнення в майбутньому повторення глобальних фінансових криз. Актуальним також постає питання корпоративної соціальної відповідальності банків, що може виступати інструментом управління репутаційними ризиками банківської установи, та останнім часом стала суттєвим компонентом корпоративного управління в світовій банківській практиці. Особливо цікаво КСВ постає, якщо можливість її

реалізації розглядати з точки зору доступу стейкхолдерів до процесу управління банком.

Теоретичним фундаментом системи корпоративного управління в банках є концепція корпоративного управління. Саме від правильного вибору концепції залежить ефективність процесу формування національної системи корпоративного управління.

До початку XXI століття у світі сформувалися три концепції корпоративного управління, а саме моністична, дуалістична і плюралістична. Кожна з концепцій має свої особливості. При цьому основним критерієм класифікації зазначених концепцій є вибір учасника корпоративного управління, інтереси якого є пріоритетними для банку.

Моністична концепція, що одержала поширення в більшості країн світу, серед яких особливо варто виділити США, Великобританію, Канаду, Австралію, країни Південно-Східної Азії і Латинської Америки, наголошує на пріоритетності інтересів лише однієї групи учасників корпоративного управління – акціонерів. У результаті, акціонери розглядають банки, якими вони володіють, як інструмент для одержання інвестиційного доходу. Права трудового колективу банку на прийняття участі в корпоративному управлінні в банку зводяться до законодавчого мінімуму. Скорочення персоналу банку, причому, дуже значні, як спосіб стабілізації фінансового стану банку, є досить прийнятним для акціонерів рішенням. При цьому, дане рішення, як правило, не знаходить осуду в суспільстві і ділових колах.

Таким чином, реалізація моністичної концепції в умовах фондової моделі фінансового ринку позбавляє вкладників банків прав на участь у корпоративному управлінні, що унеможливує застосування моністичної концепції в рамках неінституціональної системи корпоративного управління в банках.

Дуалістична концепція корпоративного управління, що одержала свій розвиток у багатьох країнах континентальної Європи, зокрема в Німеччині, Австрії і Нідерландах, робить акцент у корпоративному управлінні на інтересах двох груп учасників – акціонерів і трудового колективу. Обидві групи учасників реалізують своє право на участь у корпоративному управлінні шляхом делегування своїх представників до спостережної ради банку. Причому, потрібно відзначити, що дане право надається трудовому колективу банку не за рішенням акціонерів банку, а на рівні державних законів.

Законодавчий фундамент дуалістичної концепції створює умови для ігнорування основних аксіом фінансової науки в процесі корпоративного управління в банках. Наявність фінансових ризиків у власників банку, а права на управління цими ризиками – в уповноважених

банків і трудового колективу, робить можливість участі в корпоративному управлінні банком примарним не тільки для вкладників, але навіть і для його власників.

Плюралістична концепція акцентує увагу на інтересах широкого кола учасників корпоративного управління, а саме власників банку, його керівництва, трудового колективу, ділових партнерів, клієнтів, включаючи вкладників, професійних асоціацій і об'єднань, урядових організацій і відомств, тобто суспільства в цілому. При цьому, права даних груп учасників на корпоративне управління банком реалізуються, на відміну від дуалістичної концепції, не на законодавчому рівні, а на рівні внутрішніх положень банку, як правило, положення про раду директорів.

Плюралістична концепція, фрагментуючи таке поширене у макроекономіці поняття, як “населення”, до прийнятних понять у мікроекономіці, таких як “трудоий колектив”, “кредитори”, “вкладники” та інших, акцентує увагу на чітких, а головне реалістичних з точки зору реалізації соціальних прав груп учасників корпоративного управління в банку. Наприклад, ключовими правами трудового колективу є права на роботу та заробітну плату. Реалізація банком цих прав можлива у випадку, коли банк досягає мети корпоративного управління, тобто є прибутковим та фінансово стійким. Досягнення такої мети можливе лише у випадку надання прав на участь в корпоративному управлінні зазначеним групам учасників, у тому числі й трудовому колективу. Це значить, що в рамках неоінституціональної школи корпоративного управління в банках корпоративна соціальна відповідальність банку реалізується через надання банком усім групам учасників, тобто стейкхолдерам, прав на участь у корпоративному управлінні, тобто в раді директорів банківської установи.