

Назарова Г. В., д.е.н., професор (Харківський національний економічний університет)

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Важливою складовою корпоративного управління як результату діалектики соціально-економічних відносин у бізнесі є створення системи соціального партнерства, яка базується на правових, етичних, духовних, культурних, поведінкових нормах, що складаються в процесі еволюції загальнолюдського, національного, корпоративного і особистого розвитку. Проблеми соціального партнерства в системі корпоративного управління носять глибинний характер і обумовлені, насамперед, трудовими відносинами і відносинами власності.

Соціальні відносини на підприємстві як у єдиному цілісному утворенні, а також за його межами у системі інститутів держави та громадянського суспільства представлені різноплановими групами - власниками, управлінцями, найманими робітниками, споживачами, постачальниками, кредиторами, органами місцевого самоврядування, громадськістю. Інтереси цих груп можуть бути об'єднані загальною ідеєю, а можуть бути взаємовиключними. Досягнення балансу інтересів має вирішальне значення в розбудові соціального партнерства та розв'язання конфліктів.

Соціальний захист учасників корпоративних відносин дозволяє корпорації представити себе як колективного члена співтовариства, продемонструвати розуміння соціальної відповідальності, прагнення гнучко реагувати на різноманітні потреби і забезпечити атмосферу співробітництва, взаєморозуміння, що є заставою ефективної взаємодії зацікавлених сторін. Незважаючи на наявні розходження в інтересах, основу відносин керівних структур і персоналу складають партнерство в досягненні спільних цілей та співробітництво і взаєморозуміння у пошуках шляхів забезпечення інтересів сторін. Таким чином, одним з важливих моментів демократизації трудових та корпоративних відносин є налагодження ефективної системи соціального партнерства як нормованої системи відносин між власниками, менеджерами і найманими робітниками, що за допомогою відповідних механізмів реалізують свої права й інтереси в соціально-економічній і трудовій сфері.

Основними напрямками підвищення ефективності соціального партнерства є: формування дієздатних механізмів укладання колективних договорів і угод на рівні підприємств;

участь працівників у управлінні, обумовлене як законами держави, так і угодами на рівні підприємства;

участь працівників у розподілі доходів підприємства ;

створення механізмів розв'язання колективних трудових конфліктів.

Соціальне партнерство в системі корпоративного управління будемо розглядати з погляду двох полюсів: внутрішнього і зовнішнього.

Зовнішній полюс соціального партнерства визначається у розвинутих країнах так званою системою трипартизма, яка в Україні тільки формується. Ця система призначена створити партнерські, рівноправні відносини між органами державного управління, роботодавцями і профспілками. Практика трипартизма, що відбиває зовнішній полюс соціального партнерства, на рівні підприємств реалізується системою біпартизма, яка є механізмом забезпечення соціального партнерства між працівниками і роботодавцями. Біпартизм визначається як добровільна, заснована на незалежності і рівноправності сторін, тісна взаємодія організацій трудящих і роботодавців у ході створення і застосування трудових норм як національних, так і міжнародних, а також при вирішенні трудових конфліктів.

Створення системи внутрішнього соціального партнерства у акціонерному товаристві визначається наявністю функціонально-управлінської конфігурації. Західні теорії корпоративного управління представляють функціонально-управлінську конфігурацію у вигляді трикутника “менеджери-акціонери-робітники”. Але більш повним буде визначення системи соціального партнерства у вигляді восьмикутника, що враховує як соціум корпорації так і органи управління та особистості, що їх очолюють (рис. 1).

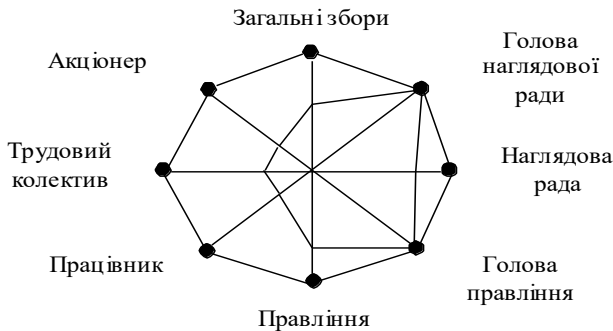


Рис. 1. Функціонально-управлінська конфігурація системи соціального партнерства в акціонерному товаристві

Основний контур конфігурації включає вісім типів учасників, кожному із яких властиві своя сфера інтересів, повноважень і відповідальності, реалізованих у ході функціонування підприємства. У перехідній економіці баланс інтересів у представленій конфігурації істотно порушений, компетенція кожного з учасників не визначена, а деякі елементи конфігурації практично не мають повноважень і не можуть істотно вплинути на діяльність корпорації. Їхні інтереси принесені в жертву інтересам інших учасників. Насамперед, це стосується працівників, трудового колективу в цілому, дрібних акціонерів. Такий дисбаланс порушує

соціально-організаційну цілісність підприємства як самостійного суб'єкта економіки. Для успішної роботи товариства необхідно дотримуватися принципу інституціонального і функціонального поділу влади, щоб функціонально-управлінська конфігурація була консолідованою, утворювала гармонічно погоджену соціальну структуру з визначенням компетенції кожного учасника.