

2. *Вятлужских Е.* Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
3. *Волгин Н. А.* Доходы населения и оплата труда в современной России. — М.: Из-во РАГС, 2008.
4. *Джордж Т. Мяхович, Джерги Т. Нью ман* Система вознаграждений и методы стимулирования персонала: Пер. с англ. — М.: Вершина 2005. — Ч. I.
5. *Колот А. М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. — К., 2008. — № 7. — С. 3—12.
6. *Костишина Т. А.* Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — С. 8—38.
7. *Хендерсон Р. И.* Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат. — СПб.: Питер, 2004. — Гл. 2.
8. Экономика труда: Под. ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горлава. — СПб.: Питер, 2004. — Гл. 5.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2010 р.

УДК 331 (477) (05) «540.3»

В. П. Звонар, канд. екон. наук,
Інститут демографії та соціальних
досліджень ім. М. В. Птухи НАН України

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ В УКРАЇНІ: ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ АНАЛІЗУ

АНОТАЦІЯ. У статті визначено основні параметри національної моделі корпоративної соціальної відповідальності в контексті вітчизняних проблем оплати праці з урахуванням їх інституціональної інтерпретації, розглянуто особливості зарплатної «інституційної пастки», досліджено можливий характер та чинники участі соціально відповідального бізнесу у її подоланні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальна відповідальність, роботодавець, інститут, оплата праці.

АННОТАЦИЯ. В статье определены основные параметры национальной модели корпоративной социальной ответственности в контексте существующих в Украине проблем оплаты труда с учетом их институциональной интерпретации, рассмотрены особенности зарплатной «институциональной ловушки», исследованы возможный характер и факторы участия социально ответственного бизнеса в ее преодолении.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Социальная ответственность, работодатель, институт, оплата труда.

SUMMARY. The article presents considerations as to the specifics of the national model of corporate social responsibility in Ukraine with regard to the pressing labor cost issues and their possible institutional interpretations, defines the nature of institutional "wage-trap", discusses the limits of the socially responsible business as a probable driver of institutional change.

KEY WORDS: corporate social responsibility, employer, institute, wage.

Вступ. Інститут оплати праці є визначальним для функціонування економіки. Трудова сфера та ефективна система мотивації праці справедливо вважаються однією з основ і підойм соціально-економічного розвитку. Незважаючи на це, існуючий в Україні комплекс пов'язаних із функціонуванням цієї системи проблем та суперечностей (у т.ч. його зарплатний компонент) у ході ринкових перетворень у межах державної політики поки що залишається невирішеним. Тим часом, продовження соціально-економічних змін обумовило також трансформацію іншого інституту — соціальної ролі бізнесу. Поява і поширення в Україні концепту корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) сформували запит на нові і посилюють значення існуючих соціальних функцій підприємства, актуалізують розвиток саморегулювальних механізмів участі роботодавця і працівника у процесі функціонування сфери праці. Ключовим моментом у цьому процесі є питання про міру, характер та ідеологію такої участі, особливо, в контексті справедливої та ефективної заробітної плати. Оскільки соціальна роль бізнесу реалізується у системі складних соціальних взаємодій, які визначені сукупністю різноманітних суспільних норм, пошук відповіді на це питання неможливий без урахування інституціональних аспектів дослідження трудового виміру КСВ.

Висвітленню принципів функціонування системи оплати праці та шляхів її реформування в Україні присвячені роботи таких відомих учених-економістів, як А. Колот, Г. Куліков, Е. Лібанова та ін. Національні особливості КСВ знаходяться в полі наукових інтересів Л. Грицини, П. Калити, О. Степанової та ін. Інституціональний підхід для дослідження соціально-трудова проблем в Україні одним із перших застосував П. Мазурок. Разом з тим проблематика оплати праці в системі категорій КСВ з урахуванням особливостей історично сформованого в Україні комплексу суспільних норм та інститутів залишається мало вивченою в сучасній економічній літературі.

Постановка завдання. Основним завданням цієї статті є спроба здійснити інституціональний аналіз категорії та окремих проблем оплати праці як елемента концепції і практики соціальної відповідальності вітчизняних роботодавців в контексті . Аналіз ґрунтуватиметься на дослідженні основної із цих проблем — масштабності «тіньових» трудових доходів в Україні.

Результати. Інститут КСВ характерний для більшості країн з ринковою економікою та демократичними традиціями. Єдиного розуміння змісту і цілей КСВ ні в науці, ні у площині ділової практики сьогодні не сформовано. За спостереженням А. Далсурта (A. Dahlsurd), існує щонайменше 37 дефініцій цього поняття, окремі з яких відверто контрастують один з одним. Цей контраст найперше проявляється у трактуванні співвідношення обов'язкових та добровільних соціальних зобов'язань у концепції КСВ, її деонтологічних меж. Яскравим прикладом цього є дискусія довкола порівняння, зокрема, північноамериканської та європейської моделі КСВ, ініційована проф. Д. Маттеном та проф. Дж. Муном (D. Matten, J. Moon). Вважається, що у США регулювання сфери КСВ мінімальне: підприємці мають значну свободу у виборі сфер та обсягів своєї КСВ, тоді як у більшості європейських країн соціально відповідальна поведінка бізнесу обумовлена безпрецедентно більшою кількістю формальних чи неформальних рамок. Це дає підстави деяким авторам з-поміж національних систем КСВ виділяти експліцитні (де корпоративні соціальні зобов'язання декларуються безпосередньо) та імпліцитні (де такі зобов'язання під впливом національних особливостей господарської практики декларуються через відповідність цієї практики складній системі різноманітних суспільних регуляторів і носять характер «за замовчуванням»). Разом із тим, у ході міжнародних порівнянь різноманітних бізнес-кейсів автори такого поділу самі ж визнають його певну відносність: експліцитність та імпліцитність тією чи іншою мірою характерна для обох моделей КСВ. Єдиним однозначним висновком є теза про зумовленість національних особливостей КСВ інституційною структурою, сформованою у суспільстві ієрархією інститутів, балансом між формальними та неформальними нормами.

Різноманітні теоретичні та емпіричні дослідження, звіти та рекомендації авторитетних міжнародних організацій свідчать, що трудовий напрям займає чільне місце серед програм та заходів КСВ. Характер трудового напрямку КСВ, як і інші її аспекти, великою мірою визначений інституційно.

Ключовим елементом трудової концепції КСВ виступає категорія оплати праці. Її інституційний аспект виявляється через систему соціально-трудових відносин — між працівником та роботодавцем — з приводу купівлі-продажу послуг робочої сили. Саме ці відносини, формуючись та перебуваючи під впливом різноманітних суспільних норм, і визначають інституційне середовище реалізації функціонування механізму оплати праці як елемента КСВ. Доказовість цієї тези можна проілюструвати і на прикладі експліцитно-імпліцитних форм КСВ. Так, жорстке рамкове законодавство щодо мінімальної заробітної плати, за спостереженням А. Баланди, запроваджено саме у США. У багатьох країнах сучасного ЄС цей інститут до сьогодні залишається поза регуляторними нормами трудового законодавства. Щоправда, важливу роль тут відіграють договірні процедури та домовленості між основними соціальними партнерами, обов'язковість виконання та дотримання яких великою мірою визначена соціоментальними та психокультурними чинниками.

Запропонований інституційний контекст оплати праці як категорії КСВ видається вельми цікавим на фоні існуючих проблем вітчизняної економіки, пов'язаних із переважаючими «тіньовими» відносинами між капіталом та працею щодо винагороди за використання послуг робочої сили. Центральною із цих проблем є масштабність практики виплати заробітної платні «у конвертах», похідними від якої є неврахування у національному продукті та недоотримання бюджетами (переважно місцевими) значних ресурсів у вигляді податкових платежів, хронічний дефіцит фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, а через слабкість компенсаційного елемента страхової системи — також значний ризик бідності та суттєвого погіршення якості життя основної маси населення, пов'язаний зі старістю, хворобою чи іншими чинниками втрати працездатності.

У цьому зв'язку особливу увагу привертає до себе одне із перших вітчизняних досліджень економічної поведінки з позиції інституціонального підходу, здійснене проф. О. Прутською [2]. Аналізуючи історичні особливості розвитку підприємництва в Україні, авторка приходить до висновку про визначальний вплив цих особливостей на настанови його сучасної поведінки. Високоцентралізований та бюрократизований державний механізм, зведений на основі фактично постійного чужоземного панування, споконвіків убачав небезпеку в незалежному підприємницькому класові, всіяко сприяючи його повній підконтрольності державі. Особисте багатство асоціювалося із відданістю тому чи іншому

суверену, здатністю його задовольнити і вмінням уникнути його гніву. Як наслідок, у купців і промисловців «розвивалося прагнення до швидкого і непомітного для очей чиновника вкладення капіталів..., до економічної поведінки, яка приносить дохід не шляхом вкладень у виробництво..., а отримання пільг і субсидій у держави». Такі настанови зростали на ґрунті православної етики, яка мало стимулювала розвиток класичних підприємницьких психологічних рис.

З іншого боку, панування чужоземних правителів на українських теренах супроводжувалося імплантацією чужорідних формальних норм, які нерідко не сприймалися автохтонним населенням, але дотримання яких — через примус — було обов'язковим. Це сприяло появі широко розповсюдженого у наш час стереотипу номінального ставлення до закону, формальності виконання його приписів. Норма, закріплена законом, не маючи ендогенного начала, не була ефективною з точки зору обивателя. Звідси, за висновком О. Прутської, «в умовах неоднаковості законів для всіх і їхнього невиконання протягом сторіч» сформувалася чітка і загальносуспільна настанова ухилення від виконання вимог закону. Ці тенденції отримали розвиток і протягом радянського періоду у формі подвійних морально-партійних стандартів, орієнтації на не трудові, а адміністративні джерела особистого доходу, масовості суспільних проявів «простого утилітаризму» [1].

З огляду на таку ретроспективу, цілком імовірно, що існування інституту «тіньової» зарплати у сьогоденних умовах є результатом логічного спільного рішення роботодавця та працівника в умовах штучності, непостійності, навіть ворожості формальних норм. Вітчизняні роботодавці давно твердять про значний податковий тягар, складність та непрозорість податкового законодавства, що підтверджується висновками авторитетних міжнародних рейтингів і заважає здійснювати (а часом — і внеможлиблює) підприємницьку діяльність, спричиняючи різноманітні «представницькі витрати», або й відверто — «ренту» представникам владних структур. Ця дискусія помітно активізувалася після оприлюднення чергових намірів уряду щодо реформи податкової системи шляхом розробки нового проекту Податкового кодексу України на поч. 2010 р.

Тим часом, працююче населення погоджується отримувати «конвертовану» заробітну плату — з огляду на відстроченість особистих наслідків такого кроку (одним з яких є очікуваний майбутній низький розмір пенсії за віком), розосередженість негативу сучасних загальносуспільних наслідків такого кроку (вті-

ленням якого є низький розмір пенсії сьгоднішніх бенефіціарів солідарної пенсійної системи), а також на сформовану віками впевненість у тому, що влада в порядку чергового експерименту ошукає або просто не зможе гарантувати збереження легально заощаджених коштів. Сама ж держава в особі її керманичів дає немало підстав для підозр та недовіри: нецільове використання значних сум коштів платників податків, незрозуміла розкіш побуту багатьох сучасних владців, — достатньо раз-по-раз лунати цим та іншим інформаційним приводам із ЗМІ для того, аби вкотре посилювати антагонізм населення та влади, ставити запитання про особисту «ціну законослухняності» (термін належить Е. де Сото). За такої ситуації, основним учасникам процесу очевидною стає неефективність формальних норм, та потреба у заміщенні цих норм неформальними, такими як домовленості про «тіньовий» обмін між надавачами послуг робочої сили та власниками капіталу. Аналітик тижневика «Контракти» канд. екон. наук Д. Липницький зазначає, що не менше 45 % заробітних плат в Україні сьогодні виплачується «в конвертах».

Парадоксальність і трагічність цієї ситуації полягає саме у тому, що в масштабах суспільства ефективність цієї норми-субститута більш ніж сумнівна. Адже страждають самі працівники, позбавляючи себе — нехай і невеликих, проте конкретних — соціальних гарантій, право на які дає лише легальний заробіток, і які може не передбачати (або передбачати на певних умовах) неформальна домовленість про «тіньову» зарплату з роботодавцем. Страждають роботодавці, бо до цілої низки господарських ризиків, природно пов'язаних із функціонуванням ринку, додаються ризики та витрати, пов'язані із незаконною поведінкою. Страждають пенсіонери, «бюджетники», зрештою, усе населення, яке користується послугами останніх. Вочевидь, маємо справу із класичною інституційною пасткою, яку можна означити як зарплатну інституційну пастку.

Прикро усвідомлювати, але саме за таких обставин і формується КСВ вітчизняного бізнесу та інститут оплати праці в системі її пріоритетів. Відтак, в українських реаліях особливої гостроти і навіть деякого колориту набуває питання про відносність експліцитно-імпліцитних форм КСВ. Виникає природна дилема: вважати бізнес, який сплачує «тіньову» але високу зарплату — соціально відповідальним або безвідповідальним. З певною умовністю як приклад можливої матеріалізації цієї дилеми можна згадати вітчизняні особливості виплати так званих «золотих парашутів» [4].

З іншого боку, постає питання про те, чи достатньо бізнесу для реноме КСВ дотримуватися норм вітчизняного законодавства про оплату праці, яке, приміром, орієнтує мінімальну заробітну плату — плату нехай за просту, але все ж таки *працю* — на прожитковий мінімум, на який, за підрахунками фахівців, навіть фізично вижити важко, не кажучи про будь-яке відтворення — просте чи розширене — робочої сили. Виникають також сумніви з приводу того, чи може суспільство вимагати у бізнесу справедливої диференціації в оплаті праці, коли репрезентант суспільних інтересів — влада — свідомо йде на порушення обговорених та узгоджених у суспільстві основ цієї диференціації шляхом чинного донедавна «заморожування» заробітної плати працівникам бюджетної сфери. І чи справді ефективними за таких умов можуть бути спроби уряду «відбілити» зарплату шляхом запровадження стандарту «індикативної заробітної плати» у небюджетній сфері. Залишається риторичним запитання як про етичність, так і власне доцільність урядових пропозицій про розрахунок середньої індикативної заробітної плати шляхом збільшення мінімальної заробітної плати на коефіцієнт 5 для перших керівників підприємств, з огляду на те, що навіть введення в дію в чистому вигляді третього етапу Єдиної тарифної сітки для потреб бюджетної сфери передбачало, за аналізом канд. екон. наук І. Новак, діапазон диференціації між нижчим та вищим розрядами всього 4,51 разу (після «заморожування» протягом лише 2009 року цей діапазон зменшився до 3,67 разу). До речі, саме передбачена законопроектом про запровадження індикативної заробітної плати солідарна відповідальність роботодавця і працівника за виплату «тіньових» доходів, може бути свідченням визнання державою того факту, що вона та інші соціальні партнери знаходяться по різні боки зарплатної інституційної пастки.

До того ж, порівняння середньої зарплати по країні та трудових доходів українських високопосадовців, здійснене, скажімо, аналітиками журналу «Кореспондент» (у 2008 році різниця сягала аномальних 10 разів) [3], ще раз свідчить про відтворення норми, закріпленій у суспільній свідомості українців дуже давно — багатство більшою мірою пов'язується із близькістю до владно-бюрократичного апарату, аніж із трудовою діяльністю. При цьому забарвлення особливого цинізму набувають сюжети у ЗМІ про отримання міністрами та народними обранцями соціальної допомоги, нерідко у доволі нескромних сумах.

Наукове пояснення та економічний аналіз схожих проблем і практик, здійснений, як відомо, представниками школи «теорії

суспільного вибору», доводить, що опортунізм й рентоорієнтована поведінка з боку бюрократичного апарату у принципі ставить під сумнів ефективність державного регулювання.

У цій ситуації, надії на інституціональну трансформацію доводиться покладати саме на недержавних суб'єктів. Хоча у міжнародній практиці відомі нечисленні випадки визначальної ролі держави у розвиткові КСВ (наприклад, у Швеції), попит на нові та ефективні інститути, в тому числі і щодо більш досконалої національної моделі оплати праці в Україні, на нашу думку, має стати проявом саме соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу. Цей попит, очевидно, формуватиметься під зовнішніми впливами глобалізаційних та загальноцивілізаційних процесів. Саме бізнес повинен відчутти вигоду від соціально відповідальних практик взагалі та їх трудових аспектів особливо, оскільки саме трудова сфера є ймовірною зоною перехрещення стратегічної та радикальної КСВ як антиподів, як їх бачить проф. А. Маклі (А. Markley). Адже трудові та зарплатні аспекти КСВ найбільше вмонтовані в основу процесу створення вартості.

Є надія, що в нових умовах конкуренції економік знань, повільно, але неухильно формуватимуться стимули до продуктивної та соціально відповідальної ділової практики. Цьому сприятимуть стирання меж між творчим за суттю характером діяльності власника капіталу чи управлінця та працівника. Така практика нерозривно пов'язана із відновленням усіх наріжних функцій оплати праці. При чому питання про «тіньове» чи не «тіньове» її походження взагалі не може бути основним в Україні. Свого часу перуанський економіст Е. де Сото вдало продемонстрував не лише суто вартісні, але й серйозні соціальні переваги й увесь потенціал нелегального сектора економіки. Аргументи вченого дають підстави вважати, що за неможливості реалізації інших сценаріїв подолання зарплатної інституційної пастки в нашій державі, модель «тіньової» КСВ може стати більш ніж дієвою. Ця модель може каталізувати зростання заниженої сьогодні вартості послуг робочої сили, яке забезпечуватиметься шляхом цілеспрямованих інвестицій роботодавця у людський капітал працівників.

Ймовірно, що при формуванні параметрів та критеріїв національної моделі КСВ центральним об'єктом «відкритої» КСВ щодо комплексу зарплатних питань буде не стільки вартість послуг робочої сили, скільки процес організації та управління оплатою праці, основною визначальною рисою якого повинен стати принцип врахування інтересів широкого кола стейкхолдерів: як власне працівників, так і їх родинних та інших громад. Тому у важли-

вий аспект КСВ, безумовно, перетвориться систематичний і широкий діалог із стейкхолдерами. Поряд з цим, визначальною рисою трудових аспектів КСВ в Україні (на відміну від інших національних моделей КСВ) має стати цілеспрямований вплив соціально відповідального бізнесу на державу. Як уже зазначалося, діяльність поза законом пов'язана із значними ризиками, що, на протигагу ринковим ризикам, слабо піддаються проактивним впливам, вивченню та прогнозуванню. Поширений сьогодні фаворитизм бізнесу у владі як стратегія мінімізації цих ризиків об'єктивно не є ефективним, оскільки його дія тимчасова та занадто вибіркова. Елімінація ризиків та втрат від власної вимушеної «тіньової» діяльності — вагомий стимул для відповідального бізнесу брати участь у розробці та контролювати дотримання урядом прозорих правил гри.

Водночас ідеалізувати соціальну роль бізнесу, яка має свої об'єктивні межі, теж не варто. Тому для необхідних інституційних змін видається вкрай необхідним існування і внутрішніх драйверів КСВ, першим з яких повинно стати організоване громадянське суспільство. З огляду на характерну такому суспільству в Україні організаційну слабкість та вразливість, знову-таки не слід розраховувати, що очікувані зміни відбуватимуться швидко. Більше того, стимули до простого утилітаризму та опортуністичні настанови, доволі поширені у суспільстві, як свідчить практика, проникають і в громадський сектор, набуваючи своїх специфічних форм (наприклад, «грантожерство»).

Все ж підстави вважати, що з часом саме громадянське суспільство може сформувати монолітний внутрішній драйвер КСВ в Україні, ґрунтуються на припущенні про те, що природа та атрибути цього сектору — спроможність втілювати широкий спектр різноманітних інтересів, гнучкість, волонтерський характер діяльності, публічність — потенційно якщо не «гаситимуть» прояви неефективних рутин, то попереджуватимуть їх ітерацію. Це припущення має сенс і в світлі того, що формування цивілізованого громадянського суспільства в цілому не суперечить мотивам бізнесу, і до певної міри перебуває у сфері його інтересів, позаяк ступінь економічної свободи та можливості реалізації підприємницької ініціативи великою мірою визначені існуючим у суспільстві рівнем загальних громадянських свобод (у тоталітарних суспільних системах приватне підприємництво взагалі, як правило, відсутнє).

За умови організованого впливу носіїв КСВ та тиску громадськості можуть трансформуватися й настанови, що відтворюють-

ся державою. Очевидно, вони мають потенціал стати менш орієнтованими на адміністративну ренту.

У такий спосіб сформується своєрідна система інституційних противаг та балансів, природного симбіозу конкуренції та комплементарності різноманітних стимулів і норм, що забезпечить поступовий перехід від простого до складного утилітаризму в межах усього суспільства. Залишається лише відкритим питання про те, скільки саме часу необхідно для таких змін і на скільки сильним може бути спротив державної бюрократії еволюційним змінам. Накопичений закордоном значний досвід трансформації інститутів однозначної відповіді на нього не дає.

Висновки. Проведене дослідження виявило, що корені проблеми масштабних «тіньових» трудових доходів в Україні криються у широкомасштабній громадянській незгоді щодо характеру перерозподільчих процесів, обумовленій т.зв. зарплатною інституційною пасткою. За таких умов в Україні формується специфічна національна модель КСВ, визначальними рисами якої є вимушена інтегрованість «тіньових» практик у комплекс заходів КСВ, а перспективою якої за посилення відкритості вітчизняної економіки визначено проактивний вплив соціально відповідального бізнесу і громадянського суспільства на владу з метою забезпечення еволюційних інституційних змін. Для пришвидшення таких змін подальші дослідження доцільно скерувати у напрямі пошуку їх потенційних драйверів у системі власне державно-бюрократичних інститутів.

Література

1. Олейник А. Н. Институциональная экономика : Учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по экон. и управлен. спец. / А. Н. Олейник. — М. : ИНФРА-М, 2002. — С. 96—98.
2. Прутська О. О. Институціоналізм і проблеми економічної поведінки в перехідній економіці / О. О. Прутська. — К. : Логос, 2003. — 266 с.
3. Украинские СМИ выяснили зарплаты министров [Електронний ресурс] // korrespondent.net. — 2008. — 25 марта. — Режим доступу: <http://korrespondent.net/business/economics/414293/print>
4. Чужий досвід [Електронний ресурс] // Контракти. — 2004. — 12 січ. (№ 01). — Режим доступу: <http://www.kontrakty.com.ua/show/ukr/article/21/0120041609.html>.

Стаття надійшла до редакції 2.07.2010 р.