

Теоретичні основи дослідження соціальної відповідальності роботодавця

Д. ВЕРБА,

кандидат економічних наук

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

У статті досліджено теоретичні основи визначення справедливого розміру оплати праці, уточнено ознаки соціально відповідальної діяльності роботодавця щодо створення робочих місць, оцінено теоретичну обґрунтованість тлумачення соціальної відповідальності підприємця як чинника економічної ефективності. Запропоновані підходи до оцінки соціальної відповідальності роботодавця на ґрунті врахування його специфічних функцій в сучасній економіці.

В статье исследованы теоретические основы определения справедливого уровня оплаты труда, уточнены признаки социально ответственной деятельности работодателя по созданию рабочих мест, оценена теоретическая обоснованность рассмотрения социальной ответственности как фактора экономической эффективности. Предложены подходы к оценке социальной ответственности работодателя на основе учета его специфических функций в современной экономике.

In this paper the theoretical basis for determining the fair wage, specified attributes of a socially responsible employer's business to create working places, evaluated the validity of the theoretical consideration of social responsibility as a factor of economic efficiency. Proposed the approaches to the assessment of the social responsibility of the employer by taking into account its specific functions in a modern economy.

Ключові слова: соціальна відповідальність, оплата праці, робочі місця, економічна ефективність, соціальні пріоритети.

Постановка проблеми. Ринкові індустріальні економічні системи протягом всієї своєї історії стикались з проблемами, що в економічній науці прийнято називати «небажаними суспільними наслідками раціональної економічної поведінки суб'єктів, що прагнуть максимально задовольнити приватні економічні інтереси».

У сфері праці економічно раціональні засоби максимізації прибутків підприємця поширено передбачають для найманих працівників гірші параметри зайнятості, ніж доступні за наявного організаційно-технічного рівня підприємства та макроекономічної ситуації. Наприклад, в оглядовій главі Звіту з людського розвитку за 2010 р. наводиться теза, що перегукується з роботами К. Поланьї: «Зазвичай, ринки вкрай погано виконують суспільні завдання — такі, як безпека, стабільність, охорона здоров'я й освіта. Наприклад, фірми, що виробляють дешеві трудомісткі товари або експлуатують природні ресурси, найчастіше не відчувають потреби в більш кваліфікованих кадрах і можуть приділяти мало уваги їхньому здоров'ю, якщо на ринку праці існує надлишок робочої сили»¹.

Отже, лише абстрактні моделі функціонування досконалого ринку праці передбачають, що самого прагнення власної вигоди достатньо, щоб спонукати роботодавця забезпечувати гідні умов праці й активно фінансувати формування людського капіталу. Перетворення сфери зайнятості на джерело загально-суспільного добробуту значною мірою залежить від сприйняття суб'єктами соціально-трудоких відносин низки принципів, що виходять за межі ринкової раціональності й прагнення максимального задоволення приватних економічних інтересів. Відображенням застосування таких принципів у господарській діяльності стало поширення в науковому обігу категорії «соціальна відповідальність». Концентрація уваги на можливостях поліпшення суспільного добробуту завдяки збагаченню цілей економічної діяльності, гармонізації економічних відносин замість спрямованості їх суб'єктів на вилучення максимальної приватної вигоди зробили проблематику соціальної відповідальності бізнесу цілісною і важливою складовою сучасної економічної науки.

Огляд публікацій та виділення невирішеної частини проблеми. В межах цієї статті, ми спробуємо виділити три тези, які досить поширені у вітчизня-

¹ Доклад о развитии человека 2010, 20-е, юбилейное издание. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Издательство «Весь мир». — 2010 г. — С. 5.

ній науковій літературі але, на нашу думку, є дискусійними, а їх уточнення дозволить поліпшити наукове забезпечення відповідної політики.

Перша теза стосується проблеми оцінки розмірів оплати праці на підприємстві за критерієм їх відповідності принципам соціальної відповідальності роботодавця. Вирішальною ознакою відповідності розмірів заробітної плати (компенсаційного пакета) вимогам соціальної відповідальності роботодавця називають достатність заробітної плати для нормального відтворення працездатності її одержувача.

У найбільш ґрунтовному з відомих нам вітчизняних досліджень соціальної відповідальності роботодавця теза про «низький розмір заробітної плати, особливо в бюджетному секторі» обґрунтовується лише згадкою про «низьку відтворювальну функцію» такої заробітної плати². Незважаючи на наявність у сфері прикладної економіки праці глибоких теоретичних досліджень природи заробітної плати і розподільчих відносин³, більшість вітчизняних науковців, стикаючись з проблемою оцінки обґрунтованості, справедливості розмірів заробітної плати, оперує лише категоріями вартості робочої сили, ігноруючи положення сучасної економічної теорії, зокрема, теорій граничної продуктивності, ринкового ціноутворення на ринках факторів виробництва, моделей загальної рівноваги.

Наприклад, О. Шемяков, узагальнюючи положення цілої низки робіт вітчизняних авторів, визначає «чинники, що характеризують гідність оплати праці» таким чином, що не передбачає жодного зв'язку розмірів оплати праці з її результатами: «рівень заробітної плати; розмір прожиткового мінімуму; співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму; наявність заборгованості із виплати заробітної плати; життєвий рівень населення, структура доходів населення...»⁴. В іншій роботі, присвяченій проблемам гідної праці: «Для цього треба на виробництві сформувані інститут гідної заробітної плати, що дозволяє працівнику і членам його сім'ї забезпечувати прийнятні рівень доходу і якість життя...»⁵.

Друга дискусійна, на наш погляд, теза стосується оцінки внеску роботодавця у створення конкуренто-

спроможних робочих місць. Ознаками соціально відповідальної діяльності роботодавця щодо створення робочих місць та забезпечення гідних умов праці поширено вважають дотримання вимог технічних регламентів, актів нормативно-правового та договірного регулювання СТВ. Так, наприклад, в контексті оцінки соціальної відповідальності роботодавця щодо створення робочих місць: «і хоча конкурентоспроможність робочого місця — характеристика інтегральна,... точкою відліку в її забезпеченні є рівень технічного оснащення та змістовність праці... Усі інші компоненти — закономірні наслідки зазначених»⁷.

Незважаючи на важливість технічного рівня виробництва та зусиль роботодавця щодо дотримання відповідних технічних і санітарно-гігієнічних стандартів, ми вважаємо, що в контексті оцінки соціальної відповідальності показники технічного рівня робочих місць мають тлумачитись лише як необхідна передумова соціальних результатів, але не можуть бути предметом оцінки самі по собі, у відриві від наслідків функціонування робочих місць для різних суб'єктів трудових відносин.

Нарешті третя теза, що буде предметом нашого критичного аналізу — теза про доцільність розгляду соціальної відповідальності в контексті досягнення комерційних цілей бізнесу, тлумачення її як одного з чинників підвищення прибутковості. Зокрема, дещо легковажним, на нашу думку, є зарахування заходів із соціальної відповідальності до складу чинників підвищення економічної ефективності підприємства, наприклад, побудова логічного ланцюжка «застосування соціальних ініціатив — зміцнення бренду та покращення іміджу підприємства — розширення ринку збуту — зростання обсягів продаж — збільшення прибутку»⁸. Крім того, досить неоднозначно, на нашу думку, мають сприйматись факти прямої кореляції між інвестиційною привабливістю компаній та їх виявленою в звітності (декларованою) соціальною активністю⁹. Нижче ми спробуємо обґрунтувати недоцільність тлумачення заходів із соціальної відповідальності в контексті підвищення чи стабілізації рівня прибутковості ді-

² Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — С. 247.

³ Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / ж. Україна: аспекти праці — №8. — 2008 р. — С. 3–12

⁴ Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці / ж. Україна: аспекти праці №3. — 2010. — С. 16–20.

⁵ Шемяков О. Д. Оцінка стану гідної оплати праці та її вплив на розвиток виробничої демократії / Комунальне господарство міст: Науково-технічний збірник №109. — С. 380–391. (стор. 382).

⁶ Сердюк О., Мачула Г. Охорона праці у виробничій сфері як аспект формування гідної праці в Україні / електронне джерело, режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2010_3/Serdyuk.pdf.

⁷ Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — С. 266.

⁸ Маліновська О. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення / Науковий вісник НЛТУ України 2008р. — вип. 18.6 С. 203.

⁹ Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути та технології соціального розвитку / ж. Україна: аспекти праці, №3. — 2010. — С. 3–9.

яльності компанії виходячи з сутнісних ознак мотивації роботодавців до соціально відповідальної поведінки.

Викладення основних результатів дослідження. Перший об'єкт нашого критичного аналізу: теза, що достатньою ознакою соціально відповідальної поведінки роботодавця щодо оплати праці може бути відповідність рівня життя найманих працівників певним стандартам, а «гідна оплата праці» виражається в таких її розмірах, що забезпечують нормальне відтворення здатності до праці. Ці розміри поширено розуміються як такі, що забезпечують не лише поновлення фізіологічної працездатності в довгостроковому періоді, а створюють умови для нормального особистого і професійного розвитку працівника. Визначення гідної зарплати за такою ознакою, по суті, абсолютно ідентичне визначенню «природної» — у Сміта, або «нормальної» — у Рікардо, або «справедливої» — у Міля заробітної плати. Саме в межах класичної економічної теорії були обґрунтовані теорії вартості робочої сили і фонду заробітної плати. Вони передбачали, що закономірний розмір заробітної плати визначається вартістю благ, необхідних для відтворення працездатності. Ми б хотіли звернути увагу на три групи підстав вважати таку теоретичну основу для визначення характеристик соціально відповідальної поведінки роботодавця неприйнятною.

По-перше, з часів формування теорії вартості робочої сили та фонду заробітної плати минуло вже більше двох століть, а теза класиків про природну ціну праці була суттєво поглиблена і розвинута вже в межах теорії граничної продуктивності, потім — в межах неокласичного синтезу і досліджень умов врівноваження ринків з недосконалою конкуренцією. Ігнорування теорії граничної продуктивності та моделей врівноваження ринків факторів виробництва зумовлює розрив між результатами праці й розмірами її оплати. Дійсно, з позицій теорії вартості робочої сили зростання індивідуальної продуктивності праці (щодо особи, підприємства, навіть галузі) ніяк не впливає на закономірну винагороду за працю, доки зростання суспільної продуктивності праці не збільшить набір благ, що виражає нормальні для суспільства, на певному етапі його розвитку, умови відтворення працездатності.

Відповідно, теза Маршала про те, що ринкові закони забезпечують не рівну оплату однакової праці, а оплату пропорційно її продуктивності («конкуренція призводить не до вирівнювання тижневої заробітної плати в схожих професіях, а до її пропор-

ційності продуктивності праці робітників»¹⁰, ніяк не узгоджується зі спробами обґрунтувати гідний рівень оплати праці (рівень, що свідчить про соціально відповідальну поведінку роботодавця) через його достатність для відтворення працездатності. Навіть якщо доповнити теорію вартості робочої сили положеннями теорії людського капіталу (а загалом важко уявити дві більш суперечливі теорії) і розглядати вартість робочої сили як потік доходів, дисконтована вартість якого достатня для відшкодування здійснених особою інвестицій в людський капітал, ми все одно маємо пояснити зв'язок між результатами праці й рівнем її оплати. Теорія людського капіталу не заперечує теорії граничної продуктивності як основи визначення ставки оплати праці, а доповнює її. Пропонується вважати умовою врівноваження ринку праці рівність дисконтованих потоків зусиль і витрат особи (її інвестицій в людський капітал) і так само дисконтованих заробітків протягом трудового життя: «витрати протягом кожного періоду вже не обов'язково будуть дорівнювати заробітній платі, а надходження — максимальному з можливих граничних продуктів, оскільки витрати і надходження різних періодів виявились би взаємопов'язаними. Умови врівноваження ($MP = W$) довелося би замінити на рівність приведених величин видатків і надходжень. Якщо R_t і E_t — надходження і видатки періоду t , i — норма дисконтної ставки, то умови рівноваги можна записати у вигляді:

$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{E_t}{(1+i)^{t+1}},^{11}$$

Також неможливо вписати тезу про визначення ставки оплати праці вартістю робочої сили в сучасну теорію руху ресурсів. Якщо ставки оплати праці визначаються лише залежно від вартості робочої сили, то як ринок здатен забезпечити рух ресурсів (зокрема, ресурсу праці) до осередків їх найбільш ефективного використання? Адже концепція рівності граничної продуктивності ресурсу в усіх альтернативних сферах його застосування описує лише повністю врівноважений стабільний стан економіки. Її функціонування, навіть теоретично неможливо пояснити без диференціації такої продуктивності й, відповідно, оплати, бо рух до сфери докладання праці, де здібності особи одержують найвищу ринкову оцінку — базове положення неокласичної теорії. Воно не зберігає свою коректність за умови, що в основі оплати праці лише однакова для всіх осередків використання аналогічної праці вартість її відтворення.

¹⁰ Маршалл А. Принципы экономической науки., т. II. Пер. с англ. — М., Издательская группа «Прогресс», 1993 — 19,5 л. («Экономическая мысль запада». Для научных библиотек), С. 75.

¹¹ Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал (глава из книги Гэри Беккера «Человеческий капитал» — Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/69974>.

По-друге, теза про визначення закономірного рівня оплати праці витратами на відтворення працездатності в контексті оцінки соціальної відповідальності підприємця виявляється безплідною. Якщо ми виходимо з тези, що «справедливість винагороди» оцінюється виходячи з достатності для нормального відтворення працездатності, то в якості еталону для порівняння ми маємо використовувати певні соціальні стандарти (прожитковий мінімум, мінімальна зарплата тощо). Але останні не можуть враховувати індивідуальні особливості процесів праці на окремому підприємстві (зокрема, щодо важкості, інтенсивності та умов праці) і в Україні відбивають лише фінансові можливості державного бюджету, а не реальну вартість набору благ, що відповідає фізіологічним нормам споживання і культурним настановам, поширеним у вітчизняному суспільстві.

По-третє, емпіричне підтвердження пояснювальної здатності такого тезису відсутнє. Поширена в економіці України і країнах з розвинутою ринковою економікою галузева, секторальна і між окремими організаціями диференціація розмірів компенсації за аналогічну працю не дозволяє вважати її лише незаконним проявом недоліків інституту оплати праці. Розповсюдженість такого явища та його вбудованість в усталені механізми економічної мотивації економічної активності примушує визнати, що теза про визначення закономірних розмірів оплати праці на основі вартості робочої сили — абсолютно не витримує критики. Крім того, цікаво, як автори, що явно або неявно обґрунтовують свої погляди положеннями теорії вартості робочої сили, узгоджують фактичний явний прогрес рівня життя переважної маси найманих працівників в процесі розвитку капіталістичної економіки із наступною тезою класиків, яка є прямим логічним наслідком із теорії вартості робочої сили. Ця теза передбачає, що зниження норми відсотку, реальної заробітної плати та зростання ренти є, загалом, головними закономірностями економічного розвитку і можуть перериватись лише певними «зовнішніми» подіями, такими як відкриття нових ринків, запасів природних ресурсів тощо. Наприклад, у Мілля: «величезний клас, утворюючий основу всього населення, може лише кількісно збільшитись, але поліпшення умов його існування чи підвищення культурного рівня не відбудеться»¹².

Якщо оцінка міри відповідності політики роботодавця в галузі оплати праці принципам соціальної відповідальності ґрунтуватиметься на теоретичній

базі вартості робочої сили як основи «справедливої» оплати праці, то це створить передумови формалізації, втрати змістовності такої оцінки. Проілюструємо це умовним прикладом. Припустимо, що два підприємства з однаковими параметрами щодо інтенсивності, складності й умов праці виплачують однакову заробітну плату. Тоді міра відповідності параметрів оплати праці вимогам принципів соціальної відповідальності, оцінена згідно з теоретичною базою «вартості робочої сили», буде для них однаковою. Адже співвідношення однакової зарплати із загальними для економіки розмірами соціальних стандартів оплати праці (мінімальною зарплатою чи прожитковим мінімумом тощо) буде однаковим для обох підприємств. Але на одному з них на працюючого припадає дві тисячі грошових одиниць доходів (залишок виручки після відшкодування матеріальних і прирівняних до них витрат), а на іншому — десять тисяч. Залишаючи поки осторонь складну проблему оцінки достатності прибутку для створення умов відтворення конкурентоздатності капіталу підприємства, звернемо увагу лише на головний висновок: оцінка міри дотримання принципів соціальної відповідальності стосовно розмірів оплати праці на ґрунті теоретичної бази «справедлива зарплата — та, яка достатня для нормального відтворення робочої сили» не може бути змістовною.

Навіть запропонований Марксом теоретичний інструмент дослідження пропорцій розподілу доходів між власниками капіталу й робочої сили¹³, незважаючи на свій поважний вік, дає підстави для більш обґрунтованої оцінки. Зокрема, співвідношення додаткової і необхідної вартості в складі доходів індивідуального виробництва вимагає врахування не лише співвідношення фактичних розмірів оплати праці із певними соціальними стандартами (як відображенням вартості благ, необхідних для нормального відтворення працездатності), а й суми привласненої у вигляді прибутку власником виробництва.

Ще більш ґрунтовну теоретичну базу для оцінки міри відповідності параметрів оплати праці вимогам соціальної відповідальності дає теорія граничної продуктивності. Зокрема, в роботі Д. Кларка: «Якщо вони (працівники — примітка автора) створюють певну суму багатства та одержують її повністю, їм нема сенсу прагнути соціальної революції, однак, якщо б вони дізнались, що створюють більшу суму і одержують лише частку її, багато хто з них став би революціонером і був би правий»¹⁴. Відповідно, тео-

¹² Мілля Д. С. Основы политической экономии. /Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. В 5 т. / Сопред. редкол. Г. Г. Фетисов, А. Г. Худокормов, Т. I От зари цивилизации до капитализма / Отв. ред. Г. Г. Фетисов. М. : Мысль, 2004. — С. 489.

¹³ Класичне співвідношення m до v , де m — за Марксом — додаткова вартість (надлишок над вартістю робочої сили, привласнений роботодавцем у вигляді прибутку), а v — вартість робочої сили, тобто параметр, емпірична оцінка якого може ґрунтуватись на розмірах соціальних стандартів (з урахуванням міри їх фізіологічної та культурної обґрунтованості).

¹⁴ Кларк Д. Б. Распределение богатства. М. — Л., 1934. — С. 40.

ретична основа оцінки відповідності параметрів оплати праці вимогам соціальної відповідальності — зіставлення внеску фактора в створення доходів господарюючої одиниці із розмірами доходів власників такого фактора. Саме пошук процедур, які дозволяють реалізувати таку теоретичну базу оцінки міри соціальної відповідальності роботодавця стосовно розмірів оплати праці, ми вважаємо важливим напрямом подальших досліджень. Проте, щоб розпочати цей пошук необхідно змінити базові настанови оцінки міри відповідності розмірів оплати праці вимогам соціальної відповідальності: від тези про достатність оплати праці для нормального відтворення працездатності до тези про відповідність розмірів оплати праці внеску найманих працівників у створення доходів підприємства.

Друга теза, яка виявляє недоліки поширеної теоретичної бази дослідження соціальної відповідальності стосується такої соціально важливої функції роботодавця, як створення конкурентоспроможних робочих місць зі сприятливими умовами праці. Ознаками соціальної відповідальності роботодавця в цій сфері, здебільшого, вважається дотримання вимог технологічних регламентів щодо організаційно-технічних параметрів робочих місць та, за можливістю, усунення факторів важкості та шкідливості праці. У випадку неможливості усунення — компенсації працівникам впливу факторів шкідливості чи важкості відповідно вимогам нормативно-правового і договірної регулювання СТВ.

Наші заперечення щодо наведених положень стосуються двох аспектів. Перший пов'язаний із загрозою змішування нормативно визначених зобов'язань роботодавця з виявами його соціальної відповідальності. В цьому аспекті ми приєднуємось до позиції викладачів КНЕУ, що наголошують на принципових відмінностях між дотриманням вимог нормативно правових актів і ознаками соціальної відповідальності щодо соціального пакету: «питання щодо включення до соціального пакету норм і гарантій, передбачених законодавством, взагалі не має обговорюватись, а тим більше — розглядатись як конкурентна перевага. Передбачені законодавством виплати... роботодавець повинен здійснювати обов'язково»¹⁵.

Стосовно створення робочих місць, той самий принцип означає, що базою для оцінки соціальної відповідальності роботодавця не може бути порівняння фактичних умов праці й технічних парамет-

рів робочих місць із зафіксованими у технічних та санітарно-гігієнічних стандартах.

Другий аспект наших заперечень стосується того, що незалежно від бази порівняння, організаційно-технічні параметри робочих місць не мають самостійного значення для оцінки міри соціальної відповідальності роботодавця.

Дещо спрощено можна представити результати оцінювання соціальної відповідальності роботодавця за організаційно-технічними параметрами робочих місць наступним чином. Соціально відповідальним роботодавцем вважають того, який створює сприятливі і комфортні умови праці, бажано понад вимоги нормативно-правових актів, дбає про соціальні потреби працівників, сприяє їх професійному розвитку тощо. Теоретична слабкість такого підходу відзначалась ще в роботах представників німецької історичної школи. Зокрема, відома робота В. Зомбарта, який порівнював рівень життя найманих працівників в Європі й Сполучених штатах наприкінці XIX ст. Він відзначає наявність у виробничому середовищі американських підприємств таких зручностей і ознак турботи власника про здоров'я працівників, які сприймаються як бажані та недосяжні й для багатьох сучасних підприємств України. Він також акцентує увагу на демократичності управління американськими підприємствами, підкреслює відносини поваги і соціальної солідарності між представниками адміністрації та рядовими робітниками. І, незважаючи на це, робить підсумковий висновок щодо відносин між капіталом і працею в Сполучених штатах: «ніде в світі, в жодній країні, з об'єктивної точки зору, робітник не експлуатується так капіталістом як в Сполучених Штатах. В жодній країні на світі робітник не калічиться так жорстоко колесами капіталізму, не вбивається так скоро як там»¹⁶.

Для ілюстрації нашої позиції наведемо приклади, що можуть виявитись добре знайомими колегам, які поєднують науково-викладацьку діяльність із наданням консалтингових послуг, зокрема в сфері професійної освіти за корпоративними замовленнями.

Лектори, які виконують замовлення консалтингових фірм, зазвичай забезпечуються досить комфортними умовами викладання — новітнім обладнанням в аудиторії, комфортними умовами проїзду до місця занять, досить високою (порівняно із традиціями вітчизняних ВНЗ) та оперативною виплачуваною винагородою. Відповідно, за критеріями, поширеними у вітчизняній літературі, встановивши на

¹⁵ Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — С. 260.

¹⁶ Зомбарт В. Почему в Соединенных штатах нет социализма / Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. В 5 т. / Сопред. редкол. Г. Г. Фетисов, А. Г. Худокормов, Т. П. Восходящий капитализм / Отв. ред. М. Г. Подкидченко. М.: Мысль, 2005. — С. 204–220, С. 217.

робочому місці викладача комп'ютер, під'єднаний до мережі Інтернет, проектор та кондиціонер, запропонувавши значно вищу звичної для вітчизняної сфери науки і освіти винагороду, консалтингова фірма може вважати себе цілком соціально відповідальним роботодавцем. Проте не лише скромний досвід автора цієї статті, а й досвід багатьох його колег підтверджує цікаву особливість стосунків консалтингової фірми й лектора. Головна турбота такої, здавалось б, відповідальної фірми — уникнення ситуації, коли лектор і замовник послуг домовляться без неї. При цьому, до обоїльної вигоди обох цих сторін, які зможуть поділити між собою частку вартості освітньої послуги, що раніше привласнювалась консалтинговою фірмою — роботодавцем лектора. Якщо така стурбованість має реальні підстави, то це, на нашу думку, ознака того, що засоби підвищення комфорту на робочому місці не мають жодного значення для оцінки міри соціальної відповідальності діяльності роботодавця щодо створення робочих місць. Якщо виявляється, що для працівника вигідніше надавати послугу як самостійному економічному суб'єкту, а не в статусі найманого працівника, то це і є суттєва ознака низької соціальної відповідальності роботодавця. Якщо ж насправді, роботодавець виконав свої специфічні функції щодо найманого працівника, то й для останнього діяльність в цьому статусі має виявитись вигіднішою, ніж діяльність як вільного ринкового агента. У наведеному прикладі дійсно суттєвими ознаками соціальної відповідальності роботодавця буде не комфорт, створений на місці проведення занять, а гарантії відповідності запитів аудиторії змісту підготовлених лектором матеріалів, нижчі витрати на юридичний супровід і бухгалтерське оформлення угоди з приводу надання освітньої послуги, ніж мали б місце у випадку самостійної діяльності лектора.

Загальні принципи оцінки відповідності дій роботодавця вимогам соціальної відповідальності не змінюються й в тих випадках, коли можливість самостійної діяльності найманого працівника існує лише гіпотетично. Соціально відповідальний роботодавець — не той, який створює комфорт на робочому місці — ця ознака несуттєва і поверхнева. Насправді соціально відповідальною діяльністю зі створення робочих місць та визначення умов праці на них можна визнати, якщо роботодавець ефективно виконує свої специфічні функції й зобов'язання перед працівником, створюючи оптимальні юридичні, організаційні, інформаційні, технічні умови для

реалізації трудового потенціалу виконавця трудових процесів, забезпечуючи вигідність укладання трудової угоди замість діяльності в статусі самостійного суб'єкта підприємництва.

Обґрунтування такої теоретичної бази оцінки соціальної відповідальності роботодавця в діяльності щодо створення робочих місць та визначення умов праці на них, на нашу думку, неможливе без створення коректного загального бачення функцій роботодавця в його відносинах із суспільством і найманими працівниками та розуміння оновлення ролі роботодавця в сучасних умовах.

Бачення природи підприємництва і функцій підприємця (одним з аспектів діяльності якого є виконання функцій роботодавця) пройшло тривалу еволюцію в економічній теорії. Класики спрощено отожднювали роль підприємця з діяльністю власника капіталу; для представників австрійської та американської шкіл маржинального аналізу, італійської школи загальної рівноваги він був організатором і координатором поєднання різних виробничих ресурсів для задоволення платоспроможних потреб; для Шумпетера підприємець — новатор, що здатен подолати спротив традиційних господарських структур і вивільнити ресурси з усталеного кругообігу заради їх залучення до нових комбінацій заради одержання підприємницького прибутку. Нарешті для Ф. Найта роль підприємця в суспільстві зводиться до зменшення невизначеності майбутніх умов господарювання й відповідних трансакційних витрат на прийняття раціональних господарських рішень для всіх інших суб'єктів економіки. Але найбільш корисну для вирішення завдань нашого дослідження теоретичну базу ми вбачаємо в роботах прибічників інституціонального напрямку економічної науки Р. Коуза¹⁷ та О. Уільямсона¹⁸. Їх дослідження впливу трансакційних витрат на масштаби фірми та класифікація ринкових угод за розмірами та розподілом тягаря трансакційних витрат створили найбільш адекватну дійсності, на нашу думку, теоретичну базу пояснення ролі підприємця (роботодавця) в економіці й основу для формулювання вимог суспільства до його діяльності.

Так, згідно теорії визначення масштабів фірми залежно від трансакційних витрат (Р. Коуз) підприємець об'єднує виконавців різних функцій в єдину фірму до тієї межі, коли внутрішні витрати в межах фірми на координацію їх діяльності для одержання певного виробничого результату стають вищими за витрати на координацію тих самих виконавців як

¹⁷ Коуз Р. Природа фирмы / Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. Т.1. Под ред. В. М. Гальперина. — СПб.: Экономическая школа. 1999. — С. 74–95.

¹⁸ Уильямсон О. Логика экономической организации // Природа фирмы / под ред. О. И. Уильямсона, С. Дж. Уинтера. М.: Дело, 2001. — С. 135–174.

незалежних суб'єктів ринкової економіки. До певної межі зростання масштабів фірми дозволяє зменшити витрати на узгодження дій її учасників, порівняно з витратами, що вони несли б для координації своїх дій, будучи незалежними ринковими суб'єктами. Це відбувається завдяки заміні багатьох індивідуальних контрактів колективними, укладанні єдиних, типових, менш деталізованих угод (де довіра між їх сторонами ґрунтується на тривалому досвіді співпраці й усталеній підпорядкованості певним загальним принципам економічних відносин, що з деякою натяжкою можна визначити як «корпоративні традиції») замість низки спеціальних високо деталізованих угод, на випадок кожного типу взаємодії тощо. Але після досягнення певної межі масштабів фірми, спостерігається зворотна тенденція — зростання бюрократичного апарату, зниження гнучкості, уніфікація спричиняють більші витрати (і втрати від неоптимальності рішень), ніж будуть властиві координації учасників виробничої діяльності як самостійних суб'єктів ринкових відносин. Так формується точка оптимуму, яка визначає найкращий (як для учасників діяльності фірми, так і для суспільства загалом) масштаб фірми. Таке бачення природи і чинників масштабів фірми дає принципово відмінну теоретичну базу для оцінки соціальної відповідальності дій роботодавця в царині створення робочих місць й формування умов праці на них. Діяльність роботодавця, на нашу думку, може бути визнана соціально відповідальною, якщо дохідність праці, яку він забезпечує найманому працівнику, вища за ту, яку він одержуватиме, надаючи послуги як самостійний суб'єкт ринкової економіки. Якщо ті функції роботодавця, виконання яких забезпечує користь найманому працівнику (наприклад, пошук замовників, юридична підтримка, можливість хеджувати ризики відповідальності за якість виконаних робіт, пошук партнерів і постачальників ресурсів, визначення регламентів взаємодії з іншими виконавцями тощо) виконуються із прийнятною ефективністю, то діяльність роботодавця може бути визнана соціально відповідальною. Якщо ж виконавець певного набору трудових операцій не одержує переваг від статусу найманого працівника, порівняно із умовами діяльності в статусі самостійного суб'єкта ринкових відносин — то і діяльність роботодавця не може бути визнана суспільно доцільною і відповідальною.

Для ілюстрації переваг такої теоретичної бази наведемо приклад також з авторської консалтингової практики. Відома в Східній Європі компанія з впровадження рішень для автоматизації управління бізнесом стикнулася з проблемою загрозливого впливу плинності кадрів на конкурентоспроможність і фінансову стійкість бізнесу. При більш ніж високій за вітчизняними та гідній навіть за Європейськими

стандартами зарплаті, повній забезпеченості працівників всіма соціальними гарантіями, від оплачуваної відпустки до медичної страховки і корпоративного пенсійного страхування, в компанії сформувався досить загрозливий стереотип еволюції співробітників. Пройшовши шлях від початківця до досвідченого фахівця, одержавши за допомогою компанії низку міжнародних сертифікатів професійної відповідності, набувши унікального досвіду участі в масштабних міжнародних проектах, працівники були не схильні поділяти з компанією тяготи навіть тимчасових коливань попиту на ринку збуту, а легко розривали трудові стосунки, створюючи власні фірми чи долучаючись до проектів компаній конкурентів. Виявилось, що ні розміри заробітної плати, ні засоби збільшення комфорту та соціального захисту не сприймаються працівниками як достатня ознака лояльності роботодавця. Лише висока ефективність діяльності обслуговуючих підрозділів фірми (бухгалтерії, юридичного відділу, маркетингового відділу, служби технічного забезпечення) гарантує, працюючи в статусі найманого працівника фірми, виконавці витрачають на маркетингове обслуговування менше, ніж у випадку започаткування власної справи чи переходу до конкурента. Довівши це, фірма змогла захистити трудові відносини із пріоритетними працівниками. Сприйняття її як «соціально відповідального роботодавця» проявилось у збереженні ядра трудового колективу.

Нарешті третя, мабуть найбільш загальна теза, що виявляє обмеженість теоретичної бази поширеного у вітчизняній літературі бачення соціальної відповідальності роботодавця — теза про надання дотриманню принципів соціальної відповідальності значення конкурентної переваги підприємства і загалом — засобу реалізації господарських цілей підприємця.

Коли дотримання принципів соціальної відповідальності розглядається як один із засобів досягнення господарських цілей підприємця, а не свідоме обмеження реалізації таких цілей, то зміст самого поняття, ідеологія соціальної відповідальності зводиться нанівець. Якщо роботодавцю вигідно запровадити певні поліпшення економічних умов найманих працівників, то всі заходи здійснювані в такому контексті мають розглядатись лише як процес раціоналізації підприємницької діяльності, без зміни її цільових настанов. Поки цільовою функцією діяльності підприємця залишається максимізація прибутку (в короткому чи довгостроковому періоді), всі зміни параметрів праці (незалежно від того, спрямовані вони на поліпшення чи погіршення умов найманих працівників) є лише засобами реалізації приватного економічного інтересу. Трансформація цілей діяльності, а не способів їх досягнення має бути покладена в основу ідентифі-

кації соціально відповідальної діяльності роботодавця, щоб зафіксувати в цьому терміні справді якісні зміни у відносинах «роботодавець — найманий працівник».

Нема і не може бути соціальної відповідальності там, де нема конфлікту інтересів і свідомого самообмеження як форми його вирішення. Під свідомим самообмеженням ми розуміємо суспільно доцільні параметри господарської діяльності, одержувані не з метою оптимізації власної цільової функції, а внаслідок внутрішньо зумовленого вибору, заснованого на обмеженні власних економічних інтересів заради більшої гармонії економічних відносин.

Висновки. Удосконалення поширеної у вітчизняній науковій літературі теоретичної бази оцінки соціальної відповідальності роботодавця можливе завдяки врахуванню положення теорії граничної продуктивності. Вона передбачає закономірність визначення ставки оплати праці приростом доходів (граничним доходом) від залучення додаткової одиниці ресурсу праці до незмінної комбінації інших чинників виробництва. Відповідно, ознакою соціально відповідальної поведінки роботодавця у сфері оплати праці має бути наближеність розмірів винагороди працівника його внеску в створення доходів організації. Водночас, поширені у вітчизняній літературі спроби оцінювати соціальну відповідальність роботодавця за достатністю заробітної плати для нормального відтворення працездатності суттєво знижують обґрунтованість такої оцінки, обмежують вимоги до соціально відповідальної політики оплати праці дотриманням лише мінімально необхідних со-

ціальних стандартів, не враховуючи власне пропорцій розподілу доходів між роботодавцем і найманим працівником.

Ми пропонуємо вважати ознакою соціально відповідальної діяльності роботодавця щодо створення робочих місць, забезпечення працівнику такої доходності праці в статусі найманого працівника, що перевищує доходність діяльності в статусі самостійного ринкового агента. Водночас, відповідність фактичних організаційно-технічних параметрів робочих місць вимогам нормативно-правових і договірних актів є недостатньою ознакою соціально відповідальних дій роботодавця.

Необхідною і достатньою умовою та ознакою соціальної відповідальності роботодавця ми пропонуємо вважати свідоме і невимушене обмеження реалізації власних інтересів на користь інтересів суспільства чи контрагентів економічних відносин — зокрема, найманих працівників. Доки нема підстав стверджувати про те, що обраний підприємцем захід, будь який елемент регламентації його відносин з найманими працівниками є свідомо неоптимальним з точки зору максимізації прибутку, а запроваджується виходячи з інших пріоритетів, нема і підстав розглядати такий захід як прояв соціальної відповідальності роботодавця. Відповідно, трансформація цілей діяльності, а не способів їх досягнення, має бути покладена в основу ідентифікації соціально відповідальної діяльності роботодавця, щоб зафіксувати в цьому терміні справді якісні зміни у відносинах «роботодавець — найманий працівник».

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудомих відносин, ринкових перетворень тощо.

Журнал включено до переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2013 р.:
на рік — 112 грн 76 коп.
на півроку — 56 грн 38 коп.
на квартал — 28 грн 19 коп.