



УДК 316.42:331.5

В. П. ЗВОНАР,
*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України*

ЕКОНОМІЧНА ФЕНОМЕНОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Сучасні теоретики і практики суспільного розвитку стверджують: кризові явища, які переживає Україна, значною мірою спровоковані дефіцитом соціальної відповідальності (СВ). Проте поширене вживання цього терміна у численних контекстах і сферах повільно перетворило його на симулякр. В економічній царині його застосування головно обмежується сферою корпоративних відносин. Водночас як загальносуспільний феномен СВ ще не набула окреслених методологічних меж. Її зміст вільно тлумачиться й нерідко сприймається як чергове малозрозуміле політично-ідейне гасло. Теоретико-економічне осмислення СВ з урахуванням поведінкових передумов економічного розвитку може внести більшу ясність в її розуміння і посприяти вирішенню багатьох проблем соціально-економічної дійсності. Разом з тим очевидно, що немає жодної соціально-економічної проблеми, яка не була б пов'язана з працею. Тому без першочергового подолання вад розвитку сфери праці (в т. ч. зумовлених дефіцитом СВ) успішність розв'язання проблем в будь-якій галузі суспільного життя сумнівна.

Аналіз досліджень із цієї проблеми. Дослідженню феномену СВ присвячені праці численних зарубіжних і вітчизняних вчених і публіцистів. Закордоном наукова дискусія щодо СВ започаткована працями представників німецької класичної філософії. В Україні науковий супровід цієї проблеми ведеться з другої половини ХХ ст. Попри це, теоретико-економічне пояснення сутності СВ в контексті трудової проблематики, що визначене метою цієї статті, не знайшло свого достатнього і належного відображення навіть у рамках інституціональної парадигми, найбільш ідейно й методологічно близької тематиці СВ.

Виклад основного матеріалу. Узагальнення наукових підходів стосовно розуміння філософської категорії СВ дає підстави визначити її, насамперед, як характеристику соціального суб'єкта (індивідуального чи групового). Конкретизуючи позицію, висловлену Ю. С. Осокіною [1], вважаємо, що СВ проявляється, передусім, у здатності суб'єктів у процесі їхньої діяльності взаємоузгоджувати свої дії та інтереси. Можна виокремити рефлексивний, практичний та партисипативний атрибути цієї властивості. Перший ви-

являється у внутрішній готовності суб'єкта до відповідальної поведінки. Другий втілений у тому, що відповідальним є лише суб'єкт дії. Третій передбачає не тільки пов'язаність дій суб'єктів, а й їхню готовність до співробітництва.

Соціальні суб'єкти, наділені властивістю СВ (суб'єкти СВ), утворюють систему СВ, структура якої включає і предмет СВ – те, за що саме суб'єкт несе відповідальність, й інстанції СВ – соціальних суб'єктів, котрі здійснюють оцінку, контроль, регуляцію діяльності суб'єктів СВ. Взаємозв'язки «суб'єкти – предмети – інстанції» обумовлені соціальними нормами – безпосередніми орієнтирами для відповідної оцінки діяльності суб'єкта з боку інших суб'єктів (зокрема, інстанцій).

Особливості функціонування інстанції впливають на стійкість прояву СВ як властивості суб'єкта. Цей прояв є дискретним. Для його опису вживають поняття «мерехтливої» СВ, тобто СВ, яка проявляється ситуаційно. Недостатність СВ у кожній конкретній ситуації визначається як «затухання» СВ [2].

Непостійністю відзначається й статус інстанції. Він має договірну природу. Його належність визначають самі суб'єкти СВ, вільні та активні за визначенням. Норми, відповідно до яких здійснюється оцінка, також конвенціональні. Вольове і свідоме ставлення суб'єктів до статусів і норм, які є результатом їх спільної творчості, виявляють ще один атрибут СВ – креативність.

Цілі суб'єктів взаємоузгоджуються і підпорядковуються загальній системній цілі, якою, на нашу думку, є забезпечення стійкості відносин відповідальності, що сформувалися у системі. Стійкість передбачає досягнення якомога менш дискретної СВ, обмеження тривалості станів її «затухання». Вона не заперечує динамізм і розвиток відносин відповідальності та не обмежує природні процеси обміну статусами суб'єктів СВ.

Відповідальних ознак може набувати будь-яка соціальна взаємодія. Економічна інтерпретація сутності такої взаємодії трансформує її учасників – соціальних суб'єктів – в економічних агентів, а соціальні відносини – у відносини власності, що являють собою множину трансакцій. Відтак, СВ у межах економічної взаємодії виступає якісною характеристикою трансакційного процесу.

Згідно з Дж. Коммонсом, трансакція – це відчуження і привласнення прав власності. Особливості економічної організації вчений пов'язував з існуванням взаємної залежності економічних агентів. Розбіжність їх інтересів унаслідок обмеженості ресурсів – магистральна проблема економіки. Максимізувати корисність результатів своєї діяльності економічний агент може лише за наявності контролю над використанням своїх ресурсів. При чому первинним є не фізичний, а суспільно-правовий аспект такого контролю. Конфлікт інтересів в умовах взаємної залежності зумовлює потребу у впорядкованості соціальної взаємодії. Здійснення трансакції утворює легітимність власності над благом.

Дж. Коммонс описав торгіву, управлінську трансакцію і трансакцію раціонування. Основою першої є симетричні правовідносини. Обмін правами власності в межах другої супроводжується підпорядкуванням інтересів одного агента інтересам іншого. Трансакція раціонування теж створює асиметрію правового статусу, але суб'єктом управління є колективний орган із функцією специфікації прав. Реальна економічна дійсність – це симбіоз усіх трьох видів трансакцій.

Відповідно до О. Вільямсона, визначальною характеристикою трансакцій є рівень специфічності активів (ресурсів), які використовують їх учасники. Максимальний ефект від споживання специфічного активу досягається лише в рамках певної конкретної трансакції. Його альтернативне використання або неможливе, або пов'язане зі значними витратами, які понесе його власник, змінюючи спосіб або сферу його застосування.

Як відомо, здійснення трансакцій також супроводжується витратами. Трансакційні витрати існують поряд з виробничими витратами і протиставляються їм. Мінімізувати їх покликані ефективні правила економічної взаємодії. Підхід Д. Бромлі до класифікації трансакцій власне заснований на диференціації дій економічних агентів стосовно існуючої системи правил. Згідно з Д. Бромлі, якщо трансакції здійснюються в рамках існуючої системи правил, взаємодія економічних агентів має характер товарної трансакції. Дії агентів, спрямовані на зміну структури норм, визначаються як інституціональні трансакції.

Будь-які економічні трансакції організовуються через контракти, участь у яких зумовлена явною чи неявною згодою економічних агентів. Специфікація обмінюваних прав і зобов'язань є невід'ємною частиною трансакційного процесу. Жорсткість зафіксованих зобов'язань похідна від переговорної сили контрактерів.

Важливе економічне значення має ступінь повноти контракту. Повний (класичний) контракт передбачає абсолютну поінформованість учасників трансакції, відсутність невизначеності і, як наслідок, нульові трансакційні витрати. З повноти контракту впливає висока формалізація його норм. У разі їх порушення, відносини з порушником припиняються, і трансакція самоліквідується.

В міру збільшення складності контрактів зростає взаємна залежність сторін контракту. Відносини забезпечуються більшим спектром норм, що не обмежується тими з них, які безпосередньо пов'язані з актом обміну і формалізовані у контракті. Контракт стає імпліцитним — без чіткого визначення умов взаємодії. Такі контракти укладають для забезпечення довгострокових відносин, де вирішальним чинником є обопільна зацікавленість у продовженні взаємин.

Через об'єктивні обмеження людської природи складні контракти неминуче є недосконалими й вимагають постійної взаємодії учасників з приводу адаптації їхніх відносин до мінливих умов трансакції. Разом з тим контрактери природно намагаються зменшити невизначеність цієї взаємодії, фіксуючи окремі відомі або очікувані особливості здійснення трансакції. Укладена угода перетворюється на неокласичний контракт. Такий контракт — неповний. Проте специфікація його умов більш комплексна, ніж в імпліцитному, а регулярність взаємодії вища, ніж у класичному. Учасники погоджуються на залучення третьої сторони, рішення якої зобов'язуються виконувати у разі настання необумовлених у контракті подій.

Чинники, що роблять неокласичний контракт у складних трансакціях найбільш поширеним, пов'язуються з обмеженою раціональністю і обґрунтовані Г. Саймоном. Її формують два взаємозалежних факти. По-перше, це — обмеженість знань, якими володіє індивід. Інформація являє собою дефіцитний ресурс, через що агенти змушені задовольнятися тими рішеннями, що видаються прийнятними за даної повноти інформації. По-друге, пізнавальні здібності людей мають фізіологічну межу, що не дає можливості повністю осягнути невідому й завжди безпомилково розтлумачити і застосувати відому інформацію.

Обмежена раціональність економічних агентів, які під час здійснення трансакцій намагаються максимізувати власну вигоду, поряд з недосконалістю контрактів зумовлює опортуністичну поведінку, суть якої — намагання суб'єкта трансакції максимізувати свою корисність через вчинки, які прямо суперечать інтересам візаві. Опортунізм проявляється або як приховування учасниками трансакції необхідної для візаві інформації (зловживання інформаційною асиметрією), або як пряме порушення умов контракту, зловживання неповнотою контракту, а також використання специфічних активів проти інших контрактерів.

На наш погляд, СВ економічних агентів означає відмову від використання ними активних чи пасивних опортуністичних практик. Опортунізм ґрунтується на прямому запереченні інтересів візаві, а тому несумісний з відповідальною поведінкою. Він виступає основним фактором «мерехтливості» СВ, а за достатньої поширеності зумовлює її абсолютну ерозію, створюючи ризик переродження всієї системи економічних відносин. Таке переродження поставить під сумнів не тільки ефективність, а й саме існування економіки як соціального феномену. Дж. Акерлоф, на прикладі моделі ринку вживаних автомобілів, продемонстрував, як нечесна поведінка продавців призводить до витіснення з ринку автомобілями поганої якості («лимонами») хороших авто [3]. Наявність і активність продавців, що бажають продати неякісний товар, вводячи в оману покупців, викликає тенденцію до припинення функціонування ринку.

Більш складні трансакції (не разовий обмін у рамках торгової трансакції) на етапі ерозії СВ стануть неможливими через зростаючі витрати, пов'язані з необхідними контр-опортуністичними діями. А згодом контракти зовсім втратять економічний сенс: домовленість замінить позаекономічні методи збагачення (взаємний грабунок), що матиме катастрофічні соціальні наслідки.

Сфера праці – це складна система, що включає власне працю як процес і діяльність, а також трудові відносини як взаємостосунки між суб'єктами цієї діяльності. Згідно з С.В. Мельником, трудові відносини мають два взаємодоповнюючі аспекти: функціональний і соціальний. Перший обумовлений безпосередньо змістом трудового процесу. Соціальна складова трудових відносин – проекція цього процесу на соціальне буття.

Очевидно, що зазначений поділ великою мірою є умовністю. Адже суб'єкти трудової діяльності завжди є суб'єктами соціальних відносин. Будь-які відносини між людьми є соціальними, позаяк становлять суть соціального буття. Виконання трудових функцій передбачає різний ступінь залучення суб'єктів трудової діяльності до взаємодії, а їх результат потребує соціального утвердження.

Ідентифікуючи учасників соціально-трудова трансакцій, необхідно взяти до уваги різницю між працею як трудовою діяльністю взагалі та найманою працею. За Ф. Найтом, виокремлення найманої праці можливе і необхідне з огляду на різну схильність суб'єктів до ризику. Наймана праця характеризує суб'єкта, який надає перевагу діяльності з меншим ризиком. В обмін на можливість неризикової трудової діяльності, він делегує суб'єкту з більшою схильністю до ризику право користування ресурсами праці. А суб'єкт, готовий до ризику, отримує додаткові ресурси і зобов'язується гарантувати їх власникові умови для неризикового збагачення. У такий спосіб формуються трансакції найму, в яких неохильний до ризику суб'єкт є найманим працівником, а його візаві – працедавцем.

Трудова діяльність найманого працівника добровільно підпорядковується умовам діяльності працедавця (теж за суттю – трудової), який спрямовує спільні зусилля на створення блага і задоволення певних потреб (у мінливому – а тому ризиковому – середовищі різноманіття економічних агентів, інтересів, трансакцій). З огляду на це, вся сукупність суб'єктів трудової діяльності становить дві великі групи: працівники і наймані працівники. Факт підпорядкованості діяльності найманого працівника економічним інтересам працедавця, більший обсяг ресурсних і владних повноважень останнього визначають відносини працедавців і найманих працівників як відносини типу «принципал – агент».

Як відомо, наймані працівники та працедавці вступають у взаємовідносини безпосередньо або делегувавши свої права на реалізацію власних інтересів у здійсненні трансакцій іншим – представницьким – суб'єктам. Тому суб'єктність у соціально-трудова відносинах визначається в тому числі й генезою правосуб'єктності їх учасників. Право-

суб'єктність працедавців і найманих працівників як суб'єктів, наділених первинною здатністю обирати спосіб реалізації своїх прав (безпосередньо чи опосередковано), визначена їх статусом сторін соціально-трудових відносин. Правосуб'єктність інших учасників соціально-трудових відносин є похідною від позиції і вибору сторін. Взаємовідносини сторін і представницьких суб'єктів теж можна визначити як відносини принципала – агента, де сторона виступає принципалом, а суб'єкт-представник – агентом. Ці відносини складаються у трансакцію довкола обміну прав власності не на ресурси праці і гарантії неризикового збагачення, а на ресурс і послугу представництва інтересів, який обмінюється, приміром, на членські внески.

Соціально-трудові відносини – це й відносини найманих працівників (або їх представників) між собою, рівно як і відносини роботодавців (або їх представників) між собою. Такі відносини нетотожні відносинам принципала – агента, вони – мережеві. Відносини цього типу є симетричними у владному аспекті і можуть розвиватися як кооперативні і конкурентні.

Економічна роль держави виявляє багатоманітність її статусів як сторони соціально-трудових відносин: працедавця, законодавця, гаранта прав. Крім створення необхідних благ, що супроводжується залученням найманої праці, держава також генерує універсальні формальні (законодавчі) норми, відповідно до яких здійснюються трансакції. Крім того, вона має унікальне право застосовувати примус для дотримання цих норм.

Ключовою характеристикою сфери найманої праці є предмет соціально-трудових відносин, що являє собою множину різноманітних аспектів трудового життя. На наше переконання, трудове життя – це поле активності суб'єктів трудової діяльності, своєрідний «ефір» соціально-трудових відносин як передумова, середовище і результат («еманації») активності їх учасників (за аналогією з «соціальним полем» П. Бурдьє). Сконструйоване і постійно змінюване суб'єктами соціально-трудових відносин «соціальне поле праці», як його можна йменувати, будучи прямим наслідком взаємодії таких суб'єктів, водночас є й вирішальним фактором їх соціального й економічного позиціонування та взаємодії.

Як і в будь-якій сфері соціальної взаємодії, суб'єкти СВ у сфері праці, володіючи внутрішньою властивістю СВ, будують свою взаємодію на основі імперативу взаємного узгодження дій та інтересів. Статус держави як законодавця, арбітра і гаранта визначає її роль інстанції у системі СВ. Предмет СВ у межах відповідальних соціально-трудових відносин реалізується як якість трудового життя – якість соціального поля праці з його характеристиками і впливами.

У світлі поділу соціально-трудових відносин на відносини типу «принципал – агент» та мережеві відносини необхідним є визначення особливостей СВ стосовно кожного з них. У випадку відносин типу «принципал – агент», відповідальна поведінка означає відмову від використання суб'єктами опортуністичних практик – на основі створеної ними чи зловживання існуючою інформаційною асиметрією та монополією владних повноважень. Мережеві відносини конкурентного типу у сфері праці виникають здебільшого в однорідних у владному аспекті групах. Такими є, наприклад, відносини у групі працедавців як покупців ресурсу робочої сили або у групі найманих працівників як продавців цього ресурсу чи як покупців робочого місця. Домовленість про правила змагальності, яка може і повинна існувати й між суб'єктами, що конкурують, є наслідком інституціональної трансакції. За будь-яких умов СВ у відносинах конкурентного типу теж проявляється відсутністю опортуністичних практик, зокрема – недобросовісної конкуренції.

У мережевих відносинах кооперативного типу СВ означає обмеження практики фрірайдерства, що, як відомо, виникає, коли суб'єкти, користуючись благами, не беруть участь у колективних діях, необхідних для їх створення.

Крім мережевих і принципал-агентських соціально-трудоих відносин, ступінь асиметрії є критерієм для виділення традиційних видів соціально-трудоих відносин, таких як соціальне партнерство та патерналізм. Розвиваючи цю дискусію, ми виходимо з того, що проєкцією відповідальних відносин у сфері праці є, насамперед, відносини соціального партнерства. СВ у їх структурі повинна існувати об'єктивно, оскільки взаємне узгодження інтересів та дій суб'єктів – визначальна риса партнерських стосунків.

Традиційно наука постулює партнерство і патерналізм як взаємопротилежні способи організації соціально-трудоих відносин. Проте теоретичний аналіз їх співвідношення з використанням інституціонального підходу розкриває їх більш складний взаємозв'язок. Патерналізм санкціонує існування домінантного суб'єкта (патрона), що обмежує вибір інших суб'єктів (клієнт-суб'єктів). Проте, приймаючи одноосібно рішення від імені клієнт-суб'єктів, патрон робить це задля забезпечення їх же добробуту. Такий тип взаємин переслідує благородні цілі, хоча явно припускає асиметрію учасників. Домінування патрона має, зазвичай, меритократичну зумовленість, але може відбуватися всупереч волі інших суб'єктів.

Контрверсійність патерналістських практик долається в межах концепції лібертаріанського («м'якого») патерналізму: суб'єкт-патрон, залишаючись домінантним, не позбавляє права вибору клієнт-суб'єктів [4]. Він уникає прямого примусу. Його функція – це «архітектура вибору»: забезпечення можливості самостійного обрання клієнт-суб'єктами найбільш оптимального способу дії. Альтернатива примусу – «підштовхування», переконання. Основною передумовою для організації таких патрон-клієнтських стосунків є та ж обмежена раціональність. Її існуванням виправдане втручання патрона у процес здійснення економічного вибору, але воно повинно мати поміркований характер.

Якщо піддати сумніву принцип рівності як обов'язковий у партнерських взаємовідносинах і припустити у них асиметрію, то остання стає явною точкою дотику з патерналізмом у структурі партнерства. Таке припущення цілком виправдане, бо симетричність у стосунках не є суттю партнерства. Натомість такою є взаємність суб'єктів, їхнє визнання інтересів візаві.

Виходячи зі статусу найманого працівника, визначеного підпорядкованістю його діяльності діям працедавця у процесі створення благ, асиметрія у соціально-трудоих відносинах аксіоматична. Вона складається на користь працедавця як суб'єкта, наділеного більшою схильністю до ризику, а тому більшою готовністю організовувати виробничий процес. Меритократична природа статусу патрона тут теж очевидна. Асиметрія обмежується сферою реалізації статусів працедавця і найманого працівника. Вони – не рівні як учасники процесу створення блага, оскільки внесок кожного з них як працівників у цей процес різний. Разом з тим вони – рівні як економічні агенти, наділені правами власності. Асиметрія, зумовлена патерналізмом, не означає свавілля працедавця. Патерналізм – це практика доброзичливого домінування, хоча й пов'язана з обмеженням волі адресата цієї доброзичливості. Доброзичливість (визнання патроном інтересів клієнт-суб'єктів, а в більшості випадків – їх добровільна інтерналізація з боку патрона) як ознака патерналістських стосунків – точка дотику з партнерством у структурі відносин патерналізму.

Асиметрія у соціально-трудоих відносинах має виражений конвенціональний характер, тому таким же є й патерналізм. Ключовими тут є не тільки відсутність примусу та взаємна вигода від стосунків такого формату, а й взаємна згода. За згодою суб'єктів домінує той із них, який готовий і здатен приймати кращі рішення. Саме згода – перша ознака трансформації патерналізму на засадах партнерства. Водночас безпомилковість рішень суб'єкта-патрона негарантована через його обмежену раціональність, що притаманна йому як і будь-якому економічному агенту. Патрон змушений брати до уваги

знання та інформацію, невідомі йому, але доступні підлеглим йому клієнт-суб'єктам. Через це соціально відповідальний формат патерналістських взаємовідносин передбачає готовність патрона визнавати і розпізнавати межі своєї компетентності і готовність клієнт-суб'єктів сприяти патрону. Об'єктивно виникає двостороння комунікація (діалог) як друга важлива ознака патрон-клієнтського партнерства.

«Гібридизація» партнерства і патерналізму утворює нелінійність патерналістських зв'язків. Вона проявляється одночасним збереженням статусів суб'єктів-учасників і варіативністю їх поведінки (замість єдиної – субординаційної), а також двосторонністю взаємодії – замість односторонньої спрямованості дій патрона та інертності клієнт-суб'єкта.

Патерналізм достатньо чітко відстежується у відносинах типу «принципал – агент». У структурі взаємодії працедавця і найманого працівника ролі принципала і патрона, з одного боку, та агента і клієнт-суб'єкта – з другого збігаються. Найманий працівник як агент разом із правом користування своїми ресурсами праці добровільно делегує принципалові право контролю над своїми діями (обирає роль клієнт-суб'єкта). Працедавець як принципал та патрон підпорядковує дії найманого працівника своїм інтересам і в ході трансакції найму зобов'язується врахувати інтереси цього працівника при визначенні розміру його винагороди.

Ролі принципала і патрона, з одного боку, та агента і клієнт-суб'єкта – з другого у відносинах між первинними та представницькими суб'єктами не збігаються. Принципал (найманий працівник, працедавець), який визначає поведінку агента, у структурі таких відносин постає клієнт-суб'єктом. Відповідно агент (профспілка, об'єднання працедавців), який діє від імені та для принципала – є патроном. Таке співвідношення ролей зумовлене тим, що в цьому випадку патронізація є прямим замовленням агентом з боку принципала (на відміну від взаємостосунків працедавця і найманого працівника, де патронізація є прямим замовленням принципалові з боку агента). В обох випадках патерналістські установки вмонтовані у процес обміну правами власності. Особливості їх реалізації є предметом домовленості між суб'єктами трансакції.

Зважаючи на особливості держави як ринкового суб'єкта, можна вважати її безумовним патроном у сфері праці. Асиметричність її правостатусу проявляється не лише щодо найманих працівників, а й щодо інших працедавців. Створювані нею закони та судовичство обмінюються на податки. Водночас умови такого обміну можуть обмежувати свободу вибору інших учасників. Проте, якщо пригадати аргументи прихильників концепції контрактної держави, то логічно припустити, що вказані обмеження санкціоновані згодою цих учасників. З економічної точки зору, основний аргумент тут такий же, як і для патерналізму працедавця (обмежена раціональність економічних агентів), при збереженні доброзичливості державного патерналізму стосовно підлеглих клієнт-суб'єктів. Партнерський характер їх патерналістських взаємин з державою переносить акценти зі сфери реалізації різного обсягу повноважень у сферу підконтрольності державного авторитету, характеру і меж застосування нею примусу, здатності інших суб'єктів впливати на державну політику функціонування соціального поля праці.

Стосовно держави особливо примітною є розбіжність ролей патрона і принципала. Реалізація статусу держави-працедавця виявляє збіг цих ролей. Для держави як законодавця, арбітра та гаранта вони принципово різні, як це має місце у системі взаємодії первинних і представницьких суб'єктів соціально-трудова відносин. Наймані працівники і працедавці доручають державним установам виконання певних функцій (зокрема, специфікацію і захист прав власності), виступаючи принципалами. А статус держави як законодавця, арбітра та гаранта співвідноситься з її роллю як агента. Разом

з тим громадяни змушені коритися рішенням держави, що обумовлено їхньою згодою як клієнт-суб'єктів на домінування держави (втілюється «парадокс підлеглого» – згідно з термінологією Дж. Б'юкенена). Водночас «провали держави» вимагають партнерської взаємодії держави-патрона з громадянами. СВ передбачає послідовне виконання державою делегованих їй функцій, тільки санкціоноване застосування нею примусу, визнання нею об'єктивних меж своєї діяльності і готовність громадян брати участь в державному управлінні та сприяти державі.

Нелінійний патерналізм припускає, що можлива наявність дефектів держави-інстанції обов'язково зумовить відповідну реакцію суб'єктів. Тому значимою характеристикою держави як інстанції СВ є наявність процедур демократії. Водночас такі процедури повинні спиратися на стійкі традиції самоврядування на рівні окремих фірм [5].

Держава є високоспеціалізованим суб'єктом-інстанцією. Вона продукує і захищає лише формальні норми загальної дії, що накладає на її діяльність з регулювання трансакційної взаємодії певні межі. Саме тому існування держави-інстанції СВ не може заперечувати функціонування інших суб'єктів з подібними функціями (наприклад, третейських судів тощо).

Глобальна трансформація сучасних економічних систем призвела до появи інноваційних різновидів контракту найму [6], зростання значення трансакцій лізингу персоналу (аутсорсингу, аутстафінгу тощо). Їх особливістю є те, що контрактні зобов'язання найманого працівника і працедавця, який користується його послугами, опосередковані контрактом кожного з них із спеціалізованим суб'єктом (рекрутинговою агенцією, фірмою-аутсорсером тощо) [7]. Зобов'язання щодо найму, елементи патронізації можуть бути наявні, як правило, тільки у контракті найманого працівника і спеціалізованого суб'єкта. Власне працедавець перетворюється на звичайного покупця, що купує послугу у спеціалізованого суб'єкта, який самостійно несе ризики, пов'язані з організацією патрон-клієнтської взаємодії. В обох випадках відносини є принципал-агентськими по суті.

Зважаючи на те, що найманий працівник, перебуваючи у штаті спеціалізованого суб'єкта, виконує трудові функції під управлінням працедавця-покупця, а не спеціалізованого суб'єкта (або під спільним управлінням), чітке розмежування ролей та статусів у цьому «клубковій» контрактів є проблематичним. Такі контракти здебільшого високоформалізовані та строкові. Проте їх очевидна комплексність не дає змоги повністю покладатися на специфіковані умови. Велике значення мають ділова репутація і взаємна довіра. З видимих причин розуміння СВ як зобов'язання неопортуністичної поведінки учасників актуальне і для таких трансакцій. СВ тут є визначальною, бо ризики опортунізму різноманітніші, а регулярність взаємодії нижча, ніж у традиційних відносинах найму.

Наукова цінність запропонованого нами трактування СВ крізь призму інституціональної парадигми полягає, зокрема, в тому, що воно дає можливість однозначно з'ясувати: дотримання працедавцем законів все ж недостатня для підтримання його реноме соціально відповідального бізнесу. Контракти між учасниками трансакції у сфері праці іманентно надто складні, аби регулюватися виключно формальними нормами. А за неухважною чи безвідповідальною держави-інстанції самі формальні норми можуть проковувати безвідповідальність у соціально-трудовах відносинах, а тому не завжди служать вірним орієнтиром.

У світлі описаного нами підходу до розуміння СВ по-новому бачаться й більш практичні питання, як-от: слабка дієвість профспілкового захисту найманих працівників в Україні. Причина – відсутність альтернативних організованих форм захисту як передумови для конкуренції агентів, до яких належать і профспілки. Ще одна проблема – поступово зникає «ринок» професійних лікарів і самовідданих освітян в Україні, дедалі

більше заміщаючись «ринком» неграмотних медиків й байдужих вчителів (ринком «лимонів» за логікою міркування Дж.Акерлофа). Причина – ймовірна безвідповідальність працедавця – держави, що схильна порушувати прийняті суспільством й продиктовані часом норми й уявлення про статус представників цих професій. Інше питання – низька продуктивність праці в Україні. Причина – ймовірний компенсаційний опортунізм з боку найманих працівників як реакція на занижені стандарти оплати й погані умови праці в цілому. Важлива проблема – невисока участь працедавців у програмах підвищення кваліфікації персоналу. Причина – відсутність стимулів учасників трудових трансакції до здійснення взаємних інвестицій у специфічні активи. Вона, у свою чергу, спровокована неадекватним й непостійним інституційним полем, що робить тривалі контракти мало-ймовірними. А ступінь адекватності нормативного поля є похідним від низького попиту на ефективні норми з боку суб'єктів.

Висновок. Св слід розуміти як характеристику економічних агентів, а відтак – й економічної взаємодії загалом, що, у свою чергу, передбачає відсутність опортуністичних нахилів і практик у структурі цієї взаємодії. Одним із очевидних ознак її «здоров'я» є відповідальні соціально-трудова відносини, що реалізуються у складному комплексі трансакцій і контрактів в умовах взаємної залежності суб'єктів взаємодії й їх інтересів.

Подальші дослідження слід скерувати у напрямі вирішення практичних завдань мінімізації опортунізму в сфері праці в Україні.

Джерела

1. *Осокіна Ю. С.* Відповідальність соціального суб'єкта: філософський аналіз: автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 / КНУ ім. Т. Шевченка. – К., 2007. – 17с.
2. *М'ясникова Н.О.* Відповідальність у сучасних соціальних практиках: автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.03 / ХНУ ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2008. – 20 с.
3. *Akerlof G. A.* The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism / G. A. Akerlof // *The Quarterly Journal of Economics.* – 1970. – V. 84. – P. 488–500.
4. *Schlag P. Nudge, Choice Architecture and Libertarian Paternalism* // *Michigan Law Review.* – 2009. – Vol. 108:913. – P. 913–924.
5. *Putterman L.* The Firm as Association versus the Firm as Commodity. Efficiency, Rights and Ownership // *Economy and Philosophy.* – 1988. – Vol. 4, No 2. – P. 260.
6. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 110.
7. *Карлін М.І.* Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // *Демографія та соціальна економіка.* – 2011. – №1. – С. 96–102.

Анотація. У статті набули подальшого розвитку теоретико-економічні засади соціальної відповідальності економічних агентів у сфері праці. Визначено особливості відповідальної поведінки для основних видів соціально-трудова відносин.

Аннотация. В статье получили развитие теоретико-экономические основы социальной ответственности экономических агентов в сфере труда. Определены особенности ответственного поведения для основных видов социально-трудовых отношений.

Summary. The paper contributes to the labor-related economic conceptualization of social responsibility, which is understood as reciprocity and absence of opportunistic inclinations and practices within the interaction of employees, employers, as well as their representatives (trade unions, business organizations etc.). The interaction is perceived in a classical way – as economic transaction, organized through variety of contracts.

The article sets the framework for responsible behavior in the principal-agent and network labor relations (symmetric and asymmetric labor relations). Responsible employers, employees and authorities, applying regulative norms (both formal and informal), compose the core of the system of socially responsible labor. The government is viewed both as an employer and the probable authority within the system. The prerequisites for responsible government regulation of labor are also considered. The possible alternative authorities and their reference to the government are revealed. Accessibility is posed to be the must-have characteristic of the responsible authority.

The concept of libertarian paternalism is developed into the concept of the nonlinear labor paternalism, which is viewed as hybridization of labor paternalism and labor partnership. Such hybridization deems inevitable in the frame of responsible relations due to the necessary function specialization, which in its turn is caused mainly by the real information and cognitive constraints, inherent in any economic agent. An effective and responsible patron is defined impossible without a client's participation and concern.

The paper also reveals the principles of social responsibility in the transactions of staff leasing. The area of application of the proposed labor-related economic concept of social responsibility with regards to the specifics of the labor relations in Ukraine is defined.

Ключові слова: соціальна відповідальність, праця, контракт, трансакція, опортунізм.

Ключевые слова: социальная ответственность, труд, контракт, трансакция, оппор-
тунизм.

Key words: social responsibility, labor, contract, transaction, opportunism.

Стаття надійшла до редакції журналу 04.12.2011 р.