

Барков С. А.
МГУ им. М. В. Ломоносов
Русија

СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО И ПРОБЛЕМА ПРИНЦИПАЛА-АГЕНТА

SOCIAL INEQUALITY AND THE PRINCIPAL-AGENT PROBLEM

ABSTRACT Social inequality has a lot of reasons. One of them is managerial. Managerial duties are paid so high that it set the stage for discontent not only within individual organizations, but also entire countries. The principles (the people in the state and shareholders in the corporation) because the specific structure of their competencies can't totally control agents (officials and managers). As to agents, the moral imperative to act for the good of the social system and reputation considerations (to be remembered as a good ruler or a genius manager) can easily be rejected when there is an opportunity to make millions dollars without special efforts. As a result hundreds thousands of people across the globe in the corporate and government structures are enriched through specific solutions to the principal-agent problem, and social inequality becomes an integral inevitable part of the modern economy.

Key words: corporate governance, corruption, division of power principal-agent problem, motivation, control.

АННОТАЦИЯ Одним из оснований социального неравенства в современном обществе является разница в управленческих полномочиях. Управленческие обязанности оплачиваются столь высоко, что это создает почву для недовольства не только внутри отдельных организаций, но и целых стран. В силу своих компетенций принципалы (народ в государстве и акционеры в корпорации) не могут досконально контролировать агентов (чиновников и менеджеров). У последних оральный императив действовать во благо социальной системы и соображения репутации (остаться в памяти как хороший правитель или гениальный менеджер) легко отходят на второй план, когда появляется возможность заработать миллионы и не совершать при этом никаких сверхусилий. В результате сотни тысяч людей по всему миру в крупных акционерных обществах и государственных структурах обогащаются благодаря специфическим решениям проблемы принципала-агента, а социальное неравенство становится неотъемлемой частью экономики современного типа.

Ключевые слова: Социальное неравенство, корпоративное управление, коррупция, разделение властей, проблема принципала-агента, мотивация, контроль.

Неравенство есть функция от многообразия. Если разнообразные сущности начать сравнивать по некоему критерию – большой/маленький, светлый/темный, простой/сложный – тут же возникает некое мыслительное линейное распределение и соответственно неравенство. Мир состоит из разнообразных объектов, найти одинаковые в нем практически невозможно. В социальном мире, где главными элементами служат люди, это еще более очевидно. Если принять за основу постулат генетики о том, что принципиально невозможно найти другого человека, обладающего одинаковым набором хромосом с данным индивидом, мы получим аксиому не-

обходимого, обязательного разнообразия людей в социуме. Понятно, что, если применить к таким людям некий критерий сравнения, тут же возникает и их неравенство между собой. Если же добавить к природному разнообразию разнообразие социальных условий жизни людей, их неравенство становится неким непрележным атрибутом развития любого общества.

Критериев сравнения людей бесконечно много, но традиционно основой социального неравенства служит имущественный критерий. Сегодня безусловной истиной становится неизбежность такого неравенства. Советский Союз¹ в свое время ближе всего подошел к его преодолению, но издержки самого этого процесса явно перекрыли весь моральный эффект претворения в жизнь давней мечты человечества. Вообще постулат равенства во многом можно считать столь же религиозным, недоказуемым, сколь и постулат единобожия или христианский принцип относительно «подставь вторую щеку». В мире нет равенства, но человек изобрел моральный идеал равенства. Человек хочет равенства, но претворение последнего в жизнь разрушает самые основы нормальной общественной системы. Демократическая идеология в этом плане столь же религиозна, сколь и любая иная вера, ставящая идеалы выше реальности. Такая вера благородна, она призывает людей на совершение благих поступков, но не может воплотиться в эффективные социальные конструкции.

Социальное неравенство в имущественной своей форме имеет под собой множество оснований. Одним из них, может быть, даже самым важным, является управленческое основание. Оно как никакое другое дает представление о неизбежности и в каком-то смысле даже желательности неравенства между людьми. Самым грубым образом оно может быть сформулировано так: начальники получают и должны получать больше подчиненных. На протяжении тысячелетий общество развивалось, создавая в себе множество иерархических структур. Эти структуры позволяли людям достигать тех целей, которые один человек вообще никогда не смог бы достигнуть или достижение которых одним человеком было бы настолько медленным, что переставало быть целесообразным. Один человек мог бы выкопать ирригационный канал за 20 лет, но за это время его начало уже бы разрушилось, а сельское хозяйство вокруг пришло бы в такой упадок, что люди бы просто покинули это место, покинул бы его и тот самый «копатель». Так со времен Месопотамии и Древнего Египта возникали организации самого разного размера и профиля. Они всегда содержали в себе иерархию, позволяющую координировать труд людей. Сами же организации часто сравнивались с организмами, где одни люди исполняли роль ног, другие – рук, третьи – глаз, а вот четвертые – мозгов. Понятно, что и ноги, и глаза, и руки были во много раз больше и сильнее, чем это было у одного человека, и это позволяло реализовывать самые

¹ Сегодня данную традицию в полной мере продолжает только Северная Корея со всеми издержками свойственными принципиальной ориентации на имущественное равенство.

грандиозные проекты. Иногда как в империи инков, они осуществлялись даже без развития техники, а только на основе создания крупных организационных систем из людей. Исключительно развитая для того времени цивилизация с дворцами, дорогами, крепостями, особыми системами передачи информации была создана только благодаря жесткой и четкой иерархической структуре общества. «В полном контрасте с этой великолепной организацией техническая база государства инков была столь же поразительно примитивна. Большая часть орудий и оружия была деревянная и каменная. Железо вообще не употреблялось. Плуг или соха не были известны – земля обрабатывалась деревянной мотыгой. Из домашних животных была известна только лама... Все сельскохозяйственные работы делались вручную, а передвигаться можно было только пешком или в паланкине... Таким образом, низкий уровень техники в государстве инков должен был компенсироваться совершенной организацией громадных масс населения» (Шафаревич, 2003: 195). Можно сказать, что люди, не сумевшие создать инструменты для усиления своей природной силы, сотворили из себя огромных субъектов деятельности с колоссальными руками, ногами и соответственно возможностями по части созидания материальных культурных ценностей.

При всем своем кощунстве сравнение отдельных людей в организации с органами тела вполне оправдано, так как роли, предписанные в тот или иной момент различным людям, должны быть состыкованы друг с другом так же, как рефлексы и действия отдельного организма. Здесь уже может видеться главная и очевидная основа неравенства. Сколько бы ни говорилось о «равенстве» всех частей тела, ни по своей сложности, ни по многообразию функций, ни по своей роли мозг не может быть равен ноге, руке или глазу. Безусловно, мозг зависит от других органов, но неизменно стоит над ними.

Переходя от этой, как и все остальные, несколько «хромающей» аналогии к вещам более практическим, можно констатировать, что директор и в силу своей должности, и в силу своих способностей, и в силу своего вклада в конечный успех организации, обязательно должен получать больше уборщицы, точно так же, как и больше любого другого члена организации. Неслучайно, что в HR-менеджменте при составлении критериев оценки должностей в плане назначения окладов, специально выделяют такой критерий как ответственность, позволяющий дополнительно оплачивать управленческие функции.

Все описанное выше понятно и даже банально, но встает более глубокий вопрос: *почему управленцы во всем мире получают непропорционально большие вознаграждения?* Именно этот факт современной истории служит незыблемым основанием социального неравенства в той форме, которая так не нравится многим. Почему управленческие обязанности оплачиваются столь высоко, что создают почву для недовольства не только внутри отдельных организаций, но и целых стран? Чтобы ответить на

этот вопрос следует всесторонне, с социологических позиций, рассмотреть традиционную для всех организаций проблему принципала и агента.²

Проблема принципала и агента может иметь 3 содержательные аспекта:

1. агент должен всегда служить принципалу, просто нужно подобрать «хороших слуг», в затем выстроить соответствующую систему мотивации и контроля;
2. агент имеет свои интересы, по большей части негативного для компании свойства (расходы на свое рабочее место и личное обогащение за счет фирмы), поэтому принципал должен действовать жестко, не допуская реализации интересов агента;
3. интересы агента тоже важны для фирмы, реализация исключительно интересов принципала может погубить организацию (принципал может быть ориентирован только на максимизацию прибыли, а не на долгое существование компании).

В первом случае организационных источников для существенного социального неравенства не возникает. Слуга всегда получает меньше господина, он принципиально ниже статусом, у него меньше власти. Если бы отношения между менеджментом и собственниками в крупных корпорациях укладывались в эту парадигму, не возникало бы почвы для скачкообразного нарушения обычного иерархического распределения доходов. На практике же происходит так, что возникает некая невидимая граница между простыми слугами (персоналом) и топ-менеджментом, получающим вознаграждение в десятки раз большее в сравнении с обычными работниками. Такой разрыв не только существует, но и постоянно ширится уже на протяжении многих десятилетий. Его главную причину составляет особый механизм управления крупными организациями, который носит название корпоративное управление (*corporate governance*, более точный перевод – *корпоративное правление*) и основывается на балансе власти и интересов. Этот механизм во многом может быть противопоставлен традиционному менеджменту, связанному с отдачей приказов подчиненным и контролем за осуществлением этих приказов, т.е. управлению организационными «руками» и «ногами».

² Проблема принципала и агента имеет широкую и узкую интерпретацию. В широкой интерпретации речь идет о взаимодействии любого начальника и подчиненного, включая мастера и рабочего. Принципал-руководитель дает задание агенту-подчиненному и не может постоянно его контролировать. Это дает возможность подчиненному действовать не только в целях принципала, но и в своих собственных целях. В такой трактовке данная проблема, действительно, свойственна всем организациям. В настоящей статье внимание будет уделено более узкой и значительно более популярной интерпретации. Согласно ей, взаимодействие осуществляется между собственником и топ-менеджментом. Собственник не обладает знаниями топ-менеджера и должен создавать такую систему мотивации и контроля, чтобы направить эти знания в свою пользу. В этой трактовке проблема принципа и агента – это прежде всего проблема крупных организаций, осуществляющих свою деятельность в форме акционерных обществ (корпораций).

Управление корпорациями во многом схоже с управлением государством, где наличествует система разделения властей. Эта система не дает возможности никакому отдельному элементу властной структуры до конца реализовать свои интересы и действовать только в свою пользу. Основателями теории разделения властей считаются английский философ, политический мыслитель Дж. Локк и французский просветитель, философ и правовед Ш. Монтескье. Теория разделения властей появилась в целях ограничения власти монарха, царя, императора, президента. Одна из главных идей Дж. Локка состоит в том, что человек материальное по природе существо, подвластное личным чувствам, руководствующееся, прежде всего, стремлением к удовольствию (Шелдон, 1996: 37–42). Поэтому слабость человеческой природы проявляется в подверженности искушениям, склонности «цепляться за власть». Лица, «которые обладают властью создавать законы, могут также, по мнению английского философа, захотеть сосредоточить в своих руках и право на их исполнение и не подчиняться созданным ими законами (Локк, 1998: 347). Он впервые попытался определить пределы власти, найти гарантии против концентрации власти представительного органа. Наиболее детальную разработку теория разделения властей получила в работах Ш. Л. Монтескье. Основу концепции Ш. Л. Монтескье составляет следующая идея: «Чтобы не было возможности злоупотреблять властью, необходим такой порядок вещей, при котором различные власти могли бы взаимно сдерживать друг друга (Монтескье, 1955: 298). Монтескье был первым, кто выдвинул мысль о необходимости дополнить теорию разделения властей системой сдержек и противовесов.

Почему же эта, разработанная для «государственных нужд» концепция оказалась востребованной в акционерных обществах (АО), т.е. стала охватывать многие тысячи людей, а не только чиновников различного ранга? Дело в том, что, как и правитель (вместе с чиновниками) в стране, так и директор (со своими заместителями) может проводить политику, выгодную только для них, прежде всего, связанную с личным обогащением, отставляя почти без внимания интересы, в первом случае, народа, во втором случае, акционеров. Моральный императив действовать во благо социальной системы (государственного или корпоративного уровня) и соображения репутации (остаться в памяти как хороший правитель или гениальный менеджер) легко отходят на второй план, когда появляется возможность заработать миллионы и не совершать при этом никаких сверхусилий. Ведь гениев единицы, а объектов управления многие тысячи. Даже с точки зрения здравого смысла нельзя представить себе ситуацию, при которой все управляющие могут войти в историю.

У руководства АО возникает непреодолимое желание хорошо пожить за счет организации, сколотить немалые капиталы, отчитываясь перед акционерами до какого-то момента просто хорошими цифрами (которые в принципе могли бы быть во много раз лучше), а по окончании процесса разорения корпорации сослаться на неизбежность кризисов в

рыночной экономике. Корпорация, особенно в своей англосаксонской форме³, которая принадлежит множеству мелких акционеров и в которой нет мажоритарного акционера, оказалась как бы бесхозной. Акционеры присоединялись к ней, чтобы быстро получить прибыль, а менеджеры, чтобы лично обогатиться. Первые эксцессы, связанные с данной проблемой, стали очевидны уже в 1960-70-е годы. До этого момента менеджмент мог и на Западе составлять большинство в советах директоров, а сами эти органы имели только номинальную власть. Директора – часто члены одного гольф-клуба – заседали друг у друга в советах директоров и одобряли все решения, чтобы никому не было обидно. Это приводило к тому, что для менеджмента за счет компании покупались роскошные автомобили, самолеты, строились охотничьи домики для отдыха, дома приемов, а акционерам «компетентно» объясняли, что прибыли нет или она очень мала, но без всех вышеперечисленных расходов на менеджмент работать вообще невозможно. Все эти скрытые доходы менеджмента называются компенсацией самим рабочим местом (on-the-job compensation) и могут достигать невиданных размеров, в цифрах несравнимых с компенсацией в виде зарплаты. И чем выше уровень менеджмента, тем больше возможностей получать компенсации самим рабочим местом, тем изощреннее способы получения таких доходов и тем сложнее их контролировать со стороны акционеров и общества в целом (См. Рис. 1).



Рис. 1. Связь уровня организационной иерархии (менеджмента) с объемом и изощренностью получения дохода от рабочего места

³ Данный тип корпорации (АО) изначально был характерен для США и Великобритании, но затем стал распространяться по всему миру. Существуют даже мнения о том, что такой вид корпорации представляет собой высший этап развития отношений собственности в организации (См. Ивашковская И. В., Константинов Г. Н., Филонович С. Р. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации// Российский журнал менеджмента. 2004, №4).

Главный кризис, связанный с непомерными доходами топ-менеджеров от своих рабочих мест, произошел на рубеже веков. В 2000 году разорилась компания «Энрон», одна из крупнейших энергетических компаний США. Выяснилось, что в течение ряда лет руководство компании создавало специфическую пирамиду фьючерсов на покупку электроэнергии, выводя огромные активы в другие фирмы и лично обогащаясь. Такая политика давала возможность многократно преувеличивать прибыль, привлекать все новых, и новых инвесторов, которыми стали миллионы граждан Америки. Ни крупнейшие аудиторы (разорившаяся после этого фирма «Артур-Андерсон»), ни члены совета директоров не смогли предотвратить потерю денег этими людьми. После этого волна корпоративных скандалов прокаталась как по США, так и по Европе, и были приняты очень жесткие меры по регулированию управления в акционерных обществах. Но меры эти, как будет показано ниже, отнюдь не сократили базис для обогащения менеджеров и, соответственно, для социального неравенства.

На Западе с его открытостью в финансовых вопросах долго и по большей части декларативно боролись с компенсациями (явными и скрытыми), которые получают менеджеры. В России более значимой проблемой, создающей неравенство доходов топ-менеджеров и «среднестатистических» жителей страны, являются сделки с заинтересованностью и/или откаты. В Америке в качестве подвига, достойного подражания, вот уже в течение 40 лет выступает поступок Ли Якокки, который в период глубочайшего кризиса в «Крайслере», который он тогда возглавлял, положил себе годовую зарплату в \$1. На следующий год он, правда, уже от этого отказался. Руководители же множества АО в России могут и сегодня сказать, что будут получать 1 рубль в год и останутся при этом миллионерами.

На рынке вроде бы происходит свободный выбор. Но эту свободу очень легко продавать, а к выбору подтолкнуть. При этом если директору предлагают большой откат за покупку комплектующих, здесь еще может заключаться серьезная проблема: комплектующие могут быть настолько плохим, что основная продукция его предприятия станет неконкурентоспособной. Если же рассматривать любую дополнительную деятельность – от ремонта до проведения научных исследований – последствия отката не будут столь губительны, и акционеры вообще ничего не заметят.

Даже руководители государственных организаций, коими являются учреждения науки, образования и медицины, в нашей стране получают огромные компенсации сами рабочим местом. Самое элементарное «остеклопачивание» школы, больницы или института приносит директору в виде отката (в данном случае даже «полуофициального», ведь фирма предоставляет законную премию за большой заказ) миллионы рублей. В акционерном обществе возможные махинации носят куда более изощренный и скрытый характер. Здесь нет даже счетной палаты, которая в принципе может предъявить какие-то претензии по растрате государственных средств. Менеджмент тратит деньги акционеров, а если тем не нравится

политика, пусть уходят и ищут другое место своим инвестициям. Но рядовые акционеры чаще всего даже не догадываются, куда уходят их деньги.

Почему не представляется возможным положить конец этой ситуации? Почему компенсации самим рабочим местом неизбежны? Ответ на эти вопросы дает последовательный анализ проблемы принципала-агента. У принципала и агента совершенно разные компетенции. В компетенции агента входит прежде всего разработка системы управления организацией и дальнейшее ее совершенствование. Можно сказать, что он сам создает систему для последующего воровства. Единственным разумным ответом принципа на такое положение вещей может быть тотальная система контроля. Но она-то как раз и не входит ни в компетенции, ни в сферу интересов принципала. Тотальная система контроля – это «очень дорогое удовольствие». Рабовладельческий строй уступил на Земле место более сложным социальным системам во многом именно благодаря тому, что не заинтересованного ни в чем (кроме воровства) раба очень трудно и дорого контролировать. Для тотального контроля нужны время, силы, деньги, но, главное, нужно знание тех уловок, которые применяет агент. Даже контролируя рабочих, менеджер должен немного «побыть в их шкуре», понять, где и как можно сэкономить свои усилия, схалтурить и т.п. Сегодня в российских ресторанах и торговле при всем желании менеджеры чаще всего просто не догадываются о размерах и реальной практике их обмана подчиненными. А как можно хотя бы частично освоить труд и уловки топ-менеджера? Принципал не может и не хочет владеть этими знаниями. У него другие компетенции, он в первую очередь инвестор. И, кстати, именно поэтому, изучать опыт отдельной организации никак не входит в сферу его интересов, ведь для того, чтобы быть грамотным инвестором нужно диверсифицировать свои инвестиции между разными организациями. Быть собственником и одновременно знать все тонкости управления банком и сетью гостиниц принципиально невозможно. Принципалу нужно быстро перекидывать деньги из отрасли в отрасль, из страны в страну. В этой ситуации вообще не может идти речи о доскональном знании им менеджмента и всех многочисленных его элементов, которые создают почву для компенсации рабочим местом.

Не стоит забывать, что большинство принципалов – это обычные люди: те же рабочие, учителя, врачи... Они не хотят и не могут вникать в особенности труда менеджера. Вывод получается однозначным: *знания агента не входят в компетенции принципала*. Если бы принципал захотел овладеть знаниями всех агентов, от которых зависит – он перестал бы быть принципалом, он стал бы чеховским «вечным студентом», не способным заработать деньги на инвестициях.

Можно ли вообще по минимуму ограничить возможности агента получать компенсации своим рабочим местом? Современная практика дает однозначный ответ – «нельзя». Если менеджер сидит в плохом офисе, не имеет нормальной офисной техники, не может пригласить на обед в

ресторан потенциального партнера по бизнесу, безусловно, в этом случае фирма будет терять прибыли. Имидж в современном мире стоит очень дорого. Но очень трудно определить, где проходит граница между достаточным и избыточным вознаграждением самим рабочим местом.

Соотношение между прибыльностью компании и компенсацией топ-менеджеров своим рабочим местом приведено на Рис. 2. Понятно, что для принципала важно, двигаясь по горизонтальной оси влево, найти точку экстремума (максимальной прибыльности при минимальных расходах по компенсации рабочим местом). На практике сделать это очень сложно. Так как агент сам управляет своими усилиями, любое движение в сторону сокращения его скрытых компенсаций, может привести к тому, что он сознательно станет работать плохо. Тогда, обращаясь к принципалам (акционерам), он может со всей «открытостью» и «честностью» заявить: «Вы не разрешили мне более летать бизнес-классом. Я теперь больше устаю, хуже работаю. Смиритесь с падением прибылей!». И для принципала навсегда останется загадкой, действительно ли, сокращение задело жизненно необходимые условия работы или просто убрало приятные привилегии.

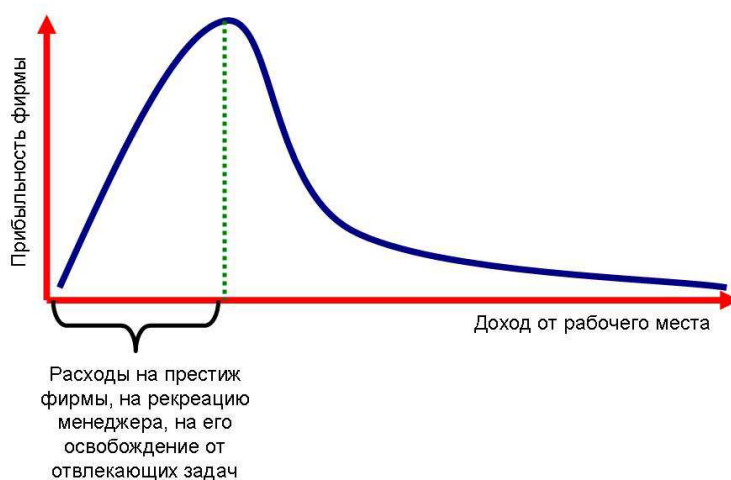


Рис. 2. Соотношение между прибыльностью фирмы и доходов топ-менеджеров от рабочего места

Если доходы менеджеров от самого рабочего места составляют столь значимую проблему и существенно способствуют росту социального неравенства встает вопрос о том, нельзя ли этих менеджеров дискредитировать как класс. За счет высокой текучести, привлечения людей из регионов с более умеренными доходами и социально-политического давления заставить их умерить свои аппетиты. Выясняется, что это практически невозможно. Во-первых, знания менеджеров носят уникальный характер, заменить их гастарбайтерами не получается. Во-вторых, они играют принципиально важную социальную роль как в экономике, так и в обществе в целом. Ча-

сто эта роль важнее и, на деле, оказывается более положительной, чем роль тех же принципалов. Акционеры часто хотят быстрой максимизации прибыли. Они могут заблокировать перевооружение производства и все деньги пустить на дивиденды. Этому, как раз, и препятствуют топ-менеджеры. Они заинтересованы в жизни компании, в сохранении своего рабочего места (которое приносит им как явные, так и скрытые доходы), в формировании своей личной репутации, которая позволит им в дальнейшем либо войти в историю, либо начать делать карьеру в другой корпорации. В этом случае скрытые доходы от рабочего места ведут к результату, выгодному обществу в целом. С точки зрения национальной экономики, иметь предприятие с новой технологией, значительно выгоднее, чем просто «проесть» причитающиеся на нее деньги. Пусть даже какие-то менеджеры получают при этом откаты и взятки. Таким образом, ущемление интересов топ-менеджеров в угоду лозунга социального равенства может идти в разрез с приоритетами развития общества.

В результате в крупных акционерных обществах сформировался специфический институциональный контекст и традиции получения огромных доходов за счет компенсации самим рабочим местом. Этот контекст в XXI веке, в эпоху глобализации распространился на все страны мира. Только последствия этого везде разные. В странах «золотого миллиарда» пошли на то, что непомерно взвинтили официальные зарплаты менеджеров. Это очень частый прием, который применяют в развитых странах для решения каких бы то ни было социальных проблем – их нужно «утопить в деньгах», благо что пока деньги у этих стран есть. Доходы высших менеджеров и в США и в Европе вызывают самые острые дебаты. Они вылились в частности в принятие в Швейцарии, этой «цитадели» цивилизованного капитализма, в 2013 году закона «о жирных котлах», ограничивающего зарплату высших служащих в банках. Даже в этой в социальном плане спокойной стране население явно недовольно непропорционально высокой зарплатой банковских менеджеров. И чем больше развитые страны борются с компенсациями самим рабочим местом, тем больше они будут выплачивать в виде зарплаты. В бедных странах положение значительно хуже – они должны либо смириться с (1) утечкой самых талантливых менеджеров за рубеж, где зарплаты очень высоки, либо с (2) неизбежностью самых высоких компенсаций самым рабочим местом. Россия, как и все страны БРИКС, находятся в промежуточном положении: зарплаты менеджеров здесь такие же, если не выше (рынок ведь более рискованный), чем на Западе, и в принципе местные АО могут это выдержать за счет очень высоких прибылей. Но вот обратной стороной является ужасающее неравенство населения. Непричастные к руководству АО (а также к чиновничеству) люди вынуждены довольствоваться очень малыми доходами, а небольшая часть населения (причем, как мы видим, по экономической необходимости) обладает доходами высшего класса по меркам самых развитых стран.

Про упоминавшееся выше чиновничество – в какой-то степени аналог управленцев в корпорациях, только если под самой большой корпо-

рацией в стране подразумевать государство – то с ними происходят аналогичные процессы, но с другими результатами. Их возможности получать компенсации самим рабочим местом огромны. Но даже на Западе никто по этическим и экономическим соображениям не может начать им всем платить миллионы долларов в надежде, что они откажутся от взяток и других возможностей личного обогащения. Даже в Великобритании сегодня специальная комиссия после ряда скандалов с депутатами парламента, оплачивавшими за государственный счет какие-то личные расходы, признала, что они получают крайне мало (особенно в сравнении с управленцами в корпоративном секторе). Но сама идея поднять зарплаты чиновникам в сложный для страны экономический период настолько непопулярна, что, даже если подобный закон будет принят, депутатов призывают отказаться от надбавки, переводить ее в благотворительные фонды и т.п. Что тогда им остается для того, чтобы хоть в какой-то мере не потерять принадлежность к высшему классу? Нужно искать более скрытые и изощренные методы компенсации своих усилий самим рабочим местом.

При этом в развитых странах существуют специфические институты, связанные с воспитанием, репутацией, традициями семей и т.п. относительно того, что взятки брать нельзя, а злоупотреблять ресурсами компании или государства – плохо. И хотя коррупционные скандалы все равно вспыхивают то здесь, то там в целом ситуация оказывается контролируемой. В развивающихся странах, включая на этот раз сюда и страны БРИКС, единственным методом, который реально подталкивает чиновника отказаться от компенсации самим рабочим местом, является очень суровое, можно сказать непропорционально суровое наказание, включая сметную казнь. Это служило основой сталинской модели управления и ее эффективности. Та же логика была повторена в Сингапуре и повторяется сегодня в континентальном Китае. Если нельзя обеспечить сверхдоходы – нужно обеспечить сверхнаказания.

Акционерные компании составляют значимую часть любой развитой и поступательно развивающейся экономике. Они во многом «задают тон» и правила игры в национальном хозяйстве. Именно акционерные общества реализуют наиболее крупные проекты, концентрируют крупные капиталы и наиболее талантливых сотрудников. Поэтому социальное неравенство, порождаемое акционерными обществами, характерной для них проблемой принципала-агента и компенсациями самим рабочим местом влияет на уровень социального неравенства в стране в целом⁴. Преодолеть

⁴ Безусловно, не во всех акционерных обществах проблема принципала-агента стоит в острой форме и характеризуется описанными в статье обстоятельствами. Существуют акционерные общества, где есть единственный владелец, где этот владелец одновременно является директором. Но модель корпорации с четким разделением инвесторов и управляющих характерна именно для самых крупных и эффективных компаний мира. Зарплаты и статус менеджера в этих компаниях косвенно влияет и на доходы менеджеров в других секторах экономики. Социальное неравенство, порождаемое этими компаниями, как бы выплескивается за их пределы и растекается по широкому спектру общественных отношений.

это неравенство практически невозможно. Как было показано выше, способов преодоления существует 3, и каждый из них неидеален. Во-первых, можно, как это делают развитые страны, просто переводить скрытые доходы в легальные за счет мощных мотивационных программ. Если проблему компенсаций самим рабочим местом такой подход отчасти решает, социальное неравенство в обществе только возрастает. Бороться со сверхдоходами увеличивая их, это примерно то же самое, что тушить пожар керосином. Во-вторых, можно использовать очень суровые наказания, как это делается по отношению к чиновникам в ряде стран. Но для акционерных обществ такой путь мало пригоден, ведь внутренние законы и инструкции во многом создают сами менеджеры. В этом случае они ничего не нарушают. Просто акционеры не могут в каждой строчке будущего бюджета угадать откат или возможность получения взятки, точно так же, как они не могут определить степень достаточности легальных компенсаций своим рабочим местом (корпоративный транспорт, дома отдыха, расходы на ремонт помещений и т.п.). Остается третий путь. Его условно можно назвать «воспитанием», а если использовать более точный научный термин – «созданием институционального контекста». Необходимо внушать людям необходимость честного поведения без уплаты им за это миллионов долларов. Это очень зыбкий путь. Вся реальная практика развития западного общества говорит о том, что и традиции, и моральные нормы очень быстро разрушаются, если они противоречат направлению денежных потоков.

Сотни тысяч людей по всему миру в крупных акционерных обществах и государственных структурах обогащаются благодаря специфическим решениям проблемы принципала-агента. Компенсации самим рабочим местом оказываются неизбежными или просто заменяемыми сверхзарплатами. В результате создается высший класс общества, а социальное неравенство становится неотъемлемой частью эффективно функционирующей экономики современного типа.

Список литературы

- Ивашковская И. В., Константинов Г. Н., Филонович С. Р. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации// Российский журнал менеджмента. 2004, №4.
- Локк Дж. Два трактата о правлении. Соч. в 3-х т., Т.3 – М., 1998.
- Монтескье Ш. Л. Избранные произведения. – М., 1955.
- Шафаревич И. Р. Социализм как явление мировой истории. – М.: Эксмо, 2003.
- Шелдон Г. Политическая философия Томаса Джефферсона.- М.: Республика, 1996.
- Duoma S., Schreuder H. Economic Approaches to Organizations. – Prentice Hall, 2002.