

СЕРИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
ТЕОРИЯ

Alexander Pepper

If You're So Ethical,
Why Are You
So Highly Paid?

Ethics, Inequality and Executive Pay

Александр Пеппер
Если ты такой этичный,
почему тебе так много
платят?
*Этика, неравенство
и выплаты руководству компаний*

Перевод с английского
Дмитрия Кралечкина
под научной редакцией
Александра Павлова

УДК 174.4+331.108.6

ББК 87.751.2

П25



<https://elibrary.ru/mzvxtn>

ПРОЕКТ СЕРИЙНЫХ МОНОГРАФИЙ
ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ
И ГУМАНИТАРНЫМ НАУКАМ

Руководитель проекта АЛЕКСАНДР ПАВЛОВ

Перевод с английского ДМИТРИЯ КРАЛЕЧКИНА

Пеппер, Александр

П25 Если ты такой этичный, почему тебе так много платят? Этика, неравенство и выплаты руководству компаний / пер. с англ. Д. Краlechкина; под науч. ред. А. Павлова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2025. — 200 с. — (Экономическая теория). — 600 экз. — ISBN 978-5-7598-2982-9 (в пер.). — ISBN 978-5-7598-4264-4 (e-book).

Значительный рост вознаграждений руководителей компаний в развитых странах в последние 30 лет вызывает много дискуссий и недовольство в обществе. Александр Пеппер утверждает, что такое стремительное увеличение выплат топ-менеджерам — результат провала рынка, приводящего к неэффективным практикам оплаты труда. Комитеты по вознаграждению в разных компаниях, сталкиваясь с дилеммой заключенного, рекомендуют слишком высокие уровни заработных плат в тщетной надежде на привлечение высококвалифицированных специалистов. Для институциональных инвесторов такое положение дел создало проблему коллективного действия, и многие из них не готовы или не в состоянии принять меры по ограничению чрезмерных корпоративных выплат.

Но действительно ли высшие руководители являются алчными и эгоистичными толстосумами, какими их рисует поп-культура? Пеппер и его коллеги обнаружили, что на самом деле руководители, не будучи этическими эгоистами, считающими, что имеют право действовать исключительно в собственных интересах, склонны не оправдывать получаемые выплаты. По мнению Пеппера, чрезмерный рост выплат топ-менеджерам требует этического ответа со стороны инвесторов, компаний и их руководителей.

УДК 174.4+331.108.6

ББК 87.751.2

Переведено по: *Pepper A. If You're So Ethical, Why Are You So Highly Paid? Ethics, Inequality and Executive Pay*

Опубликовано Издательским домом Высшей школы экономики
<http://id.hse.ru>

doi:10.17323/978-5-7598-2982-9

ISBN 978-5-7598-2982-9 (в пер.)

ISBN 978-5-7598-4264-4 (e-book)

ISBN 978-1-909890-94-7 (англ.)

© Alexander Pepper 2022 / CC BY 4.0

© Перевод на русский язык.

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	7
Цель этой книги	10
Благодарности	13
Словарь.	14
Глава 1. Введение: этика, неравенство и выплаты руководству компаний	19
Краткая история неравенства в XX в.	20
Развитие топ-менеджмента	25
Этическое исследование	28
Проблема «бытия и долженствования»	32
Некоторые определения	36
Резюме	38
Глава 2. Выплаты руководству компаний и распределительная справедливость	40
Экономика выплат руководству	40
Распределительная справедливость	53
Социальные сравнения	61
Резюме	64
Глава 3. Что руководители компаний думают о распределительной справедливости?	66
Эмпирическое исследование	66
Четыре кластера	70
Резюме	76
Глава 4. Социальные либералы	77
Джон Ролз	78
Суффициентаризм	82
Резюме	84

Глава 5. Реляционные эгалитаристы	85
Спор между Джоном Ролзом и Дж.А. Козном	86
Рональд Дворкин	91
Резюме	95
Глава 6. Меритократы	97
Заслуженность	98
Краткая история заслуженности	102
Проблема измерения	108
Резюме	112
Глава 7. Рыночники	113
Роберт Нозик и теория правомерности	114
Подход, основанный на провале рынка	119
Резюме	123
Глава 8. Если руководители столь этичны, почему им так много платят?	125
Причины провала рынка	129
Два знаковых события	137
Пересмотр проблемы коллективного действия инвесторов	142
Решения дилеммы комитета по вознаграждениям	144
Резюме	148
Глава 9. Что делать?	149
Качественное правление	149
Этичные инвесторы	157
Ответственные руководители	165
Резюме	171
Глава 10. Заключение и постскрипtum	173
Постскрипtum: пираты миссис Тэйлор	179
Приложение: исследование, на котором основана эта книга	183
Методология	184
Некоторые из основных результатов	189
Дополнительная информация	193
Библиография	194

ПРЕДИСЛОВИЕ

Одна из моих подруг, назовем ее «миссис Тэйлор», раньше управляла начальным образованием в частной школе для мальчиков на юге Англии. Она — просвещенная учительница и не только заботилась о том, чтобы ее ученики в полной мере овладели основами английского, математики и естественных наук, но и вела обеденный философский клуб, на котором знакомила мальчиков 1-го и 2-го классов (в возрасте 5–7 лет), как она сама говорила, с «радостями философствования». Они еженедельно обсуждали разные запутанные проблемы, например аргументы за и против промышленных методов ведения сельского хозяйства, значение имен и проблемы восприятия (почему наши глаза нас порой обманывают?). И как часто бывает с философией, мальчики выучили то, что обычно на философский вопрос нет одного правильного ответа, но возможен ряд лучших и худших ответов и четкое понимание проблемы.

Однажды миссис Тэйлор предложила своему классу следующий сценарий: «Представьте, — сказала она, — что мы банда пиратов. Недавно мы нашли огромный сундук с сокровищами. Отпраздновав находку, мы должны теперь решить, как поделить сокровища. Я — главная в на-

шей пиратской банде, поэтому получу половину сундука. Вы же должны решить, как поделить оставшуюся половину между собой». Мальчики обсудили ряд вариантов, например возможность поделить сокровища пропорционально возрасту, умению играть в футбол или же на основе школьной успеваемости. После определенной дискуссии они решили поделить сокровища поровну, что является эгалитарным вариантом. Такое решение казалось вполне удовлетворительным, но одного ученика все еще волновал один момент. «Простите, миссис Тэйлор, — сказал осторожно мальчик, — но почему вы забрали половину сокровищ?»

«Почему миссис Тэйлор забирает половину сокровищ?» или «Справедливо ли то, что некоторые люди получают непропорционально большую долю дохода и богатства?» — вопросы, которые стали одними из определяющих нашу эпоху. Особое внимание в этой книге уделяется руководителям коммерческих компаний, то есть людям, которых Тома Пикетти в своей книге «Капитал в XXI веке» называет «топ-менеджерами»¹. Это книга о распределительной справедливости, о том, как прибыли и издержки экономической деятельности делятся между людьми в обществе. Выражаясь более приземленно, вопрос «миссис Тэйлор» можно переформулировать следующим образом:

Правильно ли в смысле распределительной справедливости то, что топ-менеджеры способны, судя по всему, присваивать столь значительную долю стоимости, созданной компаниями, которыми они управляют?

Похоже, что у всех есть свой взгляд на этот вопрос. Позиция High Pay Centre — аналитического центра левой ориентации — поднимает вопрос о том, справедливо ли, что

¹ Пикетти Т. Капитал в XXI веке. М.: Ад Маргинем Пресс, 2015. С. 302–334.

за три или четыре рабочих дня средний генеральный директор компании списка FTSE 100 заработает столько же, сколько средний британский работник за год². Институт Адама Смита — организация скорее правая, чем левая, — доказывал, что возмущение такой чрезмерной оплатой раздуто и что сокращение разрыва между гендиректорами FTSE 100 и их сотрудниками в 2020–2021 гг., вызванное в основном сложными экономическими обстоятельствами тяжелейших месяцев пандемии COVID-19, не стоит слишком идеализировать, ведь оно не помогло экономике в целом и не сделало среднего работника богаче³. Инвестиционная ассоциация — торговый совет и отраслевой представитель инвестиционных менеджеров Великобритании — призвала компании при определении выплат руководству и бонусов обращать больше внимания на опыт сотрудников и клиентов⁴. Джастин Уэлби, архиепископ Кентерберийский, предупредил о том, что Британия сталкивается с «кризисом капитализма», указав на растущее общественное возмущение чрезмерными выплатами руководителям компаний и утверждая, что «наша форма капитализма утратила всякий контакт с нравственными основаниями»⁵. Однако пока никто не сделал одного — не исследовал то, что сами руководители компаний думают о распределительной справедливости. Как их личные представления о справедливости и честности стыкуются

² Пресс-релиз High Pay Centre: High Pay Day 2022: CEO pay for 2022 surpassed the earnings of the median UK full time worker just prior to 9am today. 7 January 2022. См. также: <https://perma.cc/9RD5-RY5V>

³ Пресс-релизы 4 января 2018 г., 15 августа 2018 г. на adamsmith.org. См. также на wired-gov.net: Adam Smith Institute — falling pay gap between CEOs and their employees is nothing to celebrate. 11 January 2022. <https://perma.cc/TX7K-8Y9Z>; Yeung P. Why CEOs make so much money. 27 January 2021. <https://perma.cc/D5BQ-LJK8>

⁴ Пресс-релиз: The Investment Association. 19 November 2021. <https://perma.cc/5GZU-HJNW>

⁵ Цит. по: Financial Times. 2018. 8 September. <https://perma.cc/U4P2-CQGN>

ЕСЛИ ТЫ ТАКОЙ ЭТИЧНЫЙ, ПОЧЕМУ ТЕБЕ ТАК МНОГО ПЛАТЯТ?

с высокими ставками выплат руководству? Действительно ли руководители высшего звена — в моральном плане жадные эгоисты, какими их рисует поп-культура, или же они разделяют озабоченность общества огромными различиями в заработной плате и высоким уровнем неравенства? Если так, то как они примиряют свои этические представления с высокой зарплатой? Вот вопросы, которые я решил исследовать в этой книге.

ЦЕЛЬ ЭТОЙ КНИГИ

Я исследовал вопрос выплат руководителям высшего звена на протяжении более 30 лет. В 1990–2008 гг. в качестве партнера в компании PricewaterhouseCoopers (PwC) я консультировал компании по налогам и компенсациям руководству. В последние 14 лет, занимая академическую должность в Лондонской школе экономики, я вел курс о стратегическом вознаграждении и проводил исследования оплаты и мотивации руководителей высшего звена. В академическом плане я, наверное, напоминаю сороку — люблю собирать и переставлять различные идеи из разных академических дисциплин. Сначала я получил философское образование, затем (поскольку служба профорientации в моем первом университете указала на то, что для философов слишком мало рабочих мест) выучился на бухгалтера, а потом, гораздо позже, стал заниматься исследованиями менеджмента (каковые, по крайней мере в моем случае, сами представляются эклектичной смесью новой институциональной экономики, исследований поведения в организациях и экономической психологии). Отчасти привлекательность изучения выплат руководству компаниями состоит в том, что оно позволило мне погрузиться в экономику, психологию, право, бухгалтер, а совсем недавно и в бизнес-этику. В политическом плане я либерал с социальными наклонностями (то есть «совре-

менный» либерал, «американский» или «левый» в зависимости от того, какую терминологию вы выбираете). В числе моих интеллектуальных героев — Томас Джефферсон, Джон Дьюи, Джон Мейнард Кейнс, Карл Поппер и Джон Ролз. Я верю в свободные рынки, свободную торговлю, индивидуальные права, капитализм, демократию и интернационализм, но также в равные возможности, равенство перед законом и социальную справедливость — я предан идее, утверждающей, что у всякого есть право на достойную жизнь. Начиная с какого-то времени меня беспокоит обесценивание выплат руководителям компаний, которое я считаю проблемой по ряду причин. Во-первых, руководители порой извлекают экономические ренты (то есть суммы, превышающие экономически или социально необходимое) в ущерб акционерам или другим заинтересованным сторонам, у которых есть законный интерес в финансовой эффективности компаний. Если так, то такие выплаты неэффективны и ведут к субоптимальным экономическим результатам. Во-вторых, различные коэффициенты роста выплат в последние 30 лет (высокие в случае руководителей и достаточно скромные для всех остальных) привели к росту уровня неравенства — это аргумент Тома Пикетти, который я рассматриваю в главе 1. В-третьих, высокие выплаты руководству привели к общественному возмущению, которое, если никак его не сгладить, со временем может привести к общественным волнениям. Каждой из этих причин уже достаточно для того, чтобы правительства, инвесторы и руководители забеспокоились.

Моя основная цель в этой книге — попытаться расширить дискуссию о выплатах руководству и сместить ее в сторону от экономики и общественного возмущения, которые сегодня, видимо, в наибольшей мере для нее характерны, для чего я намереваюсь обратиться к философскому взгляду на проблемы и использовать этическую

терминологию. Хотя книга опирается на академические исследования, и особенно на статью «Что руководители бизнеса думают о распределительной справедливости?», впервые опубликованную в *Journal of Business Ethics* в сентябре 2020 г.⁶, она ориентирована на максимально широкую аудиторию, включая руководителей бизнеса, инвесторов, представителей органов власти и общество в целом. По этой причине все ссылки вынесены в сноски. Я надеюсь, что книга также будет интересна исследователям, занимающимся философией и экономикой, а также социологам, интересующимся проблемой высоких оплат. Кроме того, аргументы, представленные в книге, должны показаться важными и читателям из числа государственных служащих и разработчиков политического курса, особенно учитывая то, что высокие уровни выплат руководителям компаний часто становятся источником общественной обеспокоенности и политических дебатов.

Наконец, читатели, знакомые с работами по распределительной справедливости, заметят то, что в названии «Если ты такой этичный, почему тебе так много платят?» обыгрывается название работы оксфордского философа Дж.А. Коэна «Если вы эгалитарист, как получилось, что вы так богаты?». Надеюсь, если бы он еще был жив и смог эту книгу прочитать, он бы не обиделся.

*Александр Пеннер
Гилдфорд, май 2022 г.*

⁶ *Burri S., Lup D., Pepper A.* What do business executives think about distributive justice? // *Journal of Business Ethics*. 2021. No. 174 (1). P. 15–33. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04627-w>

БЛАГОДАРНОСТИ

ЯХОТЕЛ бы особенно поблагодарить моих коллег по исследованию, на которое опирается эта книга, — доктора Сьюзан Берри, у которой я многое узнал о распределительной справедливости, и доктора Даниэлу Лап, помогавшую со статистикой. Приложение к этой книге опирается на нашу совместную публикацию. Также важные роли в исходном исследовании сыграли Адам Бассет, Джейсон Буванабала, Том Гослинг и Саймон Хант из компании PwC.

Также я должен поблагодарить нескольких «друзей-критиков», которые читали и комментировали черновики рукописи. К ним относятся моя коллега Ребекка Кемпбелл, Стефан Стерн, бывший директор High Pay Centre, Алистер Пеппер (наш семейный экономист) и Роберт Пеппер (семейный философ). Саймон Пеппер посоветовал мне название для книги. Особая благодарность доктору Сьюзан Берри и профессору Полу Уилману, которые дали особенно важные рекомендации по основному тексту книги. Несколько анонимных рецензентов сообразовали уделить время чтению и комментированию рукописи. Если я кого-то забыл, надеюсь, что меня простят. Все ошибки и упущения, разумеется, на моей совести.

Хотя эта книга предназначена для широкой аудитории, в ней пришлось использовать некоторые экономические и философские термины. По возможности я разъяснял все технические термины по мере их введения в основном тексте. Здесь же я привожу общую сводку этих терминов для удобства читателя.

Благо (*Good*). В экономике *благо* обозначает ту или иную ценную вещь — «любой физический, естественный или рукотворный предмет либо оказанную услугу, которая может получить цену на рынке». В то же время в этике *благо* — это нормативное понятие, означающее «то, что соответствует моральному идеалу». Например, Платон в своей теории форм определяет «благо» как «совершенную, вечную, неизменную, пребывающую вне пространства и времени сущность, к которой причастны хорошие вещи». Джон Ролз также говорит о таких «социальных благах», как свобода и равные возможности, которые он считает фундаментальными составляющими хорошей жизни.

Благосостояние (*Welfare*). Важное понятие в экономике и этике, *благосостояние* представляется оценкой богатства, здоровья, счастья и благополучия индивида или группы людей.

Вознаграждение ограниченными акциями (ВОА, *Restricted stock award — RSA*). Вознаграждение, предоставляемое акциями, передаваемыми по определенному графику, обычно в течение по меньшей мере пяти лет. Вознаграждение ограниченными акциями намного проще, чем долгосрочная программа стимулирования; оно не включает критериев эффективности, но может требовать удержания акций в течение определенного времени после завершения их передачи.

Дилемма заключенного (*Prisoner's dilemma*). основополагающее понятие в экономической теории игр, описывающее ситуацию, в которой двум или большему числу индивидов выгодно вести себя субоптимальным образом, даже если на коллективном уровне более выгодно было бы поступить иначе.

Долгосрочная программа стимулирования (*Long-term incentive plan — LTIP*). Долгосрочные программы стимулирования предполагают сложную схему вознаграждения путем передачи в течение определенного времени (обычно не менее трех лет) отсроченных акций при условии выполнения определенных критериев эффективности, обычно финансовых. Вознаграждение в виде LTIP обычно предоставляется лишь руководителям высшего звена, оно привязано к продлению их занятости. LTIP направлены на согласование интересов топ-менеджеров и интересов акционеров.

Запасы и потоки (*Stocks and flows*). Экономисты проводят различие между *запасами товаров*, оцениваемыми в определенный момент времени, и *потоком товаров*, оцениваемым за определенный период времени. Соответственно, богатство — это запас, тогда как доход — это поток.

Заслуженность (*Desert*). Это важное в этике и теории справедливости понятие, означающее то, что *заслужено*, если учтены все значимые для данного контекста принципы справедливости и честности. Принцип заслуженности

требует, чтобы каждый человек получал преимущества и обременения пропорционально величине своего вклада.

Изоморфизм (*Isomorphism*). В социологии под *изоморфизмом* имеется в виду процесс, в котором социальные практики и ячейки начинают образовывать сходные структуры или формы. Социологи проводят различие между *миметическим изоморфизмом* (копированием или имитацией), *принудительным изоморфизмом* (например, соблюдением норм, обязательных к исполнению) и *нормативным изоморфизмом* (таким, как следование «лучшим практикам»).

Максимин (*Maximin*). В теории игр *максимин* — это стратегия, стремящаяся максимизировать минимальный возможный выигрыш для каждого игрока. В работах философа Джона Ролза стратегия максимина становится принципом справедливости, который он называет «принципом различия». Согласно этому принципу, любое неравенство в обществе допустимо только в том случае, если в долгосрочной перспективе оно выгодно наименее благополучным членам этого общества.

Мысленный эксперимент (*Thought experiment*). Философы иногда используют *мысленные эксперименты*, то есть воображаемые, крайние, гипотетические ситуации, которые часто представляются оторванными от реальности, чтобы проверить на основании определенных принципов свои идеи, понятия, теории и этические доктрины.

Распределительная справедливость (*Distributive justice*). Один из вопросов философской теории справедливости состоит в том, как экономические *блага* (см. определение выше) должны распределяться в обществе. *Распределительная справедливость* занимается обеспечением справедливых или честных исходов. Иногда ее противопоставляют *процедурной справедливости*, которая занимается процессами и процедурами, которыми соответствующие исходы достигаются.

Рента (*Rent*). *Экономические ренты* — выплаты тому или иному фактору производства (земле, рабочей силе или капиталу), превышающие уровень, необходимый, чтобы привлечь этот фактор к производству. Пример — рента, получаемая за дефицитность товаров.

Суффициентаризм (*Sufficientarianism*). Этическая позиция, согласно которой у всех членов общества должен быть доход, достаточный для достойной жизни, и это единственный важный принцип распределительной справедливости.

Ценность/стоимость (*Value*). В экономике *стоимость* означает нечто ценное. Она часто разделяется на «потребительскую стоимость», то есть удовольствие или благополучие, производимое товаром для его собственника, и «меновую стоимость», которая является количеством других товаров (обычно денег), на которые нечто обменивается. В этике *ценность* или *ценности* чаще обсуждаются во множественном числе, представляясь фундаментальными убеждениями, мотивами, управляющими установками и действиями. Ценности помогают определять, что для нас важно. Они суть личные качества, которые мы решаем усвоить, чтобы они направляли наши действия.

Эгалитаризм (*Egalitarianism*). Этическая позиция, отстаивающая желательность экономического, политического и социального равенства. Эгалитаристы ставят во главу угла всеобщее равенство, считая аксиомой то, что все люди равны по своей фундаментальной ценности или по своему моральному статусу.

Эпистемология (*Epistemology*). Раздел философии, который занимается исследованием природы и оснований знания. Эпистемология изучает такие фундаментальные вопросы, как «что мы можем знать?» и «откуда мы это знаем?».

ЭСУ-инвестирование (*ESG investing*). Подход к инвестированию, предполагающий необходимость учитывать

ЕСЛИ ТЫ ТАКОЙ ЭТИЧНЫЙ, ПОЧЕМУ ТЕБЕ ТАК МНОГО ПЛАТЯТ?

при принятии инвестиционных решений не только финансовые показатели, но также экологические (environmental), социальные (social) и корпоративно-управленческие (governance) факторы.

Эффективность (Efficiency). Эффективность — фундаментальное понятие экономики. В экономическом смысле *результат* признается *эффективным* в том случае, если факторы производства минимизируются при сохранении данного уровня продукции или же продукция (результаты) максимизируется при сохранении данного уровня факторов производства. «Эффективность по Парето» названа так по имени итальянского экономиста и философа Вильфредо Парето, она означает, что результат эффективен только тогда, когда невозможно улучшить положение ни одного человека, не ухудшив положения другого.

PwC. Компания PricewaterhouseCoopers, одна из «большой четверки» глобальных аудиторских фирм.

Глава 1

Введение: этика, неравенство и выплаты руководству компаний

Исследованием корпорации могут заниматься экономика, социология или право; но исследованием ее деятельности в соотношении с целями людей и влиянием на их благосостояние, а также ее оценкой как блага или зла занимается этика.

Джон Дьюи и Джеймс Хейден Тафтс, 1908 г.¹

ПОЧЕМУ некоторые люди получают непропорционально большую долю дохода и богатства? Французский экономист Тома Пикетти в своей книге «Капитал в XXI веке» изображает эту проблему в довольно старомодной манере, как перетягивание каната между трудом и капиталом. Его главный тезис заключается в том, что неравенство растет потому, что ставка прибыли на капитал, присваиваемой в непропорциональном объеме богатыми, превосходит уровень роста продукции и дохода. Такой была ситуация в конце XIX в., и такой же она стала в начале XXI в. В результате, по словам Пикет-

¹ Dewey J., Tufts J. Ethics. New York: Henry Holt and Company, 1908. P. 4–5.

ЕСЛИ ТЫ ТАКОЙ ЭТИЧНЫЙ, ПОЧЕМУ ТЕБЕ ТАК МНОГО ПЛАТЯТ?

ти, «капитализм автоматически создает нетерпимое, произвольное неравенство и ставит тем самым под удар меритократические ценности, которые лежат в основе наших демократических обществ»². Это, по его мнению, самый главный вопрос. И возразить ему трудно.

КРАТКАЯ ИСТОРИЯ НЕРАВЕНСТВА В XX В.

Неравенство можно оценить несколькими разными способами, определяемыми тем, на чем именно мы сосредотачиваемся — богатстве, сбережениях или доходе. Неравенство в доходах иллюстрируется подсчетом доли общего дохода, которая приходится на богатейший 1% населения. В таких англосаксонских странах, как США и Великобритания, в XX в. динамика этого показателя демонстрирует четкую U-образную форму: уровень неравенства был весьма высок в начале века, к 1970-м годам он спустился к более умеренным величинам, а затем снова стал расти в 1990-х и в начале XXI в.³

Конец XIX в. в США историки называют «позолоченным веком», что является сатирическим наименованием, отсылающим к одноименной книге Марка Твена, то есть к позолоте экономического успеха, который обогатил одну часть населения, но при этом замаскировал обнищание других слоев. Для социологов того времени этот термин был ругательным, поскольку он обозначал эпоху материалистического успеха, совпадающего с крайней нуждой⁴. Журналист и историк Саймон Хеффер назвал соответ-

² Пикетти Т. Капитал в XXI веке. М.: Ад Маргинем Пресс, 2015. С. 20.

³ Данные по неравенству были загружены в январе 2021 г. из базы данных Inequality Database: <https://wid.world/data>

⁴ Книга Марка Твена «Позолоченный век» была написана в соавторстве с Чарльзом Дадли Уорнером и опубликована в 1873 г. Американский социолог Льюис Мамфорд — один из исследователей, критично отзывавшихся об огромном разрыве в богатстве между

ствующий период истории Британии «эпохой декаданса»⁵. В Европе тот же период получил название «прекрасной эпохи» — *La Belle Époque*⁶.

За «позолоченным веком» в начале 1920-х годов последовала «прогрессивная эра», когда президенты Теодор Рузвельт, Уильям Г. Тафт и Вудро Вильсон, которых поддерживали такие журналисты-расследователи, как Ида Тарбелл, и такие прогрессивные юристы, как Луис Брандис, бросили вызов промышленным «трастам», созданным такими богатыми и могущественными бизнесменами, как Корнелиус Вандербильт, Джон Д. Рокфеллер и Эндрю Карнеги, создавшими — при поддержке таких финансистов, как Дж.П. Морган и Эндрю Меллон, — монополии, контролировавшие железные дороги, нефтепереработку и сталелитейное производство. В то же самое время такие социальные реформаторы, как Джейн Аддамс, упорно отстаивали улучшение условий жизни рабочего класса и снижение уровня бедности.

Несмотря на все усилия прогрессивного движения, к 1920 г., к концу правления Вудро Вильсона, в США богатейший 1% населения все еще получал 19% общего дохода. Однако в результате продолжения социальных реформ в США, «Нового курса» Франклина Д. Рузвельта, определявшего либеральные тенденции во второй трети XX в., а также укрепления позиций Лейбористской партии в Великобритании и значительного выравнивающего воздействия Второй мировой войны к 1975 г. этот показатель сократился до 10% в США и 7% в Великобритании.

богатейшими и беднейшими членами общества в позолоченную эпоху.

⁵ Полное название книги Саймона Хеффера — «Эпоха декаданса: Британия 1880–1914 гг.»: *Heffer S. The Age of Decadence: Britain 1880 to 1914. London: Random House Books, 2017.*

⁶ *Хобсбаум Э. Эпоха империи, 1875–1914. Ростов н/Д.: Феникс, 1999. С. 69–71.*

Перемены в правительствах и новые экономические программы, особенно «рейганизм» в США и «тэтчеризм» в Великобритании, привели к тому, что доля богатейшего 1% в середине 1980-х годов снова начала расти. К 1990-м годам некоторые комментаторы начали говорить о начале «второго позолоченного века»⁷. Другие возводят начало новой эпохи к заявлению Милтона Фридмана в *New York Times* в 1970-е годы о том, что «социальная ответственность бизнеса состоит в увеличении собственных прибылей»⁸. За ним в 1976 г. последовала весьма известная статья под названием «Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности», написанная экономистами Майклом Дженсенем и Уильямом Меклингом, которые определяли корпорации в качестве «юридических фикций, служащих узлом для комплекса контрактных отношений между частными лицами», а также обосновывали связь выплат руководителям компаний с ростом биржевого курса компаний⁹. Эти интеллектуальные основания были, в свою очередь, подкреплены «движением разделения» 1980-х годов, когда инвестиционные банки разбили на отдельные части многие крупные конгломераты США и Великобритании, утверж-

⁷ Не все согласны с таким описанием. Обе стороны спора см. в работе: *Wortel-London D., Cothran B.* A second gilded age? The promise and perils of an analogy // *The Journal of the Gilded Age and Progressive Era.* 2020. No. 19 (2). P. 191–196. Также полезно обратить внимание на другие статьи этого специального выпуска.

⁸ *Friedman M.* The social responsibility of business is to increase its profits // *New York Times Magazine.* 1970. 13 September.

⁹ *Jensen M., Meckling W.* Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure // *Journal of Financial Economics.* 1976. No. 3 (4). P. 310. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X); *Дженсен М.С., Меклинг В.Х.* Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.: Менеджмент.* 2004. Вып. 4. С. 125.

дая — порой, надо заметить, вполне оправданно, — что сумма частей больше целого. То, что исследователи финансов называли «рынком корпоративного управления» (подразумевая при этом, что недостаточно эффективные управленческие команды можно заменить), привело к массовой реструктуризации компаний, к нескольким волнам сокращений и аутсорсинга, в результате чего корпоративный сектор стал «стройным, злым и сосредоточенным на своих ключевых компетенциях». Социолог Грета Криппнер называет весь этот процесс «финансиализацией экономики». Другой социолог, Джерри Дэвис, утверждает, что «корпорация все больше становилась узлом, сориентированным на финансы, в качестве которого ее и описывали теоретики»¹⁰.

Как ясно из всего вышеизложенного, ни Криппнер, ни Дэвис не являются фанатами финансиализации. Заслуги или пороки фундаментального сдвига промышленной и экономической политики, произошедшего в 1980-х годах при правительствах Рейгана и Тэтчер, не являются предметом этой книги. Также можно вспомнить о том, что 1970-е годы, когда неравенство было выражено в наименьшей степени, для США и Великобритании стали десятилетием, в экономическом плане травматическим — с низким ростом, высоким уровнем безработицы, высокой инфляцией и низкими доходами инвесторов. Тем не менее одно из следствий финансиализации состоит в том, что

¹⁰ См.: *Krippner G. The financialization of the American economy // Socio-Economic Review. 2005. No. 3. P. 173–208. <https://doi.org/10.1093/SER/mwi008>; Krippner G. Capitalizing on Crisis: The Political Origins of the Rise of Finance. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2011; Davis G.F. Managed by the Markets — How Finance Re-Shaped America. Oxford: Oxford University Press, 2009. P. 63. Выражение «стройный, злой и сосредоточенный на своих ключевых компетенциях» — цитата из статьи Джерри Дэвиса «Цель корпораций нуждается в демократии»: *Davis J. Corporate purpose needs democracy // Journal of Management Studies. 2020. <https://doi.org/10.1111/joms.12659>**

к 2020 г. доля совокупного дохода, приходящаяся на богатейший 1% населения, снова выросла до 19% в США и 13% в Великобритании, что показано на рис. 1.1.

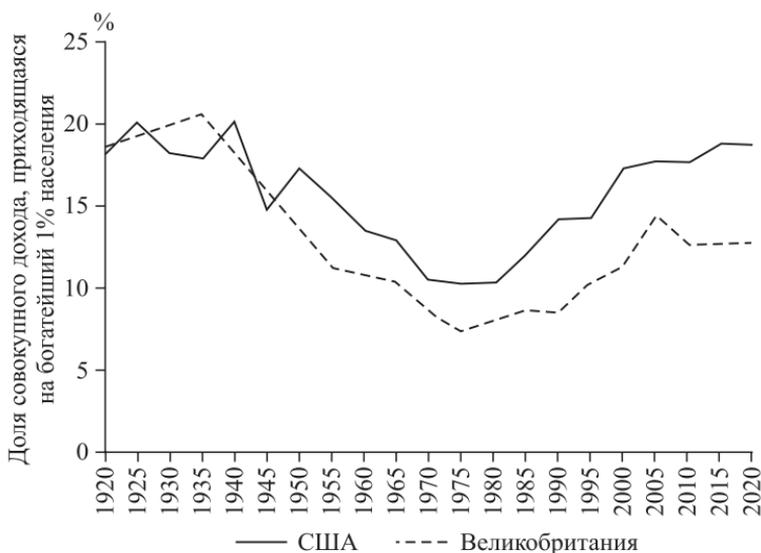


РИС. 1.1. Неравенство доходов в США и Великобритании, 1920–2020 гг.

Не следует думать, что это исключительно англосаксонский феномен, поскольку в начале XX в. уровни неравенства в Германии и Франции были аналогичны ситуации в США и Великобритании. В 1920 г. богатейший 1% получал 22% совокупного дохода в Германии и 18% во Франции. К 1975 г. этот показатель снизился до 10% в Германии и 8% во Франции. Последующий подъем доли богатейшего 1% в этих странах был не таким крутым, как в англосаксонских государствах: в 2020 г. он достиг 13% в Германии и 10% во Франции. В Швеции богатейший 1% получал 22% совокупного дохода в 1920 г., 9% в 1975 г. и 10% в 2020 г. Даже в коммунистическом Китае, отличающемся от всех этих стран социально-экономической системой, доля до-

хода богатейшего 1% постоянно росла — с 6% в 1970 г. до почти 14% в 2020 г.

РАЗВИТИЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА

В своем объяснении роста неравенства в доходах к концу XX и в начале XXI в. Пикетти особое внимание уделяет росту неравенства в доходе от труда, каковой рост он связывает с двумя факторами — увеличивающимся разрывом в зарплатах между сотрудниками с высшим и средним образованием и с ростом числа высокооплачиваемых «топ-менеджеров». Лауреат Нобелевской премии по экономике Роберт Солоу пишет: «Совершенно ясно, что класс топ-менеджеров в социальном и политическом отношении относится к рантье»¹¹. Это отсылка к «капитализму рантье», построенному на эксплуатации финансового капитала и других дефицитных активов в ущерб наемным работникам. Главные вопросы этой книги — укрепление позиций высокооплачиваемого топ-менеджера и распределительная справедливость.

На рис. 1.2 отображено соотношение медианных совокупных заработков гендиректоров и медианных заработков работников в целом в период 1965–2020 гг. для 100 компаний индекса FTSE в Великобритании и компаний Fortune 350 в США. В начале этого периода соотношение медианных совокупных выплат гендиректорам FTSE 100 и средних заработков в частном секторе Великобритании составляло 22:1, а соотношение заработков гендиректоров Fortune 350 и типичных заработков в США было почти тем же — 21:1. В США это соотношение достигло пика в 2000 г., составив 366:1, упало до 213:1 в 2010 г. после гло-

¹¹ Solow R. Thomas Piketty is right // After Piketty — The Agenda for Economics and Inequality / H. Boushey, J.B. DeLong, M. Steinbaum (eds). Cambridge, MA: Harvard University Press, 2017. P. 48–59.

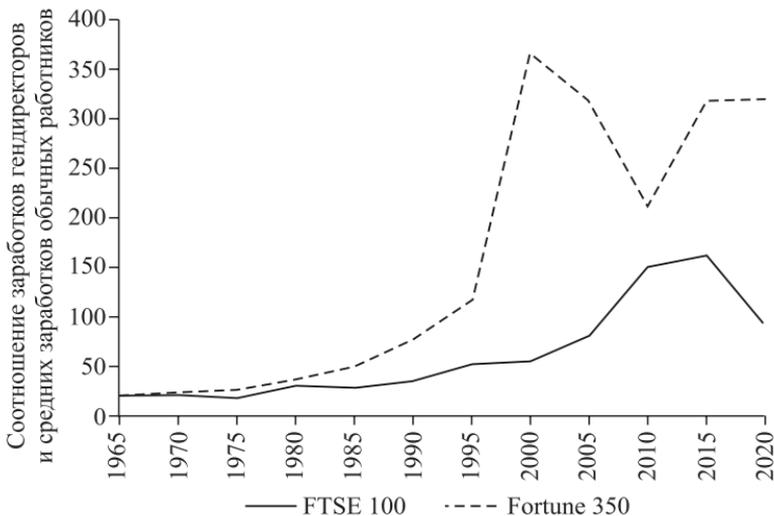


РИС. 1.2. Соотношение совокупных зарплаток гендиректоров и средних зарплаток работников в 1965–2020 гг.

бального финансового кризиса, но потом снова поднялось до 320:1 к 2020 г. В Великобритании то же соотношение достигло высшего значения в 2015 г., составив 163:1, затем стабилизировалось на отметке 135:1, но потом резко упало до 95:1 в 2020 г., во время пандемии COVID-19, когда выплаты руководству резко сокращались. В 2020 г. медианные выплаты гендиректорам FTSE 100 составляли 2,7 млн фунтов стерлингов, тогда как средний заработок в британском частном секторе составлял чуть более 28 тыс. фунтов, хотя большинство комментаторов связывают падение с отметки 2019 г., составлявшей 3,25 млн фунтов стерлингов, с финансовыми ограничениями как экономическим следствием пандемии. Медианные выплаты гендиректорам Fortune 350 составляли 20 млн долларов в 2020 г., тогда как типичный заработок работника в США — около 65 тыс. долларов¹².

¹² Американские данные в этом разделе позаимствованы из: *Mishel L., Kandra J.* CEO Compensation surged 14% in 2019 to \$21.3 million // Eco-

Компенсация гендиректорам, а также соотношение выплат им и средних заработков в Германии в целом ниже, чем в Великобритании, и еще ниже они в Швеции, однако данные по Франции в общем сравнимы с британскими показателями. Обычно немецкие компании платят более высокие зарплаты, чем британские или французские, но при этом выплачивают меньшие суммы через долевые инструменты. Все эти страны показали значительный рост выплат руководящему персоналу в 2000–2020 гг.¹³

«Топ-менеджеры» составляют главный предмет этой книги, но я ставлю этический вопрос: правильно ли в смысле распределительной справедливости то, что топ-менеджеры способны, судя по всему, присваивать столь значительную долю стоимости, созданной управляемыми ими компаниями?

conomic Policy Institute Report. 2020. epi/204513. Британские данные — из нескольких источников, включая *Income Data Services* (для 2000–2015 гг.), доклады по выплатам руководителям CIPD (для периодов после 2015 г.) и *Office for National Statistics Annual Survey of Hours and Earnings* (по всем годам). Британские данные о выплатах гендиректорам до 2000 г. были экстраполированы на основе нескольких разных источников, включая: *Conyon M., Gregg P., Machin S. Taking care of business: Executive compensation in the United Kingdom // The Economic Journal*. 1995. No. 105 (430). P. 704–714. <https://doi.org/10.2307/2235029>; *Cosh A. The remuneration of chief executives in the United Kingdom // The Economic Journal*. 1975. No. 85 (337). P. 75–94. <https://doi.org/10.2307/2230524>

¹³ Данные о выплатах гендиректорам в Германии см.: *Beck D., Friedl G., Schäfer P. Executive compensation in Germany // Journal of Business Economics*. 2020. No. 90. P. 787–824. <https://doi.org/10.1007/s11573-020-00978-y>. Данные о зарплатах работников в целом см. на веб-сайте Федерального бюро статистики (Statistisches Bundesamt). Соотношения выплат во Франции и Германии см.: *Kotnik P., Sakingç M., Guduraš D. Executive compensation in Europe: Realized gains from stock-based pay // Institute for New Economic Thinking. Working Paper*. 2018. No. 78. 13 July. <https://perma.cc/BFJ8-9X2S>

ЭТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Академические ученые порой отличаются поразительным трайбализмом. Каждая дисциплина и каждое направление обладает собственными журналами, придерживается разных методологий исследования, предпочитает участвовать в конференциях с представителями той же дисциплины. В 1973 г. экономист Аксель Лейонхуфвуд написал прекрасную сатирическую статью под названием «Жизнь среди экононов», в которой экономика как профессия была описана с точки зрения воображаемого антрополога, наблюдающего некое племя «на крайнем Севере». Автор отмечает, что племя «экононов» отличается клановым характером и ксенофобией, а также особым «презрением и недоверием» к «политам и социогам»¹⁴. Однако политологи («политы») и социологи («социогы») не свободны от того же трайбализма.

Хотя экономисты, политологи, социологи, юристы и исследователи менеджмента много писали о компенсации для управляющего персонала и неравенстве, обычно они говорили скорее между собой, чем друг с другом. В этой книге я опираюсь на исследования ряда социальных наук, но при этом веду рассуждение с той точки зрения, на которую в значительной мере повлияло мое первое, философское образование, поскольку, как показывает вынесенная в эпиграф к этой главе цитата из Дьюи и Тафтса, действия людей, связанные с корпорациями, и оценка того, добро они или зло, в конечном счете являются вопросом этики.

¹⁴ *Leijonhufvud A. Life among the Econ // Western Economic Journal. 1973. No. 11 (3). P. 327–337. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1973.tb01065.x>. Статья в *Financial Times* Джилиан Тетт напомнила мне об этой работе, подтвердив то, что ее основная мысль сохраняет свое значение и сегодня. См.: *Tett G. When economic tribes go to war // Financial Times. 2021. 20 May. <https://perma.cc/ULX7-BTR8>**

В этой книге я пренебрегаю традиционными границами и в другом смысле. До последнего времени философы сторонились эмпирической работы, предпочитая рациональный анализ, дискуссии на семинарах и конференциях с другими философами, а также мысленные эксперименты. Социологи отдают предпочтение эмпирическому подходу и используют анкетирование, полевые наблюдения и эксперименты в лабораториях, где исследуется поведение, что позволяет собирать информацию, а потом анализировать ее статистическими методами. В этом исследовании я объединяю два этих подхода.

Один из наиболее известных философских мысленных экспериментов — это так называемая «проблема вагонетки». Представьте ситуацию, в которой неуправляемый поезд катится с холма к группе детей, играющих под железнодорожным мостом на рельсах. Допустимо ли столкнуть взрослого человека с моста, чтобы остановить поезд и спасти детей, если других вариантов нет? На эту тему было написано много книг и академических статей¹⁵. Мысленные эксперименты используются, чтобы раскрыть логику, стоящую за определенными этическими решениями. Они применяются для проверки обоснованности этических принципов в особенно сложных случаях (является ли применение какого-то конкретного принципа интуитивно понятным?), а также для проверки этической значимости той или иной черты данной ситуации (что происходит, когда какая-то одна черта меняется, а остальные остаются неизменными?). Многие философы полага-

¹⁵ См., например: *Kamm F. The Trolley Problem Mysteries. The Berkeley Tanner Lectures. New York: Oxford University Press, 2016.* «Проблема вагонетки» впервые была сформулирована Филиппой Фут в 1967 г. в статье под названием «Проблема аборта и доктрина двойного следствия» (*The problem of abortion and the doctrine of double effect*). Статью можно найти в сборнике: *Foot P. Virtues and Vices and Other Essays in Moral Philosophy. Oxford: Blackwell, 1978. P. 19–32.*

ют, что мысленные эксперименты играют ключевую роль в выработке обоснованных этических концепций¹⁶.

Философы в своих мысленных экспериментах используют тщательно выстроенные сценарии. Например, американский философ Джон Ролз просит нас представить себя в «исходной позиции», за «завесой неведения», в которой мы рационально определяем наши концепции того, что правильно и неправильно, не имея никаких предваряющих наши рассуждения знаний о наших способностях, этничности, гендере или положении в обществе. Ролз описывает исходную позицию следующим образом:

Это исходное положение не мыслится, конечно, как действительное историческое состояние дел и в еще меньшей степени — как примитивное состояние культуры. Оно понимается как чисто гипотетическая ситуация, характеризующаяся таким образом, чтобы привести к определенной концепции справедливости. Одна из существенных особенностей этой ситуации в том, что никто не знает своего места в обществе, своего классового положения или социального статуса, а также того, что предназначено ему при распределении природных дарований, умственных способностей, силы и т.д. Я даже предположу, что стороны не знают своих концепций блага или своих психологических склонностей. Принципы справедливости выбираются за занавесом неведения. Это гарантирует, что никто не выиграет и не проиграет при выборе принципов в результате естественных или социальных случайных обстоятельств¹⁷.

¹⁶ См., например: *Toulmin S. The Place of Reason in Ethics*. Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1950.

¹⁷ *Rawls J. A Theory of Justice*. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971. P. 12; *Ролз Дж. Теория справедливости*. М.: Изд-во ЛКИ, 2010. С. 26. У Ролза «исходная позиция» или «исходное положение» играет роль, сходную с «природным состоянием» в традиционных теориях общественного договора Томаса Гоббса и Жан-Жака Руссо.

Таким образом, Ролз надеется, что, если мы представим себя лишенными всякого естественного преимущества или знаний о нашем положении в мире, мы станем объективными моральными арбитрами, способными достичь консенсуса по вопросу о наиболее справедливом порядке вещей. За ролзовской завесой неведения не должно быть разногласий по этическим принципам. Я еще буду говорить о Джоне Ролзе в следующих главах.

Джон Дьюи, американский прагматик, считал, что мысленные эксперименты особенно важны в области этики. Как утверждает канадский философ Черил Майсак, обсуждающая подход Дьюи к этическим исследованиям, благодаря мысленным экспериментам «мы узнаем нечто о нас самих, о том, как мы будем реагировать в определенных моральных сценариях, и, если мы попытаемся встать на место других людей, мы можем узнать нечто о том, как среагируют они сами»¹⁸. О Джоне Дьюи я также буду говорить далее.

Хотя такие античные философы, как Платон и Аристотель, интересовались не только разумом, но и страстями, не только этическими рассуждениями, но и моральным поведением, на протяжении двух последних столетий аналитические философы обычно оставляли исследования поведения социологам. Но в начале XXI в. новое движение *экспериментальной философии* вернулось к античной философской традиции и стало задавать вопросы о том, как люди существуют в реальности, предполагая, что для ответа на эти вопросы требуется исследование запутанных эмпирических явлений, которые зависят от контекста.

Чтобы в какой-то мере прояснить вопросы выплат руководителям компаний и неравенства, я решил провести в этой области мысленный эксперимент и побудить ру-

¹⁸ Misak C. The American Pragmatists. Oxford: Oxford University Press, 2013. Part II. Ch. 7: John Dewey. P. 133.

ЕСЛИ ТЫ ТАКОЙ ЭТИЧНЫЙ, ПОЧЕМУ ТЕБЕ ТАК МНОГО ПЛАТЯТ?

ководителей из разных стран задуматься о том, как распределяется корпоративный доход, — примерно такой же мысленный эксперимент, какой миссис Тэйлор провела в своем классе.

ПРОБЛЕМА «БЫТИЯ И ДОЛЖЕНСТВОВАНИЯ»

Многие философы и большинство социологов отмечают наличие логического разрыва между убеждениями, фактически имеющимися у людей, и теми убеждениями, которые должны у них быть. Шотландский философ XVIII в. Дэвид Юм полагал, что положительные утверждения о состоянии вещей и нормативные утверждения о том, что должно быть, различаются логически: вы не можете перейти от одних к другим. Это проблема «бытия и долженствования». Во многих отношениях она похожа на различие между фактами и ценностями. Большинство социологов и многие философы считают утверждение «вы не можете вывести долженствование из бытия» трюизмом. Но так ли это на самом деле? Погружаясь в темные глубины реальных убеждений людей, возможно, мы узнаем нечто важное о том, что должно быть?

Большинство философов подписываются под давней теорией, согласно которой знание — это «оправданное истинное убеждение». Если все три условия (оправдание, истина и убеждение) выполнены, мы можем утверждать, что располагаем знанием. Если этот эпистемологический принцип (эпистемология является разделом философии, занимающимся теорией познания) верен, тогда этические утверждения, удовлетворяющие формуле «оправданное истинное убеждение», могут считаться этическим знанием. В таком случае вполне вероятно, что изучение фактического состояния реальных убеждений людей могло бы дать нам важную информацию о том, что составляет этическое знание (то есть оправданные истинные убежде-

ния)¹⁹. Отношение между этическим знанием, этическими убеждениями и этическим поведением проиллюстрировано на рис. 1.3. Виды деятельности, включающие



РИС. 1.3. Связь знания, убеждений и поведения

A и *B*, предполагают определенный причинно-следственный механизм (хотя он и является итеративным в случае деятельности, связывающей этическое знание с этическими убеждениями). Мы можем предположить, что такие механизмы можно исследовать. И если *B* — это в основном область психологии и социологии, то *A* попадает в сферу влияния философии, особенно экспериментальной философии. Задачей философа становится, по крайней мере отчасти, «разбор» наших основных убеждений,

¹⁹ Здесь я значительно упрощаю философский спор о том, могут ли существовать этические факты, и если они существуют, то можно ли о них узнать в процессе научного исследования (натурализм) или нет (ненатурализм), а если не существуют, то являются ли они выражением определенной установки (экспрессионизм) или же они в остальном бессмысленны. Говоря в технических категориях, я принимаю позицию «метаэтического реализма», то есть считаю, что этические факты существуют. В прагматических категориях я соглашаюсь с тем, что существует такая вещь, как этическое знание.

ЕСЛИ ТЫ ТАКОЙ ЭТИЧНЫЙ, ПОЧЕМУ ТЕБЕ ТАК МНОГО ПЛАТЯТ?

позволяющий удостоверить логичность, связность и обоснованность их глубинной структуры. Исследуя реальные убеждения и исправляя их так, чтобы они стали логичными и связными, мы можем узнать нечто важное об этическом знании.

Оксфордский политический философ Дэвид Миллер, с которым мы еще встретимся в главе 6, утверждает, что социологические и философские исследования справедливости не могут не зависеть друг от друга. Он говорит об этом так:

Я утверждаю, что эмпирические данные должны играть значительную роль в оправдании нормативной теории справедливости или, говоря иначе, такая теория должна проверяться, по крайней мере отчасти, своим соответствием нашим данным о повседневных представлениях о справедливости.

Далее он заявляет:

Цель в том, чтобы достичь равновесия, в котором теория справедливости представляется уже не внешней доктриной, навязываемой философами, но более ясным и систематическим изложением принципов, которые люди уже разделяют²⁰.

В этом первом аргументе много разных «если». Позвольте представить две дополнительные линии рассуждения, чтобы оправдать мой метод исследования. Второй аргумент начинается с определенного положения. Давайте на мгновение действительно согласимся с тем, что распределительная справедливость является важным компонентом социальной справедливости и что она необходима для за-

²⁰ Miller D. Principles of Social Justice. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1999. P. 51. Многие мои аргументы в этом разделе опираются на эту книгу Дэвида Миллера.

крепления социального порядка. Последний, скорее всего, будет сохраняться в том случае, если население в целом считает, что принципы распределительной справедливости в обществе в значительной мере выполнены. Следовательно, общераспространенные мнения о том, в чем заключается распределительная справедливость, должны каким-то образом включаться в нашу этическую теорию. Критерии, используемые философом для отличия истины от лжи, должны быть, говоря в целом, теми же, что используются обычным человеком, — было бы сложно оправдать представление о том, что философы могут открыть «истину» каким-то иным способом. Такой подход известен под названием «прагматизм», который прославился к концу XIX в. благодаря трем американцам: Чарльзу Сандерсу Пирсу, Уильяму Джеймсу и Джону Дьюи. Говоря в целом, прагматизм — это философская традиция, которой предполагается, что познание мира неотделимо от действия в этом мире. Философские понятия должны проверяться научными экспериментами. Философские исследования должны способствовать общественному прогрессу, иначе они не имеют большой ценности. Подход Джона Ролза к социальной справедливости во многом связан с этой традицией. Ему важно, чтобы действенные принципы справедливости обосновывались публично: люди, которые будут их использовать, должны уметь оправдывать их друг перед другом, используя общепринятые способы рассуждения.

Этот второй аргумент также встретит отпор со стороны некоторых исследователей, ведь не каждый согласен с прагматистским подходом. Но даже если так, есть и третий аргумент, который, я полагаю, всецело подкрепляет мой метод. Он формулируется следующим образом: если (что, как мы увидим далее, и в самом деле так) руководители компаний отстаивают принципы распределительной справедливости, согласующиеся с лучшими норматив-

ными теориями (то есть теориями, которые по меньшей мере некоторые современные философы считают отвечающими высочайшим принципам этического рассуждения), а также с общественным мнением в целом, но при этом поведение, которое мы наблюдаем в мире, не согласуется с принципами, отстаиваемыми руководителями, тогда есть все основания поставить такое поведение под вопрос.

Комментаторы левого и правого толка все еще могут предъявить претензии к моему подходу. Так, они могут поставить под вопрос выборку: почему она составлена на основе исключительно группы «руководителей высшего звена», а не общества в целом? С другой стороны, они могут утверждать, что феномен высокооплачиваемых руководителей является неизбежным следствием власти корпораций и провала капитализма. Или же они, наконец, могут сказать, что высокая зарплата — вполне оправданное следствие экономики свободного рынка. Я рассуждаю иначе и говорю, что многие инвесторы, директора и управленцы признают то, что высокая оплата и неравенство составляют проблему и не могут сохраняться, даже если кажется, что сами они не могут сдержать рост зарплат. По всем этим причинам, даже если директора не являются морально нейтральными, их мнения все равно важны.

НЕКОТОРЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Эта книга посвящена распределительной справедливости, вопросу о том, как прибыли и издержки экономической деятельности должны разделяться членами общества или, иначе говоря, чем определяется справедливое распределение благ в обществе. «Справедливое распределение» может означать «равенство», когда каждый получает одинаково. Оно может означать «по заслугам», то есть результаты пропорциональны вкладу, поэтому усилие вознаграждается. Оно может означать «достаточность»:

все члены общества должны обладать доходом, достаточным для того, чтобы жить достойной жизнью. Оно может означать некоторую комбинацию всех этих принципов или что-то совсем другое. Блага могут выдаваться деньгами или натурой. (Пока мы должны отложить в сторону вопрос о том, не могут ли некоторые блага быть внутренними — как, например, истина и красота, к которым стремятся ради них самих, а не внешними, такими как деньги, к которым стремятся, поскольку они позволяют добиться чего-то другого.)²¹ Блага можно понимать в смысле того, что экономисты называют «потоками», растущими в течение определенного времени, и тогда мы будем называть их «доходом», или же в смысле «запасов», существующих в определенный момент времени, а потому мы называем их «богатством». «Экономические ренты» — платежи тому или иному фактору производства (земле, труду или капиталу), превышающие те, что необходимы, чтобы привлечь такой фактор к производству. Это контрастирует с выигрышем производителя или нормальной прибылью, которые в равной мере включают в себя производительное действие человека. На рынках труда ренты — это суммы, выплачиваемые сверх стандартной рыночной зарплаты. «Эффективный» результат — продукт с минимизацией вкладов при данном уровне результата или же с

²¹ Философ Аласдер Макинтайр проводит различие между «внутренними благами», прекрасными творениями и совершенной практикой, к которым можно отнести, например, аналитическое умение или интенсивность конкуренции, к которым мы стремимся как к составляющим нашего «телоса» (смысла жизни), поскольку в случае достижения они ведут к «эвдемонии» (процветанию), — и «внешними благами», такими как деньги, статус или власть, которые могут отвлечь от цели жизни, если к ним стремятся как к чему-то самодостаточному. См.: *MacIntyre A. After Virtue — A Study in Moral Theory. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press, 1981; Макинтайр А. После добродетели: Исследования теории морали. М.: Академический проект, 2000.*

максимизацией результата при данном уровне факторов производства. «Эффективность по Парето» (названная так по имени итальянского экономиста и философа Вильфредо Парето, 1848–1923) означает нечто большее, а именно то, что результат эффективен только в том случае, если ничье положение уже нельзя улучшить, не ухудшив положения кого-то другого. «Оптимизации по Парето» можно достичь только в том случае, если чье-то положение улучшается, но при этом никому не причинен ущерб. Из этого следует, что возможны разные результаты, эффективные по Парето, и что их нельзя ранжировать по критерию Парето, что является проблемой, к которой мы вернемся в главе 4. «Общество» может мыслиться на разных уровнях — в рамках компаний (где, к примеру, обсуждается, как прибыли делятся между акционерами, руководителями и другими сотрудниками), внутри стран (где обсуждается то, как валовой внутренний продукт (ВВП) делится между гражданами) или между странами (где обсуждается то, как богатство делится между развитым и развивающимся миром). «Распределительная справедливость» означает прежде всего справедливые результаты, противопоставляемые справедливым процессам, — последние мы называем «процедурной справедливостью». Справедливый результат может быть следствием справедливых процессов, но также он может возникать случайно. Справедливый процесс может вести к справедливому результату, однако это не обязательно, скрытая информация может означать то, что люди, руководящие этим процессом, непреднамеренно игнорируют определенные факторы, которые могут быть важными для справедливого результата.

РЕЗЮМЕ

В этой главе я поставил свой главный вопрос: справедливо ли то, что топ-менеджеры способны, судя по все-

му, присваивать столь значительную долю стоимости, созданной компаниями, управляемыми ими? Я объяснил, что это, по существу, этический вопрос, а потому в своих попытках ответить на него я буду опираться на инструментарий аналитической философии. Я объяснил, как, работая с коллегами, мы использовали экспериментальный подход к этому вопросу, исследуя убеждения более тысячи руководителей компаний, чтобы выяснить, нельзя ли из этого вывести знания о распределительной справедливости, обладающие определенной практической ценностью в мире, где широко распространенное неравенство является общепризнанным фактом. В следующей главе я приступлю к своему исследованию со всей серьезностью.

СЕРИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ»
основана в 2009 г. Валерием Анашвили

В серии вышли: id.hse.ru/books/series/25279647/

Научное издание

Александр Пеппер

ЕСЛИ ТЫ ТАКОЙ ЭТИЧНЫЙ,
ПОЧЕМУ ТЕБЕ ТАК МНОГО ПЛАТЯТ?
ЭТИКА, НЕРАВЕНСТВО И ВЫПЛАТЫ
РУКОВОДСТВУ КОМПАНИЙ

Зав. книжной редакцией Елена Бережнова
Редактор Константин Залесский
Верстка: Наталья Пузанова
Корректор Ольга Кириллова

Дизайн обложек серии: ABCdesign
Макет обложки: ABCdesign
Вероника Волкова

Дизайн блока серии: СЕРГЕЙ ЗИНОВЬЕВ

Иллюстрация на обложке создана Freepik (www.freepik.com)

Все новости издательства — <http://id.hse.ru>

По вопросам закупки книг обращайтесь в отдел реализации
Тел.: +7 495 772-95-90 доб. 15295, 15296, 15297
bookmarket@hse.ru

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
Тел.: +7 495 772-95-90 доб. 15285

Подписано в печать 16.12.2024. Формат 60×90/16
Усл. печ. л. 12,5. Уч.-изд. л. 8,2. Печать офсетная
Тираж 600 экз. Изд. № 2831. Заказ №

Отпечатано в АО «ИПК «Чувашия»
428019, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 13
Тел.: +7 8352 56-00-23