

МЕХАНИЗМЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НОВЫХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ СТРУКТУР В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

ОЛЕЙНИК Антон Николаевич — аспирант экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. В нашем журнале публикуется впервые.

Одной из центральных проблем переходного периода является создание новых механизмов координации экономической и других видов деятельности, как на микро-, так и на макроуровне. Старый — планово-бюрократическая координация, — в центре которого находились «плановый торг» и «плановая сделка» (термины введены Я. Корнай) все более разрушается и вытесняется рыночным механизмом. Однако становится все более очевидным, что в условиях переходного периода сам по себе рынок не может восполнить координационный «вакуум».

Неоклассический взгляд на рынок предполагает исчерпывающую полноту информации, содержащуюся в ценах [1]. Однако ситуация комплексной трансформации неизбежно сопровождается высокой степенью неопределенности и непредсказуемости событий, что требует дополнительных к ценам источников информации. Кроме того, сама информация, содержащаяся в ценах, чаще всего искажена монополизированной структурой постсоветской экономики. Поэтому на первый план выступает задача формирования новой институциональной структуры, способной обеспечить необходимую информацию и координацию: «Социальные и экономические институты являются информационными структурами, созданными для дополнения информации, содержащейся в конкурентных ценах, когда эта информация недостаточна для координации экономической деятельности» [2, р. 18].

Признав настоятельность требования институциональной трансформации, перейдем к исследованию способов ее осуществления. Этот вопрос представляет не только и не столько научный интерес: институциональная система обладает значительной «инерцией» и может воспроизводить уже в новых условиях элементы планово-бюрократической или «иерархической» координации. Часто за процессом создания новых концернов, акционерных обществ и т.д. стоит лишь желание «адаптировать новые структуры к продолжающей в определенных случаях действовать на макроуровне командно-распределительной системе» [3, с. 51]. Особенно эта оценка применима к структурам, созданным в 1990—1991 гг. Показателен пример концерна «Кузнецкуголь», который был образован в конце 1990 г. после волны шахтерских забастовок по поводу хозяйственной самостоятельности: встроенность в распределительную систему позволила ему жестко контролировать шахты, не неся никакой ответственности за их финансовое состояние. Таким образом, институты, создаваемые по направлению «сверху—вниз», даже если они непосредственно и не включены в распределительные системы старого образца, в силу «инерции» воспроизводят в себе иерархические структуры, будь то малые предприятия на месте государственных структур или биржи на базе прежних «связей».

Институты, созданные в «иерархической» парадигме, вполне имеют право на существование и чаще всего выполняют возложенные на них функции по координации и минимизации затрат на нее. Не случайно сам родоначальник «нового институционализма» Р. Коуз видел в фирме образца 30-х годов именно «административную систему в миниатюре» [4, р. 246], успешно решающую задачу минимизации транзакционных издержек, т.е. издержек, необходимых для осуществления взаимодействия экономически) агентов. Однако как административно-командная система в целом, так и ее копии «в миниатюре» доказали свою неспособность к прогрессу, к ответу на требования НТР и новых задач. Все чаще представителя «нового институционализма» обращают внимание на непреодолимые ограничения отношений типа «Principal — Agent», на ограниченную эффективность «иерархических» отношений [5, р. 32]. Особенно неэффективны такие отношения в изменяющихся условиях: «Principal» может обязать «Agent» выполнить определенные процедуры, но без ответной инициативы и заинтересованности со стороны «Agent» они не, будут скорректированы в новой ситуации. Указывают, например, на следующие ограничения в координате посредством «иерархической» модели: асимметрия информации (причем для «Agent» выгодно ее сохранение) невознаграждаемое разделение рисков; несовершенство выполнения обязательств в изменяющихся условиях; процесс выполнения обязательств не всегда поддается наблюдению и контролю [6, р. 48—49]. Кроме того, «иерархическая» координация связана со значительными административными издержками: обширным контрольным аппаратом и т.д. Р. Коуз в своей знаменитой статье «Природа фирмы» [7] именно в непропорциональном росте административных издержек при расширении масштабов деятельности видел главных источник ограничений размера фирмы.

Таким образом, необходимо найти другой, более экономный и восприимчивый к изменениям и нововведениям способ координации. В теории этот поиск отразился в выработке «контрактной» концепции институционального строительства. «Контрактная» концепция рассматривает любую организационную структуру как результат добровольного контракта между экономическими агентами, например, фирма рассматривается как «фикция», «связка» контрактных отношений [8]. Акцент здесь ставится на том, что организационные структуры призваны облегчить кооперацию владельцев специфических ресурсов. При этом главной задачей института становится не всеохватывающий контроль исполнения, а решение проблемы измерения вклада каждого фактора в общий результат. Следовательно, при условии свободы заключения контрактов достигается снижение издержек на координацию: все участники заинтересованы в конечном результате, и взаимодействие приобретает гибкость, особенно ценную в ходе структурных изменений и инноваций. Возникающие при реализации «контрактного» подхода проблемы, в первую очередь, невозможность при нестабильности и неопределенности общей ситуации заключения долговременных контрактов, во многом решаются с помощью «обязательного» контракта, т.е. ситуации экономической взаимозависимости участников сделки: в случае прерывания отношений никто из них не сможет найти на рынке эквивалентной замены [9, с. 66]. Личность участников и неформальные отношения между ними приобретают решающее значение, контракт становится «персонифицированным». Суммируя вышесказанное, можно сделать вывод, что для обеспечения решения задач координации действий экономических агентов в переходный период и инновационной гибкости и восприимчивости экономической системы мы должны:

а) содействовать формированию независимых экономических агентов и системы свободных контрактов между ними, т.е. изменить направление развития институциональной революции со «сверху—вниз» на «снизу—вверх»;

б) создавать предпосылки для заключения долгосрочных «обязательных» контрактов, в том числе с помощью развития неформальных связей.

Переходя к рассмотрению практической реализации поставленных задач, прежде всего отметим «предпринимательский» вариант, причем понятие «предприниматель» здесь используется вслед за Й. Шумпетером, как критерий инициатора создания новых комбинаций производственных факторов, новых контрактных структур. Однако эта тема достаточно широко освещается в экономической литературе, поэтому целесообразно остановиться на другом варианте, связанном с использованием потенциала институциональных инноваций, содержащегося в социальных движениях: профсоюзном, потребительском, «экологическом» и др. Правомерность такой постановки вопроса доказывается уже тем, что наиболее распространенная на сегодня форма организации экономической деятельности — корпорация (в 1985 г. на корпорация приходилось 90,2% всех активов в сфере бизнеса в США) — первоначально была создана на основе социальной структуры, носившей преимущественно религиозный и образовательный характер [10, р. 142]. Широкие возможности для концентрации капитала и другие преимущества корпорации, таким образом, базируются на преимуществах социального объединения. Каковы же эти преимущества в условиях постсоветской социально-экономической системы?

Поиск источников институционального строительства по «контрактной» модели неизбежно ставит нас перед необходимостью найти такой источник, который при всей обусловленности старой системой, при всей ограниченности и неполноте освобождения индивидов, тем не менее именно в ней видел бы главный смысл своего существования. Источником, отвечающим поставленным требованиям, стали социальные движения.

С одной стороны, социальные движения рождены именно процессом трансформации бюрократической системы и являются ее «негативным» отражением. Профсоюзное движение представляет собой формирование антимонполии (правда, монополии особого рода — наполненной ассоциативным содержанием), как отражение крайне монополизированной структуры постсоветской экономики. Потребительское движение первые свои шаги делало через организацию очередей — явления, присущего только экономике дефицита, и через ориентацию преимущественно не на экономические, а на правовые методы защиты прав потребителей (пытаясь повернуть против бюрократической системы ее же оружие — документооборот).

С другой стороны, социальные движения видят свою главную задачу именно в освобождении индивида от роли «винтика», придатка бюрократической системы, в обеспечения для него возможности активно влиять на ситуацию: наемный работник, воздействующий на производственный процесс, потребитель, сохраняющий свободу выбора... Именно в специфике преломления глобальной задачи освобождения индивида в условиях перехода от бюрократической системы в условиях отдельно взятой сферы (наемного труда, потребительского выбора, среды обитания и т.д.) в заключается потенциал социальных движений в разрешении реально существующих противоречий путем создания новых институтов в «контрактной» парадигме.

Рассмотрим четыре примера формирования институтов такого типа. Первый — новый* вариант подхода к проблеме экономической информации и ее решению. Известно, что источником дополнительной информации может стать институт рекламы, вопрос заключается лишь в том, на каких принципах он будет построен. Реклама либо включена в иерархическую систему (на такую структуру указывал Дж. К. Гэл-

брейт [11, с. 251—256]), в которой потребитель оказывается подчиненным интересам производителя, либо отвечает требованиям «контрактной» модели, диалога между производителями и потребителями. Реклама, жестко включенная в иерархическую структуру, ограничивается традиционным понятием «рекламной кампании», проводимой производителями в своих же интересах, причем гарантии достоверности циркулирующей в экономической системе информации отсутствуют. Реклама как «контрактный» институт отводит «рекламной кампании» производителей роль лишь первого, начального этапа.

Центральным звеном здесь становится антиреклама. Механизм антирекламы построен на использовании в интересах потребителя средств, вложенных в «рекламную кампанию» и создание известной торговой марки самими производителями: чем выше известность торговой марки, тем значительнее и вероятность того, что при выпуске обладателем этой марки продукции низкого качества или при сообщении потребителю не соответствующих действительности данных, популярность начнет действовать в обратном направлении. «Фирмы получают стимул поддерживать качество продукции, особенно в тех параметрах, которые важны для потребителя, но трудно определимы непосредственно» [12, р. 688]. Таким образом, угроза обесценения капитала, вложенного в торговую марку, способна содействовать как сокращению необходимой для выбора информации, так и повышению достоверности информации, но только в том случае, когда обеспечены постоянная независимая экспертиза товаров и публикация ее результатов. Выполнение потребительскими организациями последних двух задач и позволяет уравнивать шансы в рекламном деле производителей и потребителей, организовать его в режиме диалога между ними, в котором каждая из сторон несет ответственность за достоверность предоставляемой информации. От достоверной информации выигрывают все, особенно индивидуальные потребители, ведь достоверная информация составляет одно из базовых условий свободного потребительского выбора. Итак, «контрактная» модель организации рекламы, когда обе стороны заинтересованы в поставке достоверной информации в оптимальных объемах, способствует формированию эффективной информационной среды, что недостижимо в «иерархическом» варианте.'

Второй пример формирования новых институтов связан с решением проблемы сбережений, и здесь возможны два во многом взаимоисключающих институциональных решения: «иерархическое» и использующее в рамках проблемы сбережений потенциал социального движения. Противоречивость ситуации со сбережениями заключается в следующем. Увеличение сбережений необходимо для активизации инвестиционных процессов, без чего невозможно говорить о преодолении комплексного кризиса, в котором структурные диспропорции играют одну из центральных ролей. Но в то же время общая нестабильность и неопределенность, инфляционные процессы, сопровождающие кризис, разрушительно действуют на стимулы к сбережению, особенно на уровне индивидуальных инвесторов, где ситуацию осложняет снижение общего уровня жизни.

Налицо необходимость института, дающего определенные гарантии для сберегаемых сумм и способного привлечь ресурсы мелких вкладчиков. В данном контексте институт Кредитно-сберегательных союзов значительно привлекательнее структур Сберегательного Банка как типично «иерархической» структуры: контроль со стороны вкладчиков здесь полностью отсутствует, получение потребительских ссуд затруднено, одним из главных направлений использования аккумулированных средств является обслуживание государственного долга. В свою очередь, Кредитно-сберегательные союзы, организованные на базе социальных объединений (объединений жителей, работников предприятия, сельских тружеников и т.д.), способны реализовать потенциал «контрактного» института. В отличие от существующего «по инерции» Сберегательного Банка, кредитные союзы могут появиться только в результате инициативы «снизу», а механизм демократического контроля со стороны членов-пайщиков и равнодоступность получения ссуд нацелены на сохранение в условиях финансово-кредитной сферы первоначального ассоциативного характера. Институт, рожденный социальным движением, оказался значительно более эффективным как с точки зрения собственно стимулирования сбережений, так и в смысле приоритета интересов и сохранения их I «голоса» в практической работе института. Не случайно сами представители банковской системы заинтересованы в развитии кредитных союзов: с ними активно сотрудничают «Мосбизнесбанк», банк «Ажио» (Киев) и др. Во-первых, подрывается монополия Сбербанка; во-вторых, степень доверия вкладчиков, (членов-пайщиков) к созданному ими же самими институту значительно выше, чем в случае «иерархической» структуры или обезличенных, «нейтральных» контактов между коммерческим банком и мелким индивидуальным вкладчиком. Потенциал «контрактного» института здесь соединяется с преимуществами «персонифицированных» отношений в рамках социальной структуры. Коммерческие банки получают возможность заключать долгосрочные договора с вкладчиками, а значит, и широкий маневр для инвестиционной политики.

Третий пример: высокий уровень транзакционных издержек составляет одну из имманентных переходному периоду черт. Причем значительный удельный вес здесь приобретают издержки на ведение переговоров вследствие практически полной перестройки системы прежних связей и контактов со значительно расширившимся кругом новых партнеров. Актуальным становится поиск институтов, минимизирующих затраты на ведение переговоров, в первую очередь, типовых договоров. В качестве примера

рассмотрим распространение типовых договоров на формирующемся рынке труда. Как и в ранее рассмотренных случаях, здесь возможны и «иерархический» и «контрактный» варианты Коллективного договора — одного из вариантов типовых договоров. Если наемные работники имеют влиятельный и независимый профсоюз, то они могут наполнить форму Коллективного договора содержанием диалога на равных.

Не случайно одним из центральных направлений зародившегося с начала 90-х годов движения независимых профсоюзов (первыми из которых стали Независимый профсоюз горняков, профсоюзы летчиков и авиадиспетчеров) была подготовка и заключение Тарифных соглашений и типовых Коллективных договоров. В этом виделась возможность погасить постоянно вспыхивавшие конфликты по поводу условий найма, связанные со значительными убытками для производства. При этом наряду с сокращением экономических потерь решалась и задача демократизации трудовых отношений, обеспечения влияния наемных работников на производственный процесс, что совершенно недостижимо при «иерархическом» варианте Коллективного договора. Именно Коллективный договор, включенный в жесткие отношения господства—подчинения в административной системе, до последнего времени преобладал в нашей стране. Однако это не означает, что трансформация административной системы в рыночную исключит возможность «иерархизации» Коллективного договора. Коллективный договор вполне может работать на усиление положения работодателя, если он заключается «карманным» или недееспособным профсоюзом. Вне самоорганизации наемных работников профсоюз не может быть использован в качестве центрального звена в следующей схеме: профсоюз → выражение мнения работников (обратная связь с работниками («collective voice») → уменьшение текучести кадров, обеспечение информации для рационального менеджмента → увеличение производительности [13, р. 13—14]. Только профсоюз как ассоциация наемных работников, как социальная структура с сохранением в ней «лица» и мнения каждого, способствует экономии и трансформационных (прямых производственных) издержек. Без этой предпосылки никакой отрицательной корреляции между членством в профсоюзе и текучестью нет, что вынуждает фирмы искать пути обеспечения долгосрочных контрактов для сохранения от обесценения капитала, вложенного в обучение и приспособление работника к специфическим условиям фирмы [14, р. 704, 760]. В этих условиях фирма зачастую идет по пути индивидуальных контрактов, что сводит на нет экономию, достигнутую с помощью типового договора. Итак, и здесь перспективы долгосрочных контрактов работника с фирмой зависят от наличия независимого профсоюза и от демократичности его внутренней структуры.

Наконец, рассмотрим практику заключения контрактов в сфере бизнеса и применимость к решению возникающих здесь проблем вариантов, выработанных с помощью социальных механизмов. Если в первых трех случаях социальные структуры непосредственно воздействовали на формирование новых независимых экономических субъектов и организационных форм, то в случае с контрактами мы сталкиваемся с положительными экстернальными (внешними) эффектами организационных инноваций социальных движений. Дело в том, что в числе проблем, решаемых социальными движениями, и тех, с которыми сталкиваются при заключении контрактов, есть много общего — обеспечение максимального равноправия сторон и их интересов (избежание «иерархичности» контракта), поиск способов обеспечения устойчивости и долговременности связи. Поэтому социальные движения «подсказывают» направления, логику заключения, а иногда и собственно механизмы обеспечения равноправия и долгосрочности контрактов.

В условиях неопределенности и разрушения прежних связей актуальна проблема предсказания условий выполнения долгосрочного контракта (именно на таких контрактах правомерно сделать акцент как на связанных с инвестиционными и технологическими проектами) и сохранения при изменившейся ситуации «баланса» сил. Существует несколько механизмов обеспечения долгосрочной эффективности контракта:

1) Использование залога: он повышает взаимную ответственность сторон и их заинтересованность в продлении контракта. Развитие форм залоговых ссуд и залоговых финансовых институтов является одной из наиболее бурно развивающихся отраслей финансово-кредитной сферы. Существуют два вида залога: «нейтральный», непосредственно не связанный с контрактом (недвижимость, ценность и т.д.), и «специфические активы», которые появляются именно в процессе контракта как результат кооперации. «Поскольку высоко специфичные активы не могут быть воспроизведены без сокращения производительности, то как владельцы этих активов, так и их пользователи будут заинтересованы в стабильности контракта» [15, р. 1548]. На языке практических рекомендаций, для получения специфического актива необходимо найти «уникального» партнера, и чем выше взаимная «уникальность», тем выше гарантии эффективности контракта. Причем «уникальность» может быть связана не только с технологией, контракт может предусматривать и предоставление «оригинальных» услуг, или, например, посредством контракта соединяются интеллектуальные разработки и финансовые возможности для их реализации. В любом контракте можно найти и развить «уникальные» черты.

Тем не менее укажем на ограниченность залогового механизма: даже в случае «специфического актива» (а тем более — нейтрального) возможно формирование отношений по принципу двусторонней монополии, где каждая из сторон стремится присвоить квазиренту кооперация: «Залог в форме дополнительного контрактно-специфического актива может даже ухудшить положение дел, увеличивая размер квазиренты к

распределению» [16, р. 185]. Нейтральность и обезличенность контрактов создают стимулы к их перезаключению уже не на равных условиях, или даже к разрыву контракта посредством, например, формального выполнения договора при изменении ситуации в свою пользу, тогда как партнер вынужден прервать контракт и выплатить «штраф» в сумме квазиаренты.

2) Еще одним вариантом «механического» обеспечения устойчивости контракта является использование при его заключении принципов «фьючерсного» контракта или сознательное включение в условия контракта громоздкого механизма внесения изменений и перезаключения.

3) Одним из наиболее эффективных методов обеспечения долгосрочных контрактов является их «персонификация» (использование принципов первичности неформальных, «персонифицированных» связей), которую применяют социальные структуры. Здесь может быть два варианта — использование уже существующих связей и контактов (в обыденной практике этот принцип отражен как «иметь дело только со знакомыми») или создание новых. Методами такого создания могут стать бизнес-клубы, «гильдии», связи с уже устоявшимися объединениями или возрождающими старые традиции деловой этики (например, Кулеческий союз). Одним из составляющих элементов коммерческого успеха Англия в XIX в. было то, что «нация лавочников» (так называл Англию Наполеон) развивалась в традициях объединений на основе клубов я павов [17, р. 86]. «Персонализация» контрактов требует значительных усилий и времени, но это едва ли не самый эффективный путь к стабильному контракту между равными партнерами.

Что касается создания атмосферы деловой этики на макроуровне — утверждения принципов обязательности выполнения уже заключенных контрактов, уважения интересов партнера, стимулируемых не столько юридическими механизмами, сколько стремлением поддержать свое «имя», «лицо» в деловом мире (Д. Норт назвал этот процесс экономии трансакционных издержек формированием «консенсусной» идеологии) — то среди сил, способствующих движению в указанном направлении, вновь отметим социальные движения. Кооперативный сектор в экономике, реализующий концепцию производственных структур как ассоциативных [4, р. 246,260], своим функционированием поддерживает и развивает культуру контрактных отношений в режиме равноправного диалога партнеров. А как заметил еще Дж. С. Милль, «моральный эффект такого построения взаимоотношений распространяется за пределы рабочего места и самой фирмы». Впрочем, еще раз повторим: обращение к роли социальных структур и здесь не нацелено на сведение всех процессов исключительно к ним; автор лишь стремится обратить внимание на потенциал часто забываемого источника институциональных инноваций—социальные движения.

Итак, социальные движения представляют собой источник институциональных инноваций, на который пока обращается недостаточное внимание. Социальные движения способствуют формированию независимых социальных и экономических акторов (термин французского социолога Алена Турена), что особенно важно при трансформации бюрократической системы и институциональной революции «снизу». Социальные движения, развивая ассоциативные связи, вырабатывают модель «персонифицированных», личностных связей как условия долгосрочного взаимодействия партнеров. Тем самым создаются положительные экстерналичные эффекты для социально-экономического развития. Наконец, на базе социальных движений появляется целый спектр новых институтов — независимых профсоюзов, потребительских кооперативов, кредитных союзов и т.д., которые напрямую участвуют в формировании новой институциональной системы, — одного из главных условий успеха перестройки системы в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Hayek F.* The use of knowledge in society // Am. ec. review., 1945.
2. *Schotter A.* The economic theory of social institutions. Cambridge, 1981.
3. *Кузьминов Я., Ананьин О. и др.* Экономическая реформа: институциональный и структурный аспекты // Свободная мысль. 1992. № 18.
4. *Putterman L.* The firm as association vs. the firm as commodity // Economics and philosophy. 1988. V. 4. № 2.
5. *Simon H.* Organizations and markets // JEP. 1991. V. 5. № 2.
6. *Sappington D.* Incentives in principal — agent relationships // Journal of ec. perspectives (JEP). 1991. V. 5. № 2.
7. *Coase R.* The nature of the firm // Economics 1937. № 4.
8. *Alchian A., Demsetz H.* Production, information costs and economic organization // Am. economic review. Dec. 1972.
9. *Капелюшников П.* Экономическая теория прав собственности. М., 1990.
10. *Davis L., North D.* Institutional change and American ec. growth // Journal of ec. history. 1970. V. XXX. № 1.
11. *Гэлбрейт Дж. К.* Новое индустриальное общество. М, 1990.
12. *Holcombe R., Holcombe L.* The market for regulation // Journal of institutional and theoretical economics (JITE). 1986. V. 142. № 4.
13. *Freeman R., Medoff J.* What do unions do? New York, 1984.
14. *Kraft K.* Exit and voice in the labour market // JITE. 1986. V. 142. № 4.
15. *Williamson O.* The economics of governance // Economics as a process Langlois. Cambridge, 1986.
16. *Masten S.* Equity, opportunism and the design of contractual relations // JITE. 1988. V. 144. № 1.
17. *Olson M.* The rise and decline of nations. London, 1982.