

ИЕРАРХИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ГЕНЕЗИС “ЦЕНТРАЛЬНОГО КОНТРАКТНОГО АГЕНТА”

*М.В. Белоусенко, канд. экон. наук, В.В. Дементьев, канд. экон. наук,
Донецкий национальный технический университет*

Постановка проблемы и анализ публикаций, выделение нерешенных проблем. Классическая капиталистическая фирма до появления неинституциональной теории была практически “забыта” господствующей в экономической теории доктриной неоклассики. Сложнейший мир отношений и связей между агентами фирмы как атома индустриального общества, являющегося универсальным источником его богатства (ВНП), был редуцирован к производственной функции и превратился в “черный ящик”, трансформирующий ресурсы в продукт. Именно это и подвигло Р. Коуза написать в 1937 г. статью “Природа фирмы”, которая по выражению А. Шаститко вскрыла “черный ящик” посредством введения в теорию категории трансакционных издержек, признание наличия которых заставляет исследовать внутреннее устройство хозяйственной организации, которая как раз и является механизмом экономии этих издержек [6, с. 32; 1]. В дальнейшем наибольший вклад в изучение этого механизма внесли своими яркими работами А. Алчиан, Х. Демсец и О. Уильямсон [7, 8, 5].

Р. Коуз в “Природе фирмы” обосновывает возникновение власти предпринимателя/менеджера над командой специализированных работников тем, что в условиях информационной асимметрии, присущей рыночной экономике, эта форма организации труда заменяет множество контрактов между многими специализированными рабочими одним-единственным долгосрочным контрактом с предпринимателем. Это избавляет их от затрат времени и материальных ресурсов (трансакционных издержек), неизбежных в случае самостоятельного поиска своих контрагентов [1, с. 37-38]¹. Фактически, такие отношения между покупателем услуг рабочих (предпринимателем) и самими рабочими есть отношения найма, которые замещают отношения независимых поставщиков ресурсов.

А. Алчиан и Х. Демсец попытались решить проблему возникновения этих отношений с иных позиций, обосновывая появление фирмы неделимостью кооперированной трудовой деятельности рабочих. Работники, объединяясь в производственные “команды”, вместе могут добиваться большего результата, чем по отдельности. Но такая деятельность “команды” дает продукт (реализация которого на рынке приносит денежный доход или “совместную ренту”), в котором в принципе невозможно выделить предельный продукт каждого рабочего и установить соответствующую ему оптимальную зарплату. Такая неопределенность рождает стимул претендовать на большую долю ренты при меньших усилиях, а значит,

¹ Экономия на трансакционных издержках имеет, согласно Р. Коузу, свои границы, поэтому рынок никогда не может быть полностью замещен одной гигантской фирмой [1, с. 38].

возникает потребность в борьбе с нечестным поведением при распределении “совместной ренты”, то есть проблема “безбилетника”. В результате выделяется “центральный контрактный агент” (предприниматель), больше всех заинтересованный в учете своей доли и берущий на себя задачу по координированию и контролю трудовой деятельности всех остальных работников, в том числе осуществляющий их увольнение/найм и присваивающий остаток “совместной ренты”, то есть прибыль [7, с. 779-781].

К сожалению, подход Р. Коуза, так же как и А. Алчиана, и Х. Демсеца, не может ответить на самый важный вопрос, почему “центральный агент”, являясь координатором, должен превратиться одновременно и в собственника физических активов, и в работодателя. Ведь производители могли бы сами принимать хозяйственные решения в рамках работы общего собрания трудового коллектива, а “центральный агент” вполне мог бы быть менеджером, нанятым всем коллективом. Но в отличие от такого варианта, в классической капиталистической фирме координатор не только имеет право с помощью административной власти распоряжаться рабочей силой рабочих, но и увольнять их по своему усмотрению как собственник, чего не могло бы быть при условии, если бы фирма была кооперативом работников, совместно владеющих средствами производства.

Третьим крупным исследователем “природы фирмы” является, безусловно, О. Уильямсон. Он вполне осознанно поставил вопрос об обосновании отношений найма на первое место в своих работах, но совсем не так, как Р. Коуз, А. Алчиан и Х. Демсец объясняет сущность трансакционных издержек, необходимость снижения которых порождает эти отношения. С его точки зрения, существует три проблемы, три источника этих издержек: специфичность хозяйственных активов, ограниченная рациональность и склонность к оппортунистическому (нечестному) поведению субъектов экономики [4, с. 61, 5, с. 49-53]. Способности индивидов собирать и обрабатывать информацию об окружающем мире являются ограниченными и поэтому они не способны точно отразить все будущие события в своих контрактах при осуществлении трансакций² и при этом агенты часто осуществляют инвестиции в активы (средства производства, знания и умения), которые могут быть использованы только в каком-то узком диапазоне возможностей и не могут быть переналажены (специфичные активы). В следствие этого в процессе хозяйственных взаимодействий одни агенты получают монопольные позиции по отношению к другим, являющимся собственниками таких активов, и поэтому предпочитают даже в ущерб явным выгодам от кооперации вести себя нечестно (“эгоистически, с коварством” – по терминологии О. Уильямсона), пытаясь использовать такие позиции и неполноту контрактов и прерывать отношения, унося с собой большую часть прибыли, созданную в кооперации со своими контрагентами. Либо же, сохраняя долгосрочные отношения, предпочитают лгать, скрывать информацию, неоправданно завышать или

²Идея ограниченной рациональности была выдвинута Г. Саймоном [3].

занижать цены, по которым они продают контрагентам или покупают у них свои продукты, и снижать качество работы.

Агентами, которые в наибольшей степени проявляют склонность к оппортунизму, являются специализированные работники, собственники своего человеческого капитала, а субъектами, владеющими наиболее специфичными активами, являются собственники физического капитала: оборудование, машины, непереналаживаемые для выпуска какой-то другой продукции, кроме той, для которой они были предназначены в момент своего создания, и поэтому рабочие могут угрожать собственникам средств производства путем снижения качества работы или увольнения. Это увеличивает силу рабочих торговаться с последними за повышенную долю “совместной ренты”, ставя тем самым под угрозу инвестиции предпринимателей в специфичное оборудование и снижая эффективность всей системы производства [8, с. 82-105]. Осознавая это, собственники физических активов и их менеджеры создают специальную институциональную структуру управления контрактами, которая позволяет наладить жесткий мониторинг деятельности рабочих (а также и менеджеров), исключая оппортунистическое поведение и систему стимулирования, которая “привязывает” интересы рабочих и менеджмента к долгосрочным системным интересам всей организации, то есть фирму, что равносильно возникновению отношения найма. В этих отношениях административная власть собственника-работодателя над наемными рабочими заместила, как и у Р. Коуза, механизм цен в качестве регулятора трансакций между частными независимыми агентами.

Слабость подхода О. Уильямсона заключается в том, что он просто теоретически перепрыгивает через “пространство”, разделяющее наемного менеджера и собственника средств производства и объявляет менеджера собственником. Тогда как в реальности первый должен еще превратиться во второго, а статус собственника меняет форму взаимоотношений между агентами организации³. Поэтому, вопрос необходимо поставить совсем по-другому и по-другому решать, и именно модель О. Уильямсона подсказывает нужное направление теоретического решения проблемы трансформации менеджера хозяйственной организации в собственника ее физического капитала. Отсюда вытекает цель работы.

Цель статьи: уточнить неинституциональную модель возникновения собственника физических активов, “центрального агента” фирмы, разработанную О. Уильямсоном.

Изложение основных идей. “Центральный контрактный агент” фирмы является не только координатором деятельности специализированных работников, заботящимся об абстрактных общеорганизационных интересах, но еще и собственником физических активов. Это значит, что его отношения

³О. Уильямсон изначально очень узко понимал сущность отношений найма, о чем свидетельствует определение этих отношений, которое он заимствует из работы Г. Саймона и в котором нет упоминания о статусе собственников определенных ресурсов, присущих рабочим и “боссу”-работодателю [8, с. 71].

с другими субъектами фирмы зависят не только от выполняемых трудовых функций (менеджер-координатор), но и от социально-экономического статуса, в основе которого лежит кластер прав собственности на капитальные активы. Поэтому вопрос о “природе фирмы” может быть сформулирован следующим образом (хотя это не исчерпывающая формулировка): как в индустриальной экономике у одного из ее агентов, являющегося “центральным контрактным агентом” фирмы (менеджером-координатором), возникает статус собственника средств производства, приводящий к появлению отношений найма?

В книге “Рынки и иерархии” О. Уильямсон достаточно подробно исследует возникновение и значение этой социальной фигуры. Он делает это на основе сравнения эффективности двух форм организации труда: неиерархической – “группы равных” (peer group), которая, по всей видимости, представляет собой рабочий кооператив, и “простой иерархии”, которая является “командой”, адаптирующейся к меняющимся рыночным условиям не на основе коллективной процедуры принятия решения всеми работниками, а посредством действий “центрального агента”, который самостоятельно определяет количество и качество используемых ресурсов, а также объем продукции. Эффективность первой формы меньше, поэтому в конкурентной борьбе с иерархической (капиталистической) фирмой со времен Промышленной революции она проигрывает и практически не развивается. Высокая же эффективность последней достигается посредством ликвидации двух принципиальных ограничений, присущих “группе равных”: высоких издержек самой процедуры коллективного принятия решений и проблемы “безбилетника”, связанной с ограниченной рациональностью, перегруженностью каналов коммуникаций и склонностью к оппортунизму агентов фирмы. Поэтому, если фирма начинает функционировать как “группа равных”, то постепенно в коллективе на выборной основе выделяется один – “центральный” – агент, который собирает всю необходимую информацию, осуществляет контроль за трудом остальных агентов и разрабатывает систему стимулов для них, которая понуждает их к честной самоотверженной работе в интересах всей организации. Со временем он делает организацию более производительной, снижая общие издержки координации и разрабатывая защитную систему контроля и стимулов деятельности агентов, например, вводя систему оплаты труда, в которой ставка зарплаты привязана к индивидуальной выработке работника, качеству его продукта и местоположению в иерархической пирамиде (так называемая “карьерная лестница”) [8, с. 54].

Таким путем “первый среди равных” превращается в “босса”, менеджера, который повышает производительность всей организации путем экономии на ограниченной рациональности, порождающей перегрузку коммуникационных каналов и опасный для всех оппортунизм.

Но, как мы указали, менеджер-координатор и предприниматель-капиталист – это не один и тот же социальный агент, не один и тот же социально-экономический статус. Поэтому надо добавить в эту

последовательность ряд промежуточных ступеней. Пойдем за О. Уильямсоном и сосредоточим внимание на проблемах координации специализированной деятельности членов “группы равных” (которым необходимо определить спрос на продукцию, собрать информацию о ценах в условиях сильнейшей неопределенности и динамично меняющейся внешней для организации среды, форме внутриорганизационного разделения и кооперации труда, проконтролировать ход и результаты производственной деятельности, обучить работников необходимым видам деятельности), то есть “подстройке” хозяйственной организации под рынок.

Механизм коллективного принятия решений – общее собрание трудового коллектива, в этом мы абсолютно согласны с О. Уильямсоном, будет иметь самые серьезные недостатки, связанные, во-первых, с тем, что оно является крайне инертным механизмом (рынок настолько динамичен, что агентам придется большую часть рабочего времени выключать машины и заседать помногу часов, обсуждая не только стратегические вопросы, но и все мельчайшие технологические и другие нюансы производства); во-вторых, информация, которую будут обсуждать рабочие на общем собрании, будет в значительной мере недостаточной для принятия хоть сколько-нибудь эффективных решений (рабочие-операторы, будучи специализированными работниками, получают информацию, которая генерируется технологическим процессом в рамках их рабочего места, но они принципиально не могут оценивать общую сбытовую, снабженческую, финансовую обстановку, что было бы необходимо для принятия квалифицированных решений относительно всех взаимодействий фирмы с рыночной внешней средой); в-третьих, работники не смогут бесконфликтно сокращать или увеличивать количество занятых в случае изменения конъюнктуры, но не потому, что они склонны к оппортунизму, а потому, что все они – собственники активов предприятия и не согласятся уйти или делить с вновь принятыми на работу “совместной рентой”, так как последние не имели к ее созданию никакого отношения.

Поэтому по мере осуществления последовательных циклов производства собственникам кооператива становится ясно, что они не в состоянии отслеживать изменения конъюнктуры рынка. Они понимают, что производительность их организации могла бы быть более высокой, если бы они несколько раз в день не останавливали производственный процесс и не обсуждали помногу часов вопросы планирования собственной трудовой деятельности. Кроме того, они видят, что идет потеря времени на сбор информации о рынках, когда они вынуждены сами проводить маркетинговые исследования, опять же, останавливая технологический процесс. И когда методом проб и ошибок они выявят указанные проблемы, то возникнет стимул разработать некий механизм их исправления. Таковым может быть выделение по решению общего собрания небольшой части работников, которые будут специализироваться на сборе информации, сведя время своего участия в непосредственной трансформации ресурсов в продукт к очень незначительной величине. В этом случае никакой иерархии отношений нет и

исполнитель функции сбора информации является просто одним из работников кооператива, который доносит до общего собрания коллектива ту информацию о рынках, которую ему удалось собрать.

Благодаря такой специализации этих агентов, кооператив получает возможность значительно быстрее и точнее адаптироваться к динамично меняющейся среде, подстраиваясь под одну из вертикальных технологических цепочек производства какого-либо блага. Но рабочее собрание все еще отнимает много времени, и кроме того, оно совсем не обязательно будет принимать те решения, которые вытекают из предоставленных специалистом-информатором данных, так как он донес до общего собрания информацию о рынках, а все остальные рабочие в большей степени поглощены информацией со своих рабочих мест у машин, и это снижает успешность адаптации. Поэтому через ряд сложных переговоров и конфликтных ситуаций на рабочем собрании специалист по сбору информации может убедить остальных рабочих в том, что они должны в большей степени доверять его информации и разрешать ему принимать решения относительно сочетания их видов деятельности в обход общего собрания. Если такое разрешение получено, а оно будет рано или поздно получено, потому как работники осознают реальные выгоды от этого, то у информатора появляется больше возможностей для того, чтобы его информация о рынках трансформировалась в поведение агентов организации. Кроме того, раз уж объективная необходимость в его функции становится осознанной работниками кооператива, то они начинают все меньше контактировать друг с другом и все больше обращаться к нему за необходимой информацией, в свою очередь, делаясь с ним информацией о процессе производства, в котором они участвуют, а он будет передавать ее всем остальным как на общем собрании, так и в двусторонних встречах с отдельными членами кооператива. Так специалист по сбору рыночной информации становится отчасти и координатором, оставаясь пока одним из равных, занимая свое место, как правило, на выборной основе, что собственно О. Уильямсон и подчеркивает [8, с. 47].

И чем динамичнее изменения внешней среды, чем больше растет организация, тем сложнее и сложнее всему трудовому коллективу на общем собрании принимать правильные решения, тем запутаннее становятся отношения между рабочими, так как требуются постоянные изменения сочетаний рабочих и оборудования внутри организации. И тем больше аргументов в пользу того, что надо еще больше прислушиваться к мнению специалиста-информатора, так как он ежедневно сталкивается с рынком, хорошо его знает и успешно может подсказывать всем остальным работникам, как лучше сочетать свою специализированную рабочую силу и оборудование. Тем самым, мнение этого специалиста, основанное на собранной информации о рынке, начинает выражаться не только в форме советов делать то-то и то-то, но и в активном убеждении, и даже в виде формально нежестких, но, де-факто, обязательных распоряжениях.

Более того, если до этого сократить или увеличить количество рабочих и оборудования было прерогативой общего собрания, то сейчас это право постепенно переходит к агенту-информатору. Может быть это происходит не сразу, может быть сначала он просто выносит на общее собрание кандидатуры тех, кого надо сократить или наоборот принять, потом он уже меньше советуется с собранием, по крайней мере, относительно каких-то вспомогательных работ, но постепенно он уже и основных “старых” работников может сократить или набрать новых, хотя координатор все еще является выборным и работает на временной основе, правда, срок его полномочий продлевается. Таким образом, он постепенно становится полноценным менеджером-предпринимателем с правом изменения масштабов организации. Особенно это заметно при необходимости расширения производства и вызванного им привлечения новых работников (или, что тождественно – строительстве нового предприятия за счет прибыли, полученной и накопленной материнским кооперативом). Какое место в кооперативе они будут занимать, на что они будут влиять? Они не трудились на предприятии, они не создали тот продукт, который был реализован на рынке с прибылью, которая и обеспечила расширение существующих активов, поэтому они могут быть привлечены только как операторы машин, не обладающие правом распоряжаться последними по своему усмотрению, участвовать в общем собрании и претендовать на высокую долю в совокупной ренте. Как их привлечь? Заключить контракт на определенное время, в пределах которого менеджеры фирмы будут распоряжаться их рабочей силой, а сами они будут получать лишь ту часть совокупной выручки, которую определяют реальные собственники и менеджеры. В таком случае это ни что иное, как наем работников.

Поэтому специалист-информатор уже не просто координатор, не просто один среди равных, он теперь работодатель и первый среди равных. Постепенно он сам начинает принимать решения о выпуске какой-то части продукта кооператива и претендовать на установление суммы прибыли, идущей на расширенное производство, а также доходов, распределяемых среди членов кооператива и пропорций их распределения. Чем дольше и успешнее движется процесс воспроизводства, тем больше привлеченных работников, получающих зарплату без права распоряжения активами, и тем меньше работников-собственников. И еще. Чем сильнее и напряженнее обменные взаимосвязи между данной фирмой и всеми другими фирмами, чем сложнее становятся финансовые и материальные потоки, которые связывают предприятие с остальными специализированными организациями индустриального общества, тем запутаннее и сложнее в рамках всей экономики становятся потоки стоимости, рожденной данной фирмой. И тем сложнее вычленить именно тот стоимостной поток, который был “рожден” операторами машин материнской фирмы, и тем легче “приписать” (присвоить, как сказали бы марксисты) все эффективное движение стоимости и даже ее порождение менеджменту. Попросту говоря, большая часть стоимости общества (включая стоимость, рожденную в цехах материнского

кооператива), и, прежде всего, вновь созданной, станет стоимостью менеджеров, их капиталом/капиталами. В конце концов, институциональная система, прежде всего, формальные права собственности, закрепят за ними право распоряжения по их усмотрению капиталами (активами), превратив все иные варианты в наказуемые нарушения существующего социального порядка.

Рабочим, собственникам исходного кооператива, объективно остается два варианта действий: раствориться в общей массе наемных рабочих или полностью “покинуть” свои рабочие места у станков и конвейерных линий, отказавшись от статуса наемного рабочего и превратиться в активных или пассивных капиталистов (рантье), что вообще подтверждается историей и о чем писал М.И. Туган-Барановский, как о некоей общей закономерности, присущей индустриальной экономике, еще в начале XX в.: “Производительные артели (то есть организации в собственности рабочих – М.Б., В.Д.) в среде развитого капиталистического хозяйства стоят, таким образом, перед дилеммой – или гибели (что является их обычной участью), или превращения в предприятие более или менее капиталистического типа...” [4, с. 364-365].

Такова в общих чертах логика возникновения иерархии или классической капиталистической фирмы и ее “центрального агента” – предпринимателя-менеджера с присущим ему социально-экономическим статусом собственника физических активов (средств производства). И если до этого момента агент мог стать собственником потому, что он выполнял функции координатора (менеджера), то после он уже будет выполнять функции координатора (менеджера) потому, что он собственник⁴.

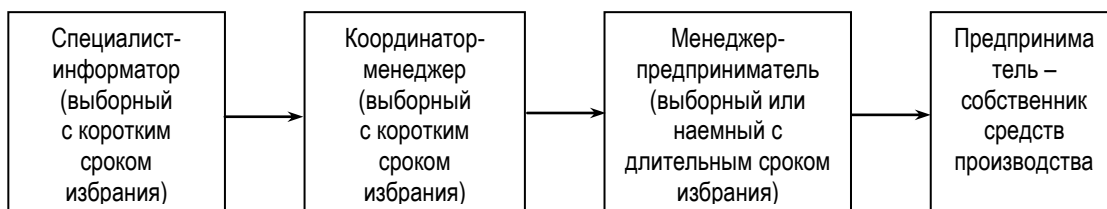


Рис. 1. Генезис “центрального контрактного агента” фирмы

Выводы. Социальная группа собственников (предпринимателей-капиталистов), распоряжающаяся материальными (производственными и финансовыми) активами индустриального общества, появляется в любой “команде” специализированных производителей в силу выделения и обособления функции управления, направленной на “подстройку” хозяйственной организации под рынок, что означает появление фирмы, основанной на иерархии отношений найма. Поэтому истоки этих отношений

⁴ Этот момент отметил К. Маркс: “Капиталист не потому является капиталистом, что он управляет промышленным предприятием, – наоборот, он становится руководителем промышленности потому, что он капиталист. Высшая власть в промышленности становится атрибутом капитала...” [2, с. 339]. При этом он не понял, что права собственности капиталиста на средства производства выросли не из грабежа эпохи “первоначального накопления”, а из функции управления (координации) индустриальным производством в ходе его эволюции.

и социально-экономического статуса их участников надо искать не в склонности субъектов экономики к оппортунизму и транзакционным издержкам, как думает О. Уильямсон и ряд других представителей неинституционализма, а в объективном процессе выделения управленческой функции в общей системе разделения труда и формирования прав собственности на хозяйственные ресурсы, порождаемые этим процессом.

Список литературы

1. Коуз Р. Природа фирмы: Пер. с англ. / Под ред.: О. Уильямсона и С. Уинтера. – М.: Дело, 2001. – С. 33-52.
2. Маркс К. Капитал. – Т. 1. – М.: Госполитиздат, 1953. – 794 с.
3. Саймон Г. Адміністративна поведінка: Пер. з англ. – Київ: АртЕк, 2001. – 392 с.
4. Туган-Барановский М.И. Основы политической экономии. – М.: РОССПЭН, 1998. – 664 с.
5. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, “отношенческая” контрактация. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.
6. Шаститко А. Предметно-методологические особенности новой институциональной экономической теории // Вопросы экономики. – 2003. – № 1. – С. 24-41.
7. Alchian A., Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization // American Economic Review. – 1972. – № 62. – P. 777-795.
8. Williamson O. Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. – Free Press: New York, 1975. – 286 p.

Белоусенко, М. В. Иерархия экономической организации: генезис "центрального контрактного агента" [Текст] / М. В. Белоусенко, В. В. Дементьев // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць. / Державний вищий навчальний заклад "Українська академія банківської справи Національного банку України". – Суми, 2004. – Т. 11. - С. 163-173