

Дементьев В.Е.

Квазиинтеграция в фокусе институциональной теории

Институты квазиинтеграции

Нестандартные формы организации бизнеса, которые не сводятся ни к дискретным (разовым) рыночным обменам, ни к административной иерархии, играют в современной экономике все возрастающую роль. Примерами таких форм выступают, в частности, бизнес-группы, действующие как стратегические альянсы, сетевые индустриальные организации, финансово-промышленные группы и тому подобные структуры. Поскольку связи между экономическими партнерами в этих структурах более тесные, чем при классических рыночных обменах, но слабее внутрифирменных отношений, правомерна характеристика соответствующих форм организации бизнеса как экономической квазиинтеграции.

Исследование таких форм уже стало одним из ведущих направлений развития экономической науки, включая ее институциональное ответвление. Отход от упрощенных трактовок трансакций, организуемых квазирыночным способом, рассматривается самими ведущими авторами институциональной теории как ее принципиальное достоинство.

Сталкиваясь с нестандартной контрактной практикой, большинство экономистов пытались объяснить ее как одну из форм проявления монополии – использования ее силы, ценовой дискриминации или различных типов входных барьеров. Как указывает О. Уильямсон¹, ужесточение в США в период с 1945 по 1970 г. антимонопольного законодательства отражало данную тенденцию экономической теории.

Институциональная теория не просто отходит от противопоставления эффективности и квазиинтеграции, но раскрывает функциональные возможности последней с разных сторон. Во-первых, сложные формы контрактации и распределения прав собственности интерпретируются как попытки преодоления недостатков стимулирования, характерных для простых форм собственности и традиционных контрактных отношений. Во-вторых, квазиинтеграция рассматривается со стороны экономии трансакционных издержек, уделяя особое внимание механизмам частного (в отличие от судебного) порядка улаживания конфликтов.

В трактовке Д. Норта, **институты** – это “правила игры” в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми². Определение института как норм, правил взаимоотношений подразумевает действующий характер таких норм, т.е. их встроенность в дееспособные процедуры реализации. Это обстоятельство учитывает Д. Норт, когда выделяет в составе институтов:

- набор ограничений в виде правил и предписаний;
- набор процедур для обнаружения отклонений от правил и предписаний;
- механизмы по осуществлению принуждения³.

При значительных достижениях институциональной теории в изучении нестандартных форм организации бизнеса вопрос о спектре и специфике норм, правил, регулирующих взаимоотношения партнеров по бизнес-группе, остается актуальным.

Можно систематизировать такие нормы применительно к некоторой бизнес-группе, исходя из того, являются ли они:

(1а) универсальными или (1б) адресными (ориентированными на регулирование данной бизнес-группы);

(2а) спонтанными или (2б) целенаправленно формируемыми;

(3а) экзогенными или (3б) эндогенными для данной группы.

К (1а) близка трактовка **институциональной среды** (institutional environment) как базовых политических, социальных и правовых норм, образующих основу производства, обмена и распределения⁴. Вместе с тем, Уильямсон, вслед за Ф. Хайеком, рассматривает институциональную среду как главным образом спонтанно возникающий побочный продукт индивидуальных выборов, а не результат преднамеренных коллективных действий⁵.

На практике масштабы активности современных крупных бизнес-групп таковы, что подходить к ним исключительно с микроэкономических позиций – значит занижать способности влияния таких групп на институциональную среду. Ряд универсальных норм фактически выражает сознательный компромисс между ведущими бизнес-группами, что придает этим нормам до некоторой степени эндогенный характер.

¹ Уильямсон О. Экономические институты капитализма. – СПб, Лениздат, 1996, с. 51.

² Норт. Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. - М.: Начала, 1997, с. 17.

³ North D. C. Transaction costs, institutions, and economic history // Journal of Institutional and Theoretical Economics, 1984, Vol. 140, №1, p. 8.

⁴ Уильямсон О., 1996, с. 688.

Если институциональная среда рассматривается как фон для выстраивания отношений, то понятия «**институциональное устройство**» (institutional arrangement), «**структура управления**» (governance structure) подразумевают, в трактовке О. Уильямсона, тип объединения хозяйственных единиц в соответствии со способами кооперации и/или конкуренции этих единиц⁶. В качестве основных типов структур управления сделками О. Уильямсон выделяет: классический рынок, смешанную форму контрактации и иерархию. Фактически это – **разные формы координации экономической деятельности**.

При рассмотрении таких форм можно ограничиваться анализом их встраивания в ограничительные рамки, исходить из фиксированности правил игры. Однако более глубоким представляется подход, учитывающий возможности целенаправленного формирования ряда норм, по крайней мере, внутригрупповых. Этот нюанс замечен в трактовке институционального устройства П. Клейном, отмечающим, что оно разрабатывается партнерами, чтобы добиться специфических экономических отношений⁷.

Институт и организация

Среди дискуссионных вопросов экономической теории – соотношение между институтом и организацией.

Ключ к этому соотношению можно искать в составляющих института, выделяя среди них **институциональную норму** и **институциональный механизм**. Этот механизм охватывает как процедуры проверки соблюдения норм, так и санкции за их нарушение.

Отдельные институциональные механизмы в разной степени сопряжены с формированием особых структур, специализирующихся на поддержке нормативных предписаний.

Институциональные механизмы классифицируются следующим образом:

1. Рутинный механизм - добровольное следование спонтанно формирующимся правилам поведения;
2. Этический механизм, при котором выполнение неформальных правил поддерживается остракизмом по отношению к их нарушителям, другими

⁵ Hayek F. A. Law, Legislation and Liberty, vol. I. – London: Routledge, 1973.

⁶ Уильямсон О., 1996, с. 688, 690.

⁷ Klein Peter, G. New Institutional Economics (<http://www.ssrn.org>).

мерами, которые не противоречат писанному праву, хотя и не обращаются к нему;

3. Легальный механизм, когда нарушение формальных (фиксированных в писанном праве) норм влечет ответственность на основе писанного же права;
4. Криминальный механизм, когда сами санкции к нарушителям формальных или неформальных норм выходят за рамки писанного права, противоречат ему.

В первом классе механизмов воплощается принцип самоорганизации. Третий класс предполагает **наличие особых органов, устанавливающих отклонение от норм, определяющих форму и меру наказания нарушителей, исполняющих назначенное наказание.**

Этический и криминальный классы институциональных механизмов допускают разные воплощения. Например, когда игроки-любители сами следят за соблюдением своей трактовки игровых правил, они действуют на основе самоорганизации. Если же игроки для этой цели выбирают судью, тем самым они формируют организацию. Криминальный самосуд способен носить как организованный, так и неорганизованный характер.

Адекватная оценка возможностей отдельных институциональных механизмов имеет большое значение для переходной экономики. Чрезмерный крен в сторону спонтанного и легального механизмов оборачивается недооценкой роли этических норм, экспансией криминальных норм и механизмов.

В той мере, в какой институциональный механизм не сводится к самоорганизации, о нем можно говорить как об **институциональной организации**. Такая ее трактовка соответствует выводу О.Уильямсона о том, что «экономическая организация имеет целью обеспечение непрерывности отношений сторон путем создания специализированных структур управления их взаимодействием (что не допускает разрушения этих отношений, возможного в условиях не поддерживаемой специальными механизмами рыночной контракции)⁸.

Институциональная организация предполагает субординацию (не всегда добровольную) в регулировании отношений сторон. Даже при свободном найме на работу трудно говорить о добровольном подчинении нового сотрудника неписанным нормам этики и субординации внутри конкретной компании, в силу неполноты информации у этого сотрудника о таких нормах. В данном случае корректнее говорить

⁸ Уильямсон О., с. 30-31.

о том, что нанимающийся вынужден смириться с реальной неполнотой контракта о найме. Впрочем, определенный риск в этой связи несет и сам наниматель, для которого скрыты подлинные мотивации нового сотрудника.

Органы, контролирующие соблюдение норм во взаимоотношениях, могут иметь самый разный вид. В бизнес-группах, например, к мониторингу внутригрупповых отношений бывают причастны клубы президентов, банки, третейские суды.

Институциональная организация охватывает как органы, призванные дисциплинировать отношения сторон, так и те связи между сторонами, от которых зависит дееспособность этих органов. Например, когда контрольный пакет акций участника бизнес- группы находится в руках его партнеров по группе, реальность угрозы санкций к нарушителю внутригрупповой этики вполне наглядна.

Спектр организаций не исчерпывается институциональными. Так, команда игроков - организация, целью которой является не соблюдение правил игры, а победа в ней. Правила определяют условия ее достижения.

В общем случае организация – единица координации, обладающая доступными определению границами и функционирующая для достижения цели или совокупности целей, разделяемых членами-участниками⁹. В соответствии с таким определением разные варианты экономической квазиинтеграции являются организациями.

Если институциональная организация – составляющая института, то для других организаций разграничение между ними и институтами оправдано ввиду различий в их непосредственной функциональной направленности. Вместе с тем, внутриорганизационные (внутригрупповые) нормы отношений могут служить инструментом реализации целей организации (группы), и в этом качестве рассматриваться как составляющая организации. Когда экономия трансакционных издержек является осознанной целью организации, совершенствование норм (институтов) внутриорганизационных отношений служит средством реализации этой цели.

Таким образом, соотношение между институтом и организацией зависит от того:

- о какой организации идет речь (институциональная или иная);
- какие нормы отношений имеются ввиду (внутриорганизационные или более универсальные).

⁹ Менар К. Экономика организаций. – М.: ИНФРА-М, 1996, с. 22.

С этой точки зрения нет принципиальных противоречий между позицией О. Уильямсона, исходящей из фактической близости института и институциональной организации, и позицией Д. Норта, отделяющей институт от организации вообще.

Следует учитывать, что во многих случаях разграничение институтов и организаций возможно лишь умозрительным образом, поскольку одни и те же органы, связи способны совмещать функции институциональной и иной организации. Так, клуб президентов бизнес-группы – это одновременно и блюститель этики внутригрупповых отношений, и орган стратегического управления группы.

Сращивание институтов и организаций оказывает неоднозначное влияние на экономическое развитие. С точки зрения институциональной статики, совмещение функций сокращает организационные расходы, хотя и чревато злоупотреблениями. С точки зрения институциональной динамики, административный ресурс может использоваться как для торможения, так и для ускорения институционального развития. Примером последнего варианта влияния служит активная роль ФКЦБ в разработке российского Кодекса корпоративного управления.

Представленное выше определение организации как единицы координации не уточняет вид членов-участников. Имеются определения организации, рассматривающие в качестве ее участников лишь физические лица. Так, Д. Норт говорит о том, что «организация – это группа людей, объединенных стремлением сообща достичь какой-либо цели»¹⁰. Однако, это лишь один из вариантов организации. На практике во многих случаях члены-участники организации сами являются организациями. Хотя при выделении все более элементарных составляющих организаций можно дойти до физических лиц, межличностные и межорганизационные отношения имеют свою специфику, которая должна учитываться в институциональном анализе. Установка на то, чтобы рассматривать в качестве участников организации лишь физические лица способна стать помехой для исследования институтов, регулирующих взаимоотношения в сложных структурах, для изучения экономической квазиинтеграции.

Квазиинтеграция и доверие

В отдельных формах координации экономической деятельности (рынок, квазиинтеграция, административная иерархия) в разной мере используется несколько

¹⁰ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997, с. 20.

институциональных механизмов. Особенностью квазиинтеграции является повышенная роль этического институционального механизма. Анализ бизнес-групп уже давно выявил принципиальное значение для их успешной деятельности таких этических норм, которые обеспечивают доверительные отношения между партнерами по группе. Когда члены группы поддерживают испытывающего трудности партнера, они уверены, что в иной ситуации этот партнер поступит точно так же¹¹.

Как обосновывает П. Адлер, рядом с рыночной формой, которая полагается на цены, и иерархической формой, которая полагается на власть (полномочия), имеется третья - форма сообщества, полагающегося на доверие¹². Данный подход отличается от распространенной трактовки доверия лишь как своего рода «смазки» в функционировании рыночной и иерархической форм координации экономической деятельности. Неудовлетворительность такой трактовки обнаруживается в существовании ряда запирающих эффектов, обусловленных самой природой этих двух форм и препятствующих полному раскрытию экономического потенциала даже при их комбинировании¹³.

Для преодоления запирающих эффектов необходима смена акцентов в использовании различных механизмов координации и соответствующих институтов. Дополнительные возможности координации, открываемые интеграцией в бизнес-группы и во многом опирающиеся на доверительные отношения между партнерами по группе, все чаще оказываются востребованными на практике.

Такие отношения – это одновременно и этические рамки сотрудничества партнеров по бизнес-группе, и средство реализации их общего интереса в раскрытии потенциала квазиинтеграции. Можно говорить о квазиинтеграции как о доверительной форме координации экономической деятельности.

В известном учебном пособии по институциональной экономике А. Олейника воспроизводится следующее определение доверия¹⁴. Оно трактуется как ожидание определенных действий окружающих, которые влияют на выбор индивида, когда индивид должен начать действовать до того, как станут известными действия

¹¹ См. Nakatani, Iwao. The Economic Role of Financial Corporate Grouping / Aoki, Masahiko (ed.). The Economic Analysis of the Japanese Firm. - North Holland, Amsterdam, 1984, p. 227-258.

¹² Adler, Paul S. Market, Hierarchy, and Trust: The Knowledge Economy and the Future of Capitalism. – 1999 (<http://www.ssrn.org>).

¹³ См. Дементьев В. Финансово-промышленные группы в российской экономике // Российский экономический журнал, 1999, № 4.

¹⁴ Олейник А.Н. Институциональная экономика. – М.: ИНФРА-М, 2000, с. 100.

окружающих¹⁵. Такое определение нуждается в существенном уточнении, поскольку в него хорошо вписывается и уверенность во враждебных действиях окружающих. С этой точки зрения более точным представляется лаконичное определение, по которому доверие сводится к вере в доброжелательность партнера¹⁶.

Источниками доверия выступают: дружественные отношения, возникшие из длительного взаимодействия; интересы, когда доверие к контрагенту основывается на оценке его выгод и потерь от ослабления партнера; этические ценности и нормы, что разделяются партнером и порождают заслуживающее доверия поведение¹⁷.

Первый источник соответствует рутинному институциональному механизму; третий – этическому. Применительно ко второму источнику доверия можно говорить о легальном институциональном механизме в той мере, в какой сопоставление выгод и потерь связывает их с формальными нормами и санкциями. Кроме того, в данном случае предполагается эмпатия, т.е. постановка себя на место контрагента с тем, чтобы понять его интересы и намерения¹⁸.

На практике наблюдается соединение рыночной, иерархической и доверительной форм координации. Если принять во внимание широкие возможности для генерирования и распределения знания, обеспечиваемые доверительными отношениями¹⁹, становится понятной возрастающая роль этой формы по мере повышения вклада знаний в экономическое развитие. Соответственно эволюционируют и организационные формы экономической деятельности. Усиливается влияние структур типа бизнес-групп. Доверие способно резко уменьшать как трансакционные издержки (контракты заменяются рукопожатиями), так и риски агентских отношений (на смену взаимным подозрениям приходит взаимное доверие).

С ростом влияния на производство со стороны человеческого капитала повышается значение доверия в трудовых отношениях, уверенности в их долгосрочном характере. Применительно к инвестициям в человеческий капитал, можно говорить об

¹⁵ См. Ostrom E.A. Behavioral Approach to the Rational Choice Theory of Collective Action // American Political Science Review, 1998, Vol. 92, №1, p. 12.

¹⁶ Ring, Peter S., and Andrew H. Van de Ven (1992). Structuring cooperative relationships between organizations // Strategic Management Journal, 1992, Vol. 13, p. 483-498.

¹⁷ О системе взаимных ожиданий общества см. Клейнер Г.Б. Реформирование предприятий: возможности и перспективы // Общественные науки и современность, 1997, №3; Экономика России и кризис взаимных ожиданий // Общественные науки и современность, 1999, №1.

¹⁸ См. Олейник А.Н., с. 102.

¹⁹ Adler, Paul S. Market, Hierarchy, and Trust: The Knowledge Economy and the Future of Capitalism. – 1999.

уверенности, что эти инвестиции не окажутся напрасными: работник, развивавший свои способности в соответствии с потребностями фирмы, не будет уволен; сотрудники, достигшие высокой квалификации за счет средств фирмы, не уволятся сами. Система воспроизводства во многом неформальных взаимных обязательств участников трудовых отношений предстает одним из основных механизмов социализации обеих сторон этих отношений, осмысления ими своего общественного статуса, социальной роли.

При прочих равных условиях поддерживать доверительность в трудовых отношениях тем легче, чем устойчивей положение фирмы. Однако условиям высокой динамичности современного производства, острой инновационной конкуренции в большей мере отвечает долговременная жизнеспособность интегрированных корпоративных структур типа ФПГ, а не отдельных входящих в них компаний и предприятий. Соответственно, оправдан переход функций социализации, институциональной стабилизации от отдельных предприятий к бизнес-группам²⁰.

Назревшая реструктуризация производства оказывается менее болезненной и конфликтной, когда происходит не в форме увольнения части сотрудников, но через перераспределение работников в рамках бизнес-группы, через перепрофилирование устаревших предприятий, поддерживаемое партнерами по группе. Среди факторов, тормозящих реформирование российских предприятий, - недоверие к его целям и методам.

Кризис доверия в отечественной экономике еще в 1980-е годы проявился в быстром росте трансакционных издержек. Ориентация социально-экономических преобразований в 1990-е годы на узкий спектр механизмов координации не способствовала преодолению этого кризиса, привела к противоречивым результатам реформ. Многие существенные черты фактических перемен – следствие приспособления экономических субъектов к дефициту доверия как в межфирменных связях, так и по отношению к государству. Широкое распространение бартера в российской экономике обусловлено, наряду с другим причинами, недоверием между деловыми партнерами.

²⁰ О предприятии как факторе институциональной стабилизации см. Клейнер Г.Б. Институциональные факторы долговременного экономического роста // Экономическая наука современной России, 2000, №1.

Укоренение норм и механизмов поведения, воспроизводящих дефицит доверия, можно рассматривать как институциональную ловушку, в определенной мере обобщающую ряд такого рода явлений в российской экономике²¹.

Значительные изменения удавались главным образом тогда, когда тем или иным образом устанавливались отношения доверия. Смена форм собственности произошла довольно быстро, в частности, благодаря преодолению подозрений директорского корпуса относительно того, что в текущей повестке для приватизации стоит отстранение его от рычагов управления предприятиями. Востребованным в российских реформах оказался такой источник доверия, как испытанные личные связи (хотя порой это связи криминального характера). Бизнес-группы способны активизировать и другие его источники. Поскольку эти группы сужают сферу воспроизводства недоверия, можно говорить о них как об институциональной “отдушине” реформ.

²¹ О значении преодоления этой ловушки говорит само название Круглого стола “Доверие – ключ к успеху экономических реформ”, организованного Федерацией независимых профсоюзов России и Институтом экономики РАН в 1998 г.