

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

О.В.Горняк, д-р екон. наук

Л.Х.Доленко, канд. екон. наук

Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова

ІНСТИТУЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ МІЖФІРМОВОЇ ТА ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ КООПЕРАЦІЇ

Досліджуються інституційні підходи до аналізу двох основних типів координації економічної діяльності – фірми і ринку – та особливості кооперативних відносин між економічними суб'єктами. Визначаються основні рушійні сили внутрішньофірмової кооперації.

У сучасній економічній літературі достатньо поширеними є погляди, згідно з якими природна еволюція виробничої системи ґрунтується на конкурентній боротьбі економічних суб'єктів, в результаті якої виживають найбільш ефективні виробники. Однак таке бачення економічної поведінки є, на нашу думку, занадто обмеженим, бо не враховує існування продуктивних взаємодій між ними.

Сучасне розуміння економічної системи поглибилось, значно віддалившись від традиційного уявлення про існування лише двох складових її елементів – ринку як базової категорії та держави, призначенням якої є корекція недоліків першого. Це, перш за все, пов'язано з визнанням самого факту існування відособлених економічних одиниць – підприємств, тактичні і стратегічні дії яких "деформують" стандартні погляди на ринковий простір¹. Нові підходи дозволили сформувати уявлення про економічний простір як структурний конгломерат, що значно ускладнює дії економічних агентів та вимагає від них вироблення стратегічної поведінки, що враховує різноманітні впливи його численних складових елементів.

Усі учасники виробничого процесу, як правило, розуміють взаємну залежність і тому намагаються виробити та дотримуватися певних інституційних правил конкурентної поведінки, які гарантуватимуть перспективу відносної стабільності та передбачуваності, що, наприклад, пояснює тісне спілкування між собою регіональних та загальнонаціональних підприємницьких еліт України, незважаючи на їх "колір". Це означає, що об'єктивно підприємці зацікавлені у створенні такої економічної тканини, у якій їх діяльність буде більш комфортною, за зрозумілими правилами гри, і, отже, ефективнішою. На цій основі

¹ "... унітарна фірма не лише слугує субститутом товарного ринку (оскільки зводить разом різноманітні виробничі ресурси), але і доповнює цей ринок, реагуючи на поступаючі з нього цінові сигнали або в багатьох випадках установлюючи свої власні ціни. Фірма і ринок є компонентами взаємодіючої системи". (Див.: *Еггертссон Т.* Экономическое поведение и институты. – М., 2001. – С. 174.)

і виникла ідея "підприємницьких екосистем", згідно з якими взаємовідносини економічних агентів нагадують поведінку біологічних видів, якій притаманна не лише боротьба, а і співробітництво та життєво важлива взаємозалежність. Не відмінюючи конкуренцію, така поведінка одночасно спрямована на формування спільного симбіотичного середовища, сприятливого для бізнесу, і має назву коеволюції.

Проблемами виникнення і розвитку взаємодіючих ринкових та ієрархічних інституційних структур займаються прихильники так званої індустріальної економіки (індустріальної організації в американському варіанті)², які виходять, зокрема, з відомого триптиху Е.Мейсона: структура, поведінка, результативність. Згідно з цією схемою, "правильна" ринкова структура визначає позитивну поведінку економічних агентів, що, у свою чергу, сприяє підвищенню результативності їх дій. Схема, звичайно, дуже приваблює своєю лапідарністю, але вимагає глибокого розуміння внутрішнього механізму її реалізації у реальному світі економічних взаємовідносин.

Аналізуючи реальні складові рушійних сил, здатних формувати ефективну виробничу структуру продуктивних систем, взаємодії між її складовими елементами та всередині кожного з них, сучасні дослідники відзначають вирішальну роль динамічного взаємозв'язку між трьома типами організації діяльності – ринком, ієрархією та їх гібридними (проміжними) формами.

Узагальнення існуючих в економічній науці поглядів на особливості кооперативних взаємодій економічних суб'єктів у ринковому середовищі між ієрархічними організаціями (фірмами) та всередині них, їх рушійних сил, результатів та наслідків для конфігурації економічних структур, на наш погляд, має суттєве значення для більш глибокого розуміння принципів формування регулятивної мікро- та макроекономічної політики. Актуалізація та прояснення цих поглядів і є метою пропонованої статті.

Обґрунтування причин існування двох основних типів координації економічної діяльності: фірми і ринку

Упродовж тривалого періоду природна індустріальна структура (тобто така, яка виникає стихійно, без зовнішнього втручання) була пов'язана з концепцією чистої та досконалої конкуренції і вимагала певних, чітко визначених постулатів, зокрема, безкінечно малих розмірів (атомізованих) виробників у порівнянні з масштабами ринку, на яких вони працюють³.

Однак сучасні погляди індустріальної економіки і її методологічної основи, інституційної теорії, поривають з такими обмежувальними тлумаченнями, використовуючи гіпотезу щодо різноманітності природних індустріальних структур, у яких об'єктивно можуть існувати різні співвідношення між величиною, різнокалібровістю та загальною кількістю фірм і обсягами секторів діяльності. Цей підхід розширює горизонти конкуренції, припускаючи, що вона може існу-

² Див.: Милгером П., Робертс Д. Экономика, организация и менеджмент. – СПб., 1999; Хэй Д., Моррис Д. Теория организации промышленности. – СПб., 1999; Тироль Ж. Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности. – СПб., 2000.

³ Див.: Індустріальна економіка: теорія, фірма, регіон / За ред. Л.Х.Доленко. – Одеса, 2002. – С. 6–11.

вати навіть між природними та іншими монополіями, тобто бути досконалою монополістичною конкуренцією. Отже, у цьому новому контексті конкуренція не є лише ідеальним станом справ: вона стає через механізм входу і виходу в сектор діяльності гравітаційною силою. Те, що надає природного характеру індустріальним структурам, є не автоматичним впливом на них спрощених дій покупців і продавців, а екзогенним тиском виробничої технології та вибору споживачів. Тобто на характер конкурентних дій не менший вплив має характер витрат виробників та смаків споживачів. Наприклад, у разі, якщо в секторі технологічні умови чітко виявляють ефекти масштабу, то природною тенденцією буде значне збільшення розмірів та скорочення кількості діючих одиниць і, отже, виникнення монополій або олігополій, діяльність яких, попри негативні аспекти таких структур, буде ефективнішою, ніж при ретельному виконанні традиційних вимог неокласичної теорії. На цій логіці сформувалась теорія спірних ринків В.Баумоля, І.Панзара і Р.Вілліга⁴.

Чіткому розподілу між фірмою і ринком, як методологічній основі досліджень галузевих структур, економічна наука має завдячувати Р.Коузу та О.Вільямсону.⁵ З погляду Коуза, існування підприємства зобов'язане "нетекучості ринку", тобто наявності гальмуючих сил при реалізації взаємодій між ринковими суб'єктами. Справа в тому, що згідно зі стандартною неокласичною моделлю фірма уявляється як "чорна скринька" без реальної субстанції, у якій підприємець з'єднує фактори виробництва з метою випуску товарів чи послуг. Тому дії фірми зводяться до простої виробничої функції, а її власник, враховуючи цінові характеристики, купує необхідні йому фактори за кращою ціною. В результаті фірма як організація, якій притаманна постійність ієрархічної структури та колективу працівників, відсутня у такій гіпотезі, а її взаємодії з іншими економічними суб'єктами забезпечуються автоматичним та безкоштовним ціновим регулятором.

Коуз знаходить відповідь, відзначаючи, що використання цінового механізму вимагає витрат (уже згадувана нетекучість ринкових операцій), наприклад, на пошуки оптимальних цін, на ведення переговорів і підписання контрактів та контролю за їх виконанням тощо. Отже, реальна економіка вимагає трансакційних витрат, які і пояснюють існування таких організацій, як фірми, усередині яких алокація ресурсів ґрунтується не на ціновому механізмі, а на авторитеті, і тому забезпечує спрощені, отже, дешевші дії. Внаслідок цього система ієрархії витісняє ринкову систему цін, але лише в тому випадку, якщо вона є ефективнішою. "Механізм цін (взятий лише як спосіб розподілу ресурсів) може бути витіснений тільки у разі, якщо заміщаючі його відносини самі по собі є бажаними"⁶. Це, звичайно, не означає повного відсторонення ієрархіч-

⁴ Баумоль У.Дж. Состязательные рынки: мятеж в теории структуры отрасли // Вехи экономической мысли. – Т. 5. – СПб., 2003. – С. 110–140.

⁵ Коуз Р. Природа фирмы. – М., 2001. – С. 33–52; Вильямсон О.Е. Экономические институты капитализма. – К., 2001.

⁶ Коуз Р. Природа фирмы. – С. 36.

ного механізму від ринкового: зв'язок між ними всебічно підтримується, а ефективність "ієрархічного острівка" постійно перевіряється тим же ринком⁷.

Виникнення організації (фірми) і надання права підприємцю використовувати ресурси приводить до того, що частину витрат, пов'язаних з функціонуванням ринку, можна уникнути: замість витрат на переговори з партнерами та на короткотривалі контракти з ними буде дешевше підписати довготерміновий "рамковий" контракт з працівниками, враховуючи труднощі роботодавця передбачати все, що буде робити працівник у перспективі. Як пише Т.Еггертссон: "Коли на зміну сукупності унітарних фірм приходять коаліція власників ресурсів, один тип трансакційних витрат замінюється іншим: витрати трансакційного процесу на ринках знижуються, бо *одна* трансакція замінює *множину* трансакцій, але зате виникає новий тип витрат – трансакційні витрати формування і збереження коаліції виробників"⁸.

Отже, категорія трансакційних витрат сприяє розумінню причин існування фірми, яка існує, бо дозволяє зменшити витрати взаємодій між економічними суб'єктами. Але логічно виникає запитання: якщо трансакції організації нижчі за такі ж у ринку, то чому він уже давно не зник, замістившись першою? Р.Коуз аргументує відповідь на основі маржиналістського підходу – фірма буде зростати до тих пір, поки її внутрішні трансакційні витрати не зрівняються з відповідними ринковими. "Природно, повинна досягатись межа, у якій витрати на організацію однієї додаткової трансакції всередині фірми дорівнюватимуть витратам здійснення цієї трансакції на відкритому ринку або витратам її організації іншим підприємцем"⁹.

Таким чином, логіка Коуза ґрунтується на спадній продуктивності управління кооперативними взаємодіями. Ці ідеї Коуза були прийняті економічною наукою та стали основою потужної течії завдяки роботам О.Вільямсона та Г. Річардсона, які розвинули концепцію трансакційних витрат. Аналіз фірми, запропонований Вільямсоном, ґрунтується на сполученні двох характеристик: поведінки та оточення.

Кооперативні взаємодії ієрархічних одиниць у ринковому оточенні: вибір між стихією та безпосереднім регулюванням

Концептуально інституційна модель поведінки фірми виходить з припущення, що економічні суб'єкти підкорюються певним поведінковим правилам, які, у свою чергу, визначаються двома умовами: обмеженою раціональністю та опортунізмом.

Поняття *обмежена раціональність* як складова неінституційної теорії фірми вперше було запропоноване Г.Саймоном. Згідно з цією гіпотезою, якщо "теоретичні" індивіди абсолютно раціональні, то реальні вимушені задовольнятися обмеженою раціональністю. Вони не можуть завчасно врахувати всі

⁷ Цим можна пояснити жорстку боротьбу консолідованих підприємницьких кіл України за політичну владу, опанування якої дає можливість відгородитись від "ненависної" об'єктивної ринкової оцінки їх діяльності.

⁸ *Еггертссон Т.* Экономическое поведение и институты. – С. 178–179.

⁹ *Коуз Р.* Природа фирмы. – С. 40.

параметри передбачуваної взаємодії і не лише тому, що не мають доступу до всієї інформації, а і внаслідок обмежених можливостей її обробки.

Необхідність діяти у непевному середовищі породжує опортунізм у поведінці економічних суб'єктів. Під опортунізмом розуміється, за Вільямсоном, "пошук особистого інтересу, який включає поняття обману". Як тільки він починає мотивувати суб'єктів, немає ніякого резону думати, що це не приведе їх до дій, протилежних інтересам інших. Це не означає, що всі партнери будуть так поступати, але створює непевність у прогнозуванні їх дій навіть після підписання контрактів, особливо, якщо врахувати, що між переговорами про взяття зобов'язань та їх виконанням існує певний час. Упродовж цього періоду партнери можуть:

- приховувати негативну інформацію під час домовленості (прихована інформація, або, за Вільямсоном, опортунізм *ex ante*);
- ігнорувати умови домовленості після її прийняття (прихований ризик або опортунізм *ex post*).

Отже, теорія трансакційних витрат упроваджує *підозру* в економічні взаємодії як один з її елементів. Якщо А.Сміт розглядає пошуки приватного інтересу як позитивний чинник, то у Вільямсона погляди є більш песимістичними: підозри, що партнери можуть обманути, породжує відповідну поведінку, яка вимагає створення системи контролю за реалізацією домовленостей.

Виходячи з такого сприйняття економічних взаємодій, можна зробити висновок щодо недосконалості контрактів, притаманних ринковому середовищу внаслідок великих труднощів збору та обробки необхідної для їх укладання інформації, а також контролю за їх виконанням, що визначає базові умови специфічної поведінки фірми під час спілкування з ринковими партнерами: недовірливу і обережну.

Особливості такої поведінки підсилюються другою характеристикою зовнішнього оточення, яке розрізняється згідно трьох критеріїв:

- специфічністю активів;
- ступенем непевності;
- частотою трансакцій.

Специфічність активів полягає у виробництві особливого продукту, призначеного для унікального партнера, і який швидко втрачає свою ціну при продажу його для використання іншими. Це стосується як розташування, фізичних властивостей, так і людської кваліфікації. Наприклад, споруджені у свій час мли вздовж одеського берега Чорного моря внаслідок відміни прибережних круїзів пасажирських катерів стали нікому не потрібними і почали швидко руйнуватися. Споруди, побудовані раніше у м. Теплодарі для атомної ТЕЦ, теж стали малоприматними і тому практично нічого не вартими. Багато інженерів та інших спеціалістів, які працювали за радянських часів на ВПК, були вимушені шукати іншу роботу, на якій їх специфічна кваліфікація нікого не цікавила.

Ступінь *непевності* теж визначає поведінку економічних суб'єктів. Ця категорія, за Вільямсоном, примушує фірми передбачати майбутнє, яке може бути прогнозованим, ризикованим або непевним. Маючи слабку упевненість у

виконанні контракту, фірма вимушена діяти дуже обережно, залишаючи за собою можливість його відміни, та розробляти альтернативні варіанти.

Частота трансакцій та довготривалість термінів їх здійснення між суб'єктами, навпаки, має, згідно з гіпотезою, пряму залежність між її величиною та ступенем довіри. Чим частіше вони відбуваються, тим нижчі одиничні трансакційні витрати, бо більший ступінь довіри, і тим менше потрібен партнерам ринковий механізм.

Відштовхуючись від перелічених гіпотез, Вільямсон упроваджує матрицю, згідно з показниками якої визначається типовий характер кооперативних взаємозв'язків між економічними суб'єктами. Завданням економії трансакційних витрат є знаходження такої управлінської структури, яка їх мінімізує відповідно до особливостей взаємодій. Виходячи з цього, Вільямсон розрізняє чотири типи контрактних відносин: стандартний ринковий контракт, тристоронній контракт (два партнери та арбітр), персоналізований контракт, інтеграція. Кожен з них відповідає певній манері керівництва трансакціями, які підприємець обирає при спілкуванні з партнерами, інстинктивно чи свідомо вибираючи найбільш ефективну форму співробітництва, що зображено в табл. 1.

Таблиця 1

Типи контрактних відносин

Частота і регулярність	Мала	Ринок	Трьохсторонній контракт (арбітраж)	
	Велика	Ринок	Персоналізований контракт	Підприємство
		Мала	Середня	
Специфічність				

З табл. 1 видно, що частота і регулярність трансакцій, а також специфічність активів подані двома осями таблиці. У разі якщо специфічність активів є невеликою, контракт ринкового типу є найбільш ефективним з погляду економії трансакційних витрат. Фірма, вибираючи цей тип відносин, реалізує свої інвестиції задля багатьох потенційних споживачів, з надією отримати найкращу конкурентну ціну.

У випадку, якщо специфічність активів є середньою або навіть великою, найкращим форматом відносин мусить бути тристоронній контракт, який, на відміну від звичайного ринкового контракту, передбачає заходи, що забезпечують захист фірми проти опортунізму її постачальників, дуже важливі при високому рівні специфічності, для чого залучається третя сторона – арбітр.

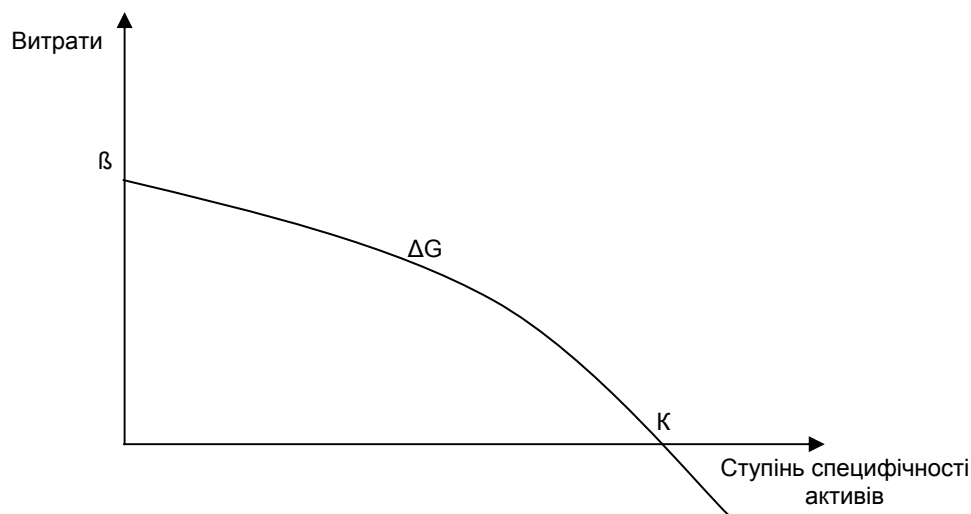
Якщо специфічність активів є середньою, а частота трансакцій великою, то двосторонні персоналізовані контракти найбільш ефективні з погляду зменшення трансакційних витрат, враховуючи значну вартість можливих звернень до арбітражу.

І, звичайно, при великій специфічності активів, частоті та регулярності взаємодій найбільш ефективним вибором, з погляду економії трансакційних витрат, є ієрархічна, тобто безпосередньо регульована форма організації взаємодій.

Виходячи з приведеної схеми, бачимо, що контракти ринкового типу далеко не завжди сприяють мінімізації трансакційних витрат, а це означає, що фірма не може бути зведена до простої виробничої функції, такої дорогої для

неокласичної теорії, а має розглядатись як регулятивна структура, яка мінімізує трансакційні витрати при великій специфічності активів та регулярних взаємодіях з партнерами, що досить поширене в економічному співробітництві.

Як стверджує Вільямсон: "Головні відмінності між ринком та внутрішньою організацією такі: (1) ринки створюють високопотужні стимули і обмежують бюрократичні спотворення ефективніше, ніж внутрішня організація; (2) ринки можуть іноді вигідно акумулювати попит, а отже, реалізувати економію за рахунок масштабу та обсягу; (3) внутрішня організація має доступ до характерних інструментів управління"¹⁰. Ілюстрацією динаміки управлінських витрат, залежно від ступеню специфічності активів, слугує така схема (рис. 1).



ΔG є різниця між управлінськими витратами фірми (G_F) і ринку (G_M): $\Delta G = G_F - G_M$. Якщо $\Delta G > 0$, перевага мусить надаватись ринку. При нульовій специфічності (початок осі абсцис) ринок є кращим вибором до пункту індивідуальності K . За межами цього відрізка перевага надається організації.

Рисунок 1. Залежність динаміки управлінських витрат від специфічності активів

Подальше вдосконалення методології, яка ґрунтується на теорії трансакційних витрат, було зроблене Г.Демзецем, який звернув увагу на проблему витрат на інформацію та уміння. З його погляду, Коуз і Вільямсон нехтували проблемою відносних витрат на управління, які можуть зменшуватись при зростанні фірми, що дозволяє пояснити її існування, навіть якщо трансакційні витрати будуть нульовими. У більш поширеному випадку, коли трансакційні витрати і витрати управління позитивні, зростання трансакційних витрат не обов'язково зумовить відмову від менеджерської координації на користь ринкової, враховуючи економію на першій порівняно з ринком.

Окрім наведених аргументів, які розширюють підхід до теорії взаємодій між економічними суб'єктами, Демзєць додає і витрати на знання та уміння, поширення яких звичайно ефективніше у межах фірми, ніж ринку. Це ще один

¹⁰ Вільямсон О.Е. Економічні інституції капіталізму. – С. 89.

аргумент на користь обґрунтованості існування ієрархічних організацій в економіці, яке залежить уже не лише від співвідношення трансакційних витрат¹¹.

Отже, специфічність активів у поєднанні з частотою трансакцій і непевністю у взаємодіях спричиняє контрактну варіативність економічних інституцій (те, що Вільямсон називає управлінськими структурами капіталізму). Детерміновані природою трансакцій, управлінські структури стихійно модифікуються з метою мінімізації витрат, пов'язаних з обліком, переговорами, контролем за виконанням контрактів, які, за Вільямсоном, можливо згрупувати у три типи: ринок, ієрархію (фірму) та гібридну форму, кожна з яких відповідає найбільш ефективному способу поєднання специфічності активів з величиною трансакційних витрат. Це видно з приведеної схеми (рис. 2).

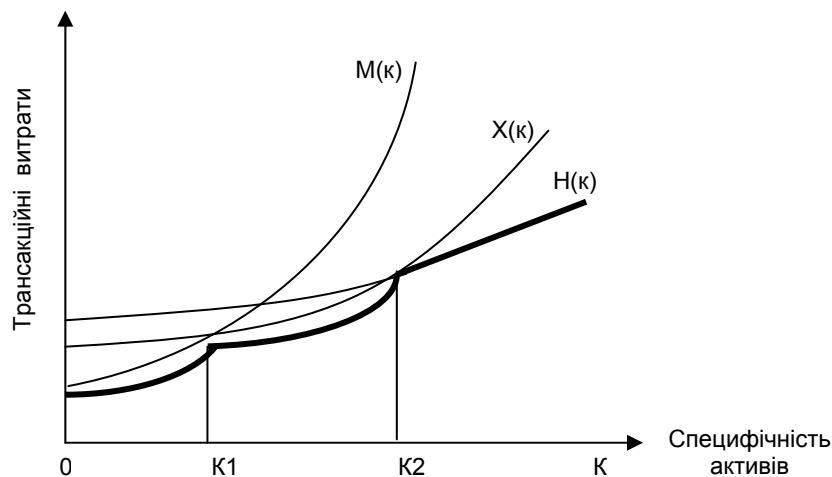


Рисунок 2. Ефективне інституційне упорядкування (за Вільямсоном)

Джерело: Williamson O. Comparative Economic Organization: the Analysis of Discrete Alternative // Administrative Science Quarterly. – 1991. – Vol. 36. – P. 284.

Рис. 2 ілюструє необхідність послідовного переходу від ринкової форми взаємодій ($M(k)$), при зростанні специфічності активів, до гібридної ($X(k)$) і, наостанок, до ієрархічної ($H(k)$).

Інтерналізація трансакцій фірмою змінює умови їх здійснення внаслідок заміни авторитарними відносинами ринкової купівлі-продажу. Це означає ліквідацію ризику опортуністичної поведінки певної частки партнерів. Можливість роботодавця безпосередньо контролювати виконання робіт має, щонайменше, дві переваги. Перша полягає у його здатності швидко (і недорого) вирішувати виниклі виробничі проблеми та конфлікти. Друга перевага виходить з

¹¹ У грубому наближенні (оскільки мають значення і інші фактори) вертикальні межі фірми визначаються економічними міркуваннями збереження "витрат на знання". (Див.: Демсец Х. Еще раз о теории фирмы // Природа фирмы. – М., 2001. – С. 260–261.)

надання більшої гнучкості виробничій поведінці в умовах бурхливого та непевного середовища, враховуючи, що прийняття рішення у фірмі робиться швидше, ніж при переговорах з ринковими партнерами та наявності владного ареалу реалізації рішень.

Подальше поглиблення досліджень особливостей трансакційних та управлінських витрат багато хто пов'язує з роботами Г. Річардсона, який теж вважає обмеженою коузівську дихотомію ринок/ієрархія, звертаючи увагу на існування двох типів ринкових трансакцій: чисті ринкові і кооперативні¹². Якщо для Коуза головним об'єктом досліджень є фірма, то для Річардсона – міжфірмова кооперація, дослідження якої на основі лише коузівської дихотомії значно збіднюється, бо не враховуються багато нюансів (наприклад, фірма А є спільним підприємством фірм В і С і має контракти про спільні технологічні розробки з D і E, субпідрядництво з F, комерційні угоди з G і т. д.).

Важливим напрямом аргументації нового підходу для Річардсона є критика неокласичного погляду на ринок, згідно з яким відносини між фірмами ґрунтуються на конфронтації між попитом і пропозицією щодо повністю гомогенних продуктів, внаслідок чого споживачі не мають ніяких сумнівів про придатність їх для своїх потреб. За таких умов необхідність у детальній інформації є дуже малою і може обмежуватися лише рівнем ціни. Однак при реальних систематичних взаємодіях між фірмами такий ринковий механізм не зможе ефективно працювати, враховуючи, що продукт завчасно, до його виробництва і продажу, під час спілкування продавців і покупців, не існує, більше того, такі співвідносини вимагають розроблення та координації планів його виробництва, які включають багато аспектів: терміни, кількість, специфікації, ціну тощо.

Іншу проблему Річардсон вбачає в розподілі праці між фірмою і ринком, розрізняючи "однорідну" і "комплементарну" (доповнювальну) діяльність, розуміючи такий розподіл у широкому сенсі цих слів, що охоплює не лише основну виробничу діяльність, а і маркетинг, дослідження тощо. Перша стосується тих видів діяльності, які забезпечуються однаковою групою компетенцій (знання, досвід, кваліфікація, монопольне володіння певними ресурсами). Фірми прагнуть спеціалізуватись у тих видах діяльності, де їх компетенції мають безсумнівні конкурентні переваги. Щодо доповнювальних (для фірм) функцій, то вони звичайно пов'язані з різними етапами виробничого процесу і тому мають бути скоординовані з зовнішніми партнерами. Це означає, що однорідність і доповнюваність відіграють у трансакційних відносинах різні якісні ролі. Наприклад, важливим стимулом для розширення ієрархічних меж є володіння рідкісними ресурсами та зв'язаними з цим певними компетенціями щодо їх використання, генеруючи тим самим створення вертикальних інтеграційних компаній як, наприклад, російські нафтові корпорації (Лукойл, ТНК тощо), або прагнення Газпрому захопити українську частину трубопровідних систем, які ведуть до Європи.

Але там, де закінчується сфера специфічних компетенцій, подальший розвиток організації починає обмежуватись внаслідок все більшої необхіднос-

¹² Цит. за: *Baundry B. Economie de la firme.* – Paris, 2003. – P. 95–97.

ті використовувати комплементарні види діяльності, які нерідко не мають нічого спільного з основною компетенцією фірми. На цій межі, за Річардсоном, кооперація починає розгалужуватись на три форми координації діяльності (табл. 2). Підприємство стає перед дилемою: робити самому або примушувати робити інших. Для тих видів діяльності, що не вимагають координації *ex ante*, краще використовувати ринок, зважаючи на великий вибір виробників, який він пропонує. Якщо ж стають необхідними комплементарні види діяльності, то найкращою формою буде саме координація *ex ante* між організаціями, тобто за попередньо складеними та узгодженими планами.

Таблиця 2

Місце і механізми координації економічної діяльності за Річардсоном

Міжфірмові відносини			
Місце координації	Фірма	Кооперація	Ринок
Механізми координації			
Управління	*		
Планування <i>ex ante</i>		*	
Ціна			*

Однак підхід Річардсона обмежується лише констатацією практики відходу від коузівського співвідношення ринок / ієрархія на основі трансакційних витрат, не заглиблюючись у дослідження процедурного механізму міжфірмової координації діяльності. Ці "пустоти", на наш погляд, заповнює більш близький до реальної практики японський дослідник М. Аокі, який вводить поняття "стосункової квазіренти" як результат "квазіінтеграції"¹³.

Аналізуючи характеристики американської та японської фірм (А і J), він прагне "порівняти ефективність двох інформаційних структур фірми на рівні координації операційних рішень між пов'язаними одиницями при непевних умовах витрат"¹⁴. З його погляду, японські фірми, яким притаманне використання різноманітних форм деконцентрації і децентралізації, якісно відрізняються від фордистської форми фірми з її прагненням до інтерналізації функцій, що робить її неповороткою та малоефективною.

Для фірм J характерним є комбінація багатьох вигод від інтеграції та ринку¹⁵:

- відносини підрядництва довготривалі, кожен учасник досконало знає технологію іншого, що дозволяє перебороти "асиметричність інформації", а також тривало обговорює ціни та опортуністичну поведінку;
- довготривалі стабільні відносини ґрунтуються на розподілі прибутків і дають можливість субпідряднику інвестувати у свої активи;
- підрядництво стимулює ринкову активність.

Особливу увагу Аокі приділяє циркуляції інформації, вважаючи, що вертикальний її хід, притаманний пірамідальній організації, є менш ефективним,

¹³ Aoki M. Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy. – N.Y., 1988.

¹⁴ Aoki M. Horizontal vs. Vertical Information Structure of the Firm // American Economic Review. – 1986. – Vol. 76/5. – P. 97.

¹⁵ Горняк О.В. Фірма в економічній теорії та практиці господарювання. – Одеса, 2004. – С. 93–94.

ніж горизонтальний – між материнською фірмою і субпідрядниками. "Можна назвати ці переваги стосунковою квазірентою у тому сенсі, що вони створюють специфічну ефективність у плані інформації контрактних відносин у групі субпідрядників"¹⁶.

Ідея Аокі щодо таких відносин полягає у взаємній вигоді партнерів, коли вигода одного не виникає за рахунок втрат іншого, але це має місце лише за умови довготривалості співробітництва, яке сприяє взаємному привчання та "підгонці" технологій і методів роботи¹⁷.

Отже, підсумовуючи основні погляди представників інституційної течії на механізми координації діяльності між економічними агентами і виділяючи підходи Вільямсона та Річардсона, можемо окреслити їх відмінні особливості.

Підхід Вільямсона ґрунтується на оцінці величини трансакційних витрат як критерію прийняття рішень. Підприємство може прийняти одну з трьох стратегій: або воно забезпечує свою діяльність, надаючи перевагу інтеграції (це зумовлюється великою специфічністю активів); або воно звертається до ринку за допомогою субпідрядників (якщо специфічність активів невелика), однак таке рішення провокує зростання витрат на оформлення контрактів та збільшення ризику опортунізму партнерів; або воно ділить створену додаткову вартість з іншими партнерами, залученими до кооперації (це виправдовується, якщо можливість опортунізму ринкових партнерів стає надто великою).

Поєднання способу організації з параметрами трансакцій пояснює вільямсонівський "принцип дискримінуючого пов'язання"¹⁸.

Для Річардсона кооперація може приймати різноманітні аспекти від субадитивної вигоди при використанні комплементарних дій разом з конкурентами до пошуків симбіозу між партнерами інших секторів. За таких умов кооперація формує свого роду союз ринку з ієрархією з метою сприяння обміну між останніми, але це не може розглядатись як виникнення специфічної форми організації. У цьому випадку йдеться про специфічний тип міжфірмових відносин, коли епізодичні інтереси учасників збігаються. Однак, якщо така зароджена кооперація стає довготривалою, то тоді з'являється гібридна організація або трансакційна мережа, яка розглядається як ефективна альтернатива інтерналізації і екстерналізації завдяки колективному розподілу специфічних активів та механізму довіри, який зменшує трансакційні витрати¹⁹.

Узагальнюючи такі підходи, К.Менар підкреслює, що "сучасна література про організації доводить складну природу ринкової економіки, в якій ринки хоч і відіграють важливу роль, але виявляються комплементарними щодо інших способів організації трансакцій і через них всієї економічної діяльності"²⁰. Як ілюстрацію ідентифікації певних базових характеристик згадуваний автор наводить таблицю (табл. 3).

¹⁶ Aoki M. Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy. – P. 218.

¹⁷ Слід відмітити що, на наш погляд, погляди Аокі на "дружні" відносини між замовниками і підрядниками є надмірно оптимістичні.

¹⁸ Williamson O. The Mechanisms of Governance. – Oxford, 1996. – P. 378.

¹⁹ Frey F. Entreprises virtuelles et réalités stratégiques // Revue Française de Gestion. – 2001. – № 133. – P. 23–31.

²⁰ Институциональная экономика: Учебник. – М., 2005. – С. 206.

Таблица 3

Порівняльні характеристики типів організації трансакцій

Спосіб організації	Основи	Спосіб координації	Основна функція
Ринок	Автономність агентів у прийнятті рішень <i>ex ante</i>	Ціни	Конкуренція → сильні індивідуальні стимули
Інтегрована організація	Попереднє (<i>ex ante</i>) планування	Ієрархія	Кооперація → проблема стимулів
Гібридна форма	Взаємна угода щодо кола рішень, які приймаються спільно	Делеговані владні повноваження /authority/	"Злиття" (pooling) → проблема розподілу ренти

Джерело: Менар К. Теория организаций: разнообразие соглашений в развитой экономике // Институциональная экономика. – М., 2005. – С. 206.

**Пошуки рушійних сил ефективності
внутрішньофірмової кооперації**

Сучасні пояснення феномену внутрішньофірмової кооперації, значно віддалившись від суто матеріальних його основ, започаткованих А.Смітом, наблизились до соціологічного марксистського підходу, залишивши, однак, осторонь його чіткий аналіз класових суперечностей, які у перспективі мали б зруйнувати економічне підґрунтя капіталістичного способу виробництва.

Згідно з підходами прихильників розгляду фірми як ієрархії і місця виробничої кооперації її членів, окрім її сприйняття у термінах контрактних відносин або зібрання компетенцій, існує також соціологічна реальність фірми, яку необхідно врахувати. Бачення ж її лише як вузла контрактів приводить до простого зведення неієрархізованих комбінацій двосторонніх контрактів, що не відрізняє її, в принципі, від звичайних ринкових відносин індивідів²¹. Однак фірма як певне робоче місце для багатьох працівників реально існує, замінюючи усякі інші види діяльності, які забезпечуються ринковим механізмом і, отже, мусить мати певні переваги перед останнім. Тому слід зосередитись на них з метою виявлення принципових особливостей організації як форми взаємодії, які і виправдовують існування фірми²².

Зрозуміло, що фірма як ієрархічна одиниця не може не створювати свій дисциплінарний простір, але нас цікавить питання – чи не може вона бути також ефективним простором кооперації між роботодавцем і найманим працівником. У зв'язку з цим виникає проблема сутності авторитету власника фірми та його впливу на внутрішньофірмові відносини з іншими членами колективу.

Не викликає сумнівів, що будь-яка ієрархія вимагає субординації ухвалення рішень, тобто нерівноправних відносин між її членами, що не відповідає підходові контрактної теорії, згідно з якою всі учасники виробничого процесу виступають як рівноправні сторони. За Вільямсоном, індивіди здійснюють свій вибір: між інтеграцією в ієрархії або іншим способом економічної організації – артіллю чи неза-

²¹ Дженсен М.С. Теория фирмы: Поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // Вести С.-Петербур. ун-та. – Сер. Менеджмент. – 2004. – № 4.

²² Див.: Горняк О.В., Доленко Л.Х. Эволюция взаимодействия рыночных та ієрархічних структур // Економічна теорія. – 2006. – № 2. – С. 37–52.

лежним економічним суб'єктом. Але виникає запитання – чому наймані працівники добровільно підкорюють свої рішення розпорядженням роботодавців?

Теорія некомплектних контрактів, яка виходить ще з марксистського аналізу, пропонує своє пояснення фактові "підкорення" найманого працівника роботодавцю. Продовжуючи мотиви дискусії Алчяна і Демсеця²³ щодо непевного джерела авторитету власника, які порівнюють відносини між роботодавцем і найманим працівником з тими, що існують між кондитером та його клієнтом, помітна різниця в колективному використанні ресурсів і центральному розміщенні однієї із сторін у контрактних угодах з іншими ресурсами, тобто в наявності центрального контрактного агента в колективному виробничому процесі. Завдяки об'єднанню власником ресурсів, ієрархія може сприяти кращому використанню своїх відносних переваг у тій мірі, в якій вона полегшує виплати винагородження у відповідності з продуктивністю²⁴.

Гарт ставить запитання: чому найманий працівник надає більше уваги тому, що йому наказує роботодавець, ніж незалежний партнер контракту? З його точки зору, це визначається стартовою нерівноправністю. У першому випадку, якщо відносини закінчуються, роботодавець піде разом зі своїми матеріальними активами, тоді як у другому – незалежний партнер їх зберігає²⁵.

Це означає, що найманий працівник має мало альтернатив при розриві контракту з власником матеріальних факторів для вияву своїх продуктивних можливостей поза специфічних відносин "підкорення" роботодавцю, а передислокація його робочої сили вимагає певних витрат, у всякому разі більших, ніж потрібно роботодавцю для заміни працівника. Отже, авторитет роботодавця над працівником виникає побічно, бо виходить з влади, яка визначається власністю.

Такий погляд відповідає основному "стержню" інституційної економічної думки, започаткованій Коузом, Саймоном і Вільямсоном, які бачили в авторитеті власника матеріальних ресурсів специфічну перевагу фірми перед ринком завдяки його спроможності оминати надмірні ринкові витрати при укладанні і виконанні контрактів та спрямовувати колективні зусилля працівників у найбільш ефективному напрямі.

Справа в тому, що працівник, який наймається, переслідує цілі, які не збігаються з цілями роботодавця. Враховуючи, що трудовий контракт не може обговорити всі тонкощі майбутньої роботи, роботодавець і працівник опиняються, за Лейбенштейном²⁶, у класичній ситуації теорії ігор – дилеми в'язня: кожен учасник може вибрати або миролюбну стратегію, яка вимагає з боку працівника максимальних зусиль, а з боку власника матеріальних ресурсів – максимальну

²³ Алчян А., Демсец Г. Производство, стоимость информации и экономическая организация // Вехи экономической мысли: В 5-и т. – Т. 5. – СПб., 2003.

²⁴ "Чим більший і різносторонніший обсяг знань, необхідних для виробництва блага, або чим більше спеціалізовані ці знання, тим більшою має бути опора на право одних віддавати розпорядження іншим". (Див.: Демсец Х. Производство, стоимость информации и экономическая организация. – С. 259.)

²⁵ Hart O. Firms, Contracts, and Financial Structur. – Oxford University Press, Clarendon Lectures in Economics, 1995.

²⁶ Leibenstein H. The Prisoners Dilemma in the Invisible Hand: an Analysis of Intrafirm Productivity // American Economic Review. – Vol. 72. – P. 92–97.

зарплатню; або агресивну стратегію з мінімальними зусиллями працівника і такою ж її винагородою з боку власника. Ці варіанти ілюструє матриця (табл. 4).

Таблиця 4

Дилема трудових відносин

Працівник \ Власник	Миролюбна стратегія (максимальна винагорода)	Агресивна стратегія (мінімальна винагорода)
Миролюбна стратегія (максимальна віддача)	(15,15)	(3,20)
Агресивна стратегія (мінімальна віддача)	(20,3)	(5,5)

За відсутності авторитарного механізму координації, трудові відносини мають усі шанси вийти на неоптимальне рішення, тобто на сектор (5,5)²⁷.

Виходячи з цього, виникає логічне запитання: чи може авторитет, наданий власнику, який втілюється у праві віддавати розпорядження і контролювати їх виконання, протистояти природній логіці некомплектного трудового контракту.

Зрозуміло, що і розпорядження власника, і його контроль не можуть охоплювати всі сторони відносин роботодавця – найманий працівник. У реальній діяльності постійне віддання розпоряджень неможливе і важко уявити працівника, який би завжди чекав їх, і лише після цього починав би працювати. Реально його дії здійснюються у рамках алокації ресурсів, а функція роботодавця полягає в забезпеченні працівника певними орієнтирами, що тепер прийнято називати "дорожньою картою", яка має бути наповнена власною ініціативою працівника.

Друга складова реалізації права власності – контроль – теж не може компенсувати неповноту трудових контрактів, враховуючи труднощі оцінки зусиль працівника простим спостереженням його дій та велику вартість його забезпечення. Крім цього, існування опортуністичної поведінки працівників усіх рівнів, яке вимагає створення додаткових рівнів контролю, може затягнути фірму у "зачароване коло" надмірних витрат і, отже, малої результативності. До цього слід додати можливість працівника приховати свої реальні зусилля при виконанні завдань, особливо, якщо його праця важко піддається спостереженню та виміру контролерами.

Врахування факту недостатньої ефективності розпоряджень і контролю всередині фірми робить зрозумілим необхідність формування спонукальної системи, без чого, як відмічає Ерроу, вартість авторитету ніяк не гарантує його здійсненість²⁸. Основною формою спонукальної системи є грошові винагороди, тісно пов'язані зі ступенем фізичних, інтелектуальних, організаційних зусиль працівників. Звичайно, можливі дві форми визначення величини винагороди: фіксована зарплата типу "input", незалежно від реальної результати-

²⁷ "... Міллер визнає, що існують і інші обставини – наприклад, умови, описані в грі "дилема в'язнів", за яких корисливі інтереси індивідів є лише пасткою, а не повноцінним механізмом для досягнення гуртової ефективності". (Див.: Фуруботн Э., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – СПб., 2005. – С. 421.)

²⁸ "Отже, ключова проблеми економічної теорії організації полягає у знаходженні таких спонукальних мотивів для індивідів, щоб вони справді працювали заради колективних інтересів і привели фірму до успіху". (Див.: Фуруботн Э., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – С. 409.)

вності працівника або типу "output", яка тісно пов'язана з фактичними результатами зусиль його діяльності. Вибір форми оплати зазвичай має залежати від співвідношення витрат контролю на оцінку трудової поведінки і результату праці. У деяких видах діяльності контроль результатів настільки складний, що перевагу надають простому зовнішньому спостереженню та рівню кваліфікації.

Однак, незважаючи на те, що авторитет і спонукання формують основні елементи координації діяльності фірми, проблема ефективної поведінки працівника не може вважатись вирішеною. Погляд на фірму як лише на певний дисциплінарний та спонукальний простір є дуже обмеженим і не може обґрунтувати її існування.

Тому можна вважати досить плідними гіпотези щодо соціологічних чинників ефективності фірми, які зумовлюють підвищений результат кооперативної праці у межах виробничого колективу. Численні емпіричні дослідження показують, що більшість працівників віддають більше зусиль, ніж вимагає від них ієрархічний керівник. Висновки соціологів, які вивчали трудові відносини, контрастують з гіпотезами економістів-теоретиків щодо прагнення працівників "проїхати зайцем". Звідси запитання: чим можна пояснити те, що залучає працівників кооперуватися в рамках фірми²⁹?

Одну з відповідей можна знайти за допомогою гіпотези "внутрішнього ринку праці" фірми, який значно відрізняється від зовнішнього, традиційного. П.Дорінджер і М.Піор визначають його як "адміністративну одиницю, виробниче підприємство, всередині якого винагорода та поділ праці визначаються сукупністю правил і адміністративних процедур"³⁰ на протигагу зовнішньому, у якому рішення про винагородження, алокацію і професійну освіту прямо контролюються економічними умовами, тобто відповідають формалізованим діям стандартної економічної теорії. Навпаки, внутрішній ринок більше нагадує "антиринкову" організацію, у якій, завдяки внутрішнім правилам, працівники відгороджені від прямого впливу конкурентних сил зовнішнього ринку. Механізми останніх концентруються лише при "вході" і при "виході" з внутрішнього ринку і належать, в основному, до низових ієрархічних рівнів³¹.

Внутрішній ринок праці складається з двох типів правил, які є результатом колективних переговорів між менеджерами та працівниками: правила алокації робочої сили (найму, мобільності, просування і звільнення) і правила винагородження, визначені не через конфронтацію ринкової пропозиції і попиту на робочу силу, а, в основному, через внутрішні процедури оцінки робочих місць.

Ці правила мають дві принципові властивості, які стимулюють кооперацію працівників: вони гарантують стабільність зайнятості встановлюючи довготермінові контракти між роботодавцем і працівником і забезпечують певний ступінь "справедливості". Як стверджує В.Газьє³², така система, захищена і примусова,

²⁹ *Menard C.* Comportement rationnel et cooperation: le dilemme organisationnel // Cahiers d'économie politique. – № 24–25. – P. 185–207.

³⁰ *Doeringer P., Piore M.* Internal Labour Markets and Manpower Ana Lyses. – D.S. Heath Massachusetts: Lesington Mass, 1971.

³¹ Практика кадрової політики українських університетів яскраво ілюструє цю теоретичну гіпотезу.

³² *Gazier B.* Economie du travail et de l'emploi. – Paris, 1991.

ізолює працівників фірми від конкуренції тих, хто залишається зовні. При вступі до неї кар'єра кожного залежить від колективних правил, і його професійне майбутнє у значній мірі вже визначене. Як тільки ці правила починають діяти, то, за О.Фаверо³³, вони стають потужним стимулом до кооперації: роботодавці обмінюють гарантію працівникам захисту від зовнішнього ринку праці на їх активні колективні зусилля з метою отримати вигреш від додаткової продуктивності.

Такі правила внутрішнього ринку є, з погляду багатьох працівників, носіями "справедливості". П.Дорінджер і М.Піор у вказаній роботі підкреслюють, що походження внутрішніх ринків праці ґрунтується, окрім присутності специфічних кваліфікацій і феномену привчання, на звичаях, які визначаються як сукупність неписаних правил, створюваних робочими колективами, і які виходять зі стабільності зайнятості та рутинних операцій. Звичаї враховуються при формуванні етичних правил, наприклад, принципів винагородження і, отже, розглядаються як носії "справедливості". Правила винагородження робочого місця, що домінували ще упродовж фордистського періоду, гарантують кожному працівникові, який займає це місце, однакову винагороду, а кар'єрні просування неперсоналізовані, бо виходять, в основному, з критерію трудового стажу.

Такий акцент на справедливість "відкриває" шлях для кооперації працівників, бо дозволяє уникнути "блатних кар'єристів". Свідченням високої ефективності такої моделі є успіхи упродовж 60–70-х років японських фірм, які досить прискіпливо дотримувались основних принципів "справедливого" підходу до своїх працівників. Акерлоф³⁴, відштовхуючись від соціологічного і когнітивного підходів, оспорує правильність традиційної інтерпретації економістами спонукальних моделей. Наведені ним результати дослідження Г.Гоманс показали, що касири підприємства, які мають зарплатню вищу за середньоринкову, перевищують на 17% колективну норму виробітку, спочатку визначену власниками. Однак вони не зменшували свої зусилля, не вимагали збільшення винагороди або просування по службі. Але і фірма підтримувала раніше визначені норми, не намагаючись їх підвищити. Пояснюючи це, Акерлоф трактує відносини винагородження як взаємний обмін "подарунками", теж використовуючи для цього поняття "справедливості". З його погляду, працівники колективно вирішують забезпечити рівень зусиль вищий за мінімальну норму (тобто зробити "подарунок" власнику) з надією отримати "справедливу зарплатню" і певне пом'якшення з боку роботодавця щодо дотримання розпорядку роботи та індульгенції до тих, хто не дотягує до визначених норм³⁵.

³³ Favereau O. Règles, organisation et apprentissage collectif: un paradigme non standard pour trois théories hétérodoxes. *Analyse économique des conventions*. – Paris, PUF, 1994. – P. 113–137.

³⁴ Akerlof G. Labor Contracts as Partial Gift Exchange // *Quarterly Journal of Economics*. – 1982. – Vol. 92. – № 4. – P. 543–569.

³⁵ "У фірмі опортуністична користолюбна поведінка, безумовно, має місце і відіграє істотну роль, але на відміну від ринку і попри погляди Вільямсона тут вона виявляється слабкіше і утримується в певних межах. Створюючи у певній мірі атмосферу відданості та довіри, фірма спонукає людей поступати іншим чином. Якби вона не мала б спроможності формувати більш узгоджений і менш антагоністичний тип поведінки, вона не могла б функціонувати". (Див.: *Ходжсон Д. Экономическая теория и институты*. – М., 2003. – С. 303.)

Однак такий результат не може бути зведений лише до особистих відносин між фірмою і працівником: слід урахувати і інший рівень – відносини солідарності між працівниками. Колективна динаміка при формуванні зарплатні реалізується категорією групової раціональності, згідно з якою індивід підкорюється спільним цінностям, які, він надіється, будуть взаємними. Таким чином, підхід Акерлофа, який вводить категорію справедливості в аналіз трудових відносин, відкриває шлях до концепції фірми як певного простору, що стимулює кооперацію. Як про це пише Д. Ходжсон: "Тут також важливий ступінь, у якому фірма створює і підтримує атмосферу довіри серед своїх членів. Звичайно, значення цього фактору не слід перебільшувати: довіра і альтруїзм не можуть переважати в системі, в якій царює дух придбання і конкуренції. Але... навіть у ієрархічній системі, де немає місця участі працівників в управлінні, існує певний ступінь довіри між агентами почасти тому, що лише мала частка того, що люди фактично роблять на роботі, піддається деталізованому контролю, а оскільки процес виробництва досить складний, контролюючій інстанції нелегко його кодифікувати або оцінити"³⁶. Це саме стверджують Фуруботн і Ріхтер³⁷.

Переваги ієрархічної форми кооперативних відносин тісно, однак, поєднані з її недоліками, пов'язаними з потужними тенденціями до консервації встановленого порядку. Як вважають Нельсон і Вінтер: "На кожному рівні організаційної ієрархії має місце перемир'я між начальником і підлеглим: виконується звичайний обсяг робіт, догани та подяки виносяться звичайною частотою і умови взаємовідносин не зазнають значних змін. Так само має місце перемир'я між керівниками високого рангу у боротьбі за просування по службі, владу і привілеї. Ніхто не намагається круто розвернути судно організації в надії скинути суперника за борт, а якщо хтось і пробує, то він справедливо очікує, що його плани будуть зірвані"³⁸. Такі структури, все більше відокремлюючись, хоч і тимчасово, від об'єктивної оцінки ринку, починають все менше реагувати на зміни зовнішнього середовища, тим самим втрачаючи набуті конкурентні переваги, особливо під натиском невеликих конкурентів, які у меншій мірі "замкнені" відносно ринкових вимог³⁹. Прикладом цього можуть бути "провали", велетенських транснаціональних корпорацій, які були у певні періоди світовими галузевими лідерами (Дженерал Моторс, Фольксваген та інші). Створивши ідеальні для свого часу управлінські структури ці корпорації заостеніли у своєму розвитку і тому зазнали, внаслідок ударів ринкових сил, періоди важких утрат і лише після прийнятих кардинальних ломок встановлених систем внутрішньофірмових взаємовідносин змогли відновити свої позиції.

³⁶ Ходжсон Д. Экономическая теория и институты. – С. 302.

³⁷ "Стандартна передумова полягає в тому, що особистий інтерес викликає з боку індивідів у крайньому разі деяку готовність визнати владу фірми і кооперуватися у рамках її меж". (Див.: Фуруботн Э., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – С. 409.)

³⁸ Нельсон Р. Уинтер С.Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – М., 2000. – С. 134.

³⁹ "Удосконалення, які уявляються "очевидними" і "легкими" зовнішньому спостерігачеві можуть бути відхилені за те, що в них міститься передбачувана загроза "внутрішньополітичній рівновазі". (Див.: Нельсон Р., Уинтер С.Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – С. 135.)

Введення в аналіз внутрішнього ринку праці концепції "справедливості" дозволяє знайти задовільне конвенційне рішення щодо пари: зусилля – зарплатня, кожен з елементів якої буде як за рівнем, так і корисністю більшим за інші, некооперативні умови. Таке договірне співробітництво власника матеріальних ресурсів і найманих працівників має всі шанси зберігатись, бо ні один з партнерів не зацікавлений у його зміні. Лейбенштейн показав у своїй роботі, що такий характер відносин дозволяє знайти оптимальне рішення для ситуації типу "дилема в'язня"⁴⁰.

Однак не треба забувати, що фірма не є спонтанним або природним місцем кооперації. Перш за все фірма є ієрархією, яка визначає позиції сторін: одні індивіди командують, інші підкорюються внаслідок системи делегування авторитету роботодавцю, який має право укладати та припиняти трудові контракти, зрозуміло, в рамках закону. Інакше кажучи, лише визнання певних інституційних правил та цінностей всередині фірми робить можливою кооперацію найманих працівників, завдяки якій зростання продуктивності праці має скоріше ендогенний, ніж екзогенний характер.

Отже, врахування тенденцій сучасного розмивання традиційно окреслених типів економічних взаємодій вимагає нових підходів до формування ефективної економічної політики. До цих пір структура взаємовідносин між економічними суб'єктами України, що розглядається як об'єкт макроекономічного управління, не враховує специфічних відносин між різними її елементами і тому в результаті, здавалось би, позитивних урядових дій отримуються неочікувані наслідки, так звані "інституційні пастки"⁴¹. Вважаємо, що відправною позицією для формування ефективної структури української економіки має бути врахування загальних тенденцій сучасних ринкових структур, на які накладаються наші, суто українські "генетичні" особливості взаємовідносин між економічними суб'єктами, в яких тісно переплетені як залишковий вплив норм радянської економіки, так і період "інституційного безвладдя" дев'яностих років⁴². Як правильно відзначає Р.Пустовійт, "... обов'язково слід зважувати на залежність від попереднього шляху розвитку, який може бути визначений тим, що потенційні можливості вибору детерміновані минулим..."⁴³.

⁴⁰ *Leibenstein H.* The Prisoners Dilemma in the Invisible Hand: an Analysis of Intrafirm Productivity. – С. 92–97.

⁴¹ Див.: *Полтерович В.* Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. – 1999. – Т. 35. – Вып. 2.

⁴² Більш детально інституційні особливості формування взаємовідносин між бізнес-групами які є специфічними для трансформаційних економік не лише Росії, а і для багатьох пострадянських країн, зокрема й України, викладено у підручнику: *Институциональная экономика* / Под ред. А.Олейника. – М., 2005. – Гл. II, 2, 8.

⁴³ *Пустовійт Р.Ф.* Вплив державної політики на процес інституційних змін // Економічна теорія. – № 1. – 2006. – С. 16.