

УДК 334:330.341.4:338.24

З.И. Лобанова,

канд. экон. наук,

доцент кафедры экономической теории

Хабаровского государственного университета экономики и права

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНТРАКТНЫХ ОТНОШЕНИЙ
КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ИНФОРМАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Анализируются проблемы развития контрактных отношений в современном обществе. Исследуется влияние «морального риска» на развитие информационного предпринимательства.

Ключевые слова: *контрактные отношения, предконтрактный оппортунизм, постконтрактный оппортунизм, информационное предпринимательство, «моральный риск».*

The problems of development of contractual relations in modern society are analyzed. An impact of "moral hazard" on the development of the information entrepreneurship is examined.

Keywords: *contractual relations, pre-contractual opportunism, post-contractual opportunism, information entrepreneurship, "moral hazard".*

Современный этап развития информационного предпринимательства является характерной чертой инновационной экономики. Данный вид бизнеса совершенствуется в процессе развития контрактных отношений. Решение проблем контрактных отношений ведёт к росту эффективности информационного предпринимательства. Проблемы, характерные для контрактных отношений, условно можно разделить на две группы: проблемы, предшествующие заключению контракта (предконтрактный оппортунизм) и возникающие в ходе заключения контракта, и проблемы, возникающие после заключения контракта (постконтрактный оппортунизм). К первой группе относятся издержки, связанные с получением, накоплением и обработкой информации, её оценкой. После заключения контракта возникают проблемы, связанные с тем, что действия контрагентов не соответ-

ствуют ожиданиям экономических субъектов. Проанализируем данный аспект более подробно. Предконтрактный оппортунизм выражается в сокрытии истинной информации. Это может иметь место как при приобретении товаров, так и при найме работников и является следствием существования скрытых для экономического агента характеристик благ. Результат предконтрактного оппортунизма – неблагоприятный или ухудшающий условия обмена отбор. Впервые внимание на трудности, возникающие на рынке, в связи с асимметрией информации на стадии до заключения сделки обратил внимание профессор экономики Калифорнийского университета Беркли Джордж Акерлоф в 1970 году. Он рассмотрел механизм неблагоприятного отбора на примере рынка подержанных автомобилей в США [4], на котором автомобили худшего качества вытесняют автомобили лучшего качества.

Это связано с тем, что покупатель готов заплатить за автомобиль определённую сумму, но не способен оценить в полной мере его качество (автомобиль является опытным благом, так как издержки измерения его качества до начала эксплуатации новым владельцем чрезвычайно высоки). В итоге в выигрышной ситуации с неизбежностью окажутся продавцы худших автомобилей. В подобной ситуации возникает внешний эффект, который приводит к провалу рынка.

Своим решением попытаться продать автомобиль плохого качества по средней цене экономические агенты оказывают влияние на складывающееся у покупателей впечатление в отношении качества «среднего» автомобиля, продаваемого на рынке. Это приводит к понижению цены, которую покупатели готовы платить за «средний» автомобиль, и таким образом наносит ущерб людям, которые пытаются продать хороший автомобиль. Из-за высоких издержек получения информации товары низкого качества вытеснили товары хорошего качества. Проблема неблагоприятного отбора может быть настолько серьёзной, что способна полностью разрушить рынок.

Ещё одну иллюстрацию проблемы неблагоприятного отбора даёт рынок труда. Если ставка заработной платы устанавливается фирмой на уровне средней производительности труда, то наиболее производительные работники откажутся заключать контракт на таких условиях [4]. Таким образом, существующие издержки измерения неблагоприятно сказываются на благосостоянии как работодателя, так и высокопроизводительного работника,

поскольку сужают область взаимовыгодного обмена. Наоборот, непроизводительные работники выигрывают от существования такого вида асимметрии, поскольку в этих условиях они могут получить более высокий доход, чем в условиях полной определённости. Иными словами, в результате на работу поступают лица, средняя производительность которых ниже, чем та, на которую рассчитана установленная ставка заработной платы.

Интересно отметить, что институциональной реакцией на существование проблемы ухудшающегося отбора может быть использование так называемой системы сигналов (сигналирование) и самоотбор (просеивание). Различие между этими стратегиями состоит в том, какая из сторон предпринимает действия, – информированная или неинформированная.

При сигналировании инициативу в свои руки берёт сторона, располагающая информацией. Той стороне, которая обладает скрытой информацией, бывает выгодно, чтобы о ней узнала другая сторона.

Сигнал – это наблюдаемая характеристика индивида или блага, которая может быть изменена. В примере Дж. Акерлофа с рынком подержанных автомобилей таким сигналом служит гарантия, которую предоставляет продавец «слив», если автомобиль окажется «лимоном». Продавец «лимонов» не может предоставить подобной гарантии, поскольку это ему невыгодно [4]. В качестве сигналов также используются данные об образовательном потенциале работника, в том числе об учебном заведении, которое он закончил, а также письменные и устные рекомендации и получение информации через анкету

тирование и собеседование. В договорах подобным сигналом о надёжности другой стороны могут служить штрафные санкции. Другим примером сигнала могут быть капиталовложения в торговую марку. Однако система сигналов не всегда позволяет удовлетворительно решить проблему ухудшающегося отбора. Поэтому в качестве дополнения к ней используют систему самоотбора. Понятие «просеивание» характеризует действия стороны, не обладающей информацией, которые та предпринимает с целью разделения различных типов информированной стороны в соответствии с определёнными характеристиками. Неинформированная сторона может предложить информированной стороне некий набор альтернатив (меню контрактов), каждая из которых рассчитана на определённый тип информированной стороны. Последняя делает свой выбор и тем самым раскрывает частную информацию.

Здесь участникам сделки необходимо оценивать имеющуюся информацию по таким характеристикам, как качество, полнота, достоверность. Кроме того, они должны уметь анализировать имеющуюся информацию. Все это в конечном счёте позволяет адекватно оценить стоимость контракта. В противном случае можно понести значительные потери. В случае недостатка информации или высокой стоимости её сбора и обработки возникает проблема неблагоприятного отбора, когда очень велик риск столкнуться с оппортунистическим поведением со стороны контрагента.

Таким образом, для решения проблемы неблагоприятного отбора, как прави-

ло, используют два способа. Сигналирование используется агентом, который пытается доказать принципалу свою добросовестность как потенциального участника сделки. «Просвечивание» заключается в обозначении принципалом требований, которые должны обеспечить самоотбор хороших агентов [3]. Решение проблем контактных отношений обеспечивает высокоразвитое информационное предпринимательство.

Поскольку контракт в экономической теории рассматривается как процесс, состоящий из нескольких стадий, то помимо предконтрактного выделяется постконтрактный оппортунизм. Одной из причин возникновения постконтрактного оппортунистического поведения является неполнота контрактов, так как при их составлении невозможно предугадать все возможные действия экономических субъектов. Другая причина заключается в сложности измерения качества деятельности сторон, например использование рабочего времени в собственных целях или использования денег, полученных от реализации инвестиционного проекта для операций с ценными бумагами. Однако так или иначе в общем случае оппортунистическое поведение означает нарушение условий контракта, при котором имеет место стратегия подтасовки информации.

Асимметрия информации порождает явление «морального риска», то есть действия экономических агентов по максимизации их собственной полезности в ущерб другим в ситуациях, когда они не ощущают полностью последствий (или не пользуются полными выгодами) своих действий вследствие неопределённости и

неполноты контрактов, которые препятствуют возложению всего ущерба (или получению всех выгод) на соответствующего агента [2].

«Моральный риск» возникает, когда лицо, обладающее необходимой для принятия решения информацией, имеет интересы, отличающиеся от интересов лица, принимающего решение. Очевидно, что лицо может пытаться использовать информационное преимущество для того, чтобы повлиять на принятие выгодного для себя решения. Оно будет заинтересовано в том, чтобы не предоставлять полную и точную информацию, имеющую существенное значение для принятия решения. Существуют различные способы снижения уровня «морального риска»:

1) контроль над действиями агента. Можно ужесточить надзор за деятельностью агента, увеличивая объём ресурсов, расходуемых на эти цели [3]. Все меры по ужесточению надзора, как правило, дорогостоящие, и нередко издержки контроля могут превышать ту выгоду, которая достигается подобным образом;

2) поиск дополнительных источников информации об агенте, о его усилиях, о его честности и прилежании;

3) создание конкуренции между агентами, которые имеют противоположные интересы, а значит, будут охотно раскрывать относительные преимущества своей деятельности, подчёркивая недостатки деятельности своих конкурентов;

4) объединение интересов принципала и агента с помощью стимулирующих контрактов или участия агента в результатах деятельности;

5) добровольное принятие агентом

более жёстких условий (bonding). Агенты как бы вносят залог, который теряют, если обнаруживается, что их поведение отклоняется от интересов принципала. Принципал получает гарантии добросовестной работы агента, поскольку видит, что у агента «связаны руки», а отлынивание ему невыгодно, иначе он не получит более высокого вознаграждения;

б) принцип «сделай сам». «Моральный риск» в агентских отношениях можно преодолеть, если отказаться от услуг агента и сделать всё самому, однако это не всегда возможно или грозит потерей выгод от специализации труда.

Существуют и другие формы постконтрактного оппортунизма. Первая носит название «отлынивание» (проблема «принципала-агента» или проблема агентских отношений) и означает, что индивид работает с отдачей меньшей, чем от него требуется по договору. Такая форма оппортунизма является частным случаем морального риска. Проблема здесь возникает из-за асимметрии информации, которая складывается при условии, что деятельность агента не поддаётся непосредственному наблюдению принципала и что о деятельности агента невозможно судить по её конечным результатам. В этом случае принципал может оказаться перед угрозой серьёзных потерь, ведь его благополучие зависит от действий агента [2]. Особенно удобная почва для «отлынивания» создаётся в условиях совместного труда целой группой.

Например, очень трудно выделить личный вклад каждого работника в совокупном итоге деятельности «команды» предприятия. Здесь приходится использо-

вать косвенные измерения и, скажем, судить о производительности многих работников не по результату, а по затратам (вроде продолжительности труда). Однако эти показатели сплошь и рядом оказываются не слишком точными.

При асимметрии информации существуют и стимулы, и возможности для работы с меньшей отдачей. Если информация о действительном поведении агента является дорогостоящей, то в известных границах он будет действовать бесконтрольно, следуя собственным интересам, далеко не во всём совпадающим с интересами руководителей. Отсюда возможность «отлынивать» (в пределах безопасности). Поэтому совсем не случайно и в частных фирмах, и в правительственных учреждениях создаются специальные сложные дорогостоящие структуры, в задачи которых входят контроль за поведением агентов, обнаружение случаев оппортунизма, наложение наказаний и т.д.

Создание системы наблюдения за деятельностью работника, предусматривающей определённые наказания за выявленное отлынивание, – одно из решений проблемы. Другим решением может стать создание системы стимулов, когда вознаграждение работника связывают с результатами деятельности предприятия.

Тем не менее в любом случае следует признать, что сокращение издержек оппортунистического поведения, связанного с «отлыниванием», представляет собой одну из главных функций значительной части управленческого аппарата различных организаций.

Вторая форма оппортунистического поведения – «вымогательство». Возмож-

ности для него появляются тогда, когда несколько производственных факторов длительное время работают в тесной кооперации и настолько «притираются» друг к другу, что каждый становится незаменимым, уникальным для остальных членов «команды». Это значит, что если какой-то субъект решит покинуть «команду», то остальные участники кооперации не смогут найти ему эквивалентной замены на рынке и понесут невосполнимые потери. Поэтому у собственников уникальных (по отношению к данной группе участников) ресурсов возникает возможность для «вымогательства» в форме угрозы выхода из «команды».

Издержки, связанные с потерями вследствие оппортунистического поведения, а также направленные на его предотвращение, получили название издержек оппортунистического поведения [2]. Именно в силу того, что вероятность совершения индивидом оппортунистического поступка не может быть оценена и рассчитана заранее и в полном объёме, становится невозможным запланировать сумму издержек, связанных с заключением сделок. Анализируя транзакционные издержки, порождаемые оппортунистическим поведением, Уильямсон ввел в экономический анализ ряд новых понятий, имеющих непосредственное отношение к теории контрактов: присваиваемые квази-ресурсы, специфические ресурсы (или активы), зависимость. К специфическим активам Уильямсон [2] причисляет ресурсы, которые приспособлены к взаимоотношениям с определённым партнёром и являются невозвратными. Специфические активы являются, по его мнению, как

предпосылкой оппортунистического поведения, так и условием возникновения квазирент. Это связано с тем, что, будучи раз задействованы, специализированные (специфические) ресурсы уже не могут без потери в своей ценности быть переброшены на альтернативные варианты использования. В таком качестве этот ресурс (фактор производства) становится источником квазиренты, подразумевающей, что отдача от этого ресурса при его текущем использовании выше, чем при наилучшей альтернативной его эксплуатации. Иными словами, квазирента соответствует разности между текущей выручкой и выручкой при наилучшем альтернативном использовании и возникает в результате специфических инвестиций [2].

Но специфические ресурсы не только создают возможность получения квазиренты, но и попадают в отношения зависимости, приводящей к тому, что она может быть изъята у собственника данного ресурса. Существует много способов присвоения квазиренты, возникающей благодаря специфическим инвестициям. Она может быть изъята как противозаконными средствами в форме «покровительственного рэкета», так и законным путём – собственниками производственных ресурсов, в зависимости от которых находится данный специфический актив. Это связано с тем, что как только работник производит специфические инвестиции, он попадает в зависимость к собственнику других производственных ресурсов, например к предпринимателю, который может отказаться увеличить его заработную плату в соответствии с приобретёнными им новыми умениями, поскольку

фирма – единственная сфера применения данных навыков и знаний. Таким образом, работник, осуществивший инвестиции в фирменно специфический капитал, рискует тем, что квазирента (доход) на этот капитал будет изъята. Если же сам предприниматель несёт издержки инвестирования [2] в фирменно специфический человеческий капитал, возникает обратная ситуация. Это означает, что работник может попытаться присвоить прибыль от своих специфических умений, угрожая уволиться, если ему не повысят заработную плату. Если уникальные навыки работника важны для одной фирмы, но могут быть применены на другой, вероятность вымогательства возрастает. Одним из решений этой проблемы может стать обеспечение взаимной специфичности активов. Способом защиты квазирент могут быть долгосрочные контракты (или эквивалентные им неписаные правила), призванные ограничить множество будущих вариантов выбора у собственников производственных ресурсов, позиции которых позволяют им присваивать квазиренты. Но в общем и целом, у тех, кто стремится извлечь косвенную выгоду из осуществлённых другими лицами инвестиций в специализированные активы, есть стимул предоставить потенциальным инвесторам контрактные гарантии, что их квазиренты не будут присвоены [3]. Поэтому особая природа человеческого капитала приводит к попыткам снижать трансакционные издержки посредством особых типов формальных и неформальных контрактов, что связано с относительно более высокой эффективностью информационного предпринимательства.

Оппортунистическое поведение следует отличать от нарушения договора. Оппортунизм может быть основанием для того, чтобы назвать нарушением поведение, которое явным условием договора не нарушает. В то же время не каждое нарушение договора будет оппортунистическим поведением. Необходимым условием для того, чтобы определённое поведение можно было бы назвать оппортунистическим, является перераспределение богатства. Однако при этом жертва оппортунистического поведения должна иметь законное право на ту часть богатства, которую она теряет в результате оппортунистического поведения контрагента. По сути, вопрос заключается в том, кто имеет право на перераспределяемую часть богатства. Перераспределение богатства в результате оппортунистического поведения не служит никакой производительной цели, но затраты на его реализацию и на защиту от него являются прямыми вычетами из богатства общества. Это богатство будет увеличиваться при более эффективном использовании информационных ресурсов общества. Для подтверждения этого рассмотрим процесс защиты контрактов.

Необходимым условием реализации обмена, который имеет последовательный, а не одновременный характер является создание надёжных обязательств. Это становится возможным, если будет надёжной угрозой санкций за невыполнение контракта. В «естественном» состоянии стороны, которые хотели бы совершить неодновременный обмен, должны полагаться на частные механизмы защиты контракта, обеспечивающие надёжность

обязательств сторон. Для этого существуют различные типы частного порядка улаживания конфликтов. К ним относятся самовыполняющиеся соглашения с использованием бренд-капитала или «заложников», солидарность, стратегия «зуб за зуб», использование «третейского суда», регулирование, объединение сторон, организационная культура. Остановимся на них более подробно.

1. Самовыполняющееся соглашение с использованием бренд-капитала или «заложников».

Бренд-капитал представляет собой специфические инвестиции, осуществляемые фирмой в торговую марку (например, рекламные компании, предпринятые с целью продвижения торговой марки) [1]. «Заложники» – это специфические инвестиции, которые осуществляет субъект, давший обещание, с целью сделать своё обещание достоверным. К «заложникам» относят затраты на рекламу нового товара, которые будут «уничтожены», если надежды покупателей не оправдаются. К ним также относят низкозатратные инвестиции, такие как дарение подарков, взаимное угощение и обмен визитами. Обмен «заложниками» в форме инвестиций в чувства также служит механизмом обеспечения достоверности обязательств.

Так, страхованием от изменений стимулов контрагентов являются узы любви. Чувство глубокой привязанности не позволит стимулам одного контрагента измениться в своекорыстных целях. Это создаёт основу для текущих инвестиций во взаимоотношения, что в противном случае было бы слишком рискованно.

2. Солидарность – взаимопомощь

контрагентов, основанная на общности ценностей и необходимости достижения общих целей.

Отношенческим контрактам свойственна слабая солидарность, она характеризуется следующими свойствами: а) стороны учитывают интересы общества в целом; б) не поощряется силовое перераспределение благ между контрагентами как альтернатива «сбалансированной взаимности»; в) отсутствует открытое оппортунистическое поведение; г) практикуется обмен дарами; д) существует готовность восстановить отношения в случае конфликта. Солидарность наёмного работника проявляется как лояльность – его идентификация с корпоративными целями на рациональном и эмоциональном уровнях [1]. Гордость за выполненную работу и готовность принимать ответственность за производственный результат, а не формальное «следование правилам» рассматриваются как важные факторы успеха современной организации. Сильная солидарность обладает некоторыми чертами слабой солидарности, но принципиально отличается от неё тем, что стороны в своих действиях не учитывают интересы общества в целом. Сильная солидарность препятствует заключению эффективных контрактов, например, когда мэр города выдаёт подряд на строительство своему другу, а не предпринимателю, предложившему наиболее выгодные условия, такие действия мэра являются коррупцией.

3. Стратегия «зуб за зуб» представляет собой одну из возможных форм, которую принимает ответное поведение. Важнейшей частью такой стратегии слу-

жит готовность сделать первый шаг в направлении кооперации и тем самым принять риск в первом раунде взаимодействия, то есть следовать правилу «никогда не предавать первому». Если подобное поведение, основанное на уступках, игнорируется вторым участником, то в следующем раунде первый участник осуществляет возмездие (или предательство) [1].

4. Использование «третьего суда».

Важной причиной преобладания данной формы частного порядка улаживания конфликтов является неэффективность правовой системы. Источниками этой неэффективности служат: неопределённость порядка получения возмещения по суду; несовершенство способов, посредством которых суды исчисляют ущерб; большая продолжительность времени, в течение которого суды выносят решения, и др. [1].

5. Регулирование, будь то частное или государственное, есть форма администрирования отношенческих контрактов, которое осуществляется третьей стороной. Например, в случае с коммунальными услугами регулирующий орган (антимонопольный комитет, энергетическая комиссия и т.д.) действует как посредник между поставщиками и потребителями энергии.

6. Объединение сторон – это любое устройство, целью которого является уменьшение расхождения сторон посредством развития духа единения или симпатии между ними. Примеры: фирма, вертикальная интеграция, брак. Объединение сторон контракта выступает важнейшей формой защиты от постконтрактного оппортунизма. Оно обеспечивает высокий уровень юридической защиты индивидов. Вертикальная интеграция представляет

собой эффективный способ частного разрешения конфликтов. По мере того как транзакции становятся все более и более специализированными, значительно ослабевают стимулы к рыночным сделкам [2]. Иными словами, когда человеческие и физические активы все более специализируются на выполнении единственной задачи, их уязвимость в отношении оппортунизма возрастает, что требует специальной защиты, которую может обеспечить объединение. Преимущество вертикальной интеграции состоит в том, что разрешение конфликта можно осуществлять постепенно, без дополнения или корректировки действующих межфирменных соглашений.

7. Организационная культура.

Данный термин используют тогда, когда необходимо подчеркнуть существование совместно поддерживаемых ожиданий членов организации относительно поведения. Организационную культуру определяют как принцип или правило, которое обуславливает поведение членов организации и даёт им представление относительно того, как организация будет реагировать на определённые обстоятельства, если таковые возникнут. Указанный принцип должен характеризоваться как широкой применимостью, так и достаточной простотой, чтобы все заинтересованные стороны могли его легко интерпретировать. Важная задача любой организации состоит в том, чтобы довести общее правило принятия решений, существующее в данной организации, до всех, кто непосредственно применяет это правило. Для защиты своей репутации организации часто используют избранный

принцип даже в тех случаях, когда это может оказаться неоптимальным в краткосрочном периоде.

Защита контракта – угроза санкций за невыполнение контракта – необходима для обеспечения уверенности в выполнении сторонами обязательств, а для этого используются широкие возможности информационного бизнеса. Совершенствование контрактных отношений путём разрешения рассмотренных выше проблем приведёт к более высокой ступени развития информационного предпринимательства и экономики в целом.

Список использованных источников

- 1 Гришин В. В. Управление инновационной деятельностью в условиях модернизации национальной экономики / В. В. Гришин. М. : Дашков и К^о, 2012, 368 с.
- 2 Маркидес К. Новая модель бизнеса. Стратегии безболезненных инноваций / К. Маркидес. М. : Альпина Паблишер, Юрайт, 2010, 304 с.
- 3 Пястолов С. А. Экономика знаний. Институты и структуры / С. А. Пястолов. М. : ИНИОН, 2013, 188 с.
- 4 George A. Akerlof. The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism // The Quarterly Journal of Economics, v.84, August 1970.