

ASPE

Working Paper Series

Научные доклады

№ 01/2002

Антонио Аргандона

Социальные измерения институтов рынка труда

ASSOCIATION FOR STUDIES IN PUBLIC ECONOMICS

АССОЦИАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ЭКОНОМИКИ ОБЩЕСТВЕННОГО СЕКТОРА

WWW.ASPE.SPB.RU

Социальные измерения институтов рынка труда¹

Антонио Аргандона

Кафедра экономики и этики

Школы бизнеса IESE Университета Наварры (Испания)

1. Введение

Рынок труда одновременно является как рынком, так и "социальным институтом".² Все институты экономики социальные, но, возможно, рынок труда более социален, чем остальные, как количественно, так и качественно.

Эта статья представляет собой попытку прояснить "социальное измерение" рынка труда. Это измерение проявляется в институтах, которые меняют "правила игры", предпочтения агентов или ограничения и, следовательно, результаты их действий. Изучение социального измерения рынка труда, следовательно, требует изучения роли этих институтов.

Неоклассический анализ не игнорирует роли институтов. Он начинается с признания того, что рынки работают в институциональных рамках, что и позволяет им работать и делать это эффективно; он также рассматривает то влияние, которое изменения в институтах оказывают на работу экономики. Он, однако, не содержит никакой теории того, как институты возникают, развиваются и меняются (Demetz, 2000). Вот почему полезно дополнить неоклассический анализ результатами новой институциональной экономики.³

Наш анализ будет проводиться в два этапа. На первом этапе (раздел 2) мы принимаем функции рынка труда как основу для исследования его в аспекте "экономичности" (эффективности), сначала при отсутствии провалов рынка, а затем с провалами рынка. Потребность исправить эти провалы оправдывает создание институтов (2.1), в частности, когда приняты во внимание другие интересы агентов (2.2). Однако, когда мы расширяем "социальное" измерение,

¹ Перевод с английского выполнен по просьбе автора Ассоциацией ASPE. Далее сноски автора.

² Мы цитируем название хорошо известной книги Солоу (Solow, 1990).

³ Имеется уже обширная библиография по новой институциональной экономике. Последние обзоры этого предмета даны в Klein, 1998, Minard, 2000 и Williamson, 2000. Особый интерес в рассматриваемом контексте представляет подход к сложности, развитый в Santa Fe Institute; см. Colander, 2000.

включая туда понятие солидарности, мы идентифицируем другие переменные - социальные нормы и ценности, помимо институтов - которые дополняют наш анализ (2.3 и 2.4)

На втором этапе мы развиваем наш анализ институтов рынка труда, вводя некоторые идеи, заимствованные из новой институциональной экономики (раздел 3). Образование рент и появляющиеся в результате этого возможности оппортунистического поведения оправдывают существование институтов, способных корректировать это поведение (3.1). Однако, эти институты могут сами возникать из попыток присваивать ренты или даже создавать их (3.2). Это объясняет неопределенность, создаваемую институтами, особенно на рынке труда: институты, назначение которых - увеличить эффективность, могут фактически уменьшать ее, и наоборот. Более того, институты, по-видимому, проходят через циклические фазы прогресса и регресса, как в эффективности, так и в солидарности. Это побуждает нас задать вопрос, имеются ли какие-либо механизмы, которые могут обеспечить стабильную эволюцию институтов, такую, что потери эффективности постоянно убывают (3.3) На это снова проливает свет тот факт, что мы можем идентифицировать несколько различных уровней (ценности, институты и социальные нормы) (3.4). Статья заканчивается некоторыми заключениями (раздел 4).

2. Функции рынка труда

Основной причиной написания этой статьи является неопределенность слова "социальный" в применении к рынку труда как "социальному институту". Что мы имеем в виду под этим словом? Есть ли место в экономической науке, как ее обычно понимают, для "социального" измерения? Есть ли какая-то потребность "корректировать" то, как работает рынок, используя "социальные" институты? Кто решает, какие "социальные" институты должны быть установлены? Основываясь на каких критериях? Разрушает ли это экономическую рациональность?

Нашей стартовой точкой будут те функции, которые должен выполнять любой рынок труда. По этому вопросу мнения экономистов, политиков и других обществоведов распределяются между двумя крайностями: 1) есть

такие, кто рассматривает рынок труда, как рынок, подобно любому другому, работающий в условиях, близким к совершенной конкуренции, что означает, что нет смысла в "корректировке" его функционирования "социальными" институтами; и 2) есть те, кто считает, что рынок труда вообще не должен рассматриваться как рынок, а только как "социальный" институт, который не должен управляться законами экономики (или, принимая, что такие законы существуют, и их не избежать, который должен управляться такими законами, но подходящим образом "скорректированными" с помощью "социальных" институтов, регулирования и интервенций).

Коротко говоря, первая точка зрения подчеркивает эффективность как критерий оценивания рынка труда, тогда как последняя подчеркивает справедливость или солидарность. И предполагается, что достижение любой одной из этих целей не гарантирует достижения другой.

2.1. Аргументы, основанные на эффективности

При совершенной конкуренции любой работник, ищущий работу, найдет таковую (на условиях действующей на рынке заработной платы), а любая компания, ищущая работников, найдет их (также на условиях действующей заработной платы).⁴ Но это один из способов определить полную занятость. Следовательно, "эффективным" рынком труда будет такой, на котором нет недобровольной безработицы.⁵ Если это так, то не будет потребности институты, которые вмешиваются в нормальное функционирование рынка, помимо "общих моральных и юридических рамок, которые лежат в основе всех капиталистических режимов", которые "будут подчеркивать обязательную природу контракта, уважение к собственности (...) и мириаду правил и практик, которые делают обмен возможным" (Barry, 2000, 400). Это приводит нас к различию между определенными (общими) институтами, которые составляют рамки или основу рынка и гарантируют его эффективность, и другими

⁴ Ссылка на действующую заработную плату должна служить напоминанием о том, что агенты пытаются оптимизировать свои решения, основываясь на своих предпочтениях и соответствующих ограничениях.

⁵ Для наших целей мы считаем, что эффективный рынок - это такой, который удовлетворительно выполняет свои функции.

институтами, интервенциями или регулированием, которые вмешиваются в нормальное функционирование рынка и могут уменьшить его эффективность.

Однако, аргумент, выдвинутый в предыдущем абзаце, не имеет силы, если имеются провалы рынка.⁶ Они могут быть исправлены тем, что мы, в широком смысле, будем называть "институтами": это законы о правах работника, механизмы для коллективного представительства, минимальные заработные платы, централизованные переговоры при коллективных соглашениях, выходные пособия, страхование безработицы, рабочие суды и трибуналы и т.д.

Рассматриваемое с этих позиций, "социальное" измерение рынка труда будет воплощаться в "институтах", которые намерены корректировать провалы рынка⁷ (хотя само по себе наличие провала не оправдывает автоматически существование института).

2.2. Точка зрения агентов

Агенты (прежде всего, работники и компании), которые являются сторонами в трудовом отношении, скорее всего, имеют свои собственные точки зрения о том, что является или не является "эффективным" функционированием рынка труда. Как мы уже говорили, они ожидают, что каждый, кто ищет работу, найдет таковую (на условиях действующей заработной платы), а любая компания, ищущая работников, найдет их. Но они также ожидают "чего-то большего".

Предложение труда является результатом последовательности решений, которые люди принимают на различных стадиях своего жизненного цикла: решения относительно образования и профессионального обучения, поиска работы, инвестиций в развитие человеческого капитала на рабочем месте и в

⁶ Приведем несколько примеров таких провалов. При ограниченной информации и издержках поиска, оптимальный объем безработицы будет отличен от нуля. Если имеются общественные блага или экстерналии (такие как риски для здоровья у работников, занятых в производственном процессе), уровень занятости не будет оптимальным (меры для защиты здоровья работников могут рассматриваться как общественное благо). Нет конкурентного рынка, который позволил бы работникам застраховаться против риска потери работы или потери дохода, ввиду проблем морального риска и неблагоприятной селекции. И так далее.

⁷ Провалы на других рынках товаров, услуг и ресурсов также оказывают отрицательное влияние на эффективность рынка труда. И, хотя они могут быть скорректированы институтами рынка труда, более логичным представляется действовать прямо на этих рынках.

проектирование и развитие карьеры, решение прилагать больше или меньше усилий и инициативы к своей работе и т.д. и, наконец, решение о выходе на пенсию. И эти решения обуславливают всю жизнь человека: объем, стабильность и распределение его дохода во времени (что будет определять его потребление и сбережение, покупает ли он дом, и где он живет, заводит ли он семью и т.д.), риски, которые он принимает (добровольно или нет), его качество жизни, способы, которыми он разрешает свои конфликты, то, как он участвует в обучении своих коллег и подчиненных и т.д.⁸

Подобно этому, спрос компаний на труд также является результатом широкого круга решений (см. Argandona, 1999b, гл. 3). Некоторые из этих решений определяют размер принадлежащего компании производства, его местоположение, используемую технологию, а также сочетание факторов производства, которое она выбирает, исходя, помимо прочего, из имеющегося в наличии количества и качества труда и ее издержек - настоящих и будущих, ожидаемых в течение определенного периода времени ("долгосрочных"). Другие решения отвечают на "краткосрочные" изменения и включают более или менее интенсивное использование производственного капитала, временную адаптацию рабочей силы к колебаниям спроса или издержек и т.д.

Имея это в виду, кажется логичным заключить, что работники действительно ожидают "чего-то большего" от рынка труда, нежели работа по действующей заработной плате: они ожидают более или менее стабильных трудовых отношений, в зависимости от их состояния в жизни и обстоятельств; они ожидают возможностей обучения и карьеры, покрытия некоторых рисков, сбалансированного распределения дохода во времени, разумного соответствия между их оплатой и оплатой их руководителей и т.д., и наконец, пенсии, которая соответствует их предыдущему стандарту жизни. Аналогичный список можно составить и для работодателей.

Нет сомнения, что они хотели бы иметь все это без всяких ограничений. Но они понимают, что иметь все не могут: во-первых, из-за их собственных ограничений относительно времени, ресурсов, технологии и т.д.; и, во-вторых, потому что планы каждого агента должны быть совместимы с планами других.

⁸ Тот факт, что решения о предложении труда часто принимаются в рамках семьи, не меняет наших основных заключений. См. Blundell, MaCurdy, 1999.

Между тем, это в точности функции, присущие "эффективному" рынку труда без провалов рынка: координация решений агентов, подача сигналов об относительной дефицитности различных типов труда, обеспечение стимулов (для усилий, профессиональной подготовки и т.д.) и т.д.

С этой точки зрения, разумным определением эффективного рынка труда будет то, которое предложено Швабом (Schwab): это рынок, на котором работодатели предоставляют "все блага (benefits) и защиту, которые работники запрашивают и готовы оплатить"⁹ при указанных выше ограничениях. А если они этого не предоставляют, то это происходит из-за какого-то провала рынка.¹⁰ Таким образом, с точки зрения агентов, эффективность рынка труда совпадает с тем, что мы ранее определили как эффективное функционирование конкурентного рынка, когда его провалы скорректированы подходящими институтами.¹¹

В свете вышесказанного, многие экономисты идентифицируют "социальное" измерение рынка труда с набором институтов (законов, правил, социальных норм, обычаев, практик, контрактов и т.д.), служащих корректировке провалов рынка и предоставляющих каналы, дающие агентам возможность осуществить свои планы с разумным успехом при имеющихся ограничениях (в дополнение к "общим" институтам, упомянутым ранее, которые составляют остов экономики и являются необходимыми условиями для ее эффективности).

2.3 Аргументы, основанные на солидарности

Имеются, однако, другие способы понимания социального измерения рынка труда. Все они имеют общее - предположение о предоставлении

⁹ Ayres, Schwab, 2001, 1. Мы хотели бы также включить, где это подходит, блага, предоставляемые другими агентами, например, государством (образование, услуги здравоохранения и т.д.), которые, хотя они на самом деле не являются частью трудового отношения, зависят от него и влияют на него. И естественно, если дополнительные условия устанавливает компания, то она должна быть готова платить их цену: более высокие издержки труда.

¹⁰ В работе Ayres, Schwab, 2000 проводится интересное обсуждение случаев непредоставления и показывается, что они действительно присущи провалам рынка (в предположение, что агенты рациональны).

¹¹ Очевидно, это может не соответствовать истине, если мы допустим, что агенты ищут "даже большего", чем это, имея в виду позиции, чувства, межличностные отношения и т.д. (см. Akerlof, 1982). Мы вернемся к этому позже.

последовательности благ и защит не по причинам эффективности (т.е. для корректировки провалов рынка), а по причинам равенства и солидарности.¹²

Этот подход принят, например, во многих исследованиях, которые сравнивают "модели" труда ("Североамериканская" или "Англо-Саксонская", "Континентальная Европейская", "Скандинавская", "Японская и т.д.) (см. Freeman, 2000). В чем причина этого разнообразия "моделей"? Присутствует ли здесь обмен различными целями? Дает ли это возможность обществу пожелать "купить" солидарность в обмен на уменьшение эффективности?

Чтобы понять эту проблему лучше, мы должны различать три различных смысла термина "солидарность":

1) Результат, т.е. множество эффектов, произведенных институтами рынка труда, прежде всего, в том, что касается (относительных) уровней дохода и стабильности доходов во времени.¹³ В этом смысле, солидарность имеет как горизонтальное измерение (более равное распределение дохода)¹⁴, так и вертикальное измерение (гарантия поддержания дохода во времени или, по крайней мере, обеспечение защиты против непредвиденных обстоятельств, которые могут привести к потере дохода).

2) Множество институтов, специально спроектированных для достижения этого результата. В этом смысле, многие институты рынка труда - минимальная заработная плата, выходное пособие, страхование нетрудоспособности и безработицы, коллективные переговоры и т.д. - имеют измерение солидарности или справедливости, которое представляют как дополнительное к измерению эффективности.

3) Ценность или социальная норма, т.е. институт более высокого

¹² Или не *только* из-за эффективности: благо или защита, о которых идет речь, могут корректировать провалы рынка, как в случае обязательного страхования от несчастного случая, но они могут также иметь другие дополнительные характеристики, такие как субсидируемая премия, что придает им распределительную функцию.

¹³ Разброс заработной платы (между профессиями, уровнями умений, регионами и т.д.), уровень и степень прогрессивности налогов, размер и степень охвата пенсиями, продолжительность и уровень безработицы, страхование от заболеваний, несчастных случаев и инвалидности, отпуска по рождению и уходу за ребенком, защита рабочего места (типы контракта, ограничения на увольнения, выходные пособия) и т.д.

¹⁴ См., например, Calmfors, Drifill, 1988. В экономике благосостояния вертикальная справедливость имеет иной смысл и касается относительных заслуг различных людей (см., например, Lambert, Yitzhaki, 1995). Можно также возразить, что важно "как" получен доход - но, в этом случае, мы отошли бы от понятия солидарности как результата.

порядка, который оправдывает институты, упомянутые в предыдущем абзаце.¹⁵

Веками аграрные, а позднее индустриальные, общества обходились с ситуациями безработицы, рецессии, бедности и т.д., устанавливая институты для защиты и перераспределения, такие как расширенная семья, благотворительные учреждения и практики списания долга.¹⁶ Целью в этих случаях было разрешение проблем коллективного действия путем создания институтов. Отличительной чертой этих институтов, однако, было то, что они основывались на принятии социально признанных ценностей и усиливались (принудительной) социальной нормой которая препятствовала оппортунистическому поведению (бесплатному проезду), вытекающему из проблем (неблагоприятный отбор и моральный риск), присущих институтам солидарности.¹⁷

Соответственно, когда мы говорим о солидарности на рынке труда, важен не результат, но, прежде всего, ценность или принцип, поддерживающий ее (такой, как "все граждане должны разделять риски и направлять доход к менее обеспеченным"), которые узаконивают результат (распределение дохода или распределение риска); и, во-вторых, социальная норма, которая усиливает его и предотвращает оппортунистическое поведение. Вот почему все еще считается, что эти институты определяют модель "солидарности", достижение которой зависит не только от закона, но также, и что более существенно, от позиции (ценности), требующей разделения дохода и риска, усиленной социальной нормой, которая дает ей определенную силу обязательности.

Поэтому, когда исследователи сравнивают "Англо-Саксонскую модель" с различными вариантами "Континентальной Европейской модели" (см. Albert, 1993; Freeman, 1998), они обычно подчеркивают тот факт, что европейское общество считает ценностью и общественной обязанностью перераспределение

¹⁵ По поводу введения ценностей в область экономики см. Ben-Ner, Putterman, 1998b. Здесь мы следуем, грубо, определению ценности, данному в Ben-Ner, Putterman, 1998b, как предпочтений относительно поведения агентов по отношению друг к другу, включая то, как они достигают результаты, представляющие для них интерес. Мы понимаем социальную норму как нечто, что является внешним по отношению к агенту или вытекает из взаимодействия между агентами (Axelrod, 1986, Hechter, 1993).

¹⁶ В работах Agell, 2000, Blank, Freeman, 1993, Gregg, Manning, 1997 на это указывается как на происхождение институтов, нацеленных на разделение рисков, вытекающих из безработицы, болезней и т.д.

дохода, уменьшение различий в заработной плате, защиту от рисков на одинаковых условиях для всех и избежание всех случаев крайней бедности. "Социальное" измерение рынка труда, следовательно, коренится не только в институтах, но, выше всего, в ценностях или позициях (предполагается, что они разделяются всеми) и нормах, которые поддерживают их.

Таким образом, введение понятия "солидарности", позволило нам идентифицировать последовательность принципов, позиций и ценностей, которые могут быть широко приняты, поскольку они делают возможным решение общих проблем путем создания специфических институтов (законов, соглашений, коллективных договоров, социальных норм и т.д.), и которые, в некотором смысле, отражают разделяемые точки зрения. Эти институты будут очень разнообразны и изменчивы, и это может создать впечатление, что ценности и позиции являются очень изменчивыми - тогда как, фактически, они имеют тенденцию быть очень стабильными, по крайней мере, на более высоких уровнях.

Эти институты более высокого порядка могут играть важную роль в объяснении социальных измерений - основаны ли они на эффективности или на равенстве - различных моделей рынка труда и того способа, каким они развиваются во времени. Мы находим не различные *версии* социального измерения, а, скорее, различные *уровни анализа*, начиная от уровней институтов низшего порядка и вплоть до уровней ценностей, этических принципов и позиций, которые являются основой некоторых из институтов и выражают общие принципы поведения для достижения личных и коллективных результатов.

2.4. Резюме: Институты для эффективности и солидарности

Помимо институтов, спроектированных для разрешения провалов рынка, мы обнаружили другие институты, цель которых - солидарность. На практике часто оказывается, что это те же самые институты: пособие по безработице, которое "корректирует" недостаточность рынка защиты от трудовых рисков,

¹⁷ Эти институты также могут быть объяснены как решения для провалов рынка (например, отсутствие всего круга рынков для страхования по возрасту), но добавление ценностей и социальных норм ведет к более полному описанию.

также делает возможным поддерживать доход безработного; а профсоюз, который возникает как решение проблемы коллективного действия, кроме того, влияет на перераспределение дохода (хотя не обязательно в направлении, требуемом принципом солидарности).

Тот факт, что это одни и те же институты, упрощает анализ. Однако, необходимость учета множества целей, на рынке труда в целом и в каждом из его институтов, остается сложной задачей. Всегда есть искушение провести анализ исключительно в терминах эффективности: например, анализируя издержки увеличения минимальной заработной платы в терминах роста занятости.¹⁸ Однако, было бы ошибочным забывать об измерении солидарности, уже потому, что оно, как мы говорили ранее, дало историческое происхождение многим институтам. А еще и потому, что оно до сих пор занимает место в умах граждан и правительств многих стран, которые, оказывается, хотят отдать некоторое количество эффективности в обмен на другое распределение пирога или рисков.¹⁹

3. Институты рынка труда

После того, как мы объяснили двойственную роль - эффективности и солидарности - институтов на рынке труда, нашей целью в этом разделе будет применить то, что анализ институтов показал нам в других областях, к обмену и равновесиям, которые имеют место на рынке труда. На этом рынке отношения между агентами происходят при посредничестве или при условии "социальных норм", "законов", "правил", "обычаев", "контрактов", "коллективных

¹⁸ Понятие эффективности (сравнение используемых ресурсов с полученными результатами) само по себе не свободно от неопределенности. В глубине, когда солидарность понимается как ценность или позиция, вопрос в том, что должно быть включено в "полученные результаты" и в "использованные ресурсы" когда речь идет об измерении эффективности какого-либо действия, института или экономической системы. Важно то, что дебаты относительно экономической системе идут не вокруг эффективности (за исключением части экономистов), а, прежде всего, по поводу законности ведения других целей и о том, как их лучше достичь. Может быть полезно, например, сравнить точки зрения Алберта (Albert, 1993), Барри (Barri, 1999) и Уильямса (Williams, 1994).

¹⁹ И потому, что результат в терминах дохода и занятости не обязан совпадать с результатом в терминах благосостояния, в числе других причин, потому, что имеются некоторые предположения, которые должны быть сделаны относительно распределения этого эффекта между различными группами, как поясняет Агелл (Agell, 2000).

соглашений", "организаций" и т.д.: короче говоря, того, что мы назвали "институтами" рынка труда.²⁰

Эти институты устанавливают "правила игры" на рынке, уменьшают транзакционные издержки, обеспечивают информацию, поддерживают кооперативное поведение, ограничивают одни формы поведения и облегчают другие, уменьшают неопределенность по поводу поведения других людей и т.д. - другими словами, они исполняют функции, которые нужны для разрешения провалов рынка внесения изменений в рыночные исходы. Институты могут принимать форму социальных норм, соглашений, линий поведения, спонтанных договоренностей и т.д. (в соответствии с определениями, которые находим в новой институциональной экономике); или форму законов, указов, коллективных соглашений, контрактов, пактов (что чаще находим в литературе по рынку труда).²¹ И они могут быть правилами, которые обеспечивают эффективное решение экономических проблем, или регулярностями (ограничениями) поведения, которые уменьшают неопределенность и определяют социальные результаты.²²

Наш тезис состоит в том, что институты играют как положительную, так и отрицательную роль: они ограничивают или корректируют присвоение рент (что относится к корректировке провалов рынка, о которой мы говорили ранее); но они также допускают или поощряют это самое присвоение. Эта двойственная и противоречивая роль является, как мы считаем, корнем многим частых дискуссий об институтах, в частности, на рынке труда. Это, может быть, путь к оправданию последовательных шагов к регулированию или дерегулированию этого рынка. Более того, институты изменяют стимулы агента, так что

²⁰ Это обычная терминология в литературе по рынку труда (см., например, Freeman, 1998a, Nickel, Layard, 1999, Blau, Kahn, 1999).

²¹ Институты могут также быть организациями (регулирующими органами, трудовыми трибуналами, организациями работодателей, профсоюзами и т.д.); другими словами, новыми агентами, которые взаимодействуют со старыми агентами, обычно согласно различным правилам (см. Greif, 1997), хотя имеются также организации, являющиеся спонтанными институтами, такие как семьи и компании.

²² Долгосрочные контракты, например, которые сберегают транзакционные издержки и издержки решения и уменьшают неопределенность, или профсоюзы, интернализирующие экстерналии, являются примерами институтов первого типа (см. Coase, 1992, Williamson, 1985). А норма (не обязательно выраженная в законе, коллективном соглашении или контракте), что работник-ветеран не может быть уволен, даже если его предельная производительность меньше его заработной платы, это пример института второго типа (см. North, 1981, Schotter, 1981, Sugden, 1989).

изменения в поведении могут иметь место со значительным временным лагом и, в значительной степени, непредсказуемыми будущими эффектами.

3.1. Институты и присвоение ренты

Всякий раз, когда в процессе установления цен на рынке имеется излишек ренты, который одна из сторон может присвоить за счет другой, посредством оппортунистического поведения, какой-либо институт может спонтанно возникнуть или быть умышленно создан, чтобы корректировать захват ренты.²³ Ясно, что если рабочему выплачивают конкурентную заработную плату, равную значению его предельной производительности и равную его альтернативной заработной плате (заработной плате, которую он получил бы в другой компании, или пособию, которое он получил бы от страхования по безработице, с поправкой на выигрыш в свободном времени), нет никакого смысла ограничивать право компании или работника свободно прекращать отношение занятости (например, посредством требования, что должны быть основания для увольнения, или, что оно должно сопровождаться компенсацией).²⁴ Однако, может быть излишек ренты, разница между заработной платой, которую работник получает сейчас, и заработной платой, которую он получал бы где-нибудь в другом месте²⁵, или между той, которую компания выплачивает сейчас и издержками поиска другой аналогичной работы. Это различие может существовать благодаря многим причинам: наличие издержек найма или увольнения,²⁶ присутствие фиксированных

²³ Оппортунизм отождествляется с продвижением своих собственных интересов с лживостью или коварством, в ущерб другим, он интенсивно исследовался в теории организации (см., например, Williamson, 1975, 1985).

²⁴ У компании не будет стимула уволить работника пока его заработная плата равна значению его предельной производительности; а работник не получит никакого вреда, если будет уволен, поскольку другую работу, приносящую такую же заработную плату. Также, у работника не будет интереса увольняться, пока его заработная плата равна его альтернативным издержкам, а компания не получит никакого вреда, если он уволится, потому что она сможет найти другого работника с той же производительностью, которому она будет платить ту же самую заработную плату. См. Carmichael, 1989. Предполагается, что все переменные, относящиеся к этому решению, могут быть выражены в терминах заработной платы.

²⁵ Строго говоря, между благосостоянием работника на его настоящем месте работы и благосостоянием, которое он имел бы, если бы имел другое место работы или был безработным.

²⁶ Работник может присвоить ренту, создаваемую, если он (вызывая доверие) станет угрожать компании, говоря, что он станет работать хуже или уволится, если не получит заработную плату выше своей альтернативной заработной платы (при условии, что указанная разность не больше, чем издержки его увольнения и подбора, найма и обучения другого работника, в

факторов производства(которые порождают ренты дефицитности, расположения, умения и др.), присутствие специфического (физического, человеческого или организационного) капитала,²⁷ существование других издержек окончания, неопределенность относительно окружения (например, относительно будущего спроса), система большого времени (то, что благо от отношения занятости может быть получено только через определенный период), несимметричная информация (работник знает свои собственные намерения относительно приложения усилий на рабочем месте, а компания не знает; или работник имеет несовершенную информацию относительно состояния спроса, которое компания может называть как причину для оправдания его увольнения или снижения его заработной платы), ограничения конкуренции на других рынках товаров и услуг и т.д.

Все вышеперечисленное объясняет как институты приходят к своему созданию: например, обязательство выплатить компенсацию за неправильное увольнение ограничивает оппортунистическое поведение со стороны компаний; а потеря прав, даваемых трудовым стажем, подобным образом, смягчает поведение работников. Однако, это не дает нам никаких оснований быть чересчур оптимистичными относительно того, насколько эти институты эффективны:

1) Объяснение функций, которые исполняет институт, - это не то же самое, что объяснение того, почему он появился (это "функциональный софизм").

2) Тот факт, что определенный институт существует, не гарантирует, что нет лучшей альтернативы: институты могут быть субоптимальны, даже если нет транзакционных издержек, которые оправдывают принятие лучшей альтернативы. И, более того, есть причины считать, что институты, с которыми мы знакомы, не оптимальны.²⁸

расчете на соответствующий период времени); а компания может угрожать уволить его, если он не примет более низкую заработную плату (при условии, что указанная разность не больше, чем издержки поиска другой работы работником).

²⁷ Специфический человеческий капитал стал главным предметом в недавних дискуссиях об оппортунизме на рынке труда. См. Topel, 1990, Farber, 1999 по поводу его важности. См. Klein et al., 1978 по поводу присвоения рент.

²⁸ Это утверждение может иметь исключение в тех институтах, которые являются неформальными правилами и социальными нормами (такими, как не увольнение работников немедленно когда продажи временно снижаются, потому что это препятствует набору высококачественных работников и уменьшает мотивацию других работников), если мы примем,

3) Распределение ренты между двумя сторонами остается неразрешенным. Это обычно решается в контракте (или в социальной норме).²⁹

4) Существование институтов может открыть возможность создания новых рент и, следовательно, нового оппортунистического поведения.

5) И, прежде всего, некоторые институты могут быть созданы только (или, главным образом) для того, чтобы служить частным интересам и создавать и присваивать ренты: это точка зрения "политико-экономической" или "конфликтной" школы.³⁰ Рассмотрим это подробнее.

3.2. Институты для создания рент

Идея, что определенные институты, спроектированные для корректировки провалов рынка, могут также благоприятствовать поведением, направленным на овладение благами некоторыми агентами за счет других, далеко уводит.³¹ Если какой-то фактор производства - например, труд - желает увеличить свою долю национального дохода, он может это сделать, уменьшая свое предложение. Это повысит его цену и уменьшит предельную производительность других дополняющих фиксированных факторов производства. Конечным результатом будет трансферт рент от этих фиксированных факторов - труду. Но, чтобы этот трансферт был устойчивым,

что они содержат аккумулированную мудрость и опыт относительно интересов, намерений и поведения других агентов и, следовательно, являются "межличностными хранилищами координативного знания" (Langlois, 1986, 237). Однако, это применимо только к определенным институтам, которые случились спонтанно как результат повторяющихся игр и, очевидно, не применимо к большинству институтов рынка труда. Во всяком случае, нет причин ожидать того, чтобы естественные механизмы селекции (Alchian, 1950) или механизмы, относящиеся к возникновению спонтанных порядков (Hayek, 1978) действовали в институтах рынка труда, которые (главным образом) спроектированы людьми..

²⁹ См. MacLeod, Vflcolmsen, 1989. Вообще, когда безработица высока, издержки увольнения высоки для работника, и, следовательно, присваивать ренту будет компания. Противоположное произойдет когда безработица низкая. Однако, возможно также, что будут созданы социальные нормы по поводу того, что приемлемо в этих случаях. Следует также помнить, что имеются издержки - такие как судебные издержки, расходы на юридические консультации и т.д. в случае увольнений - которые создают ренты, которые могут быть использованы этими сторонами, но которые приносят прямую выгоду третьим сторонам.

³⁰ О политико-экономической школе см. Hassler et al., 1998, Robinson, 1997, Saint-Paul, 1993, 1996a, b, 1999a, b, c. Одним из ее предшественников была теория инсайдеров-аутсайдеров (см., например, Lindbeck, Snower, 1988). О конфликтной школе в новой институциональной экономике см. Knight, 1992.

³¹ Институты возникают не из факта, что имеется оппортунистическое поведение, а из возможности, что может быть такое поведение, а также из факта, что невозможно составить условные контракты, охватывающие все возможные ситуации (Williamson, 1996). Если бы агенты могли полностью доверять другой стороне, думая, что она никогда не попытается присвоить созданную ренту, то многие из этих институтов были бы не нужны.

должны быть институты, которые позволят поддерживать предложение труда сравнительно низким, создавая, таким образом, продолжительный захват ренты работниками.

Как отмечал Сэн-Поль (Saint-Paul, 1999с), первая вещь, которая приходит на ум в связи с этим тезисом, это конфликт между трудом и капиталом. Кроме того, капитал - это не фиксированный фактор, а аккумулируемый, так что уменьшение в норме отдачи приведет к уменьшению инвестиций и запаса капитала, приводя предельную производительность капитала снова к повышению, а предельную производительность труда - к понижению, и в этой точке сражение за присвоение ренты угасает.³² По этой причине институциональный конфликт заканчивается, становясь борьбой между различными типами труда и, в частности, между квалифицированным и неквалифицированным трудом, с одной стороны (что Сэн-Поль называет "внутренним" конфликтом), и между занятым и безработным трудом (и вновь вступившими в рабочую силу), с другой стороны ("внешний" конфликт). Это означает, что неквалифицированные занятые работники ("инсайдеры") используют ряд институтов как барьеры для уменьшения конкуренции со стороны "аутсайдеров" с целью создания и сохранения рыночной силы, которая позволяет им присваивать порожденную ренту.

Институты рынка труда вовлечены в создание, поддержание и присвоение ренты, поскольку они имеют возрастающую отдачу и создают неконкурентные ситуации. Возрастающая отдача какого-либо института может произойти от высоких издержек создания этого института (входные барьеры), эффектов обучения или координации (преимуществ кооперации с другими, кто делает то же самое) или адаптивных ожиданий (гипотеза, что институты продолжают) (см. Arthur, 1988) - и все это обычно обнаруживается на рынке труда.³³ Имеются также многочисленные примеры рыночной силы: неполные рынки, несовершенная информация, высокие трансакционные издержки и т.д.

³² В Argadona, 1999b я объяснил этот процесс в испанской экономике в 1960-х и 1970-х годах, следуя Caballero, Hammour, 1996, 1998.

³³ Вот несколько примеров. Создание профсоюза и установление доверия к нему может потребовать значительных инвестиций времени и ресурсов. Издержки найма и увольнения, будь они естественными или искусственно введенными, создают ренты, которые могут быть присвоены инсайдерами. Страхование от безработицы или нетрудоспособности может вызвать явления обучения, когда агенты, которые первоначально неохотно извлекают из него выгоду (эффект стигмы), используют его сначала осторожно, затем более нагло и агрессивно, пока,

Это означает, что институты труда могут быть результатом политического конфликта между интересами различных социальных групп, которые используют свои голоса и порождают давление и стратегические коалиции для создания рамок, которые позволяют им извлечь большую ренту от других агентов в течение времени. Это сравнимо с той идеей, что институты оправданы как средства корректировки провалов рынка (см. Agell, 2000) или как каналы для ввода "социального" измерения. Но это вводит новую переменную: институты рынка труда открыты для оппортунистического использования.

И это объясняет двусмысленность, которую мы обнаруживаем в институтах рынка труда: даже те институты, которые были созданы для корректировки провалов рынка, могут потом привести к уменьшению рыночной эффективности. Наоборот, институты, которые были установлены для перераспределения дохода согласно критерию солидарности, могут потом привести к улучшению эффективности или могут выродиться в институты, разрушающие солидарность. С "конфликтной точки зрения" (Knight, 1992) эта двусмысленность неизбежна: раньше или позже существование рент приведет к появлению институтов для их присвоения, и простая возможность существования ренты завершится порождением институтов, которые ее создадут.

И все это происходит во времени в процессе который, в настоящее время, мы не полностью понимаем. Институт может существовать годами не приводя к оппортунистическому поведению, а может быстро разрушиться. Следовательно степень эффективности какого-либо рынка может изменяться во времени, благодаря изменениям в его институтах (см. North, 2000).

В своей крайности, это означает, что, в сущности, имеется не единственный "рынок труда", а рынок труда для каждого множества институтов, норм и правил; точно так же, как нет единственного равновесия (и даже единственного Парето-эффективного равновесия) (Samuels, 2000, 392). Как объясняют Бен-Нер и Паттермен, "стоит только объяснить сами институты экономики, и доброкачественные и "хорошо себя ведущие" равновесия

наконец, они не прибегают к мошенничеству, как это объяснил Линдбек (Lindbeck, 1995). Наконец, преимущества координации очевидны, например, в институтах, которые поддерживают поведение инсайдеров.

покажутся гораздо менее гарантированными" (Ben-Ner, Putterman, 1998a, 4; см. также Brock, Colander, 2000, 78).

3.3. Имеются ли автоматические механизмы эволюции институтов?

Авторы, которые писали о реформе институтов рынка труда, выдвигали на первый план их сложность, их взаимозависимость, сложность предсказания любого изменения, которое с ними делается, существование множества равновесий и зависимости от траектории (решение, которое, может быть, было принято произвольно, может, в итоге, решающим образом обуславливать будущую эволюцию), возможность институциональной ловушки и т.д. (см. Freeman, 1998b).³⁴ Есть много причин, по которым это может происходить, начиная с нашего собственного непонимания, каким образом действуют эти сети институтов. Однако, имеются ли какие-либо механизмы, посредством которых институты рынка труда могли бы эволюционировать к устойчиво более оптимальной социальной ситуации?³⁵

Авторы новой институциональной экономики, вероятно, скажут, что нет, по различным причинам:

1) Мы не знаем точно, почему некоторые общества преуспели в создании и развитии подходящих институтов, а другие - нет (North, 1990). Во всяком случае, есть основания, чтобы считать, что существующие институты рынка труда - не оптимальны.³⁶

³⁴ Например, страна может иметь высоко развитую систему социальной защиты с высоким, возрастающим и относительно стабильным уровнем производства или же менее высоко развитую систему с меньшим доходом и меньшим ростом, большей безработицей и более резкими циклическими изменениями - т.е. множество равновесий (Lindbeck, 1996a). Контролируемые инсайдерами рынки являются примерами ситуаций, в которых институты имеют тенденцию сохраняться, даже если они неэффективны, когда издержки увольнения инсайдеров и замены их на аутсайдеров достаточно высоки (что зависит, в свою очередь, от других институтов, таких как защита занятости, образование, профессиональное обучение, отбор и набор персонала, право на забастовки и т.д.). А зависимость последующего развития от траектории, пройденной ранее, иллюстрируется тем влиянием, которое щедрое, долгосрочное пособия по безработице могут оказывать на уровни предложения труда и заработной платы.

³⁵ Это привело бы к тому, что Норт (North, 1990) называет "адаптивной" эффективностью, которая относится к тем правилам или институтам, которые формируют экономику, по мере того, как она развивается во времени, в противоположность "назначающей" (паретовской) эффективности, т.е. эффективности в пределах существующих институтов.

³⁶ Марсден (Marsden, 1995a,b) показывает, что институты не эволюционируют по прямой линии. Например, в течение 60-х и 70-х годов, были приняты практики бизнеса и профсоюзов, которые позднее оказывали значительно ухудшающее действие на функционирование рынка труда.

2) Разнообразие институтов и их сохранение в очень разной среде наводит на мысль, что, если и имеется некоторого рода механизм отбора, то он очень медленный. Или, что более вероятно, возможно много различных равновесий (см. Freeman, 1998a, Lindbeck, 1996b, Nickell, 1997).

3) Если рынок является институтом, то, точно так же как имеются "провалы рынка", должны также быть "провалы институтов".³⁷

4) В изменяющейся экономике, вероятно, имеется самопроизвольный процесс "институционального износа", просто благодаря изменениям в технологии, в относительных ценах или в других переменных, которые влияют на создание и эволюцию институтов.

Здесь мы должны добавить другой фактор, который мы считаем особенно важным: наличие процессов личного и социального обучения - обучения знанию, умениям, позициям и ценностям. Мы предполагаем, что, в процессе создания и присвоения рент, агенты обнаруживают, сначала, возможности, которые возникают;³⁸ затем средства (институты) для использования преимущества этих возможностей; а позднее (ожидаемые или неожиданные) последствия своих действий (для себя и для других), которые открывают новый процесс обучения и изменения.³⁹ И на основе этого знания, они развивают новые умения, позиции, ценности и добродетели: они "учатся" уважать социальные нормы (такие как норма, которая запрещает симулировать болезнь с целью получения пособия) или не уважать их, и таким образом приобретают привычки поведения (добродетели), которые либо упрощают, либо затрудняют их решения в будущем.⁴⁰

³⁷ См. North, 1990. Имеется очень много данных об этих провалах, хотя я не знаю, использовался ли этот термин.

³⁸ Наше знание того, как это делается, ограничено. Некоторые предложения сделаны в Casson, 1990, Kirzner 1973.

³⁹ Развитие государства благоденствия может служить для иллюстрации некоторых из этих процессов обучения (см. Lindbeck, 1995, Argandoña, 1999a): щедрая система социальной защиты может породить поведение, основанное на обмане, неблагоприятном отборе и моральном азарте, что будет зависеть, среди других факторов, от социальных и этических норм относительно такого поведения, частоты, с которой другие люди вовлечены в такое поведение, общего мнения в обществе относительно неправильно использующих пособия по безработице или симулирующих болезнь для получения пособия и т.д. И все эти факторы изменяются как раз в результате процессов обучения, о которых мы говорили. Может быть, по этой причине Бен-Нер и Паттермен (Ben-Ner, Puttermen, 1998a, 53-54) Говорят, что национальные системы социальной безопасности требуют от населения определенной "моральной позиции".

⁴⁰ В Perez-Lopez, 1993 объясняются эти процессы в принятии решений.

Как мы сказали, в институтах и через институты протекает как персональный, так и социальный процесс.⁴¹ По этой причине трудно предвидеть долгосрочные эффекты институционального изменения: поскольку мы не ни знаем, как это обучение происходит, ни как оно меняет ограничения и поведение людей.⁴² По этой причине, также, существование краткосрочного равновесия - например, что касается устойчивости национальной пенсионной системы - не является гарантией будущих равновесий.

Это заключение, определенно, обескураживает. Есть ли еще что-то, что мы можем сказать об устойчивости этого процесса институционального изменения? Разумно ли ожидать "сходимость" к решению, которое достаточно устойчиво и не чрезмерно субоптимально?

3.4. Институты высшего порядка

Мы считаем, что, на большом промежутке времени, ключ к этим вопросам следует искать в институтах, которые управляют процессами обучения агентов и которые могут корректировать "провалы институтов", упомянутые выше.⁴³ За отсутствием лучшего названия, будем называть их институтами высшего порядка.⁴⁴

Предположим, что работник и работодатель вступают в долгосрочное трудовое соглашение, которое включает инвестирование в специфический

⁴¹ Агенты действуют в рамках определенных институтов, но институты меняются, в значительной степени в результате действий агентов; в частности, когда имеются изменения в относительных ценах, технологии, информационных издержках или переговорной силе агентов (Knight, 1992, North, 1990).

⁴² Также, эмпирические данные об этом виде обучения не обнадеживают: оно очень медленное, и нет гарантии, что оно будет работать в правильном направлении. См. Mullainathan, Thaler, 2000. Эту последнюю угрозу Перез-Лопез (Perez-Lopez, 1993) называет возможностью "отрицательного обучения".

⁴³ Параллельный подход принят в работе Frank, 1996 при обсуждении неэффективностей, которые могут быть скорректированы, если агенты способны вести себя ответственно по отношению к другим. См. также Donaldson, 2000.

⁴⁴ Это название выбрано не случайно. Вильямсон (Williamson, 2000) различает четыре уровня анализа: высший порядок представлен институтами, на которые мы ссылаемся здесь (которые он называет нормами, обычаями, нравами, традициями). Другие - это институциональный уровень, уровень институтов управления и уровень размещения ресурсов. Институты рынка труда (профсоюзы, минимальная заработная плата, страхование от безработицы, коллективные соглашения и т.д.) принадлежат второму или третьему уровням. Четвертый уровень - это уровень неоклассического анализа, использующего другие уровни в качестве информации.

человеческий капитал. Как мы видели, существование ренты, возникающей из этого инвестирования, повышает возможность того, что оба они будут вовлечены в оппортунистическое поведение; и, чтобы предотвратить такое поведение, должны быть созданы институты: например, обязательство выплатить рабочему компенсацию, если компания уволит его без достаточных причин или задержка выплаты работнику части вознаграждения по окончании трудового соглашения, чтобы дать работнику стимул продолжать работать. Однако, даже этот простой случай чреват проблемами.⁴⁵ Есть ли какой-нибудь институт, который исполняет функции предыдущих институтов и не имеет их недостатков?

Выше мы говорили об институтах, являющихся "социальными нормами", сила которых не выводится из внешних принудительных механизмов (законы, соглашения или контракты), и которые извлекают мудрость из поколений.⁴⁶ Например: "если нет достаточных оснований, компания не должна увольнять, до конца его карьеры, долгое время служащего работника, который был нанят на низкую заработную плату (ниже его предельной производительности) при (возможно, лишь подразумеваемом) понимании, что его вознаграждение будет с годами возрастать". Неформальные нормы, подобные этой, выполняют функцию, аналогичную функции других формальных институтов рынка труда, но они имеют большие преимущества - и некоторые риски.⁴⁷

- Они гибкие, что уменьшает вероятность оппортунистического использования⁴⁸ и позволяет им приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам.⁴⁹

⁴⁵ Само существование этих элементарных институтов может повысить количество аккумулированной ренты и, таким образом, также стимул для дальнейшего оппортунистического поведения.

⁴⁶ Литература по социальным нормам обширна, но она, в основном, сосредоточена на вопросе, являются ли социальные нормы заменителем закона - или, могут ли неформальные институты быть заменителями формальных институтов. См, например, Basu, 1998.

⁴⁷ Различие между формальными и неформальными институтами или нормами является обычным в литературе по новой институциональной экономике (См., например, Aoki, 2000, North, 1995).

⁴⁸ Работодатель, который считает, что его работник злоупотребляет его доверием оппортунистическим образом, может его уволить, потому что норма это позволяет. Но нет сомнения, что он не сделает этого, не попытавшись сначала скорректировать поведение работника и объяснив другим работникам причины своего решения, потому что, важно, чтобы норма продолжала приниматься всеми, и чтобы увольнение не рассматривалось как оппортунистический акт.

- Они взаимны: нельзя ожидать, что одна сторона будет им следовать, если то же самое не будет делать другая сторона.

- Они охватывают целиком отношение занятости: нет смысла ожидать, что будут наблюдаться нормы относительно усилий и пунктуальности, если внимание не уделяется также, например, рабочей атмосфере и обучению на рабочем месте.

- Их легко усилить: они не имеют издержек внешнего мониторинга или контроля, поскольку они основаны на доверии.

- Они недолговечны, поскольку доверие может быть потеряно.

- Но не слишком недолговечны, поскольку доверие может быть вновь обретоно.

- Они требуют постоянных отношений или внимания по отношению к другой стороне, предвидения изменений в обстоятельствах и желания диалога.⁵⁰

- Они не могут быть переведены в жесткие правила, но должны применяться с осторожностью.

- Они не всегда могут быть ясно выражены, но, тем не менее, они эффективны. Их эффективность зависит от того, как они применяются, а не от того, как они формулируются.⁵¹

- В отличие от других институтов, они не усиливают и не сдерживают оппортунизм, а, скорее, пытаются искоренить его (см. Bouckaert, 2000).

- Они требуют позиции открытости по отношению к другим: они идут дальше, нежели простые ограничения персонального поведения и рассматривают действия одного агента по отношению к другому не только в той степени, в какой это затрагивает данного агента (альтруизм, репутация), но также, и более всего, в той степени, в какой это затрагивает другого (или других) агентов (см. Perez-Lopez, 1993, 1998).

⁴⁹ В предыдущем примере имеются законные причины для увольнения: не только лень работника, но также изменения в спросе, конкуренции, технологии и т.д. Другой вопрос, легко ли объяснить, что увольнение было необходимостью, а не актом оппортунизма со стороны работодателя.

⁵⁰ Многие виды поведения, которые могут быть проинтерпретированы как нарушения доверия, происходят по этой причине.

⁵¹ На практике возникают проблемы из того факта, что, когда институты меняются, агенты имеют только прямой доступ к институтам низшего уровня, т.е. к формальной системе правил. А это меняет поведения, но не обязательно согласованным образом, приводящим к новому равновесию (North, 2000).

Существование этого типа институтов может объяснить кажущиеся парадоксы, например, тот факт, что работники готовы выдержать значительные финансовые лишения с целью противодействия решениям бизнеса, которые они считают несправедливыми.⁵² Имеет ли смысл такое поведение? Да, но не с точки зрения строгой неоклассической рациональности, а если они думают, что для них и для других важна справедливость (принцип или институт высшего порядка), потому что она управляет поведением многих, так что отказ от нее узаконил бы оппортунистическое поведение (работодателей и работников), увеличил бы неопределенность (а это есть то, чего институты пытаются избежать), изменил бы поведение людей и т.д.⁵³

Институты высшего порядка такого рода - справедливость в трудовых отношениях, взаимное доверие, лояльность и т.д. - желательны сами по себе, независимо от их желательности в каждом частном случае. Они не полностью заменяют институты низшего порядка (честным и справедливым работодателям и работникам по-прежнему будут нужны контракты, коллективные переговоры и трибуналы), но они могут стать неуместными, если будут введены определенные институты низшего порядка. Если, например, некоторое коллективное соглашение точно обуславливает, что должны делать работники и оставляет очень мало места для рациональной интерпретации социальной нормы (того, что требует справедливость, независимо от того требует ли это данное соглашение или нет), на большом промежутке времени этот институт высшего порядка может выйти из употребления - или, точнее, он будет по-прежнему иметь силу, хотя будет нуждаться в переопределении, поскольку он (как будет казаться) потеряет силу в одном частном случае.

Этот тип института, в основном, ориентирован на солидарность, о которой мы говорили выше: не солидарность как результат (перераспределение дохода и рисков), но целиком множество ценностей и социальных норм, на

⁵² См. Bewley, 1999, а также Agell, Lundborg, 1995. Камерер и Талер (Camerer, Thaler, 1995) суммируют эмпирические данные, касающиеся этих "ультимативных игр"; см. также Guth, Tietz, 1990, Roth, 1995. Стоит заметить, что это поведение не может быть объяснено только в терминах ограниченной рациональности: агенты принимают во внимание "что-то еще", как мы показываем.

⁵³ Это идет дальше, чем объяснение Агелля (Agell, 1999), основанное на обмене дарами: основной принцип не в том, чтобы сделать что-то так, что другое лицо сделает что-то в ответ, а в том, чтобы сделать что-то потому, что это лучше для обоих. Это этическое измерение, о котором мы будем говорить позднее.

которых этот результат основан.⁵⁴ Когда мы говорим о солидарности в этом смысле, мы называем одним словом, те высшие ценности, которые считаются желательными для всех, представляя собой защиту интересов участвующих агентов и общества как целого.⁵⁵

Основной проблемой этого типа институтов является то, что он требует, чтобы агенты имели определенные позиции, ценности или добродетели, которые исключают оппортунизм. Будет ли реалистичным думать, что такая позиция может существовать на рынке труда? Мы думаем, что да:⁵⁶ эта позиция существовала в прошлом; она продолжает существовать во многих компаниях сегодня, и во многих других аспектах нашей жизни;⁵⁷ и, самое главное, она продолжает быть необходимой, потому что без нее рынок труда, вероятно достиг бы субоптимального равновесия.

Конечно, этот тип институтов может также стать жертвой оппортунизма: в мире, в котором работодатели и работники заботятся друг о друге, имеют взаимное доверие и живут в согласии со справедливостью, бесплатный пассажир всегда будет иметь выигрышную позицию (но только на коротком промежутке времени: на длинном промежутке они все проигрывают). Однако, это означает лишь то, что мир институтов может быть подвержен хронической

⁵⁴ У этой точки зрения было много предшественников. См., например, Kahneman et al., 1986, Rabin, 1993.

⁵⁵ Эти интересы не обязательно статичны. Например, относительно однородная социальная группа с аналогичными возможностями и разделенными рисками, которые не могут быть оценены заранее или защищены отдельно, вероятно, примет систему разделенной защиты: например, одни и те же правила увольнения и условия труда, какую-либо форму коллективных переговоров, позволяющей избежать разброса заработной платы и т.д. Но если разные агенты имеют различные цели, если риски могут быть оценены индивидуально или если появляются новые средства защиты и страхования, которые позволяют персонализировать защиту, система, в конце концов, "потеряет" солидарность - или, точнее, она, в конце концов, изменит природу, содержание и выражение этой солидарности, но не ее роль как института высшего порядка. Например, старшие менеджеры не охвачены коллективными договорами работников, потому что у них есть иные возможности. По той же причине, присутствие в высокой степени дифференцированных групп, таких как персонал информационной технологии в "новой экономике", имеет тенденцию разбивать единство коллективных соглашений. Этим объясняется, например, ощущение "кризиса солидарности", которое появляется когда, благодаря распространению таких интересов, преобладающие правила отменяются. Этим можно также объяснить оппозицию "Англо-Саксонской" модели в странах континентальной Европы. Все вышеперечисленное, конечно, совместимо с изменениями в ценностях и институтах высшего порядка: в "индивидуалистическом" обществе солидарность может потерять всякое значение. Хотя, как мы здесь объяснили, часть этой потери значения может быть благодаря не изменению в ценностях, а существованию новых институтов или изменению в обстоятельствах (см. Argandoña, 2001).

⁵⁶ Вильямсон (Williamson, 1996) разделяет то же самое мнение, говоря об организациях.

⁵⁷ Стутцер и Лалив (Stutzer, Lalive, 2000) приводят эмпирические свидетельства существования социальной нормы, которая считает работу долгом.

неустойчивости.⁵⁸ Но это не уменьшает важность институтов высшего порядка: "легко понять, почему можно желать мира, в котором люди мотивированы отдельными собственными интересами в том выборе, где, как оказывается это приносит пользу коллективу, но внутренне удерживаются от действий в собственных интересах в ситуациях, в которых оппортунизм наносит коллективу вред" (Ben-Ner, Putterman, 1888a, 5). Суммируя это, скажем, что нормы, о которых мы говорили, исполняют эту функцию - и служат, по меньшей мере в теории, идентификации того, когда личные интересы должны быть ограничены.⁵⁹

Многие из этих институтов высшего порядка являются, коротко говоря, этическими нормами, понятыми не в механистическом смысле, в котором этика обычно понимается в экономике,⁶⁰ и не как более или менее произвольные ограничения, наложенные "из и без", но в классическом смысле этики как науки, которая пытается улучшить людей: самого агента и других.⁶¹

Это не место для обсуждения роли, которую этика должна играть при рассмотрении институтов рынка труда. Слишком часто, однако, она опускается полностью. Без нее наше видение социального измерения рынка труда неполно: не потому, что этика заменяет другие институты (которые необходимы, за исключением случая когда все ведут себя этично), но потому, что она является ключом к арке, поддерживающей их, ключом, который может корректировать их тенденцию к оппортунизму и ухудшению, ключом, который должен руководить всеми попытками реформировать рынок труда.⁶²

4. Заключение

⁵⁸ Вспомним, что мы говорили выше о порождении и модификации институтов, которые присваивают или создают ренты.

⁵⁹ Литература по социальному капиталу, начиная с Putnam, 1993, также подчеркивает роль социальных взаимодействий в корректировании проблем оппортунизма. См. Glaeser et al., 2000.

⁶⁰ Этика часто рассматривается чисто как вопрос персональных предпочтений (альтруизм, например) или как набор правил для действия, которые приняты по причине их положительного влияния на максимизацию благосостояния агентов или прибыли компаний (например, репутация как средство уменьшения транзакционных издержек). Однако, все это остается в сфере экономического анализа, без того, чтобы этика действительно что-либо сказала. По поводу концепции этики, предложенной здесь, см. Argandona, 1999b, 1999c.

⁶¹ Не все социальные нормы являются этическими по природе. Мансбридж (Mansbridge, 1998) предлагает критерий для их идентификации: разрушение социальной нормы вызывает "гнев", тогда как разрушение нормы справедливости вызывает "возмущение", что, возможно, вызвано впечатлением, что то, что нарушается, имеет особое персональное и социальное значение.

Что мы имеем в виду, когда говорим, что рынок труда является "социальным" институтом? Из чего состоит это "социальное" измерение? Мы нашли широкий круг ответов, которые могут помочь структурировать диалог между экономистами и другими обществоведами, политиками, журналистами и профсоюзными лидерами.

Для некоторых рынок труда не нуждается в социальном измерении: это конкурентный рынок, и он не нуждается в институтах, которые корректировали бы его. Или, возможно, они думают, что такие институты уже существуют, что нам не нужно ничего больше и что, более вероятно, нам нужно много меньше.

Для большинства экономистов институты служат корректировке провалов рынка. Этот спор, следовательно, фокусируется на функциях, которые эти институты исполняют, результатах, которых они достигают, и, следовательно, на том, как следовало бы их изменить, если бы целью было реформирование рынка труда с тем, чтобы сделать его более эффективным.

Другие отвергают идею, что рынок труда имеет собственные цели, и считают, что он должен подчиняться более высоким целям. С некоторыми из этих целей легко разобраться, поскольку они основаны на групповых или личных интересах. Некоторые, однако, призывают к более высоким целям общества или экономической системы и, таким образом, предполагают, что институты рынка труда подчиняются этим целям. В ответ, экономисты могли бы указать на влияние, которое эти институты оказывают на экономическую эффективность, рост, макроэкономические равновесия или распределение дохода - эту плодотворную работу экономисты выполняют многие годы. В строгой экономической плоскости, однако, экономист никуда дальше этого пойти не может.

Мы также видели, что "социальные" институты рынка труда всегда создают ренты и, в то же самое время, возможность оппортунистического присвоения этих рент. Это то, что делает "социальное" измерение рынка труда таким противоречивым: корректировка какой-либо неэффективности может создать другие неэффективности, даже несправедливости, а введение

⁶² См. Argandona, 1996a по поводу отношения между этикой и другими институтами и Argandona, 1991 об этике как условии долгосрочного "равновесия".

солидарности может быть неэффективным и, в конце концов, вызвать оппортунистическое и индивидуалистическое поведение. Отсюда потребность понять динамику процессов, посредством которых институты создаются и развиваются.

Из всех различных аспектов этих процессов мы сосредоточились на индивидуальном и социальном обучении. Общепринятая экономика объясняет, как равновесия достигаются на коротком и длинном промежутке времени при данных институтах и в предположение, что социальные ценности и нормы не относятся к делу или, альтернативно, что они не меняются. Однако, эти равновесия не рассматривают обучение, которое мы упоминали выше, во всяком случае не много и не самую важную его часть.

Мы можем заключить, следовательно, что обсуждение, на его высшем уровне, должно принимать во внимание упомянутое обучение. Мы указали, что, по крайней мере, часть этого обучения воплощена в институтах высшего порядка, включая социальные нормы, некоторые из которых - те, что имеют этическое содержание - похоже, имеют миссию установления условий для долгосрочного мета-экономического равновесия, потому что они являются институтами, корректирующими "институциональные провалы".

Литература

- Albert, M., 1993, *Capitalism against Capitalism*. London: Whurr Publishers.
- Alchian, A. A., 1950, "Uncertainty, evolution and economic theory", *Journal of Political Economy*, 58.
- Agell, J., 1999, "On the benefits from rigid labour markets: Norms, market failures, and social insurance", *Economic Journal*, 109.
- Agell, J., 2000, "On the determinants of labour market institutions: Rent-sharing vs. social insurance", Center for Economic Studies and Ifo Institute for Economic Research Working Paper No. 384.
- Agell, J. and P. Lundborg, 1995, "Theories of pay and unemployment: Survey evidence from Swedish manufacturing firms", *Scandinavian Journal of Economics*, 97, 2.
- Akerlof, G., 1982, "Labor contracts as partial gift exchange", *Quarterly Journal of Economics*, 97, 4.
- Aoki, M., 2000, "Institutional evolution as punctuated equilibria", in C. Ménard, ed., *Institutions, Contracts and Organizations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Argandoña, A., 1991, "Ética y economía de mercado", *Información Comercial Española*, 691.
- Argandoña, A., 1996a, "Economic ethics and institutional change", *Research Paper IESE* No. 302, January.

- Argandoña, A., 1996b, "La economía y la teoría de la acción humana", *Research Paper IESE* No. 324, July.
- Argandoña, A., 1999a, "El estado de bienestar: ¿crisis económica o crisis ética?", in E. Banús and A. Llano, eds., *Razón práctica y multiculturalismo. Actas del Primer Simposio Internacional de Filosofía y Ciencias Sociales*. Pamplona: Newbook Ediciones.
- Argandoña, A., 1999b, *Una historia del desempleo en España*. Barcelona: Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.
- Argandoña, A., 1999c, "Los economistas y el bien común", presented at the 3rd Symposium of Philosophy and Social Science, Pamplona-San Sebastián, October.
- Argandoña, A., 2001, "Algunas tesis para un debate sobre los valores", *Revista Empresa y Humanismo*, II, 1/01.
- Arthur, W. B., 1988, "Self-reinforcing mechanisms in economics", in P. W.
- Anderson, K. J. Arrow and D. Pines, eds., *The Economy as an Evolving Complex System*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Axelrod, R., 1986, "An evolutionary approach to norms", *American Political Science Review*, 80.
- Ayres, I. and S. Schwab, 2000, "The employment contract", SSRN Personnel Working Paper 2, 4.
- Barry, N., 1999, *Anglo-American Capitalism and the Ethics of Business*. Wellington: New Zealand Business Roundtable.
- Barry, N., 2000, "Reason and the explanation of social order. A comment on Warren Samuels' 'An essay on the unmagic of norms and rules and of markets'", *Journal des Économistes et des Études Humaines*, 10, 2/3.
- Basu, K., 1998, "Social norms and the law", in *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*. London: Macmillan.
- Ben-Ner, A. and L. Putterman, 1998a, "Values and institutions in economic analysis", in A. Ben-Ner and L. Putterman, eds., *Economics, Values, and Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ben-Ner, A. and L. Putterman, eds., 1998b, *Economics, Values, and Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bewley, T., 1999, *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blank, R. and R. Freeman, 1993, "Evaluating the connection between social protection and economic flexibility", NBER Working Paper No. 4338.
- Blau, F. D. and L. M. Kahn, 1999, "Institutions and laws in the labor market", in O. Ashenfelter and D. Card, eds., *Handbook of Labor Economics*. Volume 3A. Amsterdam: North Holland.
- Blundell, R. and T. MaCurdy, 1999, "Labor supply: A review of alternative approaches", in O. Ashenfelter and D. Card, eds., *Handbook of Labor Economics*. Volume 3A. Amsterdam: North Holland.
- Bouckaert, L., 2000, "Reducing opportunism through moral commitment. The ethical paradox of management", presented at the Second World Congress of Business, Economics and Ethics, Sao Paulo, July.
- Brock, W. A. and D. Colander, "Complexity and policy", in D. Colander, ed., *The Complexity Vision and the Teaching of Economics*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Caballero, R. J. and M. L. Hammour, 1996, "On the timing and efficiency of creative destruction", *Quarterly Journal of Economics*, 111.
- Caballero, R. J. and M. L. Hammour, 1998, "Jobless growth: Appropriability, factor substitution, and unemployment", *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 48.
- Calmfors, L. and J. Driffill, 1988, "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy*, 6.
- Camerer, C. and R. H. Thaler, 1995, "Ultimatums, dictators and manners", *Journal of Economic Perspectives*, 9, 2.
- Carmichael, H. L., 1989, "Self-enforcing contracts, shirking, and life cycle incentives", *Journal of Economic Perspectives*, 3, 4.
- Casson, M., 1990, *Enterprise and Competitiveness. A Systems View of International Business*. Oxford: Clarendon Press.
- Coase, R. H., 1992, "The institutional structure of production", *American Economic Review*, 82, 4.
- Colander, D., ed., 2000, *The Complexity Vision and the Teaching of Economics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Demsetz, H., 2000, "Dogs and tails in the economic development story", in C. Ménard, *Institutions, Contracts and Organizations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Donaldson, T., 2000, "The ethical advantage of nations", presented at the Second World Congress of Business, Economics and Ethics, Sao Paulo, July.
- Farber, H. S., 1999, "Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets", in O. Ashenfelter and D. Card, eds., *Handbook of Labor Economics*. Volume 3B. Amsterdam: North Holland.
- Frank, R. H., 1996, "Can socially responsible firms survive in a competitive environment?", in D. M. Messick and A. E. Tenbrunsel, eds., *Codes of Conduct: Behavioral Research Into Business Ethics*. New York: Russell Sage Foundation.
- Freeman, R. B., 1998a, "Labour market institutions and economic performance", *Economic Policy*, April.
- Freeman, R. B., 1998b, "War of models: Which labour market institutions for the 21st century?", *Labour Economics*, 5, 1.
- Freeman, R. B., 2000, "Single-peaked vs. diversified capitalism: The relation between economic institutions and outcomes", NBER Working Paper No. 7556, February.
- Glaeser, E. L., D. Laibson and B. Sacerdote, 2000, "The economic approach to social capital", National Bureau of Economics Research Working Paper No. 7728.
- Gregg, P. and A. Manning, 1997, "Labour market regulation and unemployment", in D. Snower and G. de la Dehesa, eds., *Unemployment Policy. Government Options for the Labour Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Greif, A., 1997, "Micro theory and recent developments in the study of economic institutions through economic history", in D. M. Kreps and K. F. Wallis, eds., *Advances in Economics and Econometrics: Theory and Applications: Seventh World Congress*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Güth, W. and R. Tietz, 1990, "Ultimatum bargaining behavior: a survey and comparison of experimental results", *Journal of Economic Psychology*, 11.

- Hassler, J., J. V. Rodriguez-Mora, K. Storesletten and F. Zilibotti, 1998, "Political determination of unemployment benefits", IIES, Stockholm.
- Hayek, F. A., 1978, *New Studies in Philosophy, Politics, Economics and the History of Ideas*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Hechter, M. (1993), "Values research in the social and behavioral sciences", in M. Hechter, L. Nadel and R. Michod, eds., *The Origin of Values*. New York: Aldine de Gruyter.
- Kahneman, D., J. Knetsch and R. Thaler, 1986, "Fairness as a constraint on profit seeking", *American Economic Review*, 76, 4.
- Kirzner, I. M., 1973, *Competition and Entrepreneurship*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Klein, B., A. Crawford and A. Alchian, 1978, "Vertical integration, appropriable rents and the competitive contracting process", *Journal of Law and Economics*, 21.
- Klein, P. G., 1998, "New institutional economics", in B. Bouckaert and G. De Geest, eds., *Encyclopedia of Law and Economics*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Knight, J., 1992, *Institutions and Social Conflict*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lambert, P. J. and S. Yitzhaki, 1995, "Equity, equality and welfare", *European Economic Review*, 39.
- Langlois, R. N., 1986, "Rationality, institutions, and explanation", in R. N. Langlois, ed., *Economics as a Process. Essays in the New Institutional Economics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindbeck, A. J., 1995, "Hazardous welfare-state dynamics", *American Economic Review Papers and Proceedings*, 85, 2.
- Lindbeck, A. J., 1996a, "Full employment and the welfare state", Frank E. Seidman Award Lecture, September.
- Lindbeck, A. J., 1996b, "The West European employment problem", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 132.
- Lindbeck, A. J. and D. Snower, 1988, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, MA: MIT Press.
- MacLeod, B. and J. Malcolmson, 1989, "Implicit contracts, incentive compatibility, and involuntary unemployment", *Econometrica*, 57, 1.
- Mansbridge, J., 1998, "Starting with nothing: on the impossibility of grounding norms solely in selfinterest", in A. Ben-Ner and L. Putterman, eds., *Economics, Values, and Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marsden, D., 1995a, "Management practices and unemployment", OECD Jobs Study Working Paper No. 2.
- Marsden, D., 1995b, "The impact of industrial relations practices on employment and unemployment", OECD Jobs Study Working Paper No. 3.
- Ménard, C., ed., 2000, *Institutions, Contracts and Organizations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Mullainathan, S. and R. H. Thaler, 2000, "Behavioral economics", National Bureau of Economic Research Working Paper No. 7948.
- Nickell, S., 1997, "Unemployment and labor market rigidities: Europe vs. North America", *Journal of Economic Perspectives*, 11, 3.
- Nickell, S. and R. Layard, 1999, "Labour institutions and economic performance", in O. Ashenfelter and D. Card, eds., *Handbook of Labor Economics*. Volume 3C. Amsterdam: North Holland.

- North, D. C., 1981, *Structure and Change in Economic History*. New York: Norton.
- North, D. C., 1990, *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- North, D. C., 1995, "Five propositions about institutional change", in J. Knight and I. Sened, eds., *Explaining Social Institutions*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- North, D. C., 2000, "A revolution in economics", in C. Ménard, ed., *Institutions, Contracts and Organizations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Pérez-López, J. A., 1993, *Fundamentos de dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Pérez-López, J. A., 1998, *Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La nueva empresa del siglo XXI*. Bilbao: Deusto.
- Putnam, R., 1993, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Rabin, M., 1993, "Incorporating fairness into game theory and economics", *American Economics Review*, 83, 5.
- Robinson, J., 1997, "The dynamics of labor market institutions", mimeo, USC.
- Roth, A. E., 1995, "Bargaining experiments", in A. E. Roth and J. H. Kagel, eds., *Handbook of Experimental Economics*. Princeton: Princeton University Press.
- Saint-Paul, G., 1993, "On the political economy of labor market flexibility", *NBER Macroeconomics Annual*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Saint-Paul, G., 1996a, "Exploring the political economy of labour market institutions", *Economic Policy*, 23.
- Saint-Paul, G., 1996b, *Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Saint-Paul, G., 1999a, "The political economy of employment protection", Universitat Pompeu Fabra, Economics Working Paper No. 355.
- Saint-Paul, G., 1999b, "The political consequences of unemployment", Universitat Pompeu Fabra, Economics Working Paper No. 343.
- Saint-Paul, G., 1999c, "Towards a theory of labor market institutions", mimeo, November.
- Samuels, W. J., 2000, "An essay on the unmagic of norms and rules and of markets", *Journal des Economistes et des Etudes Humaines*, 10, 2/3.
- Schotter, A., 1981, *The Economic Theory of Social Institutions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Solow, R. M., 1990, *The Labor Market as a Social Institution*. Oxford: Basil Blackwell.
- Stutzer, A. and R. Lalive, 2000, "The role of social work norms in job searching and subjective wellbeing", Working Paper No. 51, Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Sugden, R., 1989, "Spontaneous order", *Journal of Economic Perspectives*, 3.
- Topel, R., 1990, "Specific capital and unemployment: Measuring the costs and consequences of job loss", *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 33.
- Williams, D., 1994, *Japan: Beyond the End of History*. London: Routledge.
- Williamson, O. E., 1975, *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- Williamson, O. E., 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.

- Williamson, O. E., 1996, "Economic organization: The case for candor", *Academy of Management Review*, 21, 1.
- Williamson, O. E., 2000, "The new institutional economics: Taking stock, looking ahead", *Journal of Economic Literature*, 38.