Как людям удается выстраивать кооперацию?

Юлия ВЫМЯТНИНА,
профессор факультета экономики,
Европейский университет в Санкт-Петербурге

В 2016 году премия Шведского национального банка по экономическим наукам памяти Альфреда Нобеля была присуждена Оливеру Харту и Бенгту Хольмстрёму «за их вклад в теорию контрактов». Лауреаты разбирались, как людям удается договариваться.

Люди научились находить компромиссы даже в ситуациях, когда интересы сторон противоположны

Поскольку человек не может выжить в одиночку, ему приходится учиться договариваться с окружающими, а договоренности предполагают определенный уровень доверия — сложнодостижимое состояние при наличии собственных интересов. К тому же почти каждый из нас был хотя бы раз обманут, а потому скорее склонен к обобщениям, подобно Кормилице из Ромео и Джульетты.

В мужчинах нет ни в ком
Ни совести, ни чести. Всё притворство,
Пустое обольщенье и обман.
У. Шекспир. Ромео и Джульетта.
Акт III (II) (пер. Б. Пастернака)

Тем не менее люди научились находить компромиссы даже в ситуациях, когда интересы сторон противоположны. Теория контрактов — ветвь экономической науки, которая, с одной стороны, объясняет некоторые из используемых на практике механизмов достижения таких компромиссов, а с другой — выясняет, каким образом можно было бы приблизиться к наиболее оптимальному решению (в большинстве реальных случаев недостижимому).

ПРИНЦИПАЛ — АГЕНТ

Пожалуй, наиболее известная проблема, изучаемая в рамках теории контрактов, — оппортунистическое поведение в рамках взаимодействия «принципал — агент». С точки зрения владельца фирмы (принципала), наиболее желательным будет ее долгосрочное процветание, тогда как с точки зрения управляющего директора (агента) более привлекательным может быть получение высокой прибыли в краткосрочном периоде. В случае если принципал не может напрямую наблюдать за действиями агента, велика вероятность того, что агент будет действовать преимущественно в собственных интересах. Бенгт Хольмстрём[1] изучал возможность создания такого контракта, который будет максимально согласовывать интересы принципала и агента.

[1] Holmström, B. (1979): Moral Hazard and Observability, Bell Journal of Economics 10, 74–91.

В самой простой постановке задача формулируется следующим образом: агент прилагает некоторые усилия (ограниченные сверху его способностями, а снизу — угрозой увольнения), и они приводят к определенному финансовому результату, на который также влияют случайные внешние факторы. С точки зрения принципала, чем выше финансовый результат, тем лучше, а значит, желательно, чтобы агент прилагал максимальные усилия. С точки зрения агента, совершение усилий требует затрат, которые нужно сопоставить с вознаграждением. В мире с полной информацией, когда уровень усилий агента можно наблюдать, несложно придумать такой контракт, который позволит максимизировать общий выигрыш агента и принципала. Однако в реальном мире одни переменные ненаблюдаемы (уровень усилий агента), а другие являются несовершенной метрикой результата (прибыль зависит от сочетания большого количества факторов).

НАИЛУЧШИЙ КОНТРАКТ

Если предположить, что агент нейтрально относится к риску и имеет достаточно крупные финансовые ресурсы в своем распоряжении, наилучшим контрактом была бы своего рода франшиза — агент выплачивал бы принципалу заранее оговоренную сумму (в размере ожидаемого финансового результата), а взамен получал бы весь реально заработанный финансовый результат. Контракт такого типа перекладывает весь риск предприятия на управляющего, что само по себе маловероятная ситуация. Более реалистично было бы связать уровень вознаграждения не только с наблюдаемой (несовершенной) метрикой результата, но и с другими переменными (сигналами), позволяющими дополнительно судить об уровне усилий агента. Согласно этой логике вознаграждение управляющего должно учитывать не только выбранный финансовый показатель (прибыль или стоимость компании на рынке), но и более широкий контекст — экономическую конъюнктуру, аналогичные показатели по другим фирмам отрасли и т. п. Тем не менее на практике такого рода поправка результата при выплате вознаграждения наблюдается только в компаниях с доминирующим акционером — именно такая ситуация максимально приближается к изначальной постановке задачи.

В более реалистичных постановках учитывается, что в реальной жизни агент предпринимает не одно действие с определенным уровнем усилий, а целую череду различных действий в течение длительного времени. Тогда наилучшим решением оказывается контракт, в котором вознаграждение линейно зависит от среднего по всем результатам, измеряемым не слишком часто. Общий вид контракта достаточно гибок, чтобы учесть разные варианты отношения агента к риску — при нейтральном отношении контракт редуцируется к уже упомянутой франшизе, а при полном неприятии риска — к фиксированной заработной плате, не зависящей от результата. Такой тип контракта позволяет избежать ловушки нелинейного контракта, когда крайне неудовлетворительный (и крайне маловероятный) результат

Оливер Харт

Copyright © Nobel Media AB.
Photo: A. Mahmoud

Бенгт Хольмстрём

Copyright © Nobel Media AB.
Photo: A. Mahmoud

приводит к серьезным потерям в вознаграждении. Хольмстрём и Милгром[1] показали, что подобный контракт приведет к тому, что не склонный к риску агент направит усилия на избегание негативного результата.

Еще более реалистичная постановка задачи учитывает, что агент прилагает усилия для достижения нескольких различных целей. Если результаты усилий по достижению хотя бы одной из целей плохо измеримы, для агента может оказаться в целом более предпочтительным прилагать меньше усилий и больше внимания уделять измеримым показателям.

[1] Holmström, B., and P. Milgrom (1987): Aggregation and Linearity in the Provision of Intertemporal Incentives, Econometrica 55, 303–328.

Ни один контракт не может включать исчерпывающий перечень всех возможных ситуаций и результирующего вознаграждения

Выходом из этой ситуации может стать контракт с фиксированной оплатой труда — это дает агенту свободу выбирать баланс между достижением различных целей[2]. Другая сторона проблемы — необходимость побудить работника больше внимания уделять решению не тех задач, которые он делает хорошо, а тех, которые в наибольшей степени интересуют фирму. Хольмстрём и Милгром[3] показали, что правильный ответ — дать работнику свободу в распределении рабочего времени по задачам, но поощрять только те результаты, в которых фирма заинтересована. Перевод сотрудников на удаленную работу во время самоизоляции мог быть менее стрессовым для работников и начальства, если бы можно было переформулировать контракты с учетом интересов фирмы.

Проблема оппортунистического поведения характерна и для командной работы в ситуациях, когда усилия каждого отдельного сотрудника сложно выделить. Хольмстрём[4] показал, что с учетом проблемы ненаблюдаемости усилий такая форма организации бизнеса, как партнерство, обычно приводит к неэффективному результату, поскольку стимулов выкладываться по полной нет ни у кого из участников. Спасти ситуацию может третья сторона, наделенная правом присвоить результат работы в случае неудовлетворительного функционирования. Это объясняет, почему кредиторы получают право ввести внешнее управление фирмой-банкротом, а также зачем фирме вообще прибегать к внешнему финансированию.

Хольмстрём также исследовал проблему изменения стимулов работника в течение карьеры. В начале карьеры имеет смысл зарабатывать репутацию и выкладываться по полной программе, что-

[2] Holmström, B., and P. Milgrom (1991): Multi-Task Principal Agent Analysis, Journal of Law, Economics and Organization 7, 24–52.

[3] Holmström, B., and P. Milgrom (1994): The Firm as an Incentive System, American Economic Review 84, 972–991.

[4] Holmström, B. (1982): Moral Hazard in Teams, Bell Journal of Economics 13, 324–340.

бы затем получить возможность перейти на более высокий оклад (внутри одной фирмы либо в другой). Это означает, что начинающие сотрудники имеют стимулы прилагать высокий уровень усилий даже без стимулирующих контрактов, однако эти стимулы исчезают по мере зарабатывания репутации (и еще сильнее — по мере приближения выхода на пенсию). Желание молодых сотрудников показать себя эффективными работниками может приводить к нежелательным эффектам: чрезмерному уровню инвестиций на уровне фирмы или к оппортунистическим деловым циклам в политике[1]. В таком случае начинающим сотрудникам нужно платить фиксированный оклад, а по мере роста их рыночной стоимости повышать его или вводить надбавки за результат.

ФИРМЫ И РЫНКИ

Оливер Харт изучал еще одну важную составную часть любых контрактов — они по определению не полны. Ни один контракт не может включать исчерпывающий перечень всех возможных ситуаций и результирующего вознаграждения. Однако Харт показал, что эта проблема снимается за счет распределения прав — в частности, прав принятия решений и прав собственности. Его работы позволили объяснить, почему существуют фирмы, но также и существуют рынки. Теоретически любая производственная последовательность действий может быть распределена по отдельным рынкам: вместо сборки автомобиля на конвейере можно делегировать каждую отдельную операцию соответствующему рынку. Очевидно, что в таком случае слишком много затрат уйдет на совершение последовательности рыночных сделок[2]. Эта общая рамка теории транзакционных издержек объясняет, почему вообще существует фирма. Харт выявил границу, за пределами которой фирма перестает вбирать в себя производственные операции (наращивать вертикальную интеграцию) и выходит на рынок[3]. Это происходит, когда инвестиции в активы самой фирмы и фирм — соседей по производственному циклу оказываются в равной степени значимы для итогового результата.

Результаты Харта применимы к ряду различных вопросов. В частности, к вопросу о том, следует ли приватизировать производство каких-либо общественных благ[4]. С одной стороны, частный собственник будет заинтересован в снижении издержек значительно больше, чем государственный управляющий. С другой стороны, снижение издержек часто оборачивается снижением качества, что является нежелательным. Соответственно, чем более важно сохранить качество услуги, тем больше аргументов в пользу сохранения государственной собственности. Подход Харта позволяет также объяснить с другой позиции распределение прав кредиторов и собственников на имущество фирмы в случае банкротства — поскольку собственники имеют больше контроля за происходящим в фирме (включая уровень рискованности бизнеса), они получают право на компенсацию только после удовлетворения требований кредиторов. Это же объясняет и кредитный потолок фирмы — кредиторы устанавливают его из оценки того, что они смогут получить в случае наименее благоприятного исхода. Аналогичную логику можно применить и к распределению задач и делегированию полномочий — как в рамках отдельной фирмы, так и на уровне организации политической системы с разделением полномочий различных ветвей власти.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследования Харта и Хольстрёма показали, как можно достигать плодотворного, хотя и не всегда идеального, взаимодействия в ситуациях, когда интересы сторон если и не полностью противоположны, то в значительной степени не совпадают. Важный посыл, объединяющий их результаты, состоит в том, что системе тотального контроля предпочтительнее грамотное распределение прав — на результаты деятельности, на активы, на принятие решений. И конечно, нет единственно правильного варианта и единого на все случаи решения — фирма или рынок, частная собственность или государственная — все зависит от ситуации и от беспристрастного сопоставления издержек и выгод каждого варианта взаимодействия.

Системе тотального контроля следует предпочесть грамотное распределение прав — на результаты деятельности, на активы, на принятие решений

[1] Nordhaus, W. (1975) The Political Business Cycle. Review of Economic Studies, 42, pp. 169–190.

[2] Coase, R.H. (1937): The Nature of the Firm, Economica 4, 386-405; Williamson, O. (1971): The Vertical Integration of Production: Market Failure Considerations, American Economic Review Papers and Proceedings 61, 112–123.

[3] Grossman, S., and O. Hart (1986): The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration, Journal of Political Economy 94, 691–719.

[4] Hart, O., A. Shleifer, and R. Vishny (1997): The Proper Scope of Government: Theory and an Application to Prisons, Quarterly Journal of Economics 112, 1127-1161.