

## НОВЫЕ ПЕРЕВОДЫ

Р. Дор

# РАЗЛИЧИЯ ЯПОНСКОЙ И АНГЛО-САКСОНСКОЙ МОДЕЛЕЙ КАПИТАЛИЗМА



**Рональд ДОР**

[Ronald DORE] – профессор Лондонской школы экономики и политических наук, Великобритания..

Обсуждение вопроса о типах капитализма имеет смысл начать с грубой классификации представлений, в соответствии с которыми люди различных убеждений и национальностей, находящиеся в разных социальных ситуациях, смотрят сегодня на природу частной фирмы в капиталистических обществах. Я полагаю, что на общем уровне можно выделить четыре основные концепции фирмы, рассматривающие ее, соответственно, как структуру отношений собственности; как сообщество (эта концепция имеет две разновидности); и, наконец, как поле (арену) взаимодействия заинтересованных групп (стейкхолдеров).

Концепция фирмы как структуры отношений собственности [property view] доминирует среди бизнесменов англосаксонского мира. В качестве примера можно привести базовый тезис Доклада Кэдбери (Cadbury Report) о корпоративном управлении<sup>1</sup>, закрепленный также в Акте о британских компаниях, утверждающем, что правовая ситуация отражает социальную реальность. В соответствии с этой концепцией, компания – это организация, основанная индивидами, вложившими в нее свой капитал для удовлетворения собственных материальных интересов. Менеджеры – их агенты, в обязанности которых входит прежде всего защита интересов акционеров, а тщательный отбор наилучшей рабочей силы по как можно более низкой цене выступает для них задачей примерно того же рода, что и заключение наиболее выгодных сделок с поставщиками сырья. Конечно, аналогия здесь не вполне правомерна, потому что люди, предлагающие свою рабочую силу, выражают определенные чувства и желания и по-разному реагируют на то, как к ним относятся. Отношения с ними отличаются от отношений с внешними поставщиками сырья (скажем, молибдена). Поэтому в данном случае допускаются особые

**Источник:** Dore R. The Distinctiveness of Japan // Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity / Ed. by C. Crouch, W. Streeck. L.: Sage Publications, 1997. P. 19–32. Перевод А.В. Шевчука под ред. М.С. Добряковой; науч. ред. В.В. Радаев.

<sup>1</sup> Имеется в виду Доклад Кэдбери – Доклад Комитета по финансовым аспектам корпоративного управления [Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance] под руководством А. Кэдбери, опубликованный в Великобритании в 1992 г. (<http://rru.worldbank.org/Documents/PapersLinks/1253.pdf>). – Прим. перев.

тактические приемы: политика «вовлеченности работников в деятельность фирмы», патернализм в вопросах социальной защиты и более высокая зарплата по сравнению с рыночным уровнем – но лишь при условии, что эти манипуляции приносят дополнительную выгоду от вложений в приобретение рабочей силы.

Концепция фирмы как сообщества [entity/community view], напротив, рассматривает компанию как своего рода нацию. Руководство говорит о «будущем нашей великой компании» практически так же, как президенты и короли – «о будущем нашей нации». Такая компания материализуется в двух типах отношений. Во-первых, она воспринимается как некое объединение индивидов, участвующих в общей трудовой деятельности. Во-вторых, в каждый конкретный момент времени она воплощается в определенной совокупности людей, образующей (подобно нации) сообщество, члены которого связаны между собой узами взаимной заинтересованности в его судьбе, обязательствами сотрудничества и доверия, разделяют общие риски. Границы этого сообщества могут варьироваться. Они могут быть ограничены группой менеджеров высшего звена, или менеджеров высшего и среднего звена, или же распространены на всех работающих в фирме людей – «синих» и «белых» воротничков (точнее, всех работников «ядра», исключая «периферию» – временных работников и совместителей). Отсюда возникают две разновидности подхода к фирме, рассматривающие ее как: 1) сообщество, организованное в интересах менеджеров [managerial community view] и 2) сообщество, организованное в интересах работников [employee community view]. Вторая разновидность – это взгляд на фирму как на «сообщество людей» (если заимствовать формулировку Папы Римского из его недавней энциклики<sup>2</sup>), подразумевающий, что акционеры представляют лишь одну из групп «аутсайдеров», интересы которой компания должна принимать во внимание, чтобы выжить и преуспеть.

Среди академических исследователей – профессиональных экономистов, преподавателей бизнес-школ и др. – наиболее популярна концепция фирмы как поля (арены) взаимодействия заинтересованных групп [arena view]. Фирма рассматривается как арена, на которой индивиды или группы индивидов (например, «менеджеры», «квалифицированные рабочие», «поставщики»), обычно обозначаемые как «стейкхолдеры» [stake-holders], заключают разного рода контракты, часто неявные. Иерархическая структура фирмы может быть «разложена» на сеть таких контрактов, а ее производственная деятельность – рассматриваться как реализация сделок, мотивированных исключительно эгоистическими интересами индивидов. Теория агентских отношений [principal-agent theory], лежащая в основе множества современных экономических работ, в целом вполне соответствует взгляду на фирму как структуру отношений собственности или ее трактовке как арены взаимодействия заинтересованных групп. Что касается стыковки с концепцией фирмы как сообщества, то теория агентских отношений допускает ее первую разновидность – сообщество, организованное в интересах менеджеров, но полностью исключает вторую – сообщество, организованное в интересах работников.

### Национальные контрасты

Суммируя изложенные различия, можно заключить, что в США и Великобритании доминирует концепция фирмы как структуры отношений собственности с некоторыми отклонениями в сторону ее трактовки как сообщества, организованного в интересах менеджеров. Последнее особенно характерно для США (хотя в возрастающей степени и для Великобритании), где все большее распространение получают выкуп компании

---

<sup>2</sup> Centesimus Annus, 1991.

менеджментом [management buy-out]<sup>3</sup> и предоставление менеджерам опционов [share options]<sup>4</sup>. В Японии же доминирует взгляд на фирму как сообщество, организованное в интересах работников.

На чем основаны сделанные нами утверждения? Как эти различные подходы выражаются в поведении людей? Однажды кто-то посоветовал мне внимательней прислушаться к тому, как высший руководитель компании обращается к акционерам на ежегодном общем собрании. В США и Великобритании он скорее всего скажет: «Ваша фирма, леди и джентльмены, за прошедший год...» Его японский коллега (хотя он, как правило, имеет гораздо меньше акций и опционов) произнесет: «наша фирма». Впрочем, различия на поведенческом уровне гораздо более сложны и обширны. Позвольте мне кратко остановиться на некоторых из них.

### Отношения занятости

Работники крупных японских компаний (включая и «синих», и «белых» воротничков) – не просто те, кто прислал свое резюме и получил «место» в фирме. Это люди, которые в самом раннем возрасте (обычно сразу после окончания школы или университета) успешно прошли отбор и стали «членами фирмы». Быть «членом фирмы» дает надежду на то, что ты будешь не просто «выполнять работу», но делать карьеру в данной фирме (а поскольку подобные надежды часто оправдываются, они превращаются в ожидания, переходящие в уверенность). Такая модель занятости редко встречается в США или Великобритании, особенно в частном секторе. В этих странах ее можно обнаружить разве что в вооруженных силах, частично в сфере государственной службы (в Великобритании – в период до М. Тэтчер, в США – например, в Государственном департаменте), а также на управленческих позициях в тех частных компаниях, которые в большей степени отклоняются от доминирующей (собственнической) концепции фирмы в пользу ее трактовки как сообщества, организованного в интересах менеджеров (например, компании Shell, Unilever, Phillips, IBM, Hewlett Packard).

Поэтому в японских фирмах стандартной практикой является процедура найма на работу, основанная на проверке не столько профессиональных навыков человека, сколько его личных качеств, общего уровня интеллекта и способности к обучению. Весьма и весьма тщательный отбор проходят как менеджеры, так и «синие» воротнички, а также работники, занятые рутинным физическим трудом. В США и Великобритании такие методы подбора персонала используются лишь в ограниченном сегменте управленческих позиций, которые были перечислены выше.

В Японии персональная идентификация с фирмой, подпитываемая «пожизненными обязательствами», настолько сильна, что к примеру для менеджера высшего звена корпорации Hitachi просто немыслим переход на аналогичную должность к прямому конкуренту, такому, например, как Toshiba (это выглядело бы так, как если бы британский офицер, попав в плен, присоединился к немецкой армии). Он может уйти в сталелитейную компанию, но и то только с благословения Hitachi. Говорят, банковский мир Великобритании был когда-то примерно таким же – менеджер банка Barclays никогда не перешел бы в банк Midland. Впрочем, не исключено, что здесь следует разграничить более институционализированный, очень стабильный коллективистский коммунитаризм

---

<sup>3</sup> Выкуп компании менеджментом (МВО) – это приобретение топ-менеджерами компании прав собственности у акционеров. – *Прим. перев.*

<sup>4</sup> Опционы на акции [share option, stock option] – разновидность системы поощрения, при которой менеджерам в качестве дополнительного вознаграждения предоставляется право на приобретение в будущем определенного числа акций компании по льготной цене. – *Прим. перев.*

современной японской фирмы и позицию британских банков, которую можно интерпретировать как воспроизводство более ранних патерналистских версий «фирмы как семьи». Но даже этот патернализм в конечном счете уступил решительному натиску со стороны подхода к фирме как структуре отношений собственности. Последний вновь набрал силу в 1980-х гг. с вкраплениями подхода, рассматривающего фирму как поле взаимодействия заинтересованных групп. На полях такого капитализма все контракты – по существу, разовые. Участие индивида в контрактном поле одной фирмы не должно закрывать для него возможности ее покинуть и выйти на другое контрактное поле. В силу идеологической гегемонии молчаливых сторонников негибкой неоклассической экономической теории подобные чувства «лояльности» и «патерналистского долга» осуждались как якобы сдерживающие повышение эффективности. Я подробнее остановлюсь на этом вопросе в заключительном разделе. Исполнительный директор фирмы в США и Великобритании в случае, если он успешно служил своим принципалам-акционерам, эффективно поддерживая уровень доходов, цен на акции и ограничивая расходы на заработную плату, может рассчитывать на личные доходы в форме зарплаты, опционов и бонусов, которые в десятки или даже в сотни раз превышают средний уровень оплаты труда в компании. Для исполнительного директора в любой из упоминавшихся выше крупных японских компаний эта разница будет составлять не более двух раз, т.е. его доход лишь немного превышает заработка других директоров более низкого уровня, на котором он сам прежде находился. Нечто подобное происходит с помощниками секретарей в британской государственной службе, когда они становятся постоянными секретарями. Различия в уровнях зарплат в обоих случаях схожи. Едва ли стоит специально разьяснять взаимосвязь внутрифирменного неравенства доходов с восприятием компании как сообщества.

Профсоюзы в США и Великобритании пытаются объединить всех работников, предлагающих на рынке однотипные профессиональные навыки, пытаются поддерживать цены на труд. В Японии же профсоюзы объединяют всех работников, которые связали свое будущее с определенной фирмой. Их функции состоят в следующем:

- а) отслеживать возможные случаи несправедливого отношения к работникам на нижних этапах иерархии (к молодым менеджерам и «синим воротничкам»);
- б) в переговорах о размере заработной платы представлять интересы тех, кто, находясь вдали от центров власти, заинтересован в получении максимальной выгоды сегодня, а также противостоять склонности лиц, принимающих решения, более явно следовать конкурентным требованиям банков и акционеров, предпочитающих инвестировать доходы для получения большей прибыли в будущем.

Инвестиции в обучение, осуществляемые японской фирмой, рассматриваются в качестве средства наращивания ее совокупных профессиональных навыков как единого сообщества. А в США и Великобритании навыки считаются собственностью индивида. Навыки, приобретенные в одной фирме, часто переносятся в другую. Силиконовая долина не существовала бы без «отпочкования» предприятий и соответствующих навыков от корпораций Intel, TI, Hewlett Packard и IBM<sup>5</sup>.

### **Поведение предприятия**

Легко заметить, что различные институты занятости соответствуют в одном случае концепции фирмы как собственнической структуры, а в другом – ее концепции как сообщества, организованного в интересах работников. Подобные различия проявляются и в

---

<sup>5</sup> Речь идет о практике создания новой организации путем отделения части активов от материнской компании с распределением акций среди владельцев последней. – *Прим. перев.*

механизмах управления фирмой. Во-первых, американские и британские менеджеры оценивают результаты деятельности прежде всего исходя из отдачи от инвестиций в сравнительно короткий промежуток времени, тогда как японских менеджеров в большей степени заботит увеличение доли рынка. Во-вторых, японские фирмы имеют намного больше возможностей для долгосрочных инвестиций, при необходимости отказываясь от сиюминутной прибыли. В-третьих, американские и британские менеджеры стремятся обеспечить выплаты дивидендов в полном объеме с целью поддержания цен на акции в периоды спада и даже могут использовать для этого резервные фонды. При этом они решительно сокращают платежную ведомость, увольняя работников. Японские менеджеры, напротив, несколько раз урежут дивиденды прежде, чем прибегнут к болезненной процедуре принудительного высвобождения рабочей силы, но и это произойдет лишь после сокращения зарплаты менеджеров, досрочного добровольного выхода на пенсию ряда работников или перевода работников в смежные компании. В-четвертых, японские компании при производстве конечных продуктов и услуг в гораздо большей степени полагаются на сотрудничество с другими фирмами. Соотношение оптовых и розничных продаж (примерно 4 к 1) отчасти именно по этой причине приблизительно в два раза превышает британские показатели. Другой причиной является наличие дополнительных звеньев в цепи дистрибьюторов. Торговые отношения между фирмами Японии также значительно отличаются от отношений в англосаксонских странах.

Как было замечено ранее, до определенной степени все понимают, что люди, которые продают фирме свою рабочую силу, отличаются от тех, кто продает ей молибден, хотя бы потому, что должны приниматься во внимание чувства и желания работников, их способность к неприятию или лояльности. При этом японцы полагают, что даже к продавцам молибдена необходимо относиться подобным образом.

Британские и американские бизнесмены склонны считать, что эффективность их бизнеса зависит от внимательного отслеживания рыночных тенденций. Они всегда должны сравнивать выгоду от сделки с данным поставщиком с тем, что они могли бы получить где-либо еще, и решительно отказываются от сделки, если находят лучшее соотношение цены и качества. Японцы, наоборот, действуют, руководствуясь ранее принятыми обязательствами. А заключение сделок рассматривается ими как отношения, порождающие взаимные обязательства. До тех пор, пока поставщик выполняет свою часть обязательств, «искренне и всецело старается сделать все возможное» для поддержания качества и соблюдения сроков поставки, вкладывает свой капитал с целью ускорения совместной разработки новых продуктов, сотрудничает в деле снижения издержек в ситуации спада, он имеет право рассчитывать на то, что от его услуг не откажутся, даже если другой поставщик (возможно, под воздействием не зависящих от него обстоятельств) предложит более выгодную сделку. В клубе основных поставщиков Toyota немногим более шестидесяти членов, при этом к 1990 г. в их списке появились только два или три новых имени, которых не было в 1970 г., и примерно такое же количество старых поставщиков исчезло.

Наконец, существуют значительные различия в способах финансирования промышленных фирм. Японские фирмы традиционно меньше, чем англосаксонские, полагаются на рынок капитала и гораздо больше – на долгосрочные банковские займы. Тем самым менеджеры отдают фирму во власть таких же менеджеров (часто выходцев из тех же университетов), которых можно убедить в целесообразности проектов точно так же, как они объясняют ее самим себе.

Это не означает, что стоимость капитала вовсе не принимается во внимание (что особенно проявилось в конце 1980-х годов, когда казавшаяся необратимой тенденция к постоянному росту цен на акции побуждала инвесторов довольствоваться крошечными дивидендами потому, что они были довольны ростом капитализации). Сама модель построения отношений собственности [equity holding] иная. Банки владеют акциями компаний, которым они

предоставляют крупные кредиты, а эти компании в свою очередь владеют акциями банков. Аналогичное перекрестное владение собственностью можно обнаружить у фирм и разного рода страховых компаний, которые могут страховать деловые операции этих фирм, предоставлять специальные программы по страхованию жизни для работников или управлять их пенсионными накоплениями. Точно так же дело обстоит с партнерами, которые поставляют сырье или покупают готовые продукты, и с теми, с кем фирмы образуют совместные предприятия или стратегические альянсы с целью развития нового бизнеса.

Крупнейшие японские фирмы сознательно доводят долю перекрестных владений в собственности до весьма значительных показателей – в среднем примерно до 70%. Остальные 30% акций остаются в «свободном плавании», т.е. могут продаваться и покупаться на рынке без каких-либо согласований с выпускавшей их фирмой.

Из-за того, что «плавающие» акции, которые может прибрать к рукам рейдер<sup>6</sup>, находятся в дефиците, ни у кого нет реального шанса нарушить традиционные запреты (базирующиеся на понимании фирмы как сообщества, а не простой совокупности активов) и пытаться осуществить враждебное поглощение. Японский фондовый рынок – это не рынок корпоративного контроля. Поэтому менеджеры японских промышленных предприятий не набрасываются на страницы газет, посвященные ценам на акции, а советы директоров не тратят много времени на обсуждение того, как преподнести промежуточные результаты своей деятельности наиболее подходящим для рынка образом. Фактически они могут проявлять полное безразличие к тому, какие подозрительные манипуляции с ценами на их акции осуществляют другие компании. Эта свобода от страха поглощения и возможность переждать временное снижение цен на акции при условии хороших показателей роста служат причиной того, что японские менеджеры могут тратить так много времени на планирование долгосрочных инвестиций и столь легко выделяют на них необходимые ресурсы.

### Единая система?

В какой степени описанные выше особенности японской хозяйственной организации образуют единую национальную систему, включающую рынки труда и сферу управления персоналом, рынки капитала, научные исследования и разработки, методы производства и организации труда, маркетинг, – в том смысле, что изменение в одной сфере неминуемо влечет за собой изменения и в других сферах?

Во вводной главе к данной книге<sup>7</sup> выдвигается (хотя и не раскрывается полностью) тезис о том, что о национальных системах можно судить по сравнительной важности различных институциональных ингредиентов, так сказать, в «общем пироге институтов управления». На основе работы Р. Холлингсворта и В. Штрека [Hollingsworth, Streeck 1994] здесь предлагается типология таких институтов, которая между двумя «полюсами» – государственного регулирования и конкуренции на совершенных (по определению экономистов, эффективных) рынках – выделяет также другие механизмы регулирования: формальные ассоциации (например, торгово-промышленные палаты); неформальные сети и сообщества (например, кластеры производителей в Центральной Италии);

---

<sup>6</sup> Рейдер – специалист по враждебным поглощениям, устанавливающий контроль над предприятием путем скупки его акций. – *Прим. перев.*

<sup>7</sup> См.: Crouch C., Streeck W. Introduction: The Future of Capitalist Diversity // Political Economy of Modern Capitalism. Mapping Convergence and Diversity / Ed. by C. Crouch, W. Streeck. L.: Sage Publications, 1997. P. 1–18. – *Прим. ред.*

«институциональные компании» [institutional companies], которые вырабатывают определенную форму внутреннего сообщества.

Какой из этих трех механизмов регулирования близок именно японской модели управления хозяйством? Вне всякого сомнения, японские корпорации представляют собой ярчайшие архетипы «институциональных компаний». В Японии институциональные установления конкретных фирм (которые, впрочем, в разных фирмах очень схожи) играют в регулировании отношений занятости намного более важную роль по сравнению с рынками труда, чем, скажем, в США или Великобритании (если не отождествлять японскую систему развития карьеры сотрудников POCADS [Personnel Office Career Deployment System] с «внутренними рынками труда»). Но этот вопрос затрагивает скорее отношения занятости, чем весь круг экономических трансакций. Сложно определить, оказывает ли он большее влияние на общую структуру «управления», чем, скажем, неформальные сети, охватывающие субподрядчиков и фирмы, или достаточно жесткая конкуренция на рынке потребительских товаров.

При попытке увязать особенности японского хозяйства с двумя другими механизмами регулирования – формальными ассоциациями и неформальными сетями и сообществами – возникают новые проблемы. Во-первых, посмотрим, как различаются «формальные» и «неформальные» отношения. Лишь подразумеваемую (не явную), не зафиксированную письменно в контракте гарантию пожизненной занятости в крупных японских компаниях можно было бы считать неформальной. Но прецедентное право относительно «несправедливого увольнения», а также приоритет зарплаты работников или выплаты компенсаций в случае банкротства компании стали практиками, позволившими государственным органам укрепить и формально санкционировать эту норму. Аналогично, сети субподрядчиков в принципе неформальны, но государство создало Комиссии по жалобам субподрядчиков [Subcontracting Complaints Tribunals] для рассмотрения претензий слабой стороны в связи с несправедливыми условиями сделки. Таким образом, определенные аспекты взаимоотношений получили формальный статус. Следовательно, мы можем говорить о различиях лишь в степени «формальности» и «неформальности».

Во-вторых, дихотомия «общность» и «общество» заботит социологов вот уже более века, поскольку то, что формировалось как современное общество индивидов для более эффективной реализации личных интересов, часто обрастает определенными характеристиками былой общности: порождает среди своих членов чувства причастности и лояльности. В каком-то смысле японскую фирму справедливо классифицировать как «общность», но членство в ней не обеспечивается от рождения, как это бывает в сельских сообществах. Оно предоставляется посредством сравнительно жесткого отборочного процесса (хотя это членство настолько важно для реализации дальнейших жизненных шансов индивида, что его можно назвать процессом получения «нового аскриптивного статуса»). Японская Ассоциация работников сталелитейной промышленности [Japanese Iron and Steel Association] – столь же формальная ассоциация, как и ее британские и американские аналоги, но менеджеры фирм, входящих в ее состав, как подчеркнул много лет назад (в 1978 г.) Родни Кларк [Clark 1978], имеют намного более живое и сдерживающее (в случае возникновения мыслей о переходе в другой лагерь – *ред.*) представление о принадлежности к «сообществу сталелитейного производства», чем их американские и британские коллеги.

Существует также иной подход к этим феноменам, который, основываясь на более высоком уровне абстракции, обладает гораздо большей степенью универсальности. Речь идет о том, что экономические трансакции в Японии обычно намного сильнее укоренены в персонализированных социальных отношениях. Однако, замечу, это совсем не тот тип социальной укорененности по Поланьи, разрушение которой он рассматривал как предпосылку зарождения современного рыночного капитализма [Polanyi 1944]. Отличие заключается в получении нового аскриптивного статуса, описанном выше. Поланьи говорил

об аскриптивных социальных отношениях – например, об отношениях между дядей и племянником в расширенной семье или между соседями в деревне. В Японии, напротив, социальные отношения, в которых укоренены экономические транзакции, достигаются, а не наследуются. Членство в фирме, например, завоевывается путем прохождения через отборочные тесты, разработанные с целью убедиться в том, что каждая группа новых работников начинает соответствующий карьерный путь как максимально однородная по способностям группа. Или другой пример: субподрядчики компании Toyota должны проработать в категориях *C* и *B*, прежде чем станут поставщиками категории *A*. Эта выраженная тенденция японских ассоциаций развивать черты сообщества является частью более общего феномена укорененности экономических транзакций в социальных отношениях.

### **Институциональная взаимосвязь**

Самый наглядный способ показать, что институты любой капиталистической страны действительно образуют единую систему, – это представить их как мозаику, в которой одни институциональные практики плотно смыкаются с другими. Например, японской системе свойственны три характерные черты:

- 1) пожизненная занятость в отличие от частой смены работы;
- 2) долгосрочные отношения с поставщиками, основанные на взаимных обязательствах, в отличие от переменчивых рыночных отношений, организованных по типу аукциона;
- 3) ориентация акционеров на долгосрочную перспективу и готовность терпеливо ожидать изменений в отличие от расчета на быструю прибыль, и как следствие – отсутствие поглощений.

Продолжая данный перечень, выделим некоторые наиболее очевидные институциональные взаимосвязи.

1. Отношения с поставщиками могут во многих случаях основываться на устных договоренностях и доверии, так как менеджер по закупкам, ориентированный на пожизненный наем в своей фирме, отождествляет себя с ней и соответственно в качестве гаранта предлагает не только себя, но и фирму. Даже в ситуации, когда работник получает другое назначение и покидает свой пост, его преемник возьмет на себя всю ответственность за выполнение обязательств, данных предшественником, который по-прежнему находится в фирме и при необходимости может дать необходимые пояснения относительно данных обещаний. У пожизненных работников существует сильная взаимная заинтересованность в поддержании репутации фирмы.
2. Люди, связавшие свою жизнь с определенной фирмой, более склонны к долгосрочному подходу и слабо дисконтируют будущую выгоду. Будущее фирмы есть их собственное будущее, что является важной предпосылкой долгосрочного характера связей, которые определяют отношения и с поставщиками, и с акционерами.
3. Менеджеры, которые вынуждены пристально следить за ценами акций своей фирмы на изменчивом фондовом рынке, чтобы избежать поглощений, во время экономических спадов не могут позволить себе содержать в штате не полностью загруженных работников. Это под силу только менеджерам, которые в подобной ситуации могут пойти на сокращение прибыли и дивидендов. Следовательно, перекрестное владение акциями и ориентированный на более длительную перспективу капитал выступают предпосылками пожизненной занятости.
4. Менеджеры не рассматривают подобное перекрестное владение акциями исключительно как источник прибыли. Они готовы пожертвовать доходами, которые могли бы получить

от продажи этих акций и от инвестиций в более прибыльные активы, во имя сохранения долгосрочных деловых отношений с фирмой-эмитентом. Этот долгосрочный интерес более свойствен менеджерам с пожизненной занятостью, которая, таким образом, является условием для формирования перекрестного владения акциями и сопутствующих ему конвенций.

Существует также институциональная взаимосвязь между экономическими и неэкономическими институтами – например, между занятостью и структурой семьи. Четкое распределение ролей между мужчиной и женщиной (как в семейных отношениях, так и в обществе в целом) допускает значительные различия в условиях найма между молодыми незамужними женщинами и замужними женщинами более старших возрастов. Представление о мужчине-кормильце влияет на распределение уровня оплаты труда мужчины на протяжении жизненного цикла. Другим примером может служить практика, когда представители первого поколения индустриальных рабочих, вышедшего из крестьянской среды, вначале привлекались на низкооплачиваемые позиции, поскольку, передавая по наследству отцовскую ферму, их семьи гарантировали стабильное будущее старшим сыновьям и были готовы к тому, что младших сыновей надо «выводить в жизнь».

### **Мотивационная согласованность**

Существует и другой механизм, который обеспечивает согласованность социальной системы. К. Крауч и В. Штрек назвали его «поведенческими аспектами»<sup>8</sup>, включающими ориентацию на долгосрочную перспективу, способность к адаптации, предрасположенность к сотрудничеству и т.п. Речь идет о мотивационной, или катектической, цельности поведения. Наблюдается ли во всех вышеописанных институциональных практиках подлинное сходство максимизируемых ценностей и подчиняющих себе моральных ограничений? Можно ли с определенной долей уверенности утверждать, что дети, воспитанные в японских семьях и школах, в значительной степени предрасположены к определенному типу поведения и добровольному принятию определенных институциональных практик, в то время как дети, воспитанные в английской или американской школах, склонны вести себя совершенно иначе и в соответствии с иными институциональными практиками? Конечно, речь идет о «среднестатистических» японцах и американцах. Не имеется в виду, что ни один человек, выросший в США, не сможет безболезненно влиться в организацию японского типа, или что ни один японец не сможет запросто принять индивидуалистичные и краткосрочно ориентированные практики британских компаний. Разброс поведенческих установок велик в каждом из этих обществ. Просто речь идет об основных тенденциях.

Обратите внимание на то, что я говорю о «поведенческих установках» [behavioral dispositions] и сознательно избегаю термина «культура», которого так опасаются новые институционалисты. Однако помимо стремления не оскорбить чувства очередной обособленной группы существуют и другие серьезные причины не использовать термин «культура». Это многогранное понятие, и часто оно действительно включает поведенческие установки, но обычно его используют в значительно более широком смысле, относя к нему все возможные культурные артефакты: семейные отношения и представления о надлежащих семейных ценностях; обучение нормам гигиены и правилам преподнесения подарков; социальную организацию и учебные программы в школах; распространенность бедности и богатства; проповедуемые системы христианской или конфуцианской морали; господствующие идеологии и представления о природе человеческой мотивации;

---

<sup>8</sup> См., например: *Crouch C., Streeck W. (eds.). Political Economy of Modern Capitalism. L.: Francis Pinter, 1997. – Прим. ред.*

доминирующие интерпретации национальной истории, которые поддерживают и укрепляют поведенческие установки.

Конечно, если мы намерены объяснить данные установки или поразмышлять о том, как они могут измениться сами или под воздействием извне, необходимо учитывать влияние всех факторов, участвующих в закреплении и воспроизводстве поведенческих установок, придется также углубиться в историю их возникновения. Как современные представления о добре и зле выросли из представлений предыдущих поколений? Какое отношение текущая интерпретация истории имеет к действительным историческим фактам? Как эта история, будь то опыт первопроходца или запоздалое развитие, победы или поражения, формирует социализирующие институты – школу и семью? Какую роль играют форма земледелия и тип поселений или (не считите за проявление расизма) преобладание в генофонде определенного соотношения агрессивности и покорности или почтения к другим и отстаивания собственной позиции? Очевидно, что при объяснении поведенческих установок следует учитывать все эти факторы, но рассмотрение и описание этих установок может быть выделено как самостоятельная исследовательская задача. И указание на стремление человеческой личности избегать когнитивного и катектического диссонанса, которое обуславливает конгруэнтность разных институциональных сфер общества (при условии, что речь идет об одних и тех же поведенческих установках), справедливо и экспериментальным путем доказано социальными психологами (вернее сказать, относительно справедливо с различного рода оговорками).

Считается, что конгруэнтность институтов возникла в результате следующего процесса. Социальные изменения постоянно порождают новые, относительно неструктурированные или слабо структурированные ситуации или же такие ситуации, в которых сложившиеся институциональные решения не приемлемы. Индивиды вынуждены делать свой выбор. Линия поведения, которую они выбирают в неструктурированных или слабо структурированных ситуациях, определяется их поведенческими установками, приобретенными в ранее сформированном институциональном контексте. В результате избранная модель поведения определяет формы, которые принимают возникающие или изменяющиеся институты. К примеру, практически совершенно неструктурированные модели трудовых отношений в послевоенной Японии постепенно структурировались под влиянием поведенческих установок, доминирующих среди рабочих и менеджеров (в сложившейся в итоге институциональной форме они отражают саму их сущность).

Сделав это методологическое отступление, вернемся к различиям между японским и англосаксонским обществами. Какие поведенческие установки придают каждому из этих обществ характер интегрированной системы? Я выделяю три группы различий между такими установками.

1. Поведение англосаксонского типа направлено на то, чтобы сохранить свободу выбора на случай, если откроются новые более благоприятные перспективы. Это может касаться возможностей смены места работы, предмета лояльности или объекта для инвестиций. Японцы же намного более склонны ограничивать подобную свободу действий, связывая себя долгосрочными обязательствами, от которых, как они сами признают, впоследствии очень трудно избавиться.
2. В процессе совершения выбора англосаксы прежде всего руководствуются мотивами собственной текущей выгоды или же благополучия своей семьи и друзей. Японцы же, в силу долгосрочного характера своих трудовых отношений, имеют широкий спектр распределенных обязательств, связанных с улучшением благосостояния окружающих, – коллег по работе и деловых партнеров. Грубо говоря, речь идет о разных позициях на шкале «эгоизм – альтруизм».

3. В отличие от первых двух, третье различие в поведенческих установках лежит скорее в сфере культурных идеалов. Это разница в оценке и, следовательно, в готовности заниматься определенными видами хозяйственной деятельности. В Японии производство товаров и услуг, которые непосредственно улучшают жизнь людей, ценится высоко, а «прожигание жизни» в спекулятивных операциях и купле-продаже финансовых обязательств не вызывает особого почтения.

Эта «производственно-ориентированная этика» [productivist ethic], конечно, не исчезла и в англосаксонских странах, но по сравнению с Японией она значительно ослабла, как это показано М. Уинером в книге «Английская культура и упадок индустриального духа»<sup>9</sup>. В Англии этому способствовало превращение мелкопоместного дворянства в банкиров, чья профессия (в отличие от профессии обычного предпринимателя) воспринималась как подобающая истинному джентльмену. В США узаконенное следование религиозному запрету на работу в выходные и праздничные дни и основание благотворительных фондов сделали семейства Рокфеллеров и Морганов национальными героями. Все это позволило экономистам утверждать, что более эффективная форма альтруизма – делать как можно больше денег любыми способами, а затем жертвовать их другим (подобно Дж. Соросу), а не идти на сокращение прибыли, повинувшись сентиментальной жалости к неудачникам, будь то наемные работники или деловые партнеры [см. Becker 1980]. В англосаксонских странах обычно с понимающим видом кивают, когда экономисты начинают утверждать, что спекуляции на вторичных рынках – это и есть тот самый способ, с помощью которого «невидимая рука» устанавливает реальные цены, что это лучший из возможных сигналов, на основании которых производители товаров и услуг принимают свои хозяйственные решения. Существует вера в то, что мы нуждаемся в деривативах и общество оказывается в надежных руках, когда оно может подвигнуть значительное число самых светлых умов на занятие, которое выглядит как азартная игра и по сути является таковой, но также выступает важнейшим механизмом достижения равновесия на рынке.

В Японии также есть экономисты, придерживающиеся данной точки зрения, – главным образом из числа обучавшихся в США. В конце 1980-х гг. во время бума на рынке капиталов возникли слухи о фантастических зарплатах в финансовом секторе, когда ведущие журналисты, отражая доминирующую «производственную» мораль, с тревогой замечали, что некоторые физики, инженеры и математики из лучших университетов начали устраиваться на работу в инвестиционные компании и банки, а не на промышленные предприятия, т.е. становились на ту же стезю, которую, не раздумывая, выбирали уже на протяжении нескольких десятилетий их коллеги из Оксфорда и Кембриджа. Но в последнее время этому искушению поддаются немногие. Несмотря на утверждения экономистов и растущее число вернувшихся на родину из США обладателей диплома MBA в Японии (например, в Министерстве финансов) по-прежнему доминирует другая позиция, а именно:

- распространение вторичных рынков в англосаксонских хозяйствах выходит далеко за рамки того, что требуется для генерирования адекватных рыночных сигналов для производителей;
- даже если спекулятивные операции не лишены позитивных следствий, в итоге все равно с сожалением приходится констатировать, что для многих умных людей подобные азартные игры становятся далеко не случайной забавой, а делом всей жизни.

Возможно, было бы лучше пожертвовать некоторой долей эффективности в распределении ресурсов, достигаемой с помощью рыночного механизма, но поддержать производственную этику и направить потоки человеческих талантов в более приемлемое русло. Конечная

---

<sup>9</sup> См.: Wiener M. English Culture and the Decline of Industrial Spirit, 1850–1980. L.: Cambridge University Press, 1981. – Прим. ред.