

Контракты вместо сделок (о Нобелевской премии по экономике 2016 г.)

Ю.П. ВОРОНОВ, кандидат экономических наук, Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, директор компании «Корпус», Новосибирск. E-mail: corpus-cons@ngs.ru

Статья посвящена очередному описанию Нобелевской премии по экономике. Даны краткая биография лауреатов и характеристика теории контрактов. Особое внимание уделено недостойному поведению агентов, а также работам лауреатов по анализу советских хозяйственных реформ 60-х годов XX века.

Ключевые слова: Нобелевская премия по экономике, теория контрактов, эффект храповика, принципал, агент, Харт, Хольмстром, права собственности, поиски ренты, недостойное поведение, теория фирмы

В 2016 г. Нобелевскую премию по экономике «за разработку теории контрактов» получили американские профессора Оливер Харт и Бенгт Хольмстром. Для США оба – люди пришлые, О. Харт родился в Великобритании, швед Б. Хольмстром – в Финляндии. Тем не менее история обоих лауреатов больше связана с Соединенными Штатами, чем с исторической Родиной.

Кто они?

Оливер Харт (родился в 1948 г.) получил степень бакалавра математики в Кембриджском университете в 1969 г., магистерскую по экономике – в Университете Варвика в 1972 г., докторскую – в Принстонском университете в 1974 г. После этого преподавал в Университете Эссекса, Кембриджском и Пенсильванском университетах. С 1981 г. по 1985 г. был доцентом Лондонской школы экономики, откуда он на год съездил в Массачусетский технологический институт (МИТ) как приглашенный профессор. После этого его пригласили в МИТ уже на постоянную работу. С 1993 г. он перешел в Гарвардский университет.

Бенгт Роберт Хольмстром получил степень бакалавра физики в Университете Хельсинки в 1972 г., магистра по специальности «Исследование операций» – в 1975 г. в Стэнфордском университете, там же защитил докторскую степень по экономике в 1978 г. В промежутке поработал пару лет в известной

фирме «Альстром». После Стэнфорда вернулся не в Финляндию, а в Швецию, где преподавал в 1978–1979 гг. в Школе бизнеса. Затем он – доцент Северо-Западного университета США, профессор Йельского университета, в 1994–2006 гг. преподавал в Массачусетском технологическом институте. С 2003 г. был деканом экономического факультета МИТ. С 2006 г. – профессор Кембриджского университета (США). Постоянно выезжает в Хельсинки и Стокгольм с лекциями, сохранил финское гражданство.

Интересно, что основные научные достижения этих типичных американских профессоров относятся к периоду, когда они еще не получили стабильную работу в МИТ и Кембридже.

Что такое теория контрактов?

Экономическая мысль многие века билась над загадкой: по какой причине экономика воспроизводит самое себя? Каждый день люди просыпаются и идут на работу, получают зарплату, тратят деньги. И все вновь идет по циклу. Только полвека назад стали замечать, что этот порядок вещей движет система взаимных договоренностей, юридически оформленных в виде контрактов. Этот подход возводят к Адаму Смиту, который еще в начале XVIII в. доказал, что краткосрочные договоры аренды не стимулируют арендаторов к улучшению земли. Но дальше это наблюдение не вплеталось в положения политической экономии, оставаясь неким казусом. И вот Нобелевская премия по экономике 2016 г. зафиксировала, что до анализа этой проблемы наконец-то добрались.

Теория контрактов начинается с двух императивов, позволяющих затем развивать эту теорию и применять средства формализации ее положений:

1) контракт есть процесс взаимодействия между двумя сторонами с разным объемом прав и возможностей. Одна из сторон контракта называется принципалом, вторая – агентом. Чиновник – агент, государственный орган для него – принципал. Работник компании – агент, менеджер, принимающий его на работу, – принципал. Топ-менеджер фирмы – агент, принципал для него – владелец фирмы;

2) контракт как процесс проходит три стадии. Первая – подбор принципалом агента. Вторая – заключение контракта. Третья –

выполнение контракта, в ходе которого допускаются пересмотры его условий. Два первых этапа называются контрактным процессом *ex ante*, последний – *ex post*.

Принципал нанимает агента для того, чтобы тот принес ему выгоду, но не в состоянии постоянно контролировать его действия, будь то арендатор, работник или топ-менеджер. Агент может действовать так, чтобы извлекать выгоду для себя, а не для принципала. Частный случай контракта – собрание акционеров нанимает директора акционерного общества. Их права собственности не гарантируют адекватное поведение нанятого ими руководителя, а собственники фактически делегируют право принятия решений человеку, который правами собственности не обладает.

В каждом контракте партнеры оценивают не только его выгодность, но и желательность сохранения долговременных связей между ними. Формализация выбора между «максимальной выгодой» и «сохранением отношений» составляет суть теории контрактов.

На важность контрактов для экономической теории еще в 1930-е годы ссылался Честер Барнар, исследуя проблемы стимулирования персонала в крупных организациях. Трудовой договор должен содержать не только условия оплаты труда или гарантии комфортного рабочего места, но и обязательства на будущее: продвижение по службе, страхование, индексацию зарплаты и прочее. В особенности это касается мотивации топ-менеджеров, которых пытаются стимулировать к продолжению отношений, предлагая не всегда действенные «золотые парашюты». Для нашей страны эта дилемма стала актуальной в последнее время, когда при снижении продаж нефти и газа топ-менеджеры нефтегазовых корпораций свертывают инвестиционные программы или угрожают сделать это.

Важнейшим положением теории контрактов является то, что, в отличие от стандартного допущения экономической теории, в которой каждый преследует свой интерес, цели принципала и агента частично совпадают либо согласованы друг с другом. Если бы обе стороны желали одного и того же, принципал мог бы предоставить агенту полную свободу действий. Но на практике это не так: в самом упрощенном виде принципал желает платить как можно меньше, а агент – работать как можно меньше.

Обычно в теории контрактов эти взаимоотношения рассматриваются с позиции принципала, который должен обеспечить нужное ему поведение агента. В этом и состоит практическая (без всякого академизма) сторона теории контрактов, ее правильное название ориентацией на потенциального заказчика. Однако исследователи, включая нобелевских лауреатов, находят примеры, когда позиция принципала не является довлеющей. Вот пример из жизни. Региональный орган власти (принципал) заказал компании (агенту) разработку проекта муниципального уровня. Агент понимает, что проектом должен быть доволен в первую очередь муниципалитет, а не заказчик. Только в этом случае можно рассчитывать на последующие заказы, на продолжение сотрудничества. В то же время областные власти не всегда заинтересованы в том, чтобы отдавать будущие контракты именно данной компании.

Полные и неполные контракты

Теория контрактов вносит в экономическую теорию специфический элемент «справедливого неравенства». Если до сих пор, начиная с Адама Смита, рыночная экономика трактовалась как этически состоятельная («не хочешь – не покупай»), то в теории контрактов это равенство заканчивается с началом контрактных отношений («не хочешь – не заключай»). Потом же позиции сторон становятся неравноправными, точнее, асимметричными.

Контракты могут быть полными (содержащими только те условия, соблюдение (или несоблюдение) которых можно доказать) и неполными (когда выполнение согласованных условий проверить невозможно). Теория контрактов исходит из того, что заранее известно, полным или неполным является данный контракт. На практике это становится понятно, что называется, по ходу дела.

Поэтому в рамках неполных контрактов стали исследоваться ситуации пересмотра контракта, совершаемого как по обоюдному согласию сторон, так и в результате односторонней инициативы.

Фундаментальным элементом теории неполного контракта оказывается делегирование права принятия решений, когда по объективным причинам невозможно расписать все допустимые действия менеджера. В этих условиях говорят о «делегировании полномочий», вкладывая в это понятие разнообразные

положения контракта, касающиеся передачи агенту права принимать решения самостоятельно. Б. Хольмстром предложил сначала простую версию «статического делегирования», в которой принципал должен решить, отдавать ли агенту право принять решение непосредственно после передачи ему закрытой информации, без согласования с принципалом содержания самого решения и даже целей, на достижение которых реализация такого решения будет направлена [1]. Смысл делегирования в том, что у агента появляется возможность использовать в выборе решения информацию, доступную ему, но закрытую для принципала.

В моделях неполных контрактов центральным моментом полагается то, что обе стороны совместно обладают частной информацией, недоступной для третьих лиц. Этому посвящены несколько работ О. Харта 1980-х годов, которые предварялись многими другими. Характерно, что в предшествующих работах право управления и право собственности почти отождествлялись, но именно в 1980-е годы они постепенно стали разделяться. Ситуации, когда возникают проблемы отделения собственности от контроля, классифицировались ими как экстраординарные, и только в 1995 г. О. Харт стал рассматривать ситуацию отделения права собственности от права управления как обычную.

Этим, скорее всего, и объясняется тот факт, что нобелевские лауреаты 2016 г. получили премию не за создание, а за развитие теории контрактов. Они сели в уже отходящий поезд. Вместе с тем нужно признать, что переход в исследованиях от внутренней асимметрии информации к асимметрии между внутренней и внешней информацией оказался плодотворным. В 1989 г. они рассматривали вопрос о том, как добиться того, чтобы заемщик перевел кредитору доходы, не поддающиеся проверке. Хорошее решение этой проблемы – передача кредитору прав на ликвидацию фирмы в случае невыполнения обязательств. А уже в 1991 г. они напрямую вводят отделение собственности от контроля. При этом на примере конкретных компаний анализируется, как различные уровни децентрализации влияют на установление трансфертных цен и механизм стимулирования менеджеров.

О. Харт фактически согласился с Тиролом, который утверждал, что собственник актива имеет на него только остаточные права собственности, т. е. «право принимать решение о всех возможных способах использования этого актива, конечно,

не вступая при этом в противоречие с ранее заключенным контрактом, обычаем или законом» [2]. Это означает, что при заключении контракта обе стороны ограничивают право собственности. Но собственность есть только у одной стороны, потому ограничение на собственность налагает добровольно только одна сторона контракта. Более подробное изложение этих идей Харта можно найти в обзоре 2005 г. [3].

Новый взгляд на права собственности и понятие фирмы

Наши представления о теории фирмы начинаются с Ричарда Коуза и чаще всего этим и заканчиваются. Впрочем, теория фирмы как направление экономической мысли развивается и живет своей жизнью, идущей вдали от нас. Так, в 1971 г. нобелевский лауреат Оливер Уильямсон обобщил идеи Р. Коуза через введение категории «вертикальная интеграция» в теорию фирмы [4]. В 1986 г. О. Харт с соавторами [5–6] попытался формализовать его подход, но встретился с активной критикой, в которой указывалось, что вертикальная интеграция не вписывается в теорию трансакционных издержек, да и в саму теорию фирмы [7]. В результате этой дискуссии теория имущественных прав, которая была основой теории фирмы по Коузу, стала чуть ли не альтернативой доходно-ориентированной (rent-seeking) теории фирмы.

И здесь нельзя обойти разнообразные трактовки термина rent-seeking в мировой экономической литературе, которые, наряду с ориентацией на доход, содержат оттенок «ориентация на халвяу». То есть сотрудник крупной фирмы получает свои доходы не за выполненную работу, а просто за принадлежность к фирме, как рантье. Где, как не в России, об этом хорошо известно! У нас работник «Газпрома» может получать зарплату в десятки раз большую, чем выполняющий те же функции сотрудник мелкой фирмы. Разница – это рента на размере фирмы.

Понятие rent-seeking, вокруг которого сосредоточены многие работы по теории контрактов, противопоставляется реализации прав собственности. Можно даже сказать, что сформированы две самостоятельные теории: одна исходит из поиска стабильного дохода (ренты), другая занимается распределением функций и прав между собственником и менеджером. Так, теория прав собственности допускает эффективные переговоры после

заключения контракта, поскольку права собственности действуют независимо от того, заключен контракт или нет. Различия приводят к тому, что формализация двух теорий идет с использованием разных переменных.

Основным элементом теории прав собственности является то, что эффективные переговоры между сторонами приводят к согласованному распределению долей от совместных инвестиций, и доля доходов каждой из сторон определяет ее стимулы к инвестициям. В предельно простой модели одна сторона контракта полностью владеет собственностью, другая – способствует получению доходов от нее. Но обе стороны имеют возможность и стимулы к инвестициям.

Иными словами, в теории прав собственности присутствует предварительное решение об интеграции, в котором заранее определяются и стимулы, и распределение будущих доходов, тогда как в теории *rent-seeking* решение об интеграции предусматривает возможность торговаться в дальнейшем относительно распределения будущего дохода. В часто цитируемой работе Хольмстрома и Мильгрома [8], а также в более поздней работе Хольмстрома [9] развивалась идея стимулирующей функции фирмы. В них отправной точкой был тезис о том, что мы имеем дело с множеством проблем и разными средствами их разрешения. В упрощенном варианте построена модель, в которой последовательно реализуются шаги сначала одной стороной контракта, потом – другой. При этом предполагаются действия двух типов – «операция получения дохода» и «изменение стоимости активов». Иногда повышение дохода увеличивает стоимость активов, но иногда эти действия конкурентны. Можно много зарабатывать, но не заботиться о соблюдении технологии или обновлении оборудования.

При одних и тех же условиях оптимальные контракты для наемного персонала и для работающего по контракту с установленными сроками могут различаться. Наемный работник имеет бонус в форме продления отношений, поэтому он и зарабатывает меньше, чем контрактник. В этом плане собственность – лишь частный инструмент в улаживании взаимоотношений между принципалом и агентом¹ [10]. Собственник берет на себя

¹ Это – часть диссертации Хольмстрома, защищенной в 1977 г. в Оксфорде.

обязательство не увольнять работника после выполнения очередного задания, за что тот соглашается на меньшую оплату, чем заработал бы по контракту с конкретными сроками начала и завершения.

В свою очередь, теория фирмы на основе поиска ренты (*rent-seeking theory*) рассматривает права собственности как способ прекращения недружественных переговоров. То есть при наличии права собственности у обеих сторон нет цели обязательно договориться. Вполне возможно разойтись, если договоренность не достигнута.

Далее, при разработке условий контракта у принципала всегда есть соблазн платить только за конкретный результат (один результат – одна премия). Сейчас в нашей стране предпринимаются попытки оценивать по такому принципу даже губернаторов. Контракт в этом случае не может быть полным даже в тех простых ситуациях, на формализации которых построена теория контрактов.

Допустим, вы наняли специалиста для приема вступительных экзаменов в вуз, включили его в приемную комиссию. И сказали ему, что если оценка абитуриента будет положительной (проходной), то он получает 100 руб., а если отрицательной – то 50 руб. Если ваш вуз частный, то фактически этот агент решает сразу две проблемы принципала (*multi-task problem*): нужно обеспечить доходы вуза, пропустить через экзамен большее число студентов и одновременно не уронить уровень образования хотя бы на первом курсе из-за того, что вступительный экзамен сдадут полные неучи.

Налицо ситуация выбора агентом своей линии поведения. Чтобы узнать, как он себя ведет, нужны обязательный контроль и пересмотр условий оплаты, в зависимости от того, выдерживает ли агент баланс между двумя целями, стоящими перед вузом.

Уже по этому примеру можно увидеть, как появляются сомнения в правомерности платы за конечный результат без последующей корректировки. Дальнейшие рассуждения приводят к тому, что агент не заинтересован в корректировке, поскольку знает, как сможет максимизировать свой доход.

В целом теория контрактов показывает на относительно простых моделях, что контракт с оплатой по конечному результату во многих ситуациях неэффективен.

Недостойное поведение в частном и общественном секторах

Любая сторона, если она не собственник актива, склонна к недоинвестированию в исполнение своих обязательств по контракту. Следовательно, актив хорошо бы передавать в собственность той стороне, у которой ущерб от недоинвестирования будет больше. Одна из проблем отечественной науки состоит в том, что она плохо справляется с ролью инвестора, но патент на техническую инновацию стремится получить именно академический институт. И когда дело доходит до подготовки к внедрению в производство, инвестор, не включенный в патент, начинает задумываться, стоит ли связываться с теми, кто закрепляет за собой права, не имея доступа к инвестициям.

Этот шаг ученых можно назвать неразумным. Но есть и варианты поведения, когда агент причиняет ущерб принципалу, не нарушая при этом условия договора. Такое поведение часто называют оппортунистическим, эгоистическим, аморальным, нечестным или ложным. Используется и непереводаемый термин *moral hazard* («что-то неладно с моралью»). Этой теме посвящена одна из ранних работ Б. Хольмстрема [11].

В теории контрактов такое поведение связывается именно с категорией неполного контракта, хотя в этом контексте все договоры – неполные. Теория исходит из того, что агент не может быть откровенным эгоистом или человеком всецело рациональным, разумно взвешивающим каждый раз две альтернативы типа «украсть» или «упустить личную выгоду ради общего блага». В ней присутствуют разного рода психологические или социальные основания для такого выбора.

Контролировать результаты деятельности топ-менеджера непросто, потому и осложнено его материальное стимулирование. При повышении вознаграждения за успехи фирмы может оказаться, что они с его деятельностью не связаны, просто конъюнктура улучшилась, а при ухудшении конъюнктуры штрафовать нелепо. Даже при сравнении результатов деятельности фирм в одной и той же рыночной нише нельзя исключать факторы удачи или невезения. Можно лишь рассуждать о том, уменьшила ли деятельность менеджера риски невезения и повысила ли вероятность удачи. А это вводит нас в проблематику теории контрактов.

Я начал раздел о недостойном поведении не с коррупционного примера, а с неразумного патентования по той причине, что экономическая наука, в том числе и теория контрактов, не вдается в этические принципы оппортунизма, эгоизма или аморальности и рассматривает такое поведение исключительно в функциональном аспекте.

Один из важнейших объектов исследования рассматриваемой теории – контракты на государственной службе и в государственных общественных организациях. В ее рамках введен термин «мотивация в общественных службах» (*public service motivation – PSM*), которая заставляет работников вести себя деятельно и в тех условиях, когда полученные ими результаты невозможно свести к экономическим показателям. В российской традиции эта проблема выходит за рамки экономической науки в сферу психологии и права. Когда такая мотивация существует, госаппарат и сотрудники общественных организаций действуют эффективно, когда ее нет, идет работа на себя. Остается создать методику определения уровня PSM в конкретных структурах.

В работах лауреата Нобелевской премии Жана Тироля прорабатывалась проблема роли миссии таких структур, их целей, компенсирующих отсутствие цели получения прибыли [12]. Предложена методика оценки совпадения целей принципала и агента в некоммерческих структурах. Показано, что совпадение позволяет снизить уровень стимулирования, но одновременно могут усилиться сопротивление инновациям и бюрократические проволочки. Эмпирические исследования в этой области возможны, например, в рамках изучения критериев выбора места работы [13].

Стимулы и социальные предпочтения действуют совместно, но они могут либо замещать, либо дополнять друг друга, что было подтверждено исследованием, состоящим из 50 экспериментов. Для этого вводились четыре механизма стимулирования, учитывающих:

- 1) информацию о человеке, в отношении которого применяются средства поощрения;
- 2) сферу принятия решений, предполагающую приемлемое поведение;
- 3) компромисс между контролем и индивидуальным ощущением самостоятельности в принятии решений;

4) роль процесса обучения новым предпочтениям.

При полном учете этих четырех механизмов может быть почти исключена компенсация предпочтений стимулами (crowding out) и резко повышена роль их взаимодополнения (crowding in) [14]. Характерно, что в российской традиции эти категории не прижились, и мы вынуждены приводить их в английском варианте.

В работе О. Харта и Дж. Мура 2008 г. были введены допущения относительно поведения, объясняющие как долгосрочные контракты, так и трудовые отношения. Они ввели в анализ новую категорию, предположив, что ориентиром (reference point) для сторон контракта является ощущение избранности (entitlement), ухода от простой конкуренции со всеми участниками рынка. Вообще, к проблеме определения фактического ориентира организации лауреаты обращались многократно. В одной из относительно недавних работ О. Харт с соавторами предложил экспериментальную методiku определения фактических ориентиров. Эффективным средством может оказаться анализ пересмотра контрактов, того, в какую сторону направлены их изменения [15]. Допустимость пересмотра контракта позволяет сторонам улучшать свои взаимоотношения.

После прочтения работы О. Харта и Дж. Мура 2008 г. [16] для полноты картины неплохо посетить музей Кузнецкого металлургического комбината в Новокузнецке. Там есть удивительные документы – трудовые договоры на 20 лет. Приехавший из деревни молодой рабочий тогда был чаще всего неграмотным. Поэтому ему показывали большую картинку с лестницей, на каждой из ступенек которой изображалось его будущее место работы. Вот он метлой подметает заводской двор, на этой ступеньке он проведет два года. На следующей ступеньке он с той же метлой, но уже сметает окалину с раскаленной заготовки. И так далее. На последней ступеньке он сидит за пультом прокатного стана.

Сейчас такая картинка не действует на мотивацию не только в США, но и в Новокузнецке. Тогда на нее смотрел молодой крестьянин, знавший, что время от урожая до урожая пролетает довольно быстро. Сейчас, когда свою жизнь считают часами и сутками, трудно представить, чтобы первая ступенька затянула бывшего школьника в двадцатилетнюю перспективу. Но тогда, во времена индустриализации в Сибири, это работало задолго до теории контрактов.

Впрочем, связь нобелевских лауреатов 2016 г. с советскими реалиями этим не ограничивается.

Советский эксперимент

Предыстория одного из направлений исследований нобелевских лауреатов началась с публикации статьи в газете «Правда» [17], которая во многом определила надежды советских экономистов на нормальную экономику в своей стране. Впрочем, и лауреаты, и другие ученые, занимавшиеся данной темой, ссылались чаще на более поздние публикации [18, 19]. Первыми откликнулись на события в СССР² сторонники формализации советских форм стимулирования, скорее, специалисты по теории управления, чем экономисты. Видимо, именно они в первую очередь и получали заказы от органов внешней разведки.

Через 20 лет после статьи в «Правде» Б. Хольмстром подключился к этой дискуссии [22]. Но что заставляло американских экономистов анализировать стимулы в централизованной плановой экономике? Конечно, и спецслужбы интересовались тем, не приведут ли хозяйственные реформы к усилению экономической мощи потенциального противника. Но за деньги теорию не создашь.

Взгляд с нашей стороны высказал один из интереснейших современных отечественных экономистов Виталий Тамбовцев. В интервью информационному каналу «Полит.ру» он сказал, что российские руководители работали на показатель, что сгубило советскую экономику, и теория контрактов доказала, что делать этого нельзя³.

Но есть и другие, более фундаментальные аспекты советского следа в теории контрактов. Они достаточно давние и относятся в большей степени к восприятию советской экономики как эксперимента, очень полезного для теории, где нет собственников, но много менеджеров, не имеющих права собственности. Восходят они к сочинениям Л. Троцкого, который, уже будучи в изгнании, написал труд о построении в Советском Союзе общества бюрократов, которые управляют, но не имеют права собственности на то, чем управляют [24].

² Из десятков статей по теме выделю две [20, 21].

³ Для экономии места излагаю его мысль упрощенно. Подробнее см. [23].

Последователь Троцкого Б. Рицци опубликовал в 1939 г. во Франции книгу «СССР: бюрократический коллективизм», первый том трилогии «Бюрократизация мира» [25]. СССР рассматривался им лишь как частный случай всемирного прихода бюрократии к мировой власти [26, 27, 28].

В отечественной литературе рассматривалась «революция менеджеров», понятие, введенное в США в начале 1940-х годов [29]. На нее не ссылались ни нобелевские лауреаты, ни другие исследователи, занимавшиеся в Европе и США теорией контрактов. В то же время советские экономисты ухватились за эту идею как за предвестник конца капитализма. И начали прорабатывать революцию менеджеров в контексте политической экономики. Только в последние годы пришло переосмысление этой идеи [30].

Эффект храповика

Есть еще один элемент, объединяющий нашу действительность и труды нобелевских лауреатов 2016 г. Это – так называемый эффект храповика, существующий в часовом механизме, в котором колесико в одну сторону может вращаться, а в обратную – нет, мешает храповик. Чаще всего этот эффект в экономике связывают с явлением, когда вслед за повышением цен не следует их падение, даже если спрос на товары снизился. Так, когда в результате кризиса 2008 г. во всех странах упал потребительский спрос, в Японии цены снизились на 1,4%, в Китае – на 0,4%, в США – на 0,7%, во Франции остались на прежнем уровне, а в РФ выросли на 11,7%. Считается, что в экономическую теорию этот термин ввел американский экономист Роберт Хиггс [31]. Мне кажется, что нечто подобное есть и у Карла Маркса, который писал, что стоимость рабочей силы определяется привычками рабочего класса. Из этого следовало, что повышать зарплату капиталист может, но при ее снижении натолкнется на сопротивление. Этот вариант эффекта храповика ближе к теории контрактов, чем пример Р. Хиггса с ценами.

Условия контракта для агента можно улучшать, но если их ухудшать, то наряду с сопротивлением появятся и другие элементы недостойного поведения. Поэтому контроль чиновников над законодательной властью, бесконтрольность доходов топ-менеджеров госкорпораций и другие благоприятные для

агента условия контракта очень сложно ухудшать, даже если этого требуют объективные обстоятельства.

Эффект храповика может быть преодолен, если принципал использует получаемую им информацию не против агента, не с целью изменить условия контракта, а преподносит ее агенту как некоторое объективное обстоятельство. В теории контрактов показано, что для преодоления эффекта храповика контракт объективно должен быть неполным. Но именно эта неполнота и способствует появлению эффекта храповика.

Второй фактор – краткий срок или вероятность пересмотра, оговоренного в условиях контракта. Эффект храповика тем более вероятен, чем в меньшей степени принципал согласен на длительный контракт. А это имеет место тогда, когда агент, сопоставляя вознаграждения и риски их не получить, сам не склонен ориентироваться на длительные контракты.

По этой причине и вводятся пересматриваемые (адаптивные) контракты. Если сразу предусмотреть приличное вознаграждение за достижения ближайшего будущего, то эффект храповика неизбежен. Вместо этого агент должен рассчитывать, что вознаграждения, какие он получит позднее, будут значительно больше, чем сейчас. Отказываться от ожиданий проще, чем от привычного уровня вознаграждений. Поэтому принципал должен выработать стратегию постепенного повышения вознаграждений, что, в свою очередь, приводит к необходимости невысоких стартовых уровней.

Здесь, как мы видим, теория контрактов вторгается в область психологии, что типично для многих работ современных экономистов-теоретиков, включая и нынешних нобелевских лауреатов по экономике. Эта традиция является для нобелевских премий по экономике уже довольно давней.

Продолжение линии нобелевских премий

За рубежом по теории контрактов есть хорошие учебники [32, 33]. Учебник, вполне достойный для того, чтобы ознакомиться с более общей постановкой теории контрактов, принадлежит выдающемуся экономисту Оливеру Уильямсону, тезке О. Харта, получившему Нобелевскую премию в 2009 г. «за исследования в области экономической организации» [34]. Как же Нобелевская премия по экономике 2016 г. связана с предыдущими? Тут

налицо большое количество линий к предшественникам, которые получали премии по этой проблематике.

Уже говорилось, что работы лауреатов не создали, а лишь развили теорию контрактов, неоднократно отмеченную нобелевскими премиями по экономике. Формализация контрактов, как считается, была начата Джеймсом Мирлисом и Уильямом Викри в работах 1975 г., за которые они получили премию памяти Нобеля в 1996 г. «за вклад в теорию стимулов при асимметричной информации» [35]. В 2001 г. премию получили Джордж Акерлоф, Майкл Спенс и Джозеф Стиглиц «за анализ рынков с асимметричной информацией» [36]. В 2007 г. премия была получена Леонидом Гурвицем, Эриком Маскином и Роджером Майерсоном за «основы теории разработки рыночных механизмов» [37]. Премия 2014 г. «за анализ рыночной силы и регулирования» [38] досталась французскому экономисту Жану Тиролло, много раз выступавшему соавтором нынешних лауреатов.

Несмотря на различия в формулировках, все перечисленные нобелевские лауреаты занимаются фактически одной проблематикой, теперь их (вместе с нынешними) уже 11 человек. О. Харт и Б. Хольмстром получили премию за то, что наработки многих экономистов мира оформились в единую непротиворечивую и формализованную теорию контрактов, в рамках которой возможно ставить оптимизационные задачи. В результате теория контрактов стала одним из самых значительных направлений экономической мысли.

В 1979 г. Б. Хольмстром сформулировал математическую задачу длительного воздействия стимула и строго описал рыночное равновесие между стимулами и распределением ответственности за риск с учетом информированности сторон. В течение 1980-х годов он и его соавторы⁴ разработали серию моделей, описывающих недостойное поведение в динамике и при многих обязанностях агента. Характерно, что эти проблемы рассматриваются в контексте экономической теории, а не уголовного права.

В отличие от многих других нобелевских лауреатов по экономике, основатели теории контрактов относительно неплохо

⁴ Из этих соавторов особо нужно упомянуть Пола Милгрота, известного тем, что он прочитал нобелевскую лекцию 1996 г. вместо умершего У. Викри.

известны в нашей стране, хотя их работы на русский язык практически не переводились.

Не следует думать, что теорию контрактов можно представить во всей полноте без входящих в нее формул, теорем и лемм. Основная часть ее относится к математической экономике, то есть к разделу математики, а не экономики. Прок от нее в том, что на простых моделях показано качественное решение той или иной проблемы, возникающей (или возможной) во взаимоотношениях между принципалом и агентом. Для этого необходимы исследователи, понимающие как формализованную теорию контрактов, так и практику применения контрактов реальных. А таких людей нужно готовить специально.

Российская экономическая школа (РЭШ) первой включила в учебный процесс высшей школы РФ теорию контрактов. За ней последовала Высшая школа экономики. Но в обоих случаях уклон был сделан в сторону математической строгости, естественно, удаленной от практических примеров из российской действительности. Это больше напоминает инъекции американской экономической науки. В меньшей степени формализованы и ближе к концепции нынешних нобелевских лауреатов несколько пособий, подготовленных в Сибири, в частности, труды В. Ф. Комарова [39], Н. М. Оскорбина [40], Г. П. Литвинцевой [41] и С. А. Суспицына [42].

Таким образом, выбор Нобелевского комитета – теория контрактов – имеет непосредственное отношение к актуальным проблемам российской экономики. Сейчас мы становимся свидетелями очередного эксперимента, интересного для мировой экономической науки. «Красные директора», ставшие собственниками руководимых ими предприятий, теряют права собственности под натиском новых, молодых и не имеющих права собственности менеджеров, присланных извне. И будет обидно, если за исследования результатов этого эксперимента вновь получат Нобелевскую премию американские профессора.

Литература

1. *Holmstrom B. Moral Hazard in Teams // Bell Journal of Economics. – 1982. – Vol. 13. – P. 324–340.*

2. *Hart O.* Firms, Contracts, and Financial Structure // Oxford University Press. – 1995. – P. 30.
3. *Фуруботн Э. Г., Рихтер Р.* Институты и экономическая теория. Достижения новой институциональной экономической теории. – М., 2005.
4. *Williamson O.* The Vertical Integration of Production: Market Failure Considerations // *American Economic Review.* – 1971. – Vol. 63. – P. 316–325.
5. *Grossman S., Hart O.* Implicit Contracts Under Asymmetric Information // *Quarterly Journal of Economics.* – 1983. – Vol. 98. – P. 123–156.
6. *Hart O., Moore J.* Property Rights and the Nature of the Firm // *Journal of Political Economy.* – 1990. – Vol. XCVIII. – P. 1119–1158.
7. *Whinston M.* On the Transaction Cost Determinants of Vertical Integration, Unpublished Manuscript. – Northwestern University, 2000.
8. *Holmstrom B., Milgrom P.* Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design // *Journal of Law, Economics, and Organization.* – 1991. – Vol. 7. – P. 24–52.
9. *Holmstrom B.* The Firm as a Subeconomy // *Journal of Law, Economics, and Organization.* – 1999. – Vol. 15. – P. 74–102.
10. *Gibbons R.* Four Formal (izable) Theories of the Firm. – MIT and NBER. – 2002. – 30 Aug.
11. *Holmstrom B.* Moral Hazard and Observability // *The Bell Journal of Economics.* – 1979. – Vol. 10. – № 1. – P. 74–91.
12. *Benabou R., Tirole J.* Intrinsic and Extrinsic Motivation // *Review of Economic Studies.* – 2003. – Vol. 70. – P. 489–520.
13. *Besley T., Ghatak M.* Competition and Incentives with Motivated Agents // *American Economic Review.* – 2005. – Vol. 95 (3). – P. 616–636.
14. *Bowles S., Polania-Reyes S.* Economic Incentives and Social Preferences: Substitutes or Complements? // *Journal of Economic Literature.* – 2012. – Vol. 50. – № 2. – P. 368–425.
15. *Fehr E., Hart O., Zehnder C.* Contracts as Reference Points – Experimental Evidence // *American Economic Review.* – 2011. – Vol. 101. – № 2. – P. 493–525.
16. *Hart O., Moore J.* Contracts as Reference Points // *Quarterly Journal of Economics.* – 2008. – Vol. 123. – P. 1–48.
17. *Либерман Е.* План, прибыль, премия. – Правда. – 1962. – 9 сент.
18. *Веселков Ф. С.* Стимулы напряженных планов // *Вопросы экономики.* – 1973. – Т. 10. – № 1. – С. 3–13.
19. *Соколовский Л. Г.* Стимулирование напряженных планов в условиях неопределенности // *Экономика и математические методы.* – 1974. – Т. 10. – № 4. – С. 802–804.
20. *Manove M.* Non-Price Rationing of Intermediate Goods in Centrally Planned Economies // *Econometrica.* – 1973. – Sept. – P. 829–852.
21. *Loeb M., Magat W.* Success Indicators in the Soviet Union: The problem of Incentives and Efficient Allocations // *American Economic Review.* – 1978. – Vol. 68. – № 1. – P. 173–181.
22. *Holmstrom B.* Design of Incentive Schemes and the new soviet incentive Model // *European Economic Review.* – 1982. – Vol. 17. – P. 127–148.
23. URL: <http://polit.ru/article/2016/10/10/economynobel/>
24. *Троцкий Л. Д.* Преданная революция. Что такое СССР и куда он идет? URL: <http://www.magister.msk.ru/library/trotsky/trot001.htm>
25. *Ritzi B.* La Bureaucratization du Monde. – Paris, 1939.
26. *Шкаратан О. И.* Социология неравенства. Теория и реальность. – М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2012.
27. *Weitzman L.* The New Soviet incentive model // *Bell Journal of Economics.* – 1979. – Vol. 10. – P. 252–257.
28. *Weitzman L.* The New Soviet Incentive Mode // *Bell Journal on Economics.* – 1976. – Vol. 7. – № 1. – P. 251–257.
29. *Burnham J.* The Managerial Revolution: what is Happening in the World. – NY: The John Day company, 1941.
30. *Кордонский С.* Рынки власти: административные рынки СССР и России. – М.: ОГИ, 2006.
31. *Хиггс Р.* Кризис и Левиафан. Поворотные моменты роста американского правительства. – М.: ИРИСЭН, Мысль, 2010.
32. *Salani B.* The Economics of Contracts: A Primer. – Cambridge, Mass. & London, MIT Press, 1997. 2nd ed.: Cambridge, Mass.: MIT Press, 2005.
33. *Bolton P., Dewatripont M.* Contract Theory. – Cambridge, Mass. & London, MIT Press, 2005.
34. *Уильямсон О. И.* Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая контрактация». – СПб: Лениздат, 1996.
35. *Vickrey W. S.* Today's Task for Economists // *American Economic Review.* – 1975. – Vol. 65. – P. 1–10.
36. *Воронов Ю. П.* Первая Нобелевская премия по экономике в XXI веке // *ЭКО.* – 2002. – № 1. – С. 40–61.
37. *Воронов Ю. П.* Нет в мире совершенства (Нобелевская премия по экономике 2007 г.) // *ЭКО.* – 2008. – № 1. – С. 36–63.
38. *Воронов Ю. П.* Игры по вертикали. Нобелевская премия по экономике 2014 г. // *ЭКО.* – 2015. – № 1. – С. 55–73.
39. *Комаров В. Ф., Дугельный А. П.* Корпоративная культура: сущность и методы построения / Под ред. к. э.н. Л. А. Сергеевой. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2009.
40. *Оскорбин Н. М.* Исследование систем управления: Уч. пособие / Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2015.
41. *Литвинцева Г. П.* Экономическая теория контрактов (для магистратуры). URL: <http://dispace.edu.nstu.ru/didesk/course/show/>
42. *Суспицын С. А.* Барометры социально-экономического положения регионов России / ИЭОПП СО РАН. – Новосибирск, 2004.