

## ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МЫСЛИ

*Н. Л. Дружинин*

### ДУАЛИЗМ ЯПОНСКОЙ ЭКОНОМИКИ И ПОСЛЕВОЕННАЯ СИСТЕМА КЭЙРЭЦУ

В начале 1950-х годов в Японии произошли существенные институциональные изменения, которые стали результатом экономических реформ. Период оккупации завершился, все больше функций переходило в руки Японского правительства, накал послевоенных дискуссий уменьшался, страна постепенно входила в длительный период высоких темпов экономического роста. Важнейшими событиями того времени стали процессы восстановления мощи бывших дзайбацу (крупнейших довоенных семейных конгломератов) в форме новых структур, ориентированных на ведущие банки, получила свое развитие система кэйрэцу, представлявшая собой воссоздание крупных корпоративных конгломератов и холдингов, в результате активного профсоюзного движения формировался институт пожизненного найма, началась работа знаменитых кружков качества, стали активнее применяться особые методы управления, которые явились фундаментом новой японской экономической модели. Эти изменения были непосредственно связаны с трансформацией старых и созданием новых институтов, пересмотром прежних контрактных отношений и заключением более приемлемых, отмиранием неэффективных, неадекватных сложившимся условиям норм и правил и зарождением новых. Масштабные институциональные изменения были результатом взаимодействия целого спектра различных сил, они сочетали в себе как заимствование иностранного опыта, так и возрождение собственных национальных традиций. Последовавший вслед за этим экономический подъем был, как представляется, закономерным следствием, итогом этих существенных преобразований.

---

**Николай Львович ДРУЖИНИН** – канд. экон. наук, доцент кафедры истории экономики и экономической мысли экономического факультета СПбГУ. В 1993 г. окончил экономический факультет СПбГУ. В 1997 г. защитил кандидатскую диссертацию и с этого времени преподает в СПбГУ. В 2007 г. окончил докторантуру. В 2000–2001 гг. стажировался в Университете г. Осака (Япония). Область научных интересов – экономическая история Японии, новая институциональная экономическая теория. Автор более 30 научных и учебно-методических публикаций, в том числе двух монографий.

© Н. Л. Дружинин, 2008

Исследование институциональных особенностей японской рыночной экономики, очевидно, следует начать с анализа таких основополагающих структур, как рынок и фирма. Для Японии характерна уникальная ситуация, при которой крупнейшие корпорации соседствуют и вполне успешно взаимодействуют с огромной массой мелких фирм в рамках системы кэйрэцу. Более того, в значительной степени бурный рост «локомотивов» японской экономики был подкреплен и обусловлен именно возможностью опоры на мелкий бизнес. Особенностью при этом было то, что мелкие фирмы не поглощались крупным бизнесом, не превращались в его структурные подразделения и в то же время не рассматривались как абсолютно независимые, отношения с которыми надо строить сугубо на рыночной основе. Можно считать, что одним из важнейших условий экономического роста в послевоенной Японии было то, что удалось найти такую институциональную форму, которая минимизировала бы транзакционные издержки, одновременно используя преимущества нерыночных иерархических структур и рыночных методов координации. Для системы субконтрактных связей в Японии характерно уникальное по своим масштабам распространение, она является «институциональным приспособлением для снижения транзакционных издержек»<sup>1</sup>, фактически представляет собой не имеющую в мире аналогов информационно-организационную структуру.

Как известно, согласно подходу Р. Коуза, главной характеристикой фирмы является то, что в ее рамках происходит вытеснение механизма свободного рыночного ценообразования и распределение ресурсов осуществляется директивно: «...вне фирмы производство направляется динамикой цен и координируется посредством ряда транзакций обмена на рынке. Но внутри фирмы эти рыночные транзакции устранены, а роль сложной рыночной структуры с транзакциями обмена выполняет предприниматель-координатор, который и направляет производство»<sup>2</sup>. Основной причиной, по которой происходит отказ от рыночного механизма и создаются фирмы, является то, что деятельность экономических агентов в условиях рынка связана с некоторыми затратами, поскольку «существуют издержки использования ценового механизма»<sup>3</sup>. В итоге в определенных условиях один тип институтов (фирма) становится более эффективным, нежели другой (рынок). Определяющую роль при этом играют транзакционные издержки; по мнению О. Уильямсона, «главной целью и результатом функционирования ... институтов (типа фирмы) является минимизация транзакционных издержек»<sup>4</sup>. Однако не все фирмы одинаково эффективны в выполнении этой задачи. Снизить размер транзакционных издержек – важная предпринимательская функция, осуществление которой не происходит автоматически, а зависит, в свою очередь, от целого ряда других условий – эти условия определяются стилем управления, коммуникативными способностями организатора, существующими нормами делового поведения, формальными правилами ведения бизнеса и неформальными установками внутрикорпоративной этики.

Большинство этих факторов, а вместе с ними и эффективность компании во многом оказываются в зависимости от господствующих в обществе институтов. С. Боулс замечает по этому поводу, что производительность труда не следует считать функцией, экзогенно заданной, она носит эндогенный характер и отчасти является функцией соответствующих институциональных структур<sup>5</sup>. Д. Ходжсон добавляет к этому еще и такую функцию, как «общая атмосфера сотрудничества и доверия»<sup>6</sup>.

Эффективность японских компаний, обеспечивших экономическое возрождение и благополучие своей стране, непосредственным образом связана с тем, что в условиях японской институциональной среды предпринимателям было проще реализовать свои «природные» задачи по минимизации транзакционных издержек, нежели их коллегам

из других стран. Благодаря особым устоявшимся неформальным правилам делового взаимодействия, неписаному, но строго выполняемому этическому кодексу ведения бизнеса в рамках фирм и в особенности в крупных компаниях удалось сформировать благоприятную атмосферу доверия, кооперации, взаимопомощи, высокой самоотдачи, которая в реальности стала новым специфически японским институтом.

Использование в рамках фирм нерыночных механизмов координации участников производственного процесса, применение мер морального поощрения и нематериального стимулирования полностью вписываются в модель Р. Коуза. Фирма, по определению, является зоной, свободной от рыночных трансакций и действия ценового механизма. Внутри фирмы должны создаваться такие условия, которые выгодно отличали бы ее от непредсказуемости свободного рынка, эгоизма независимых контрагентов, неопределенности разовых контрактов и т. п. Достичь же предсказуемости действий членов фирмы, их лояльности и ответственности и, как результат, большей определенности можно как раз путем обращения в том числе и к морально-нравственным качествам людей, посредством использования имеющихся у индивидов – членов социума институциональных установок. Наличие этих установок – результат взаимодействия целого комплекса факторов, начиная от особенностей культуры данного общества, сильно связанной с историей его развития, и кончая направленностью образовательной политики и государственной идеологии.

Возникает определенная логическая цепь: для того чтобы рыночная экономика работала эффективно, необходимы эффективные фирмы, а для того чтобы фирмы были таковыми, им требуется расширить и активизировать внутренние нерыночные формы экономической координации, в чем, в свою очередь, оказываются весьма полезны глубоко укоренившиеся в обществе институты, способные поддерживать эти нерыночные формы социально-экономического взаимодействия. Таким образом, успех рыночной системы в немалой степени обусловлен наличием и состоянием нерыночных институтов.

Такой подход во многом объясняет, почему Япония, поздно вступившая на путь капиталистического развития и «обремененная» багажом разнообразных нерыночных институтов, смогла быстро адаптироваться к новым условиям, используя при этом старые институциональные конструкции. Это позволяет также понять, каким образом современная японская экономика, иногда обвиняемая в «нерыночности»<sup>7</sup>, совмещает подобный «недостаток» со второй позицией в списке наиболее мощных капиталистических держав. Унаследованные из прошлого нерыночные институты оказываются вполне востребованными в рамках фирм, они повышают степень определенности в силу четкости исполнения принятых норм, именно они де-факто очень часто служат заменой контрактному праву. Широкое распространение неформальных норм в обществе, их универсальность в смысле обязательного выполнения в любых условиях, а не выборочно, от случая к случаю, позволяют экономическим агентам с большей степенью вероятности предугадывать линию поведения контрагентов. Такая институциональная структуризация социальной активности вносит в экономические процессы столь необходимую для планирования стабильность. Как и стабильность цен, неизменность (или, по крайней мере, последовательность в трансформации) морально-нравственных устоев и институтов способствует расширению горизонтов планирования, повышает степень предсказуемости многих экономических явлений и тем самым делает возможным принятие более рациональных решений.

Одна из важных функций фирмы, которая особенно тщательно выполняется в Японии, – защита и сохранение во времени привычек и рутин, благодаря которым переда-

ются умения и поддерживается производство<sup>8</sup>. Воспроизводство и развитие привычек и рутин компенсирует сложность использования внутри фирм ценового механизма и соответствующего рационального расчета издержек и выгод. Д. Ходжсон распространяет это и на исчисление транзакционных издержек, которые фирма призвана минимизировать: «...рациональное исчисление транзакционных издержек уместно применительно к рынку, так как быстро создает и распространяет, вообще говоря, изменчивые нормы и конвенции, позволяющие преодолеть неопределенность. Напротив, внутри фирмы гораздо труднее осуществить рациональный расчет, основанный на сопоставлении ценностей и издержек, и придать ему содержательный смысл»<sup>9</sup>. В этой связи фирма как социальный институт, порождающий конвенции и правила на постоянной основе, обеспечивает возникновение институциональной схемы, в известной мере замещающей само исчисление издержек: «...по своей природе фирма не просто механизм минимизации транзакционных издержек, а своеобразный анклав, защищенный от потенциально изменчивых, а порой и пагубных, разрушительных спекуляций на конкурентном рынке»<sup>10</sup>.

Важную особенность японской экономики составляет и то, что элементы нерыночной координации не только используются внутри фирм, но и распространяются на значительную часть межфирменных связей, которые выводятся тем самым за рамки стандартных отношений свободного рынка. Это происходит с целью расширения рамок стабильности и определенности на взаимодействия с контрагентами. Как правило, это связи с фирмами-поставщиками или дилерами, с которыми поддерживаются длительные доверительные отношения: «...фирмы часто вступают в постоянные нерыночные соглашения с другими фирмами и посредническими организациями, и таким образом возникают дополнительные защитные барьеры между фирмой и открытым рынком»<sup>11</sup>. В довоенной экономике Японии господствовала система дзайбацу, характеризовавшаяся в значительной степени нерыночными отношениями, в послевоенный период она была демонтирована в результате антимонопольных реформ, инициированных американской оккупационной администрацией, однако на смену ей пришла система кэйрэцу, которая в значительной мере также опиралась не столько на отношения свободного рынка, сколько на внутрифирменные институты. «По своей сути кэйрэцу представляет собой структуру, занимающую промежуточное положение между рынком и предприятием (организацией). При этом особенности функционирования кэйрэцу таковы, что, с одной стороны, она элиминирует “провалы” рынка (такие, как нестабильность и неопределенность), а с другой – смягчает недостатки организации (такие, как предрасположенность к бюрократизации и утрата элементов состязательности)»<sup>12</sup>.

Такая форма взаимодействия оказалась весьма выгодной для крупных японских концернов, имевших большие объемы производства и нуждавшихся в значительном количестве поставщиков. Механизм свободного рынка не мог в полной мере удовлетворять очень высоким требованиям этих компаний и был вытеснен долгосрочными отношениями, подразумевавшими более тесные связи, возможность обмена опытом и передовыми технологиями, стабильные финансовые отношения, более точное выполнение контрактных обязательств. «Такие многообразные варианты возникновения традиционных связей, основанных на взаимной верности фирм друг другу и в известной мере заменяющих сделки на открытом рынке, известны как “отношенческая контракция” (relational contracting)»<sup>13</sup>. Данный институт сыграл в экономическом развитии Японии уникальную роль, взаимоувязав традиционные для японского общества нормы и правила дело-

вых отношений, идущие в том числе и с довоенных времен, с требованиями современного высокотехнологичного производства.

М. Герлах и Д. Линкольн выделяют кэйрэцу в качестве наиболее характерной формы сетевой организации, при которой формально независимые фирмы составляют единое целое благодаря прочной системе связей, базирующейся на перекрестном владении акциями, смешанных директоратах, президентских советах. Кэйрэцу – это кластеры промышленных, коммерческих и финансовых организаций<sup>14</sup>. Как пишут Р. Харт и С. Кавасаки, образование бизнес-групп и, в частности, систем кэйрэцу позволяет снижать транзакционные издержки межфирменного взаимодействия, возникающие вследствие естественной и специально поддерживаемой асимметрии информации<sup>15</sup>. Механизм экономии транзакционных издержек включает в себя прежде всего свободный обмен информацией, которая быстро и без искажений может передаваться среди многочисленных экономических агентов на различных уровнях внутри бизнес-групп. Такой порядок работы позволяет участникам не растрачивать ресурсы на выяснение условий, при которых они будут конкурентоспособны, – необходимые им сведения доставляются бесплатно и причем вместе с необходимыми пояснениями, технической помощью, финансовым содействием. Сэкономленные таким образом ресурсы используются для снижения себестоимости конечной продукции и расширения доли на рынке.

Немалую роль в процессе появления кэйрэцу сыграла институциональная среда Японии, которая обусловила появление такой своеобразной системы, причем речь идет не об иррациональном следовании неким формальным или неформальным нормам, а о вполне целенаправленном и продуманном способе приспособления современных институциональных систем к имеющимся внутренним условиям. Было бы ошибочно трактовать формирование новых институтов типа кэйрэцу исключительно как политику давления крупных компаний-монополистов на разрозненную массу мелких фирм-производителей. «Поскольку аналогов кэйрэцу не существует ни в одной другой развитой стране, резонно предположить, что их широкое распространение в Японии связано с влиянием уже упоминавшихся выше национальных социокультурных ценностей (таких, как группизм, стремление к достижению консенсуса, предпочтение долговременных отношений). В то же время очевидно, что кэйрэцу не смогли бы столь прочно укорениться в экономической структуре страны, если бы не несли в себе целый ряд чисто рационалистических элементов или, другими словами, если бы не были экономически выгодны обеим сторонам»<sup>16</sup>.

В традициях японского бизнеса принимать решения таким образом, чтобы они удовлетворяли интересам всех участников. Естественно, это не исключает возможностей крупной корпорации, имеющей десятки тысяч занятых, диктовать свои условия семейному предприятию. Однако не в интересах корпораций допускать разорения или деградации поставщиков, от которых они напрямую зависят, более того, для повышения качества основного производства происходит «подтягивание» локальных производителей до приемлемого уровня. По утверждению М. Герлаха, японские интеркорпоративные альянсы типа кэйрэцу, включающие в себя разноуровневые, многоотраслевые элементы, обеспечивают чрезвычайно полезные для развития экономики связи между отдельными (зачастую мелкими, не имеющими широких возможностей) изолированными местными фирмами и крупнейшими мировыми рынками. Эти альянсы произвели серьезнейшее воздействие на всю индустриальную и социальную организацию японского бизнеса<sup>17</sup>.

Важное институциональное значение кэйрэцу заключается еще и в том, что они позволили выжить и сохранить свое представительство в современной экономической

структуре многочисленным мелким и мельчайшим предприятиям, которые решают проблему занятости, обеспечивают доходы семейным фирмам, поддерживают многие традиции семейного производства, являются альтернативной формой организации бизнеса и жизни в мире транснациональных корпораций. Зачастую дуализм японской экономики рассматривается как недостаток, учитывая разрыв в доходах и уровне жизни. Однако надо заметить, что такое положение вещей во многом вполне устраивает японцев, предоставляя им выбор стиля жизни. Это и объясняет в значительной мере живучесть этой системы. Далеко не всем японцам необходимо вести тот самый образ жизни, который является общеизвестным штампом, представляющим напряженные трудовые будни рабочего крупного завода или клерка транснациональной корпорации. Экономика мелких фирм не предполагает длительных переездов на работу и домой, так как то и другое находится практически в одном месте или по соседству; нет необходимости участвовать в больших коллективах – он может ограничиваться собственными родственниками или соседями; нет нужды строго следовать внутренним инструкциям и режиму работы – на своей фирме все может регулироваться в значительной степени самостоятельно и т. д. Это создает возможность психологической разгрузки и сохранения того стиля работы, который более привычен или комфортен. Дуалистичная экономика предполагает наличие альтернативы для индивида и возможность при желании коренным образом изменить свою хозяйственную деятельность, т. е. предоставляет ему свободу выбора. Подчеркнем, что эта система существенным образом зависит от института кэйрэцу, связывающего различные уклады хозяйственной жизни в высокоэффективный слаженный механизм.

Обозначение Японии как единой корпорации («Japan incorporated») свидетельствует о значительности сил, объединяющих японских экономических агентов в рамках экономической системы. Все это имеет место благодаря специфической связи между имевшимися институтами в условиях послевоенного мира, и именно эти особенности позволили кэйрэцу стать эффективной формой экономических связей.

Цементирующую роль для системы кэйрэцу сыграл институт пожизненного найма. С. Цуро, рассматривая институциональные причины поддержания в Японии дуалистичной структуры занятости, отмечал принципиальную роль существовавших барьеров для перехода работников из одной фирмы в другую. Специально созданные в 1950-е годы институциональные условия предполагали закрепление рабочей силы за работодателями на условиях пожизненного найма. Эта система существенно ограничивала мобильность трудовых ресурсов и консервировала существующие отношения. Тем самым институт пожизненного найма во многом способствовал упрочению дуалистичности японской экономики<sup>18</sup>.

Следует отметить, что система пожизненного найма оказалась достаточно живучей не только потому, что оказалась органично вплетенной в общую систему производственных отношений, но и вследствие того, что сама по себе была устойчивой структурой, представлявшей интерес не только для наемных работников, но и для работодателей. Столь важная для мотивации сотрудников система постоянного увеличения заработной платы в зависимости от выслуги лет была бы невозможна, если бы цикл трудовой деятельности работника не рассчитывался бы на долгосрочной основе, не учитывал суммарную отдачу работника на протяжении всей его карьеры.

Необходимо особо подчеркнуть, что успех японской системы пожизненного найма обусловлен тем, что этот институт связан с целым набором других не менее важных институтов японского общества. Это прежде всего устоявшаяся практика подготовки

в высших учебных заведениях специалистов широкого профиля и дополнение этого образования обязательной профессиональной подготовкой кадров на самом предприятии, которая включает в себя узкое специальное обучение. Сюда следует отнести и общепринятую в Японии методику ротации кадров внутри фирмы (государственного учреждения) как в процессе обучения для ознакомления с функциями различных подразделений компании или организации, так и в процессе трудовой деятельности для оптимизации использования способностей конкретного работника в тот или иной период.

Кроме того, система пожизненного найма тесно взаимосвязана с практикой контроля качества, которую она поддерживает и в значительной мере обуславливает. Это, кстати, делает вопрос об отмене института пожизненного найма в целях повышения общей эффективности производства весьма спорным. «Традиционная ориентация японских фирм на так называемую стратегию “всеобщего контроля качества” (TQC – Total Quality Control) практически невозможна на базе либерально-рыночной модели взаимоотношений предпринимательства с рабочей силой и присущей этой модели свободой передвижения последней. Подобную стратегию возможно развивать, лишь имея высококвалифицированный и “вовлеченный в систему компании” персонал, что, в свою очередь, предопределяет управление на началах долгосрочной занятости»<sup>19</sup>. Действительно система пожизненного найма воплощает в себе основополагающую идею о необходимости и важности теснейшего взаимодействия индивида с коллективом, если же отношения перевести на более практичный уровень и двигаться в направлении развития мобильного рынка труда, то тогда, очевидно, будут происходить сдвиги (и не всегда благоприятные) во многих смежных институтах.

Таким образом, различные элементы институциональной среды являются взаимобусловленными и поддерживающими друг друга, поэтому неотъемлемое условие эффективного существования системы пожизненного найма – ее дополнение целым рядом других институтов. Практика пожизненного найма вряд ли может сработать в отрыве от всей совокупности институциональных условий. В противном случае текучесть кадров была бы гораздо выше, и сдержать ее ссылкой на одну лишь преданность компании и высокую пенсию было бы сложно. Особенность японской трудовой системы заключается в том, что используются все возможные и известные в кадровом менеджменте способы повышения производительности труда и создания для этого максимально комфортной обстановки на рабочих местах. При этом параллельно с мерами морально-этического воздействия активно применяются материальные факторы стимулирования и, что еще более важно, учитывается, что человеческий капитал нуждается в человеческих условиях существования. Поэтому монотонность труда, ощущение социальной несправедливости, психологический дискомфорт, неудовлетворенность от работы, стрессы, невозможность творческого подхода и самореализации воспринимаются с такой же нетерпимостью, как и оппортунизм, недисциплинированность, неквалифицированность.

В качестве вывода можно отметить, что система кэйрэцу, базировавшаяся на хорошо организованных крупных иерархических структурах, представляла собой адекватный ответ той, по сути, смешанной экономической системе, которая совмещала в себе целый спектр элементов как плановой, так и рыночной экономики и являлась отражением той сложной институциональной системы, которая сформировалась в Японии в послевоенный период. Важно подчеркнуть, что система кэйрэцу не смогла бы выполнять роль стержня японской экономики и распространять влияние далеко за пределы своей юрисдикции без поддержки со стороны других институтов, и прежде всего института

пожизненного найма, который генерирует целый спектр ценнейших организационных характеристик. В условиях разворачивавшейся в 1950-е годы научно-технической революции задача всестороннего развития человеческого капитала становилась приоритетной, система пожизненного найма открывала широкие возможности для активных инвестиций в данную сферу. В результате существенно возрастали социальные возможности нации, потенциал общества соответствовал уникальным возможностям, которые предоставлялись благоприятной мировой конъюнктурой, становились возможными эффективные заимствования иностранных технологий, происходило включение страны на высоком уровне в систему международного разделения труда.

---

<sup>1</sup> *Debroux Ph.* Human Resource Management in Japan: Changes and Uncertainties : A New Human Resource Management System Fitting to the Global Economy (Explorations in Asia Pacific Business Economics). Hampshire, 2003. P. 32.

<sup>2</sup> *Коуз Р.* Природа фирмы. М., 2001. С. 35.

<sup>3</sup> Там же. С. 37.

<sup>4</sup> *Уильямсон О.* Экономические институты капитализма. СПб., 1996. С. 27.

<sup>5</sup> *Voices S.* The Production Process in a Competitive Economy // *American Economic Review*. 1985. N 75(1). P. 16–36.

<sup>6</sup> *Ходжсон Д.* Экономическая теория и институты. М., 2003. С. 304.

<sup>7</sup> *Лебедева И.П.* О японской модели рыночной экономики // Япония и современный миропорядок / Под ред. А. Жукова и И. Лебедевой. М., 2002. С. 86.

<sup>8</sup> См.: *Richardson G.* The Organisation of Industry // *Economic Journal*. 1972. N 69.

<sup>9</sup> *Ходжсон Д.* Экономическая теория и институты. М., 2003. С. 297.

<sup>10</sup> Там же. С. 299.

<sup>11</sup> *Ходжсон Д.* Указ. соч. С. 301.

<sup>12</sup> *Лебедева И.* Традиции и целесообразность в японском бизнесе (на примере субподрядных отношений в промышленности) // Япония-2000: консерватизм и традиционализм. М., 2000. С. 139.

<sup>13</sup> *Ходжсон Д.* Указ. соч. С. 301–302.

<sup>14</sup> *Gerlach M., Lincoln J.* Japan's Network Economy: Structure, Persistence, and Change (Structural Analysis in the Social Sciences). Cambridge, 2004. P. 15.

<sup>15</sup> *Hart R., Kawasaki S.* Work and Pay in Japan. New York, 1999. P. 129.

<sup>16</sup> *Лебедева И.* Указ. соч. С. 133–134.

<sup>17</sup> *Gerlach M.* Alliance Capitalism. The Social Organization of Japanese Business. Berkeley, 1997.

<sup>18</sup> *Tsuru Sh.* Postwar Democratization in Japan. *Economics* // *Journal of the Institute of Economic Research Hitotsubashi University*. Tokyo. Vol. 13. N 1. Nov. 1961. P. 38–39.

<sup>19</sup> Япония: смена модели экономического роста / Под ред. А. И. Кравцевича, И. П. Лебедевой. М., 1990. С. 120.

Статья поступила в редакцию 28 февраля 2008 г.