

Organizacijos kaip konstitucinės sistemos^{*}

Konstitucinė paradigma

Organizacijų kaip korporacinių veikėjų teorija, kuri lieka ištikima metodologiniam individualizmui, neabejotinai turi remtis prielaida, kad priimti sprendimus ir veikti iš tikrųjų gali tik žmonės, o ne "savarankiški" korporaciniai vienetai. Šia prasme, žinoma, galime teigti, jog kalbame tik metaforų kalba, kai apie organizacijas sakome, kad jos apsisprendžia ir veikia. Ir vis dėlto toks perteikimo būdas yra daugiau nei metafora - tiek, kiek jis aprašo faktą, jog organizacijoje, skirtingai negu rinkose, individualūs sprendimai yra taip susieti tarp savęs ir atitinkamai koordinuoti, kad padaro galimą bendrą veiksmą. Organizacijos teorija turėtų išryškinti ypatingą organizacijos viduje besiplėtojančių santykių prigimtį, kuri juos skiria nuo rinkos santykių. Mainų paradigmai tai padaryti nepavyksta. Atrodytų, kad tai padaro tikslo paradigma, tačiau (kaip buvo nurodyta) neturėdama tinkamo pagrindo. Sutarčių ryšių koncepcija nėra savarankiška paradigma. Ankstesniame skirsnyje buvo parodyta, kad, atsižvelgiant į jos konkrečias formas, ji tampa arba mainų, arba konstitucine paradigma.

Konstitucinė paradigma, kurią aš čia bandysiu pagrįsti, tam tikra prasme apverčia tikslo paradimos logiką. Vietoj to, kad sutelktų savo dėmesį į tikslus, į kuriuos organizacinis veiksmas tariamai yra *nukreiptas*, ji tą dėmesį

nukreipia į organizuotos veiklos procedūrinius *pagrindus*. Jai labiausiai rūpi socialiniai svertai, kurie koordinuoja individualius pasirinkimus bei veiksmus ir leidžia laikyti organizacijas korporaciniais veikėjais. Šis perspektyvos pakeitimas gali parodyti, kad toks dalykas kaip organizacijos tikslas nei egzistuoja, nei turi būti išrastas dėl analitinių tikslų.¹

Analitinę perspektyvą, kuri savo dėmesį sutelkia į procedūrinius organizuoto kolektyvinio veiksmo pagrindus, pasiūlė Colemanas savo organizacijų kaip korporacinių veikėjų teorijoje.² Colemanas teigia, kad organizacijos gali būti laikomos sprendimus priimančiais bei veikiančiais vienetais tokiu mastu, koku jiems būdingi toliau nurodomi bruožai: kai tam tikras asmenų skaičius suderino ar sujungė (*combined or pooled*) tam tikrus *ištelkius* (nesvarbu kuriuos - daiktinius ar nedaiktinius), kurie drauge ir derinant panaudojami vadovaujantis tam tikromis procedūrinėmis taisyklėmis. Derindami ištelkius bendram naudojimui, dalyvaujantys asmenys akivaizdžiai ar numanomai paklūsta tokioms procedūrinėms taisyklėms. Būtent šios taisyklės, o ne kokie nors tariami organizacijos tikslai yra bendras vardiklis, integruojantis jų kooperaciją organizacijoje. Procedūrinės taisyklės, pamatuojančios organizuotą ar korporacinį veiksmą, gali būti laikomos *konstitucija*, nes jos

* Tęsinys. Pradžią žr.: Sociologija. Mintis ir veiksmas, 1999/4(6).

2. Versta iš: Vanberg V. Organizations as Constitutional Systems. - *Constitutional Political Economy*, vol. 3, 1992, p. 223-253. Vertė Zenonas Norkus.

konstituoja organizacijas kaip korporacinius veikėjus. Kai asmenų grupė sukuria organizaciją, sujungdama išteklius bendram ar suderintam naudojimui, ji akivaizdžiai ar numanomai priima konstituciją. O kai tam tikras asmuo prisijungia prie organizacijos, jis su tam tikrais savo ištelkiais paklūsta tokiai konstitucijai. Narystės organizacijoje esmė yra ne kas kita kaip savarankiškos kontrolės tam tikriems savo ištelkiams atsisakymas ir jų subordinavimas tam tikrai sprendimų priėmimo organizacijoje procedūrai, kurioje veikėjas gali (arba negali) dalyvauti pasikliaudamas savo balsu.

Organizacijos konstitucija ne vien tik apibrėžia organizacijos sprendimų sritį, nurodydama tai, kokius išteklius (ir kokių mastu) kontroliuoja organizacija. Konstitucija taip pat apibrėžia korporacijos *modus operandi*. Tarp kitko visa tai rodo, kad joje turi būti nuostatai, kaip spręsti problemas, kurios iškykla, kai asmenys susivienija, kad galėtų įgyvendinti organizuotą ar korporacinį veiksmą. Šios problemos iš esmės yra dviejų rūšių: kolektyvinio sprendimo problemos ir paskirstymo problemos. Pirmosios iškykla todėl, kad bendram ir suderintam išteklių, kuriuos sujungė savininkų grupė, panaudojimui reikia, kad būtų priimami *grupės sprendimai*. Kiekviena organizacija privalo turėti tam tikrus nuostatus - akivaizdžius ar numanomus, - kurie nusako, kas turi įgaliojimus spręsti grupės vardu ir kaip, t.y. pagal kokias procedūrinės taisyklės, tokie sprendimai turi būti įgyvendinami. Kitaip sakant, kiekvienoje organizacijoje turi būti tam tikros procedūrinės taisyklės priimant kolektyviai susaistančius sprendimus. Antrosios rūšies problemos, t.y. paskirstymo problemos, iškykla todėl, kad korporacinis veiksmas yra jungtinis gamybos procesas. Kolektyvinio ir suderinto junglių ištelkių panaudojimo **produktas** yra jungtinė išėiga ar grupinis

produktas (*joint output or group-product*). Produktas neturi tiesioginių, atskirų įplaukų, sietinų su paskirais įeigų savininkais, pavidalo. Priešingai, jis turi būti padalytas tarp atskirų dalyvių pagal tam tikrą paskirstymo taisyklę.³ Kiekvienoje organizacijoje turi egzistuoti tam tikri akivaizdūs ar numanomi nuostatai, kurie įvardija individualių narių dalyvavimą turint galvoje kolektyvines pastangas ir jų rezultatus. Galima įsivaizduoti didelę potencialių sprendimų įvairovę aptariant kolektyvinio sprendimo ir paskirstymo problemas. Atitinkamai galima aptikti didelę akivaizdžių ar numanomų konstitucijų, įvardijančių atskiras organizacijas, įvairovę.⁴

A. Giffordas pasiūlė „konstitucinę firmos interpretaciją“, kuri yra labai panaši į čia pateiktą „konstitucinę paradigmą“.⁵ Giffordas teigia, kad „firma nėra vien dvišalių sutarčių rinkinys“, bet įjungia į savo sudėtį „aibę vienas nuo kito priklausomų akivaizdžių ir numanomų sutarčių“⁶, kurios gali būti laikomos konstitucija, labai panašia į nacijos konstituciją. Kaip ir nacija, „firma turi sukurti suvaržymų sistemą, kuri gina jos individualių narių nuosavybės teises.“⁷ Ir Giffordo siūloma, ir mano ginama organizacijos kaip konstitucinės sistemos interpretacija iš esmės yra *socialinės sutarties* sąvokos apibendrinimas. Tradicinės socialinės sutarties koncepcijos pagrindinis (nors ir ne vienintelis) objektas buvo valstybė kaip tam tikros rūšies organizacija.⁸ *Konstitucinė paradigma* tą pačią koncepciją pritaiko visų rūšių organizacijoms - ir privačioms, ir viešoms.⁹ Struktūrinius organizacijų skirtumus ji įvardija pasitelkdama konstitucijų skirtumų terminus, t.y. susieja juos su *de facto* skirtumais šiose organizacijas konstituojančiose socialinėse sutartyse. „Socialinės sutarties“ terminas šiame kontekste turi būti suprantamas kaip techninis terminas, skirtinas nuo jo konceptinės priešingybės - „mainų sutarties“. Tai skirtumas

tarp sutarčių, kuriomis pagrįsti rinkos mainai (tai sutartys, kurios yra ar gali būti išskaidytos į dvišales mainų sutartis) ir inkliuzyvių sutarčių, kuriomis pagrįstas organizuotas kolektyvinis veiksmas. Kai organizacijos konstituciją vadiname socialine sutartimi, norime pasakyti, kad ji negali būti prasmingai išskaidyta į atskiras dvišales mainų sutartis. Inkliuzyvi sutartis apibrėžia nuolatinio daugelio šalių ryšio sąlygas, t.y. jungtinės verslovės (*joint enterprise*) sąlygas.

PALYGINANTIS ĮVERTINIMAS

Yra trys esminės paradigmos, kurios gali būti laikomos tikrai skirtingomis koncepcijomis kalbant apie organizacijų tyrimus: tai tikslo paradigma, mainų paradigma ir konstitucinė paradigma. Firmos kaip sutarčių ryšio teorija yra tapati arba mainų, arba konstitucinei paradigmai, - atsižvelgiant į tai, ar pabrėžiami konstituojančių firmas sutarčių ypatumai, ar jų panašumai su įprastiniais rinkos mainais. Šio skirsnio tikslas - palyginti tris paradigmas, kurios yra tikros alternatyvos, ir paaiškinti, kodėl aš manau, kad konstitucinė paradigma yra vaisingesnė teorinė perspektyva už kitas dvi.

Pagrindinė tikslo paradigmos problema yra jos tendencija suplakti *apibrėžimo* klausimą apie "organizacijos" termino vartojimą ir *faktų* klausimus, kokiais interesais vadovaujasi skirtingi organizacijos nariai. Gerai žinoma tikslo paradigmos šalininkų problema - aiškiai nusakyti santykį tarp postuluojamo organizacijos tikslo ir jos atskirų individualių narių tikslų ar interesų. Konstitucinė koncepcija tokių problemų išvengia ir aiškiai skiria apibrėžimo bei faktų klausimus. Ji apibrėžia organizacijas atsižvelgdama į akivaizdžių ar numanomų sutarčių tarp jų narių pobūdį ir nurodo esant empiriniu klausimą, kokiais interesais vadovaujasi bei kokių tikslų siekia **individai, būdami organizacijos nariais**. Visiškai

faktiniu laikomas klausimas, ar tam tikri interesai bei tikslai yra *bendri* visiems organizacijos nariams. Tikslų bendrumas nebelaikomas organizaciją apibrėžiančiu jos požymiu, kaip tai yra būdinga kai kurioms tikslo paradigmos versijoms. Nors gali egzistuoti organizacijos, kurių nariai iš tikrųjų turi tam tikrus bendrus tikslus ar interesus, labai abejotina, ar mes galime pagal apibrėžimą *suponuoti*, kad šitaip yra visų organizacijų atveju. Tai abejotina netgi tuo atveju, kai tariamas bendras interesas apribojamas suinteresuotumo nuostata, kuri siekia, kad organizacija toliau egzistuočiau. Ar narys tikrai (ir koku mastu) yra tuo suinteresuotas, priklauso nuo tokių atsitiktinių aplinkybių kaip, pvz., jo laukiamo būsimo dalyvavimo organizacijoje laiko horizontas.¹⁰

Konstitucinės koncepcijos požiūriu, esminis organizaciją apibrėžiantis požymis yra grupės asmenų (nesvarbu dėl kokių tikslų ar interesų) subordinavimas (kartu su kai kuriais jų ištekliais) tam tikriems konstituciniams suvaržymams: aibei bendrų taisyklių, įskaitant taisyklių keitimo taisykles. T. y. esminis organizacijos pagrindas, jos narius siejantis ryšys yra ne koks nors jiems priskiriamas bendras interesas ar tikslas, bet *bendra konstitucija*.¹¹ Individualūs organizacijos nariai gali siekti bet kurių *savo* interesų ir tikslų tose ribose, kurias implikuoja (akivaizdžiai ar numanomi) konstitucija. Konstitucinės koncepcijos požiūriu, skirtumą tarp interesų įgyvendinimo organizacijoje (esant jos nariu) ir neorganizuotame rinkos kontekste įvardija ne dalyvaujančių individų "tikslų" ypatumai, bet tam tikrų konstitucinių suvaržymų, kurių kontekste asmenys įgyvendina savo interesus, pobūdis. Galima teigti, kad organizacijos konstitucijos nustatyti suvaržymai skiriasi nuo tų, su kuriais individai susiduria rinkos kontekste.

Kita svarbi problema yra skirtingų organizacijos dalyvių daroma įtaka sprendimų priėmimo procesui. Ją konstitucinė paradigma taip pat traktuoja kur kas aiškiau už tikslo paradigmą. Tikslo paradigmoje šiai problemai suteikiamas toks pavidalas: kas iš tikrųjų nustato organizacijos tikslus? Šis klausimas veikiausiai supainioja problemą negu padeda ją aiškiai suformuluoti. Konstitucinė koncepcija čia yra naudinga, atkreipdama dėmesį į faktą, kad reikia skirti du problemos aspektus: pirma, klausimą, kam organizacijos konstitucija suteikia teises dalyvauti organizacijos sprendimuose; antra, klausimą, į kieno interesus *de facto* atsižvelgia tie, kuriems suteikta teisė daryti organizacijos sprendimus. Pirmas klausimas yra apie procedūrines taisykles, pagal kurias priimami sprendimai (ypač tie, kurie susiję su jungtinių išteklių panaudojimu) apie organizacijos reikalus. Antrasis klausimas apibūdina faktinius suvaržymus, su kuriais susiduria tie, kuriems organizacijos konstitucija suteikia teisę dalyvauti organizacijos sprendimuose. Beje, jis yra susijęs su interesais tų šalių (nesvarbu, ar tai būtų organizacijos nariai, ar "išorinės šalys"), į kurių interesus (turint galvoje priimančius organizacijos sprendimus žmones) reikalauja atsižvelgti apdairumas, - net jeigu tos šalys neturi jokių konstitucinių teisių priimant sprendimus. Pvz., firmos klientai, kaip įprasta, nėra organizacijos nariai ir neturi konstitucinės teisės dalyvauti firmos sprendimų procese. Ir vis dėlto jų interesas yra akivaizdus ir labai svarbus suvaržymas tiems, kuriuos firmos konstitucija įgalioja priimti sprendimus.

Žinoma, socialinis gyvenimas neorganizaciniuose kontekstuose irgi turi "konstitucinius suvaržymus", turint galvoje, kad jį už tikrosios Hobbes'o anarchijos ribų visur valdo taisyklės. Todėl sakydamas, kad organizacijų konstitucijos apibrėžia suvaržymus,

kurie skiriasi nuo rinkos suvaržymų, aš teigiau, kad organizacijų taisyklės skiriasi nuo taisyklių, kurios valdo neorganizuotas rinkos sąveikas. Šių dviejų "taisyklių rūšių" egzistavimas ir jų skirtumo analitinė reikšmė, žinoma, buvo įvardinta ir aptarta tiek socialinėje teorijoje, tiek teisėje.¹² Ypač daug dėmesio reikšmingiems skirtumams tarp jo įvardintų "dviejų tvarkos rūšių" taisyklių skyrė F.A.Hayekas. Tai - "bendrosios elgesio taisyklės", kurios yra spontaniškos rinkų tvarkos pamatas, ir "organizacijų taisyklės", pamatuojančios korporacinę organizacijų tvarką.¹³ Bendros elgesio taisyklės, kurios valdo rinkos sąveikas, apriboja būdus, kurių dėka individai gali atskirai vienas nuo kito naudoti bei perduoti išteklius. Jų funkcija yra spręsti tokio pobūdžio problemas, kurios nuolatos kyla tarp individų, kurie atskirai vienas nuo kito sprendžia, kaip naudoti ir mainyti savo išteklius. Priešingai, organizacijų taisyklės yra susijusios su sąveikomis tarp asmenų, dalyvaujančių organizuotuose ir korporaciniuose veiksmuose. Jos skirtos spręsti problemoms, kurios nuolatos kyla tarp individų, kurie sujungia išteklius siekdami kolektyvinio jų panaudojimo. Dviejų taisyklių rūšių skirtumas atspindi problemų, kurios yra sprendžiamos pasitelkiant jas į pagalbą, skirtumą. Kaip jau nurodžiau, organizacijų taisyklės yra susijusios su dviem pamatinėmis korporacinės arba organizuotos veiklos problemomis: tai problema, kaip priimti sprendimus dėl sujungtų išteklių panaudojimo, ir problema, kaip paskirstyti kolektyvinių pastangų socialinį produktą, pertvarkant jį į atskiras individualių organizacijos narių pajamas. Nieko panašaus į šias problemas neaptiksime neorganizuotoje rinkos sąveikoje. Rinkos aplinkoje individai atskirai sprendžia, kaip panaudoti savo išteklius, o tų išteklių panaudojimo vaisiai jiems atitenka tiesiogiai. Nėra kolektyvinio sprendimo problemos,

kadangi išteklius naudoja ne kolektyvas. Ir nėra jokios atskiros paskirstymo problemos, nes nėra kolektyvinio produkto, kurį reiktų skirstyti. Taisyklės, kurioms yra pavaldžios dvi tvarkos rūšys, skiriasi, nes problemos, kurios iškyla, kai žmonės sąveikauja rinkose, skiriasi nuo tų, kurios atsiranda organizacijose.¹⁴

Atkreipdama dėmesį į specifines problemas ir specifines taisykles, kurios yra būdingos organizacijoms kaip korporaciniams veikėjams, konstitucinė paradigma skiriasi nuo mainų paradigmos, kuri savo dėmesį sutelkia į „mainus“ tarp individualaus veikėjo ir organizacijos (ar organizatoriaus). Konstitucinė koncepcija ir mainų paradigma remiasi vienoda prielaida: kad individai dalyvauja organizacijose, tikėdamiesi sau tam tikros naudos, kad šia prasme galima kalbėti apie indėlių „mainymą“ į atlyginimą. Tačiau konstitucinė paradigma atkreipia mūsų dėmesį į faktą, kad svarbu skirti konstitucinius ir subkonstitucinius pasirinkimus. Konstitucinės perspektyvos požiūriu, akivaizdi ar numanoma socialinė ar konstitucinė sutartis gali būti laikoma mainais, nors ir ypatingos rūšies mainais. Tiksliau kalbant, susitariančių šalių *įsipareigojimų mainais*, leidžiančiais priimti tam tikrus jų būsimų pasirinkimų suvaržymus. Tačiau konstitucininkui svarbesnis kitas dalykas - tai, kad socialinė sutartis nustato dalyvių santykius, kurie iš esmės skiriasi nuo rinkos mainų santykių. Jis pabrėžia būdingus šių dviejų sutartinių santykių rūšių skirtumus. Konstitucinės paradigmos ir mainų koncepcijos keliai išsiskiria tada, kai mainų paradigma ima ignoruoti šiuos skirtumus ir traktuoti santykius organizacijų viduje taip, lyg jie būtų rinkos santykiai.

Tiesą sakant, mainų koncepcijos šalininkai ne visada ignoruoja rinkos mainų ir santykių organizacijoje skirtumus. Vis dėlto yra visiškai natūralu, kad dėl analitinio mainų santykio akcentavimo jiems labiau rūpi rinkos transakcijų

ir santykių organizacijoje panašumai, o ne jų skirtumai. Pvz., Emersonas aiškiai skiria du pamatinius socialinių struktūrų tipus - „mainų tinklus“ ir „grupes arba organizacijas“, teigdamas, kad jų atitikmenys yra „du mainų santykių tipai“¹⁵: „paprasti mainų santykiai“ mainų tinklų atveju ir „produktyvūs mainų santykiai“ organizacijų atveju. Emersonas aiškina, kad *paprastuose* mainuose „kiekvieno asmens elgesys skatina (*reinforces*) kito asmens elgesį“¹⁶, o *produktyviuose* mainuose „paskatinimas priklauso nuo abiejų (ar visų) šalių elgesio“. Emersono nuomone, aišku yra tai, kad santykiams organizacijose arba produktyviems mainų santykiams nebūdingas esminis įprastinių ar „paprastų“ mainų bruožas: abipusiškumas (*reciprocity*) ar abipusiškas abiejų šalių skatinimas.¹⁷ Tačiau Emersonas nebando analitiškai konkretinti „produktyvių“ mainų specifikos, bet pabrėžia, kaip jau nurodžiau, panašumus tarp santykių organizacijose ir „paprastų mainų santykių“ ir interpretuoja organizacijų struktūras taip, lyg jas būtų galima išskaidyti į dvišalius mainų santykius.

Tokie *paskatinimų-įnašų* teorijos šalininkai kaip Simonas aiškiai interpretuoja narystės organizacijoje santykius kaip mainų santykius. Bet jie taip pat pripažįsta, kad dėl ypatingos santykių organizacijose prigimties mainų sąvoka negali turėti tą pačią reikšmę, kai ji taikoma organizacijų struktūroms, o ne rinkos tinklams. Simonas daug dėmesio skyria *samdos* santykių ir rinkos mainų santykių (pvz., tarp firmos ir kliento) skirtumams.¹⁸ Jis laiko esminiu skirtumu tarp *samdos* sutarties ir „įprastinės sutarties“, kurią jis vadina „pirkimo - pardavimo sutartimi“¹⁹, tą faktą, kad pirmoji sukuria „teisėtos valdžios santykį“ (*authority relationship*) tarp samdytojo ir samdinio.²⁰ Simonas reikalauja atsižvelgti į skirtingą šių sutarčių prigimtį aiškinant „samdos santykių kontekste atsirandantį elgesį“, kuris skiriasi nuo „elgesio

rinkos santykių srityje”.²¹

Kaip aš anksčiau pažymėjau, Alchianas ir Demsetzas savo firmos teorijoje visiškai nesutinka su požiūriu, kad teisėta valdžia įvardija esminį skirtumą tarp santykių organizacijoje ir rinkos mainų, ir vadina tokį požiūrį “paklydimu”.²² Jie įrodinėja, kad sutartis firmos viduje tarp “centrinio sutarties agento” ir samdinio gali būti laikoma grynuoju *quid pro quo* santykiu - ne kitaip kaip įprastinio rinkos santykio tarp krautuvininko ir kliento atveju.²³ Ir vis dėlto jie pripažįsta, kad tam tikrais atžvilgiais santykiai organizacijose skiriasi nuo rinkos santykių. Kaip jie teigia, tvarkai organizacijos viduje (skirtingai nuo sąveikos rinkoje) būdingas “komandinis gamybos procesas”, “komandinis įeigų panaudojimas”.²⁴ Alchianas ir Demsetzas, “komandinį gamybos procesą” laikydami specifiniu procesu, nurodo, kad “individualios kooperuojančios sąnaudos sukuria ne atskirus produktus, kuriuos būtų galima identifikuoti”, bet neišskaidomą grupinį produktą: “pagal apibrėžimą produktą pagamina kolektyvas ir jis nėra vienas nuo kito atskiriamų narių produktų suma”.²⁵ Tačiau tai implikuoja, kad organizacijose, skirtingai nuo rinkų, turi būti atskira procedūra - atskira gamybos proceso atžvilgiu, - kuri padėtų komandos pajamas paskirstyti tarp komandos narių.²⁶ Kitai sakant, kolektyvinėje gamyboje nėra “natūralaus”, tiesioginio ryšio tarp individualių pastangų ir individualaus atlyginimo. Jie yra tik netiesiogiai susieti pasitelkiant organizacijos paskirstymo procedūrą. Nesant tiesioginio ryšio tarp individualaus indėlio ir atlyginimo, kyla stimulų problemos, kurios yra svarbiausias ekonominis firmų teorijos objektas. O alternatyvių organizacinių struktūrų lyginamoji sėkmė priklausys, kaip nurodo Alchianas ir Demsetzas, nuo jų sugebėjimo nustatyti pakankamą koreliaciją tarp indėlio ir atlyginimo.

Nagrinėdami komandinės gamybos temą, Alchianas ir Demsetzas aiškiai pripažįsta, kad santykiai organizacijos viduje, žinoma, skiriasi nuo rinkos santykių. Tačiau jie ne sistemingai tyrinėja šiuos skirtumus, bet laikosi savosios, mainų santykiais pagrįstos, interpretacijos ir pabrėžia jų panašumą į įprastinius rinkos mainų santykius. Vieninteliu analitiškai svarbiu organizacijų bruožu jie laiko *centralizuotą* mainų organizacijose pobūdį, t.y. faktą, kad organizacijų struktūrai yra būdinga “vienos iš šalių centralizuota padėtis, sutartimis tvarkant visas kitas įeigas”.²⁷ Tačiau turėtų būti aišku, kad organizuotas struktūras nuo rinkos tinklų skiria ne “centrinio sutarties agento” egzistavimas, bet “kolektyvinis gamybos procesas”. Kaip jau buvo nurodyta, rinkose nėra sunku rasti centralizuotų mainų tinklų pavyzdžių. Tačiau kol tokios centralizuotos konfigūracijos susideda vien iš įprastinių mainų sutarčių arba, Simono žodžiais tariant, “pirkimo-pardavimo” sutarčių, mes vargu ar panorėsime vadinti jas organizacijomis. Kita vertus, kolektyvinė gamyba tikrai yra skiriamasis organizacijų bruožas ir šį bruožą yra sunku suderinti su “mainais grindžiama interpretacija”. Alchianas ir Demsetzas vien tik nepagrįstai spekuliuoja, kai jie sutarčių ryšį organizacijose vadina “surogatine rinka” arba “rinka privačioje nuosavybėje”.²⁸ Jie nepateikia jokieo sistemingo komandinės gamybos aiškinimo mainų paradigmos kontekste.

Kaip buvo minėta, Alchianas savo naujausiuose darbuose pakeitė akcentus, daugiau dėmesio skirdamas skirtumams tarp komandinės gamybos ir įprastinių rinkos transakcijų. Recenzijoje apie Williamsono knygą *Ekonominės kapitalizmo institucijos* (1985) Alchianas ir Woodward nurodo, kad egzistuoja vidinis ryšys tarp komandinės gamybos ir firmą konstituojančio “ilgalaikių sutarčių ryšio”: būdingi firmai sutartiniai suvaržymai kyla iš komandinio darbo sukuriamų

priklausomybių.²⁹ Kitame bendrai parašytame straipsnyje Alchianas ir Woodward taip pat pabrėžia sistemingą ryšį tarp “ekonominės veiklos, organizuotos ‘ kolektyvinio darbo’ pavidalu (...), ir ypatingo žmonių ir fizinių investicijų ryšio, iš kurio (...) atsiranda firma”.³⁰ Ir jie nurodo, kad jie kolektyvinę gamybą laiko

bendruoju visų rūšių organizacijų, o ne vien firmų įprastine prasme, bruožu: “ kolektyvinis darbas yra plačiai paplitęs ir siekia daugiau negu įprastinė gamyba; pvz., į jo sferą patenka santuokos, sužadėtinių ryšiai, konkubinatai, socialiniai klubai, bažnyčios, atletų lygos ir asociacijos”.³¹

IŠVADOS

Darbo tikslas buvo išnagrinėti, ar galime laikyti save nuosekliais individualistais, kai “socialines organizacijas įvardijame (...) kaip socialinius veikėjus *sui generis*”, nors “žinome, kad jų veiksmai yra sudėtingų grandinių, sudarytų iš individualių sprendimų, padariniai”.³² Buvo palyginti keturi kandidatai į organizacijų teorijos vaidmenį: organizacijų kaip tikslingų sistemų interpretacija, mainų koncepcija, kontraktų ryšio teorija ir konstitucinė paradigma. Aš aiškiai teikiu pirmenybę konstitucinei alternatyvai. Gali pasirodyti, kad tikslo paradigma - dėl jos numanomos analogijos su tikslingo individualaus veiksmo sąvoka - leidžia paprastai ir aiškiai įvardinti organizacijas kaip priimančius sprendimus ir veikiančius socialinius vienetus. Bet jeigu organizacijos tikslo sąvoka suprantama pažodžiui, ji nesuderinama su individualizmu. O jeigu ji yra

vartojama kaip metafora, tai tikslo sąvoka daugiau supainioja nei suteikia aiškumo sprendžiant organizacijų teorijos problemas. Kita vertus, “mainais pagrįsta” organizacijų interpretacija yra, be abejonės, suderinama su individualistine koncepcija. Tačiau ji nepateikia nuoseklios organizacijų kaip korporacinių veikėjų sąvokos, nes savo dėmesį nukreipia į rinkų ir organizacijų panašumus, o ne į jų specifinius skirtumus. Aš teigiau, kad sutarčių ryšio koncepcija patenka arba į mainų, arba į konstitucinę rubriką. Tad konstitucinė paradigma tebelieka,³³ mano nuomone, daugiausiai žadančiu kandidatu, nuosekliai individualistiškai interpretuojant organizacijas kaip priimančius sprendimus bei veikiančius socialinius vienetus. Ji išvengia tikslo paradigmos conceptinių prieštaravimų ir, skirtingai negu mainų paradigma, adekvačiai nusako organizuotų struktūrų specifiką.

Išnašos

¹ Aš perteikiu Buchanano teiginį, kurį jis susieja su socialinės gerovės funkcijos sąvoka: "laisvai besirenkančių individų visuomenėje neegzistuoja nei "socialinės gerovės funkcija", nei "viešasis interesas" ir, rodos, nėra jokio pagrindo išrasti tokią sąvoką dėl analitinių tikslų". - Buchanan J. M. "An individualistic theory of political process". In: Easton D. (Ed.) *Varieties of Political Theory*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1966, p. 28. Nelsonas ir Winteris panašiai rašo apie "firmos tikslo" sąvoką. Jie teigia, kad tie dalykai, kuriuos turėtų aprašyti šis terminas, gali būti geriau suprasti pasitelkus "sutarties tarp dalyvių" terminus. Pagal šią sutartį jie turi drauge veikti bendroje aplinkoje (...). Objektivi funkcija nėra būtina verslo operacijų realiame pasaulyje sąlyga (...). Ir tokios objektyvios funkcijos priskyrimas nėra teorijos sukūrimo *sine qua non* sąlyga". - Nelson R. R., Winter S. G. Op. cit., p. 56.

² Coleman J. S. *Power and the Structure of Society*; jo paties: *Individual Interests and Collective Action; Selected Essays*. Cambridge: Cambridge UP, 1986; jo paties: *Foundations of Social Theory*.

³ Žinoma, su tuo nėra nesuderinama, kad kai kurie grupės produktai gali būti nedalomos viešosios gėrybės.

⁴ Vanberg V. *Markt und Organisation - Individualistische Sozialtheorie und das Problem korporativen Handelns*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1982.

⁵ Gifford A. Jr. "A constitutional interpretation of the firm", *Public Choice*, 1991, Vol. 68 (1-3), p. 91-106.

⁶ *Ibidem*, p. 104.

⁷ *Ibidem*. "Konstitucija yra kažkas daugiau negu dvišalių sutarčių serija; ji greičiau yra vienas nuo kito priklausomų suvaržymų aibė. Kiekvienam individui firmoje rūpi suvaržyti visus kitus individus, nes jie yra potencialūs jo rentos siekėjai". - *Ibidem*.

⁸ Vanberg V. Op. cit., p. 39 ff.

⁹ Vanberg V., Buchanan J. M. "Organization theory and fiscal economics: society, state, and public debt", *Journal of Law, Economics and Organizations*, 1986, Vol. 2, p. 35-47.

¹⁰ Aram J. D. *Dilemmas of Administrative Behavior*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1976, p. 15.

¹² Buchananas ir Tullockas taip formuluoja: "nepriimant vienokios ar kitokios organinės socialinės grupės ir jos aktyvumo sampratos, sunku suprasti, kodėl

grupės sprendimai turėtų būti susieti su kurio nors specifinio tikslo siekimu. Vadovaujantis individualistiniais postulatais grupės sprendimai yra tam tikrų suderintų pasirinkimo taisyklių rezultatai, kuriais užsibaigia procesas, pradedamas individualiais pasirinkimais". - Buchanan J. M., Tullock G. *The Calculus of Consent - Logical Foundations of Constitutional Democracy*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962, p. 32.

¹² Vanberg V. *Markt und Organisation - Individualistische Sozialtheorie und das Problem korporativen Handelns*, S. 105 ff.

¹³ "Dvi skirtingas taisyklių ar normų" rūšis Hayekas vadina *nomos* ir *thesis* vardais. *Nomoi* yra "universalios elgesio taisyklės", kurių "padarinys yra (...) spontaniškos tvarkos susidarymas". Jos "atriboja apsaugotas individualias sritis, sudarydamos galimybę kiekvienam asmeniui (...) žinoti, kokias priemones jis gali panaudoti, siekdamas savo tikslų. *Theses* yra "taisyklės, kurioms yra pavaldūs organizacijos nariai". Kaip teigia Hayekas, jie yra "būtinai organizacijos funkcionavimo instrumentai". Pasak Hayeko, šios "organizacijos taisyklės" "neišvengiamai skirsis nuo taisyklių, kuriomis pagrįsta spontaniška tvarka"; organizacijos taisyklės suponuoja tam tikrų užduočių, tikslų ar funkcijų paskyrimą individualiems asmenims įsakymais; ir dauguma organizacijos taisyklių galios tik asmenims, kuriems patikėtos specialios pareigos. Jos netarnauja spontaniškam abstrakčios tvarkos susidarymui, kur kiekvienas individas turi rasti savo vietą ir yra pajėgus sukurti apsaugotą sritį". - Hayek F. A. *New Studies in Philosophy, Politics, Economics, and the History of Ideas*, - Chicago: Chicago University Press, 1978, p. 76 ff.

¹⁴ Konceptinis rinkos mainų santykių ir santykių organizacijose atskyrimas, žinoma, nereiškia, kad mes negalime aptikti santykių, kuriuos nelengva klasifikuoti į pagalbą pasitelkiant šią perskyrą. Pvz., Kleinas, Crawfordas ir Alchianas pažymi: "daugelyje ilgalaikių sutartinių santykių (tokių kaip francizė) nutrinama riba tarp rinkos ir firmos". - Klein B., Crawford R. G., Alchian A. A. Op. cit., p. 326. Tačiau tas faktas, kad gali egzistuoti santykių kontinuumas tarp "grynųjų rinkos mainų santykių" ir "visiškai organizacinių santykių" nesumažina analitinės dviejų pamatinių kategorijų atskyrimo vertės. Žr.: Butler H. D., Baysinger B. D. "Vertical restraints of trade as contractual integration: a synthesis of relational contracting theory, transaction - cost economics, and organization theory", *Emory Law Journal*, 1983, Vol. 32, p. 1009-1109.

¹⁵ Emerson R. M. "Operant psychology and exchange theory", p. 395.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Stolte J. F., Emerson R. M. "Structural inequality: positions and power in network structures". In: Hamblin R. L., Kunkel J. H. (Eds.) *Behavioral Theory in Sociology, Essays in Honor of George C. Homans*, New Brunswick, N. J.: Transaction Books, p. 119.

¹⁸ Simon H. A. "A formal theory of the employment relationship [1951]". In: Putterman L. (Ed.) *The Economic Nature of the Firm - A Reader*. Cambridge: Cambridge UP, 1986, p. 103-110.

¹⁹ Ibidem, p. 110.

²⁰ Ibidem, p. 104.

²¹ Ibidem, p. 110. Šiuo klausimu žr. taip pat: Simon H. H. "Organizations and markets", *Journal of Economic Perspectives*, 1991, Vol. 5, p. 25-44. Čia jis apie neoklasikinę ekonominę teoriją rašo, kad ji ignoruoja skirtingą šių sutarčių prigimtį, nes domisi vien rinkomis ir rinkos mainų santykiais (ibidem, p. 25) ir nepajėgia paaiškinti "esminių organizacijos mechanizmų, pvz., teisėtos valdžios" (ibidem, p. 42).

²² Alchian A. A., Demsetz H. Op. cit., p. 777. Alchianas ir Demsetzas kritikuoja Coase'o bandymą atskirti "mainų transakcijas rinkoje" ir santykius firmos viduje (žr.: Coase R. H., op. cit., p. 36). Coase'as teigia, kad pastaruosius išskiria "antreprenerio-koordinatoriaus (*entrepreneur-co-ordinator*), vadovaujančio gamybai", vaidmuo: "sutartis, pagal kurią sudaro firmoje samdomas veiksnys, (...) yra tokio tipo sutartis, kuria veiksnys už tam tikrą atlyginimą (...) sutinka *tam tikrose ribose* paklusti antreprenerio nurodymams" (Ibidem, p. 42).

²³ Kaip nurodė Williamsonas, Wachteris ir Harrisas, Alchiano ir Demsetzo argumentas remiasi numanoma prielaida, kad išėjimo (*exit*) kaštai samdiniams bei "samdinių kaitos kaštai samdytojams yra labai maži" (Williamson O., Wachter M., Harris J. "Understanding the employment relation: the analysis of idiosyncratic exchange". In: Putterman L. (Ed.) *The Economic Nature of the Firm*, p. 144). Jie įrodinėja, kad ten, kur šie kaštai nėra

trivialūs, "darbininko ir samdytojo sutartis nebėra ekvivalentiška krautuvininko ir kliento santykiui" (Ibidem, p. 145), o "vadinamasis teisėtos valdžios santykis" gali būti laikomas "sutarties problemų sprendimu", kuris taikomas, kai išėjimo kaštai ir kadro kaitos kaštai yra pakankamai dideli (Ibidem, p. 148).

²⁴ Alchian A. A., Demsetz H. H. Op. cit., p. 778.

²⁵ Ibidem, p. 779 f. 1987 m. paskelbtame straipsnyje apie "nuosavybės teises" Alchianas siūlo tokį "firmos" apibrėžimą: "'firma', kurią dažniausiai yra priimta traktuoti kaip gaminančią 'juodąją dėžę', yra sutartimi susaistytas kooperuojančių savininkų išteklių rinkinys. Jos didesnio produktyvumo šaltinis yra "komandinis" produktyvumas. Tai rodo, kad produktas nėra suma atskiriamų produktų, kurių kiekvienas galėtų būti priskirtas specifinėms kooperuojančioms įėjoms. Jis yra grupės sukurta neišskaidoma ir niekam atskirai nepriskiriama vertė. Taigi jeigu keli ištekliai, turintys atskirus savininkus, kažką bendrai pagamino, nėra įmanoma apibrėžti ar pasakyti, kiek galutinės produkcijos vertės pagamino kiekvienas iš išteklių, paimtų atskirai". - Alchian A. A. Op. cit.

²⁶ Rinkose nėra atskiros paskirstymo problemos - "atskiros" nuo mainų proceso, - nes rinkos mainai "tiesiogiai matuoja produktą (...) ir skirsto atlyginimus išteklių savininkams tiesioginio jų indėlių matavimo pagrindu". - Alchian A. A., Demsetz H. Op. cit., p. 778.

²⁷ Ibidem, p. 778.

²⁸ Ibidem, p. 793, 795.

²⁹ Alchian A. A., Woodward S. "The firm is dead; long live the firm", p. 70.

³⁰ Alchian A. A., Woodward S. "Reflections on the theory of the firm", p. 111.

³¹ Ibidem, p. 134.

³² Homans G. C. *The Nature of Social Science*. N. Y.: Harcourt, Brace & World, 1967, p. 62.