

КОРПОРАТИЗЪМ – НОВ ТИП СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА СИСТЕМА

Очертани и анализирани са елементи на социално-икономическа система, наречена корпоратизъм. При нея възниква нов тип собственост върху средствата за производство и значителна част от функциите, изпълнявани съответно от индивида или от държавата в алтернативните системи капитализъм и социализъм, преминават към корпорацията. Това води до изменения в характера на конкуренцията, системата за социална защита, целите на общественото производство, проявлението на личностната свобода.

Основните характеристики на корпоратизма са проследени на три различни равнища – междуфирмено (мезо), вътрешнофирмено (микро) и национално (макро). Отношенията между фирмите са институционализирани предимно под формата на многоотраслови сдружения на акционерни дружества (МОСАД), които именно се разглеждат като нов тип собственост върху средствата за производство. Основните особености на корпоратистката фирма могат да се обобщят в интегрирането на ръководството и работниците и в независимостта на фирмените ръководители от контрола на капитала. Влиянието на държавата над корпорациите е непряко и се основава на “взаимно разбирателство”, изграждащо се в процеса на продължително взаимодействие.

JEL: P47; L22; O53

Моделът за алтернативна социално-икономическа система, различаващ се от двата основни модела – на свободно пазарно стопанство и на централно планирана икономика може да се разглежда като принос в стремежа към създаване на по-справедлива и социално ефективна система през новия век, особено в светлината на безпрецедентния стопански преход в Централна и Източна Европа.

Обект на изучаване при извеждане елементите на модела беше японската стопанска система, в която важна роля изпълняват многоотраслови сдружения на акционерни дружества. Характерните трудови отношения на сътрудничество за тази система са повод някои изследователи да я определят като човешка (хуманна) стопанска система.¹ За разлика от нея капитализмът, установен в повечето западни държави (особено в САЩ), създава редица конфликти: работници срещу управляващи, богати срещу бедни, деловите среди срещу правителството, вътрешна срещу външна търговия, правата на капитала срещу социалните проблеми (например устойчивото развитие), както и други основни

¹ Ozaki, R. Human Capitalism. Tokyo, Kodansha, 1991.

несъответствия.² Поради това за бъдещото изграждане на пълноценна глобална икономика е нужна нова икономическа концепция, основаваща се върху отношения на свободно предприемачество, която може да примири тези разнообразни интереси в рамките на една високопроизводителна и в същото време хармонична глобална система.³ Японският опит показва, че съединяването на икономическите и социалните интереси може да бъде доста продуктивно, решавайки същевременно една от основните съвременни дилеми – разделянето на икономическата сфера от социалната.

Крайната цел на това изследване обаче е не да даде описание на типичните характеристики на японската икономика, а да извлече абстрактен модел, който може да се окаже съществено различен в много аспекти от оригиналния обект на изследване. Елементите на модела, представени в статията, очертават една икономическа система, при която *корпорациите са главни действащи лица* във всички сфери на социално-икономическия живот – финансови инвестиции, научноизследователска и производствена дейност, социално осигуряване и повишаване благосъстоянието на работещите и т.н. Значителна част от функциите, които при другите системи са предоставени на индивида (капитализъм) или на държавата (социализъм), преминават към корпорацията. Именно затова сме определили тази система като *корпоратизъм*. Тя съдържа вграден механизъм за самодисциплина и намалява индивидуалната отговорност, без да се превръща в колективизъм.

На междукорпоративното равнище възниква нов тип собственост върху средствата за производство под формата на многоотраслови сдружения на акционерни дружества (МОСАД). Относителната независимост на фирмите в МОСАД от капиталовите пазари им позволява да оценяват дейността си в дългосрочен план и да поставят работещите в предприятието на челно място сред групите заинтересувани лица. Корпорациите поемат и редица социални дейности, като за държавата остават предимно функциите за подsigуряване върховенството на закона и здрава конкурентна среда.

Междукорпоративни отношения в МОСАД

При корпоратизма основна организационна форма в индустрията са многоотраслови сдружения на акционерни дружества. Характерна за тях е *кръстосаната собственост и интензивните потоци от стоки*,

² *Thurow, L.* Head to Head: The Coming Economic Battle among Japan, Europe, and America. New York, Morrow, 1992.

³ *Halal, W.* "East is East, and West is West," Business in the Contemporary World. Fall, 1992; *Henderson, H.* Paradigms in Progress: Life Beyond Economics. Indianapolis, IN, Knowledge Systems Inc., 1991.

информация и човешки ресурси между фирми от различни отрасли. Тази форма не само отразява необходимостта от управление на акционерното дружество – традиционен фактор, изтъкван като определящ структурите на последното, но и нуждата да се поддържа производството и размяната - това, което Роналд Гилсън и Марк Роу наричат управление на договорните отношения.⁴

Стопанската организация от типа на МОСАД е важен предмет на изследователската ни работа.⁵ Като резултат от предишните (предимно теоретични) изследвания е изграден един теоретичен модел на МОСАД.⁶ По-нататък съвсем накратко е представена структурата на МОСАД – съставните елементи и връзките между тях.

Структурата на сдруженията наподобява частично интернализирана (изолирана) система за търговия между фирми от добивната промишленост, металургията, машиностроенето, химическата промишленост и други отрасли, подкрепяна от финансовите учреждения на сдружението и действаща чрез търговската компания. Всяко предприятие, членуващо в определено сдружение, притежава *формална независимост*, има свои отделни собственици (акционери) и съвет на директорите и може да е влиятелна фирма в собствения си олигополистичен отрасъл. Но сдружението все пак има *квазиерархична организация*, тъй като водещата роля в него принадлежи на големите промишлени фирми, финансовите учреждения и универсалните търговски

⁴ *Gilson, R. J. and M. J. Roe. Understanding the Japanese Keiretsu: Overlaps between Corporate Governance and Industrial Organization. - The Yale Law Journal, January 1993, Vol. 102, N 4, p. 874.*

⁵ Резултати от тези изследвания сме публикували в: Многоотраслови сдружения на акционерни дружества (МОСАД): междукорпоративен модел на акционерна собственост (докторска дисертация). С., 1997; "Corporatism in a Transition Economy Context". EAEPE 2001 Conference "Comparing Economic Institutions", 8-11 November 2001, Siena, Italy; "Intercorporate Ownership: the 21st Century Revolution? – In: Economies in Transition and the Varieties of Capitalism: Features, Changes, Convergence. Sofia, Gorex Press, 1999; Многоотраслови сдружения на акционерни дружества - междуорганизационен модел на акционерна собственост. - Финансов форум, 1997, N 4, с. 7-13; Многоотраслови сдружения на акционерни дружества – между-организационен модел на акционерна собственост. - Икономическа мисъл, 1997, N 1, с. 49-70; Нови механизми за контрол над фирмените ръководства в многоотраслови групировки на акционерни дружества. - Икономическа мисъл, 1996, N 1, с. 80-92; Многоотраслови групировки на акционерни дружества. - Банки Инвестиции Пари, 1996, N 3, с. 44-50; Enterprise Groupings: Corporate Monitoring and Control (MBA Thesis). Otaru University of Commerce, Hokkaido, Japan, 1995.

⁶ В тях е обоснована хипотезата, че МОСАД представлява нов вид собственост, която може да се нарече междукорпоративна. Определена е структурата на дружеството – основните елементи и връзките между тях. Разгледани са заложените в тази организационна форма механизми за съкращаване на транзакционните разходи чрез смекчаване на информационните проблеми и намаляване на опортюнизма, както и за неутрализиране на неблагоприятните външни въздействия върху фирмите. Открити са специфичните за МОСАД форми и механизми за надзор и контрол, които биха подтикнали ръководителите на фирмата да действат в интерес на акционерите, т.е. към ефективно стопанисване на техните предприятия.

компании, които упражняват въздействие върху по-малките фирми в сдружението. Всички те имат влияние над многобройни филиали, дъщерни фирми и поддоговорни предприятия.

Основните *съставни елементи на МОСАД* включват:

- големи *производствени фирми* (по една или повече) практически от всички важни промишлени отрасли, като между участващите фирми съществува определена специализация, т.е. за предпочитане е да не участва повече от една фирма от даден отрасъл;

- голяма *търговска компания*, заемаща централно място в мрежата от търговски взаимоотношения. Тя може да се превърне в основно действащо лице при организацията на междуфирмените връзки на стоковите пазари и подобно на основната банка, може да бъде централно разположена и в отношенията на собственост;

- *финансови институции* с централна роля на едра търговска банка, която е "*основна*" за фирмите от сдружението в смисъл, че обикновено поддържа най-голям дял в заемите на отделните фирми от частни финансови учреждения и в повечето случаи е сред главните им акционери;

- *Съвет на фирмените президенти* на компаниите, съставляващи ядрото на сдружението, който играе важна роля за стратегическото им взаимодействие.

Отношенията между отделните компании в сдружението може да се изменят с различна степен на обвързаност. Те притежават определена *динамичност*, като никога не застиват напълно в някаква статична институционална форма, а тя постоянно се пресъздава чрез каналите на взаимното владение на акции, банковите и междуфирмените заеми, търговските взаимоотношения и множеството от междуличностни връзки.

Главните *връзки между елементите на МОСАД* могат да бъдат сведени до: кръстосано владение на акции; вътрешни делови отношения в сдружението; съвместни капиталовложения и междуличностни отношения.

Кръстосаното владение на акции е един от основните изрази на взаимните връзки между предприятията. Неговото значение се крие във важността му за очертаване на качествените отношения между фирмите. То създава структура от отношения на взаимно зачитане, играейки голяма роля при акционерния надзор и контрол върху фирмите-членки.

Вътрешните делови отношения в сдружението са важни за поддържане на общността между фирмите. По-голяма част от заемите преминава през "основната" банка. Значителен обем от междуфирмените взаимоотношения, хоризонтални и вертикални, се осъществява в рамките на сдружението. Въпреки че ограничаването в тези рамки е може би по-слабо изразено при търговията със стоки и варира съществено в зависимост от типа на участващите фирми, все пак в общата структура на търговията е нормално да се наблюдава предпочитание към фирмите от

сдружението, като те закупуват суровини, материали и оборудване една от друга.

Съвместните капиталовложения в нови отрасли и производства са друга характерна форма на сътрудничество между фирмите от сдружението. Възможно е общите проекти да служат като фокус за ресурси и технологии, които вече са използвани във фирми от сдружението, но биха могли да прераснат и в самостоятелни центрове за създаване на челни технологии.

Мрежата от междуличностни отношения в рамките на сдружението е необходим компонент на неговата структура. Контактите на различни равнища между кадри от отделните фирми могат да служат като проводник на информация между фирмите, а понякога и като средство за външен контрол.

МОСАД – нов тип собственост

Собствеността върху средствата за производство се приема от много изследователи като основа за институционално разграничаване на икономическите системи. Дори отношенията на собственост да не са решаващи за определяне характера на стопанската система, не може да се отрече тяхната важност както като фактор за разпределяне на доходите (несъмнено важна характеристика на всяка система), така и като източник на влияние при формиране функцията на обществените предпочитания.⁷ Поради това за определяне на корпоратизма като алтернативна стопанска система ще приведем доводи в подкрепа на хипотезата, че основната организационна форма в корпоративната индустрия – МОСАД, представлява нов вид собственост.⁸ Според нас МОСАД променя качествено характера на акционерната собственост, превръщайки я в междукорпоративна. Като доказателство се привеждат аргументи по три направления: първо, съединяване на функциите по носене на остатъчните рискове и упражняване на остатъчния контрол (по-популярни като собственост и контрол);⁹ второ, промяна на целите на фирмената

⁷ Теоретична и методологична рамка за сравняване на икономически системи може да се извлече от: *Comparison of economic systems: theoretical and methodological approaches*. Ed. by Alexander Eckstein. Berkeley, Los Angeles, London, University of California Press, 1971, p. 339-349.

⁸ Част от изложените тук положения се съдържат в публикувания от нас доклад *Intercorporate Ownership: the 21st Century Revolution?* – In: *Economies in Transition and the Varieties of Capitalism: Features, Changes, Convergence* (Proceedings of the 5th Biannual Conference of the European Association for Comparative Economic Studies, Varna, Bulgaria, 1998 September 10-12). Ed. by Mitko Dimitrov, Wladimir Andreff, and Laszlo Csaba. Sofia, Gorex Press, 1999.

⁹ За теоретично разглеждане на функционалните компоненти на собствеността вж.: *Berle, A. A. and G. C. Means. The Modern Corporation and Private Property*. New York, The Macmillan Company, 1932; *Fama, E. F. and M. C. Jensen. Separation of Ownership and Control*. - *Journal of Law and Economics* XXVI, June 1983, p. 301 – 325; *Carson, R. L. Comparative Economic Systems*, Vol. I:

собственост и управление; трето изменение на механизмите за надзор и контрол.

Съединяване на собствеността и контрола

В МОСАД функциите по носене на остатъчните рискове и упражняване на остатъчния контрол се осъществяват от единен субект, тъй като групите на собствениците и на управляващите в тези сдружения до голяма степен съвпадат. Основните акционери на компаниите-участници са други фирми от същото сдружение. Тези фирми се представляват от техните ръководители, като по такъв начин у последните се съчетават функциите на ръководители на своите фирми и на собственици на (част от) другите сдружени фирми. Така Съветът на фирмените президенти олицетворява едновременно функциите на собственост и управление на сдружението като цяло.

Ако, както твърди А. Бърли,¹⁰ разделянето на собствеността и контрола е революция в отношенията на собственост и променя характера на частната собственост, то повторното сливане на тези две групи от характеристики на собствеността би трябвало също да води до подобна революционна промяна. Това сливане при МОСАД се извършва на по-високо еволюционно равнище – не в лицето на индивидуален собственик-ръководител, а в лицето на група от фирмени президенти, у които в резултат от кръстосаното владение на акции между техните компании се съчетават функциите на собственост и управление на групата от фирми.

Ако използваме понятията от диалектиката и приемем, че предприятието на собственика-ръководител е *тезата*, а корпорацията – *антитезата*, то новата форма е *синтезът*, съчетаващ елементи от предишните два типа, но с видоизменени качествени характеристики. Например МОСАД запазват предимствата на акционерната форма на организация, тъй като всяка от фирмите-участнички функционира като юридически независима единица. По този начин може да се набира външен капитал, да се поддържа разделението на труда и да се разпръсква риска. Освен това, тъй като главните инвеститори са други корпорации, собствеността става средство за изграждане на отношенията между тези корпорации по начин, който поставя пазарите за капитал и контрол в контекста на други делови интереси. Фондовият пазар продължава да разпределя капитала и да реагира на условията на предлагане и търсене, но акционерната собственост придобива новата характеристика да защитава и прокарва стратегическите интереси на фирмата.

Market and State in Economic Systems. Armonk, New York; London, England, M.E. Sharpe, 1997; Jensen, M. C. and W. Meckling. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. - Journal of Financial Economics III, October 1976, p. 305 – 360.

¹⁰ Berle, A. A. The Twentieth-Century Capitalist Revolution. London, Macmillan & Co Ltd., 1955.

*Промяна на целите на владенето на акции
и на фирменото управление*

Докато при традиционните модели на корпоративно управление акционерите са загрижени предимно за рентабилността на фирмата в краткосрочен план, то участието в МОСАД води до значително намаляване за фирмите-инвеститори на важността на техните доходи като акционери. Същевременно за тях много по-съществена става стабилността на фирмените им партньори като надеждни доставчици и клиенти. За такива водещи "акционери" е естествено да поставят по-голям акцент върху дългосрочното развитие на фирмата, отколкото върху незначителните от тяхна гледна точка доходи от акциите. Всъщност поради кръстосаното владение на акции изплащането от дадена компания на дивиденди на фирми-акционери от сдружението означава на практика задържане на съответните суми в компанията (като акционер в другите фирми тя на свой ред получава дивиденди). По този начин фирмите от МОСАД, освен че не са задължени да се стремят към максимална печалба в краткосрочен план, имат и по-голяма свобода при нейното използване. Главната цел на взаимното владение на акции в сдружението е да се подкрепя и насърчава ефективното производство. Кръстосаната акционерна собственост е основа на една производителна структура, средство за интегриране на клиентите и доставчиците, на различните части на производствения процес, като инвеститорите са само един съставен елемент в цялостната система.

В корпоративното общество вниманието от страна на фирмените ръководители към акционерите често се изразява в поддържане на добри отношения с дружествените финансови учреждения и големи компании, както и в постигането на дългосрочни печалби предимно чрез повишаване курса на акциите. Годишното общо събрание на акционерите е сведено само до една церемония, лишена от съдържание. Критиците на МОСАД (особено от областта на търговското право) биха могли да изтъкнат това като аргумент за нарушаване правата на акционерите. Такъв аргумент обаче е основан единствено на юридически формализъм и не отчита особеностите на корпоративната система. Емитирането на акции от компания-член на МОСАД е близко по същество до емитирането на ниско-лихвени корпоративни облигации (или на преференциални акции без право на глас), което далече не се прекрива с понятието за фирмена собственост. Въпреки че фирмените ръководители в МОСАД действително имат задължение да разпределят подобаваща част от печалбата за дивиденди на акционерите като една от групите на заинтересуваните лица (stakeholders), все пак това задължение значително отстъпва пред отговорността им към заетите във фирмата. Ръководителите се грижат за общото благо на последните и при тези обстоятелства е естествен стремежът да се поддържа равнището на заетост, дори и с цената на

съкращаване на дивидентите. При управлението се придава основно значение на намирането на баланс между интересите на акционерите, работниците, деловите партньори, потребителите, както и на местните общности.

Контрол в МОСАД

При корпоратизма акционерите придобиват, както беше отбелязано, характеристиките на държатели на облигации. Влиянието и властта в частните предприятия (и особено в най-големите компании) преминава към работниците и другите заинтересувани лица и тези предприятия вече не се контролират изключително от традиционните акционери.

За подсигуриране на съвместимост между интересите и целите на ръководителите и собствениците традиционното корпоративно управление разчита до голяма степен на пазара за корпоративен контрол, който е външен за фирмата. Освен това структурата на взаимоотношенията в МОСАД се характеризира със сливане на позициите на акционера и ръководителя в сложни мрежи от преплитачи се делови и акционерни интереси и по този начин контролните механизми стават вътрешни за сдружението. Механизмите за надзор и контрол над ръководството на отделната фирма-участник в МОСАД включват взаимен надзор, улеснено формиране на коалиции от акционери, както и ролята на основната банка като агент за надзор и контрол.¹¹

Съществуването на сдружения е благоприятно за формирането на коалиции между участващите компании с цел упражняване на влияние върху ръководството на дадена фирма. Значителното количество акции, притежавани от ограничен брой сдружени фирми, съществено намалява разходите за изграждане и поддържане на такава коалиция.

Взаимното владение на акции и размяната на персонал могат да се разглеждат като ефективни надзорни механизми, имайки предвид нагласата на сдружените фирми да поддържат дълготрайни отношения помежду си. Дейността по надзора не е прерогатив на един отделен член, тъй като характеристиките на МОСАД благоприятстват извършването на взаимен надзор между неговите членки.

Основната банка в сдружението също изпълнява важни надзорни и контролни функции. При нормални обстоятелства тя не упражнява явен контрол върху фирмената политика и избора на ръководство, но може да се намеси по различни начини в управлението, когато фирмата не се представя добре или се нуждае от някакъв вид преустройство. Функциите

¹¹ По-подробно тези механизми са разгледани в: Нови механизми за контрол над фирмените ръководства в многоотраслови групировки на акционерни дружества. - Икономическа мисъл, 1996, N 1, с. 80-92; Enterprise Groupings: Corporate Monitoring and Control (MBA Thesis): Otaru University of Commerce, Hokkaido, Japan, 1995.

на основната банка я превръщат в заместител на пазара за корпоративен контрол, тъй като водят до замяна на неефективните ръководители и до реорганизация на фирмените активи с цел подобряване на деловите резултати.

Авторитетът на ръководителите произтича от дейността им във фирмата, не съществуват външни механизми за гарантиране на тяхното положение. Трудностите при въвеждане на външен контрол (в смисъл на ограничения, целящи предотвратяване на злоупотреби със служебното положение) за ръководителите се преодолява чрез разширяване обхвата на субектите за контрол, към които се включва групата на заетите във фирмата, както и доставчиците на капитал (банки, акционери). Пазарната конкуренция е крайната гаранция, че тези, които злоупотребяват с положението си, ще бъдат сменени.

Вътрешнокорпоративна организация и отношения

Корпоратистката фирма е социална единица, а не просто инструмент за следване финансовата логика на икономическата ефективност. За разлика от капиталистическите корпорации, които са организирани като рационални, целеви общности, корпоратистките фирми са сътруднически си общности. Според системната им структура те представляват непосредствено управлявани малки общности както от социално-икономическа, така и от психологическа гледна точка. Придава се голямо значение на трайните мрежи от междуличностни отношения, тяхното структуриране и потоците информация вътре в тях. Вместо с поляризация на труда и капитала големите компании се характеризират с намаляване властта на капиталистите, модернизирани на организацията и управлението, както и засилване ролята на заетите в тях. Появява се равенство в разпределението на доходите, хомогенност в начина на живот на различните прослойки, улеснена вертикална подвижност в социалната йерархия и разнообразие в разпределението на ценностите.

Като главни характеристики на корпоратистките фирми могат да се посочат интернализацията на трудовия пазар, овластяването на заетите в тях и споделянето на властта и информацията.

Интернализация на трудовия пазар

Превръщането на трудовия пазар във вътрешен за фирмата чрез неявни и дългосрочни договорености води до системата на *дългосрочно (за продължителността на кариерата) наемане*,¹² което привързва съдбата на индивида (що се отнася до трудовата му дейност) към успехите и несполуките на неговата компания. Фирмите придобиват

¹² Наричано понякога "доживотно наемане" или с русизма "пожизнен наем".

способност да интегрират персонала за сметка на ограничаване *свободата на индивидуален избор* на трудовия пазар, т.е. жертвайки частично принципите на либерализма. След като даден индивид се присъедини към определена компания, пред него възникват трудности за преминаване в друга. Макар и да не е невъзможно, в повечето случаи преместването е съпроводено с намаляване на заплащането и влошаване на редица други условия. Следователно след първоначалния избор на конкретна фирма наетата личност почти напълно губи свободата си за избор на работа. Това определено противоречи на принципите на либералното общество, основаващо се на индивидуалната свобода и отговорност.

Като противовес на обсебването от страна на компанията на такава значителна част от свободата на индивида, съществено *намаляват и неговите рискове*. В замяна на ограничената свобода корпоративните работници получават по-голяма сигурност за бъдещето си и участват пълноценно в конкретните процеси, протичащи във всекидневната им трудова дейност. Придобитата сигурност се изразява не само в невъзможността да бъдат уволнени поради независещи от тях фактори (възникващи на външния пазар), но и в стабилността на трудовата им среда. Позицията и заплащането им се определят в значителна степен според *системата на старшинство* (продължителността на стажа във фирмата). Тази система, освен че намалява индивидуалните рискове, гарантирайки определена равнопоставеност в отношенията и обвързвайки бъдещето на индивида с това на компанията, същевременно поставя конкуренцията между индивидите на основата на постиганите от тях резултати в течение на продължителен период.

Системите на дългосрочно наемане и на старшинство са по същество средства за принуждаване на заетите да инвестират своите заплати и позиции в компанията като един вид *“спестявания”*. Ако компанията фалира, работникът ще загуби тези “спестявания”, тъй като неговото старшинство е почти без стойност в друга компания. Подобна система, обвързваща работника с определена компания, същевременно се характеризира с повишена *вертикална подвижност*. Пред всеки работник с необходимите качества и способности е открита възможността да се издигне до позиция във висшето ръководство.

Овластяване на заетите

Овластяването на заетите означава, че те получават правото да вземат решения от основно значение за фирмата, както и да се ползват с предимство при разпределянето на икономическите продукти от нейната дейност. Характерно за корпоративната фирма става *интегрирането на ръководството и работниците*, изразяващо се в това, че целите на ръководството включват защита на интересите на заетите в

предприятието, а работниците изпълняват управленски функции. Ръководството и работниците са интегрирани посредством общото съзнание за това, че служат на компанията. Висшите служители и директорите трябва да поставят оперативната жизненост на корпоративната организация пред своите собствени материални интереси. Ако на подобно избрано малцинство се изплащат прекалено високи заплати, това може да се отрази отрицателно на цялостната мотивация на фирмените работници. Висшите ръководители обикновено започват кариерата си подобно на обикновените работници и се издигат до своите позиции само чрез успеха си в продължителния процес на подбор чрез вътрешнофирмена конкурентна борба за професионален напредък. По този начин не Съветът на директорите, а работниците са тези, които делегират власт на ръководството. Отговорността към другите заинтересувани лица освен работниците – акционери, делови партньори, потребители, се опосредства от пазарни взаимодействия (независимо дали са вътрешнофирмени, или не), докато отговорността към заетите във фирмата се определя предимно чрез структурите на организацията. По този начин върховенството на заетите във фирмата получава сравнително добра база и изпреварва стремежа към получаване на печалба и повишаване стойността на акциите.

Децентрализация на информацията и управлението

Децентрализацията на информацията и анализа в корпоративната фирма, проявяваща се в процеса за вземане на решения отдолу нагоре, засилва възможностите за гъвкава, уместна и своевременна реакция, както и усещането на работещите за принадлежност към една общност. Съществува обмен на информация и делегиране на оперативна власт по протежение на цялата йерархична стълбица в корпорацията. Несъмнено споделянето на властта и информацията повишава чувството за единство и засилва лоялността на заетите във фирмата.

Такова разсредоточаване на информацията и децентрализация на оперативното управление с цел повишаване мотивацията на работниците може да бъде балансирано от централизация на властта за вземане на финансови и кадрови решения. Това ще направи възможни реакциите по направление отгоре надолу в отговор на промени в средата. Така корпоративната централа може да осъществява фирменото ръководство чрез контрол над човешките и паричните ресурси. Капиталистическите компании от своя страна обикновено ръководят своите организации чрез концентрацията на информация.

Нови цели и функции на корпоративната фирма

Корпоративните фирми се стремят към постигането на по-висока сумарна добавена стойност в дългосрочен план. Това помага да се

установи дългосрочна стабилност на работното място и да се въведе управленски стил, насочен към подsigуряване на устойчива пълноценна работа за заетите във фирмата – работа, която им доставя удовлетворение. Компенсацията за заетите може да бъде разнообразна – парично възнаграждение, удовлетворение от самата работа, задоволяване на социалните потребности чрез участие в общността на работното място. Що се отнася до акционерите, тъй като липсва стремеж към максимална печалба в краткосрочен план, те получават ниски дивиденди, но пък печелят от повишаването на стойността на акциите.

Организацията на корпоратистката фирма създава възможност за работниците да проявяват инициатива и да участват конструктивно в управлението. Тя включва функции, които поощряват инициативността и мотивацията на заетите (общофирмен качествен контрол, система на предложенията и др.), но също и развитието на техните професионални умения. По този начин и образованието до голяма степен е изведено извън сферата на отговорностите на индивида. Фирмената система за управление на човешките ресурси отчита ефекта на образованието и е структурирана по начин, който води до повишаване квалификацията на заетите по естествен път, на самото работно място. Компанията оценява професионалните дадености на индивида и определя най-подходящата за него длъжност. На работещите обикновено се подsigурява *вътрешнофирмено обучение и образование*, като същевременно се полагат усилия за пренасочване на производствената дейност към перспективни отрасли, където резултатите от тази преквалификация ще могат да бъдат оползотворени.

При корпоратизма и *мерките срещу безработицата* фактически се осъществяват от фирмите. Когато се влоши стопанската конюнктура, не се прибегва до уволнения, а заетите стават “безработни” в собствената си компания. Въпреки че има периоди, когато действително не се работи, обикновено работата се преразпределя и се извършва при намалено работно време. Заплащането обаче се запазва в предишните граници, като по този начин корпорациите поемат разходите от мерките срещу безработицата. По правило увеличаването на заплатите се извършва само когато това стане възможно в резултат от повишена производителност на труда.

Същевременно компаниите предоставят на заетите в тях различни *социални придобивки* не само в рамките на трудовата им дейност (в трудовия им живот), но и след това – в личния им живот. Организираната според принципите на корпоратизма фирма е тясно интегрирана общност, която оказва силно влияние върху начина на живот и мислене на заетите. Работниците живеят в изкуствена среда, създадена от тяхната компания, и са опосредствано свързани с обществото чрез нея.

Има и много други сфери на дейност, където частните компании играят определено водеща роля, като НИРД, усвояването на експортни пазари и т.н.

Ролята на правителството в корпоративната икономика

Стопанският напредък на една страна може да се дължи до голяма степен на системно икономическо планиране, осъществявано съгласувано от отделните административни органи и следвано от готови за сътрудничество компании. При корпоратизма *влиянието* на стопанските министерства над частните компании е *непряко* и се основава на взаимно разбирателство, изградено в резултат от продължителното им взаимодействие. Предприятията от държавния сектор (доколкото съществува такъв) и частните компании са сравнително независими едни от други, а в областите, където действат заедно, между тях съществуват отношения на конкуренция. Именно в такъв контекст се осъществява постоянният процес на договаряне с цел постигане на взаимно разбирателство, като изборът се прави в едни случаи на основата на пазарната логика, а в други – на базата на административни решения.

Ролята на обществения сектор не предполага непременно "политическа" намеса в частния сектор със средствата на бюджета или чрез нормативна регламентация, насочена към защита на обществения интерес (например постигане на икономически растеж или насърчаване на промишлеността). Тази роля може да бъде сведена до осигуряване на изгодни условия за реализиране на собствените му стопански проекти.

Въпреки че не съществува постоянна необходимост правителството да търси и определя стопанските приоритети и да създава всеобхватни концепции, корпоративната организация не изключва възможността държавните органи да следват *индустриална политика* и да приемат нормативни актове, пряко насочени към постигането на водещи международни позиции във важни отрасли. Изготвянето на стопански концепции и използването на административно ръководство за тяхното осъществяване са сред най-важните дейности за икономическата политика. Държавните органи имат своя роля при събирането и разпространението на глобална информация, както и за подsigуряване на здрава конкурентна среда в икономиката.

Правителството може да изпълнява функциите на *финансов посредник* при предлагане на средства за инвестиции; да подбира определени отрасли като получатели на заеми поради настойчиво търсене на средства от тяхна страна, както и предвид добрите им перспективи. По този начин то ще откликва повече или по-малко пасивно на пазарното търсене и очаквания, вместо само да ги създава. За обслужване на едрия бизнес могат да бъдат създадени външнотърговска банка и банка за развитие, за по-малките фирми – финансова корпорация за малкия и

среден бизнес, а за насърчаване на регионалното развитие – финансова корпорация с такава цел.

При реализацията на *обществени проекти* държавните организации могат да поемат инвеститорски и надзорни функции, а не на непосредствени изпълнители. Ролята на държавата е особено важна в случаите, когато субсидиите и другите форми на пряко финансиране се съчетават със споменатото непряко предлагане на инвестиции и заеми.

Държавата може да играе важна роля за *регионалното развитие*. Доколкото огромното мнозинство от компаниите са базирани в големите градски центрове, регионалната стопанска дейност може да бъде насърчавана чрез обществени проекти, които да послужат за привличане на частните компании. Осъществявайки (чрез съответните министерства, агенции и техните регионални представителства) функциите на надзор и управление на обществените проекти на регионално равнище, централното правителство извършва необходимите бюджетни начисления.

Реалното осъществяване на проектите в обществения сектор се извършва на много широкообхватна, децентрализирана база, но въпреки това контролните функции на регионалните и централните власти остават доста силни – предимно чрез бюджетен контрол, разпределение на субсидиите и подбор на проекти за финансиране. В някои отношения тази схема наподобява вътрешната организация на големите корпорации, където информацията и оперативното управление са децентрализирани, но кадровите и финансовите въпроси са съсредоточени в централата на фирмата. И двата типа организация са основно децентрализирани предприятия, за които същевременно е характерно силно ръководство и надзор. В случая на големите частни фирми обаче надзорното тяло е единно и тази властова концентрация прави възможно (при необходимост) налагането на решения отгоре надолу. Що се отнася до надзора в обществения сектор, той е многоразмерен и повлиян от политиката, което изключително затруднява централизирания подход.

*

Изграждането на модела на алтернативна социално-икономическа система, наречена корпоратизъм, не случайно започва с *отношенията между фирмите*, защото в тази сфера се съдържат елементите, които най-ярко го разграничават от другите две основни социално-икономически системи – социализма и капитализма. Индустиалната структура при корпоратизма се характеризира с проникването на организационни принципи в концепцията на свободния пазар. Стремехът е да се постигне висока степен на сътрудничество в рамките на ограничен брой стабилни дългосрочни връзки, предимно под формата на многоотраслови дружения на акционерни дружества.

Характеристиките на МОСАД позволяват тази форма на организация да се разглежда като *нов тип собственост върху средствата за производство*. Изградените на нейна основа взаимоотношения преобразуват стопанската среда, заобикаляща фирмените ръководители, създавайки възможност акционери с дългосрочни позиции да стават главните клиенти на фирмата, нейните доставчици и финансови учреждения, а не анонимна група търгуващи на фондовия пазар. Участниците в такива мрежи разглеждат своите акции не като пасивни инвестиции, а като средство да укрепват стопанските си връзки, както и да предотвратяват нежелани поглъщания. Поради това ограниченията, с които тези компании се сблъскват, са по-скоро производни от техните текущи делови интереси, отколкото ограничения, характерни за независимите капиталови пазари. За разлика от подхода на капиталистическите корпорации за постигане на максимална печалба предприятията са приели стратегия за увеличаване на пазарния си дял. Това води до създаването на финансова система с преобладаващо непряко финансиране, която е ефективна и притежава определена собствена рационалност.

Своя специфика има и друга важна подсистема на корпоратизма – *фирмата*. Нейните основни характеристики могат да се обобщят в: първо, интегрирането на ръководството (или компанията като организиран израз на ръководните функции) и работниците, и второ, независимостта на това интегрирано ръководство от контрола на капитала. От статична пирамидална структура, при която работниците са контролирани от ръководство, представляващо интересите на капитала, корпорацията преминава в една *динамична организация*, чиято същност се изразява по-скоро с процес, отколкото със структура, и която разчита на дейността на групи от работници със собствена мотивация. Компаниите прилагат принципа на “човекоцентризма”¹³ (важността на човешкия фактор), който цели създаването в тях на *демократична система на участие* и води до сравнително равномерно разпределение на доходите и висока социална мобилност. Управлението на отделната фирма е в значителна степен децентрализирано чрез широко разпръснатата информация и оперативна отговорност. В същото време се наблюдава силна тенденция към централизиран контрол над персонала и финансите.

Функциите на корпоративната държава са сведени до минимум, но тя може да използва разнообразни лостове, за да направлява системата към дейностите, възприемани като създаващи национални предимства. Тя

¹³ За принципа на “човекоцентризма” вж.: *Itami, Hiroyuki*. The “Human Capital-ism” of the Japanese Firm as an Integrated System. – In: *Business Enterprise in Japan: View of Leading Japanese Economists*. Ed. By Kenichi Imai, and Ryutaro Komiya. Cambridge, Massachusetts, London, England, The MIT Press, 1994, p. 73-88.

играе определена роля при сбора и разпространението на информация и използва бариери за недопускане на прекомерна конкуренция. Влиянието на правителството над частните компании е предимно непряко и се основава на "взаимно разбирателство", изграждащо се в процеса на продължително взаимодействие. Стопанските дейности на държавата се съсредоточават най-вече около обществените проекти и финансовите операции. Големият корпоративен сектор и държавният сектор съществуват съвместно, но главно в отделни области. Те се конкурират силно там, където интересите им се пресичат, и вземат взаимно свързани пазарни и административни решения в рамките на обособените области на дейността им.

Наличието на специфични междуфирмени отношения при корпоратизма води до промяна и в *характера на конкуренцията*. Вместо насърчаването на активно съперничество между индивидите, при което всеки е напълно отговорен за собствените си действия, икономиката се обляга на колегиални групи, основаващи се на разнообразни отношения между и вътре в компаниите, както и с правителството. Конкуренцията става дългосрочна, с много измерения, колективна, а конкурентите са с добре известна идентичност.

По отношение на *целта на общественото производство и средствата за постигането ѝ* може да се отбележи, че при корпоратизма като добре организирано, но същевременно изключително конкурентно пазарно стопанство производствената дейност е основно средство за подsigуряване на устойчив икономически растеж. Насърчаването на производството се приема като най-добрия начин за постигане на дългосрочно увеличаване на жизнения стандарт – потреблението е невъзможно без производство.

Корпоратизмът се характеризира с *плуралистична система за социална защита*, чиито основни субекти са корпорациите. Въпреки че тази система намалява индивидуалните рискове, тя принуждава индивида (като част от групата на заетите във фирмата) да поеме тежкото бреме на корпоративния риск. Индивидът е защитен, но като член на групата той също и предоставя защита.

В корпоратисткото общество *свободата на пазарен избор* на индивидите, участващи в производствените дейности, е значително ограничена. След като дадена личност се присъедини към определена компания, става трудно да премине в друга компания или към друга професия. Като компенсация за ограниченията в свободата им на пазара обаче на работещите е предоставена по-голяма свобода в конкретните трудови дейности вътре в организацията.

Не може да се отрече, че свободата на пазара на труда възнаграждава повече амбициозните и напористи индивиди, като им предоставя по-добри възможности да реализират потенциала си,

отколкото сигурността и свободата при корпоратизма. Последният обаче е система, която облагодетелства големия брой хора с по-уравновесен темперамент, подsigурявайки им стабилна среда и превръщайки работата в пълноценна дейност за тях чрез предоставяне на по-голяма свобода и възможности за реализация на работното място. Подобна среда създава условия за възникване на синергетична групово жизненост. От обекти за управление индивидите стават пълноправни участници в групата, която от своя страна успява да активизира инициативата и енергията на всеки един и да ги обедини за постигане на общите цели.

И така, при корпоратизма индивидите са тясно обвързани със сравнително либерални организации. Личностите при капитализма пък могат да правят сравнително свободен избор между организации, които от своя страна не са либерални. Смята се, че свободата на избор на трудовия пазар гарантира свободата на работниците, тъй като те сами избират дали да напуснат дадена компания и да се присъединят към друга. Но дали свободата е истинска, когато независимо от избраната компания, вътре в организацията те са подложени на строг контрол и ограничения? При едната система работниците имат право на "глас", но ограничени възможности за "изход", докато при другата – свободен "изход", но са почти лишени от "глас"¹⁴.

Силната трудова и производствена етика е с доказана ефективност в стопанство, стремящо се към растеж на отделните фирми и на цялата икономика с цел догонване на по-развити стопанства (следвоенна Япония). Остава открит въпросът дали тясното обвързване на индивида с производствената единица, където той се труди, е целесъобразно в условията на една по-зряла икономика.

23.V.2002 г.

¹⁴ *Hirschmann, A. O. Exit, Voice and Loyalty. Cambridge, MA, Harvard University Press, 1970.*