

Csontos László

SZEMPONTOK A PRIVATIZÁCIÓ ÉS A HIERARCHIKUS GAZDASÁGI SZERVEZETEK BELSŐ SZERKEZETÉNEK VÁLTOZÁSAI KÖZTI ÖSSZEFÜGGÉSEK TANULMÁNYOZÁSÁHOZ*

1. Bevezetés

A modern gazdasági rendszerek teljesítményét és struktúráját igen nagy mértékben a piacok és formális szervezetek (hierarchiák) közötti kölcsönhatások határozzák meg (Williamson 1975; 1985). A piacok a decentralizáltan és személytelenül működő árrendszer által létrehozott „spontán rend” klasszikus példáit testesítik meg, a hierarchikus gazdasági (gazdálkodó és gazdaságszabályozó) szervezetek pedig olyan társadalmi képződmények, amelyeket egyének és csoportok tervei és szándékai, céltudatos erőfeszítései formálnak (Coase 1988).

Mivel a hierarchikus gazdasági szervezetek alapvető szerepet játszanak a világ iparosodott országainak gazdasági életében, nyilvánvalónak látszik, hogy csak akkor juthatunk elméletileg és empirikusan egyaránt megalapozott ökonómiai és gazdaság-szociológiai modellekhez, ha világos képünk van az efféle szervezetek létrejöttét, működését és belső struktúráját alakító társadalmi, gazdasági és politikai mechanizmusokról. A hagyományos ökonómiai és szociológiai elmélet azonban, noha gazdag fogalmi apparátust dolgozott ki az árrendszer, valamint absztrakt piaci és szervezeti formák elemzésére, nem tartalmaz olyan magyarázó elveket, amelyek lehetővé tennék az említett mechanizmusok vizsgálatát és jobb megértését. Így például a neoklasszikus ökonómiai elméletben a gazdálkodó szervezetek olyan profitmaximalizáló entitások, amelyek természete — állítólag — hiánytalanul leírható jól definiált költség- vagy termelési függvények terminusaiban (Slater 1980).

Kutatásunk egyik célja a standard elgondolások bírálata. Egyebek között az alábbi kérdéseket kívánjuk szemügyre venni:

1. A privatizációval együtt járó szervezeti átrendeződést gyakran kísérik, illetve előzik meg stratégiai interakciók az érintettek körében. Ezek az interakciók frakció- és

* Készült a „Hierarchikus gazdasági szervezetek gazdaság-szociológiai vizsgálata” című kutatási program munkaanyagaként, az Országos Tudományos Kutatási Alap és a BKE Szociológiai Tanszék támogatásával.

pozícióharcokat, státusvédő és státusszerző erőfeszítéseket foglalnak magukban. Vizsgálódásaink során egyebek között azt igyekszünk majd kideríteni, hogy a privatizáció által gerjesztett stratégiai interakciók hogyan érintették a gazdálkodó szervezetekben a műhely- és üzemszintű kapcsolathálózatokat.

2. Mivel szervezeti hierarchiákban a döntéshozatal óhatatlanul centralizált vagy legalábbis többközpontú, igen valószínű, hogy gazdasági szervezeteken belül is gyakran megfigyelhetünk olyan viselkedési formákat, amelyeknek célja a döntéshozók és/vagy a döntési szabályok befolyásolása. Meg fogjuk mutatni, hogy az efféle próbálkozásokat a legegyszerűbben a politikai és makrogazdasági arénát behálózó járadékszerzési erőfeszítések szervezeten belüli megfelelőjeként írhatjuk le. Egy elméleti modell segítségével bemutatjuk, hogy az említett befolyás- és járadékszerzési erőfeszítések, ha eléggé elterjedtek, az adott gazdasági szervezet „csődjéhez” vagy működésképtelenné válásához vezetnek, s kitérünk azoknak a feltételeknek a vizsgálatára, amelyeknek teljesülniük kell ahhoz, hogy a gazdasági szervezeteken belüli járadék- és befolyásszerzés nemkívánatos következményeit mérsékelni lehessen.

A gazdasági szervezeteken belüli stratégiai interakciók, valamint a gazdasági szervezetekkel összefonódó járadékszerzés gazdag irodalmából elegendő a „megbízó-megbízott” problémával (lásd például Holmstrom 1979, 1982; Pratt—Zeckhauser 1982), valamint az üzemi bér- és teljesítményalkuval (Miller 1992; Pencavel 1977; Weitzman 1980) kapcsolatos írásokat, a gazdasági szabályozás közgazdaságtanára vonatkozó tanulmányokat (Stigler 1971; Peltzman 1980), az „új politikai gazdaságtan” körébe tartozó munkákat (Buchanan—Tullock 1962; Olson 1982) és a járadékszerzés elméletét megalapozó modelleket (Buchanan—Tollison—Tullock 1980) megemlíteni.

2. A privatizáció és a gazdasági szervezetek normatív rendje

2.1. Egy elméleti modell építőkövei

A normakövető egyéni cselekvés magyarázata során — durván — négy lehetséges mechanizmusra hivatkozhatunk: (1) a normától eltérő vagy normasértő (deviáns) viselkedés szankcionálása; (2) az egyéni stratégiaválasztástól függő nyeremények pozitív interdependenciája (a normakövető magatartás — pozitív — externális hatása); (3) az egyéni preferenciákba épített konformizmus; és végül (4) *ex ante* kommunikáció az *ex post* normakövető csoport tagjai között.

A jelen kutatás kiindulópontja olyan formális modell, amely a fentiek közül a (3)-mal jelölt mechanizmuson nyugszik. A modell alapfőltevései nagyjából a következők:

(i) A vizsgált situációban a munkások egy kompetitív vállalat számára dolgoznak. A munka csoportokban folyik, bár ez a tény nem föltétlenül jelent együttes termelést, s nem föltétlenül növekvő skáláhozadék következménye. Azért van szükségünk erre

a föltevésre, mert a csoporton belüli társadalmi interakciókat (kölsönös igazodási és alkalmazkodási folyamatokat) kívánjuk tanulmányozni — eltérő normákat és értékeket követő munkások között.

(ii) Egyetlen termelési tényezővel számolunk, s ez a munka. Föltesszük, hogy az egyéni termelési eredmények (outputok) megfigyelhetők, és a munka-inputot az egyéni erőfeszítések terminusaiban tudjuk mérni. Az egyes munkások termelési függvényei a következőképpen festenek:

$$q_i = f(e_i), \quad (1)$$

ahol q_i az i munkás outputja, e_i pedig ugyanezen munkás egyéni erőfeszítése vagy munka-inputja. Az egyes munkások termelékenysége nem szükségképpen ugyanakora; azaz: $f'(e_i) \neq f'(e_j)$.

(iii) Bár a munka csoportokban folyik, az alkalmazottak bére — harmadik föltevésünk értelmében — csupán saját teljesítményüktől függ. Közelebbről, feltesszük, hogy a munkások individuális darabbér rendszerben dolgoznak. Formálisan:

$$W(q_i) = w q_i, \quad (2)$$

ahol w a darabbért jelöli.

(iv) Föltesszük továbbá, hogy a munkások racionális hasznosság-maximalizálók, és (munkahelyi) hasznfüggvényük maximalizálása során a következő szempontok vezetik őket: a) saját bérük; b) a munkával járó kellemetlenség, fáradság (disutility); és végül c) saját teljesítményük és a többiek (átlagos) teljesítményének különbsége. Formálisan a következő hasznfüggvénnyel állunk szemben:

$$U^i = U[W(q_i), e_i, d(q_i, q_{-i})], \quad (3)$$

ahol $W(q_i)$ az i munkás bére; e_i ugyanezen individuuum munka-inputja; és $d(q_i, q_{-i})$ az i munkás és a többiek teljesítménye közti távolság. A fenti hasznfüggvény néhány fontosabb — posztulált — tulajdonsága:

$$U^i_1 > 0 \text{ és } U^i_{11} \leq 0 \text{ minden } i\text{-re,} \quad (A)$$

$$U^i_2 < 0 \text{ és } U^i_{22} \leq 0 \text{ ugyancsak minden } i\text{-re,} \quad (B)$$

ahol az alsó indexek a hasznfüggvény megfelelő argumentumai szerinti parciális deriváltakat jelölik.

(v) A hasznfüggvény harmadik argumentuma a munkások normáiban, értékeiben meglévő különbségeket ragadja meg. Föltesszük, hogy két különböző munkás- (alkalmazott) típus található ugyanabban a csoportban.

Az első, „konformista”, alcsoportban

$$U^i_3 < 0 \text{ és } U^i_{33} \leq 0 \text{ minden } i \leq k < n\text{-re,} \quad (C)$$

ahol k a konformista alcsoporthoz tartozó munkások számát adja meg.

A második — non-konformista, státus-érzékeny, „stréber” vagy „törtető” — alcsoportmunkásai ezzel szemben „ragyogni” és „tündökölni” akarnak, vagyis egyéni hasznosságukon, ha saját teljesítményük és a többi munkás teljesítménye közti távolság növekszik. Formálisan:

$$U^i_3 > 0 \text{ és } U^i_{33} \leq 0 \text{ minden } k < j \neq i < n\text{-re.} \quad (D)$$

2.2. A modell alapján levonható főbb következtetések

Amíg az első alcsoportba tartozó munkások viselkedése — ha nem állnának interakcióban a második alcsoporttal — nyilvánvalóan teljesítmény-visszatartáshoz, illetve egy ezt támogató csoportnorma kialakulásához vezetne, addig a második alcsoport munkásainak viselkedése — a teljesítmény-visszatartókkal való interakció nélkül — kíméletlen „patkányversenybe”, illetve a csoport belső kohéziójának teljes szétbomlásztásába torkolna.

Ha viszont megengedjük a csoporton belüli interakciókat, akkor tekintetbe kell vennünk a munkások viselkedésének stratégiai összetevőit. A modell specifikálása és kifejtése során — a szokásos Cournot-Nash föltevással élve — könnyű megmutatni és beláttatni egyebek között az alábbi összefüggéseket:

(i) A darabbér növelésére mindkét munkástípus egyensúlyi teljesítménye növelésével reagál. Továbbá: ha a darabbér nő, akkor mind az egyensúlyi teljesítmények közti abszolút távolság, mind az egyensúlyi összteljesítmény növekedni fog.

(ii) A konformizmus és a stréberség fokának vagy intenzitásának növekedése a következő hatásokkal járhat: a) a konformista munkások mind a konformizmus, mind a stréberség intenzitásának növekedésére keményebb munkával reagálnak, ha egyensúlyi teljesítményük elmarad a nonkonformistákétól; és visszafogják teljesítményüket az ellenkező esetben; b) a nonkonformista munkások viszont a stréberség intenzitásának növekedésére akkor válaszolnak keményebb munkával, ha egyensúlyi teljesítményük meghaladja a konformistákét, egyébként pedig „lassítanak”; ezzel szemben a konformizmus mértékének növekedése a „stréber” munkások körében csak akkor vezet az egyensúlyi teljesítmény növekedéséhez, ha ez elmarad a konformista munkások egyensúlyi teljesítményétől, míg teljesítmény-visszatartást idéz elő az ellenkező esetben.

(iii) Míg a konformista munkások lassúbb társaikat „gyorsításra” (egyensúlyi teljesítményük növelésére), gyorsabb társaikat pedig „lassításra” (teljesítmény-visszatar-tásra) ösztönzik, addig a „stréber” munkások azt akarják, hogy a lassúbb munkások még lassabban, gyorsabb társaik pedig még gyorsabban dolgozzanak.

(iv) A csoport összetételének változásai szintén befolyásolják az egyensúlyi teljesít-ményeket. a) Ha a konformista munkások száma — a másik alcsoportba tartozó alkalmazottak számához képest — növekszik, akkor mind a konformista, mind a stréber munkások teljesítménye növekedni fog, amennyiben a stréber munkások eredeti egyensúlyi teljesítménye meghaladja a konformista munkásokét, míg mindkét munkástípus teljesítménye csökkenni fog, ha a konformista munkások egyensúlyi teljesítménye eredetileg nagyobb, mint a stréber munkásoké. b) Ha a stréber munká-sok száma növekszik — természetesen a konformista munkások számához képest —, akkor mind a konformista, mind a stréber munkások keményebben dolgoznak, amennyiben kezdetben a konformista munkások a „hangadók”, azaz egyensúlyi tel-jesítményük nagyobb, mint a „törekvő” munkásoké, míg ellenkező esetben a stréber munkások számának további növekedésével mindkét alcsoport egyensúlyi teljesítmé-nye csökkenni fog.

3. Befolyás- és járadékszerzési törekvések gazdasági szervezetekben

3.1. Bevezetés

A vállalatok keletkezésének magyarázatára különféle elméletek ismeretesek a köz-gazdaságtani szakirodalomban. Az egyik ilyen elmélet megalkotása Oliver Williamson nevéhez fűződik (Williamson 1975; 1985). Ebben az elméletben az alapvető elemzési egység a „tranzakció”, a vállalat pedig olyan szervezeti (Williamson szóhasználatát követve: irányítási) struktúra, amelynek a fő funkciója a termelési és tranzakciós költ-ségek összegének a minimalizálása. A tranzakciós költségek nagysága azonban — s egyebek között ebben rejlik a szóban forgó megközelítés újdonsága — maga is további változók függvénye, nevezetesen a tranzakciók gyakoriságától, bizonytalan-ságától és a tranzakciók során felhasznált vagy teremtett „vagyon tárgyak”(assets) specifikus voltától függ. Az utóbbi tényező mibenléte, gondolom, némi magyarázatra szorul.

A „vagyon tárgy” kifejezést az alábbiakban igen tág értelemben használok. Jobb híján „vagyon tárgynak” nevezek minden olyan dolgot, amely egy természetes vagy jogi személy teljes pénzügyi mérlegében a „követel” rovatban szerepelne. Az így felfogott vagyon tárgyak képességeket, hozzáértést, szakértelmet stb. is magukban foglalnak. Sok olyan gazdasági tranzakció van mármost, amelynek a lebonyolításá-hoz vagy fenntartásához (amennyiben hosszú távú nexusról van szó) tranzakció-spe-cifikus vagyon tárgyakba való beruházásra van szükség. Akkor mondjuk, hogy egy

vagyon tárgy tranzakció-specifikus, ha jelenlegi felhasználása során jóval többet ér, mint legjobb alternatív felhasználási lehetősége során érne.

Könnyű belátni mármost, hogy ha egy tranzakció specifikus vagyontárgyakra épül, akkor a résztvevők foglyai a köztük fennálló kapcsolatnak, hiszen mindegyikük veszítene, ha bármelyikük úgy határozná, hogy kilép a szóban forgó kapcsolatból. A tranzakció-specifikus vagyontárgyak tehát nemcsak bilaterális monopóliumok létrejöttéhez vezetnek, hanem egyszersmind *gazdasági járadékokat* hoznak létre, ha a gazdasági járadékot úgy definiáljuk, mint egy vagyontárgy jelenlegi értéke és következő legjobb, alternatív felhasználása során realizálható értéke közötti különbséget.

Az elmondottakból — racionális, azaz haszon- vagy vagyonmaximalizáló viselkedést feltételezve — az következik, hogy a tranzakció résztvevői megpróbálnak majd egymás rovására előnyökhöz jutni a tranzakció-specifikus vagyontárgy létrehozását szavatoló szerződés megszegése és a gazdasági járadék egyoldalú *kisajátítása* révén.

3.2. Szervezeti járadék

Vegyük észre, hogy a gazdasági szervezetek többségének eredete és fennmaradása minden valószínűség szerint szintén meghatározott típusú specifikus vagyontárgyak, ezúttal *vállalat- vagy szervezetspecifikus vagyontárgyak* létezésére, valamint az ebből fakadó költségmegtakarításokra vezethető vissza. A szóban forgó vagyontárgyak vállalat- vagy szervezetspecifikusak abban az értelemben, hogy értékük és termelékenységük az adott szervezeti köteléken belüli felhasználásuktól függ. A különféle szervezetspecifikus vagyontárgyak kombinációja által létrehozott többletet a továbbiakban *szervezeti járadéknak* fogom nevezni. Ha feltesszük mármost, hogy a szóban forgó járadék — kollektíve — az egyes szervezetspecifikus vagyontárgyak tulajdonosait illeti meg, ám ezek határtermelékenységei — individuális hozzájárulásai a kérdéses többlet létrehozásához — kibogozhatatlanul összefonódnak, akkor vajon mi határozza meg a szervezeti járadék elosztását a vállalatspecifikus vagyontárgyakat birtokló tulajdonoscsoportok között?

A jelen kutatás egyik kiindulópontjaként az a hipotézis szolgál, hogy a gazdasági szervezetekben állandó — nyílt vagy leplezett — harc folyik az említett járadék elosztása körül. A szóban forgó elosztási konfliktus megnyilvánulási formáit összefoglalóan szervezeten *belüli járadék- és befolyásszerzésnek* nevezzük, s kutatásunk során az efféle járadék- és befolyásszerzési törekvések, valamint a privatizáció közötti összefüggéseket kívánjuk elemezni magyar gazdasági szervezetek körében.

3.3. A szervezeten belüli befolyásszerzés formális modellje

Az alábbi modell a szervezeteken belüli konfliktus és kooperáció járadék- és befolyásszerzéssel összefüggő aspektusainak megragadására szolgál. A modell csontváza durván a következő:

(i) Két racionális játékos (egyén vagy csoport) viselkedését vizsgáljuk, akik ugyanahhoz a vállalathoz vagy szervezethez tartoznak.

(ii) Mindkét aktor szervezetspecifikus „vagyonhányagok” (vállalathoz kötődő szakértelem, kapcsolattörke stb.) birtokosa, vagyis mindketten jogcímet formálnak a kooperációjuk révén előálló szervezeti járadékból való részesedésre, s ezenfelül — a vállalatsspecifikus vagyonhányagba történt korábbi beruházásaik miatt — mindketten „futnak a pénzük után”, azaz mindketten igényt tartanak egy szervezeti kvázi-járadékra. A szervezeti kvázi-járadék az a többletjövedelem, amely a játékosokat a szervezet kötelékében tartja.

(iii) A játékosok kétféleképpen használhatják fel szervezetspecifikus vagyonhányagokat személyes jövedelmük növelésére. Először: jövedelmet (szervezeti járadékot) hozhatnak létre javak vagy szolgáltatások együttes előállítása (és értékesítése) révén. Ez a modellkooperáció (produktív) aspektusa. Másodszor: erőforrásaikat vagy azok egy részét a közösen létrehozott jövedelemből való részesedésük maximalizálására fordíthatják. Föltezzük, hogy a szervezetspecifikus erőforrások ez utóbbi felhasználása intenzív befolyásszerzési törekvésekkel — a döntéshozók megkörnyékeztése, a játékszabályok módosítására tett erőfeszítések, szívességek cseréje stb. — jár együtt. Ez a föltevés a modellben rejlő konfliktus lehetőségét előlegezi meg.

(iv) Míg a szervezet tagjai számára rendelkezésre álló összjövedelem (járadék) nagyságát a produktív célokra fordított erőforrások határozzák meg, addig a szóban forgó aggregált jövedelem elosztása a befolyásszerzés során felhasznált erőforrások relatív nagyságától függ. Más szavakkal: a disztributív részesedések körüli harc kimenetele a konfliktus technológiai paraméterein múlik. A termelési technológiához hasonlóan a konfliktus (befolyásszerzés) technológiáját is olyan transzformációs szabály (függvény) segítségével reprezentáljuk, amely bizonyos inputok — ez esetben: befolyásszerzésre fordított erőforrások — és outputok — itt: disztributív részesedések — között teremt kapcsolatot.

Formálisan a következőkről van szó. A játékosok erőforrásaikat (R_i , $i=1,2$) produktív célokra (X_i) és befolyásszerzésre (Y_i) fordítják. Ezt az összefüggést az erőforrás-megosztási függvények írják le.

$$X_1 + Y_1 = R_1 \quad (4a)$$

és

$$X_2 + Y_2 = R_2 \quad (4b)$$

ahol R_1 és R_2 a vállalatsspecifikus erőforrások induló állományát, X_1 és X_2 a produktív beruházásokat, Y_1 és Y_2 pedig a két játékos befolyásszerzési törekvéseit jelöli.

Az össz- vagy aggregált jövedelmet (járadékot) I -vel jelöljük, s fölteszük, hogy ez a játékosok produktív erőfeszítésének és termelékenységének a függvénye. Az egyszerűség kedvéért a további föltevessel élünk, hogy a *termelési függvények* lineárisak, és konstans skáláhozadék jellemzi őket. Így a következő összefüggéshez jutunk:

$$I = a_1 X_1 + a_2 X_2, \quad (5)$$

ahol a_1 és a_2 nyilvánvalóan az individuális termelékenységeket mérik.

A következő összefüggést, modellünk harmadik építőkövét, *redisztributív eredményfüggvénynek* fogjuk nevezni. Ez a függvény a konfliktus technológiájának leglényegesebb elemét írja le, amennyiben megmutatja, hogy a befolyásszerzésre fordított erőforrások miképpen transzformálódnak redisztributív eredményekké. Az újraelosztási folyamat eredményét azok az arányszámok (p_1 és p_2) mérik, amelyek megadják, hogy a játékosok miképpen részesednek az összjövedelemből (járadékból). A redisztributív eredményfüggvénynek a következő, logisztikus alakját fogjuk használni:

$$p_1 = \frac{1}{1 + e^{m(Y_2 - Y_1)}} \quad (6a)$$

és

$$p_2 = \frac{1}{1 + e^{m(Y_2 - Y_1)}} \quad (6b)$$

ahol Y_1 és Y_2 a két játékos befolyásszerzésre fordított erőforrásait jelöli, m pedig nem más, mint egy logaritmikus arányossági tényező.

Könnyű megmutatni, hogy p_1 és p_2 összege 1, és hogy $p_1 = p_2 = 0.5$, ha $Y_1 = Y_2$. A redisztributív eredményfüggvény logisztikus formája arra a föltevésre épül, hogy a játékosok relatív részesedése az összjövedelemből a befolyásszerzésre fordított erőforrások különbségétől függ. A logisztikus eredményfüggvény azt is szavatolja, hogy a befolyásszerzéstől tartózkodó játékos jövedelme se legyen nulla.

Végezetül a *jövedelem- (járadék-) elosztási egyenletek* az aggregált jövedelem (I) és a redisztributív részesedések (p_i) közti összefüggéseket fejezik ki. Formálisan:

$$I_1 = p_1 I \quad (7a)$$

és

$$I_2 = p_2 I, \quad (7b)$$

ahol I_1 és I_2 a két játékos jövedelmét jelöli.

3.4. A modell alapján levonható főbb következtetések

A specifikáció során a modell három fontosabb változatát különítjük el. Az első esetben a játékosok viselkedését a hagyományos Cournot-Nash föltevésekkel írjuk le; a másodikban a szokásos Stackelberg föltevéssel élünk, azaz egyik játékos élvezi a „nyitólépés” megtételéből fakadó előnyöket; míg végül a harmadik változat azt az aszimmetrikus esetet írja le, amikor az egyik játékos abban az értelemben van előnyben a másikkal szemben, hogy övé az „utolsó szó”.

Az első változat elemzése során először fölteszük, hogy a játékosok szervezet-specifikus erőforrásainak indulóállománya különböző ($R_1 \neq R_2$), a játékosok termelékenysége viszont egyforma ($a_1 = a_2 = a$). Könnyű megmutatni, hogy egyensúlyi helyzetben a játékosok abszolút értelemben ugyanakkora mennyiségű erőforrást fordítanak befolyásszerzésre, ami persze azt jelenti, hogy a szervezetspecifikus erőforrásokkal jobban ellátott játékos (az a játékos például, akinek szénioritása van, amennyiben a vállalatnál eltöltött idő pozitív korrelációban áll a szervezetspecifikus erőforrások mennyiségével) relatíve kevesebbet, mint a „szegényebb” játékos (az újonc, akinek a szervezetspecifikus erőforrások hiányát intenzívebb befolyásszerzéssel kell ellensúlyoznia).

Ha mármost azzal a föltevéssel élünk, hogy a szervezetspecifikus erőforrások indulóállománya ugyanakkora ($R_1 = R_2 = R$), a játékosok produktivitása (képessége, hozzáértése) viszont különböző ($a_1 \neq a_2$), akkor azt látjuk, hogy a kevésbé termelékeny játékosok több erőforrást fordítanak befolyásszerzésre, mint a produktív játékosok!

Viszonylag egyszerű megmutatni továbbá, hogy ha a kevésbé termelékeny játékos produktivitása növekszik (csökken), befolyásszerzésre irányuló erőfeszítései csökkenni (növekedni) fognak. A modell ezen változatából ugyancsak levezethető, hogy a termelékenyebb játékos produktitásának növekedése (csökkenése) a kevésbé termelékeny játékos befolyásszerzési erőfeszítéseinek növekedését (csökkenését) idézi elő, míg a termelékenyebb játékos befolyásszerzésre fordított erőforrásai a kevésbé termelékeny játékos termelékenységének módosulásával ellentétes irányban változnak.

A Stackelberg forgatókönyv alapján kapott legfontosabb eredmények a következők. A „nyitólépés” előnyeit élvező játékos által elérhető maximális jövedelemegyensúlyi értéke adott, a befolyásszerzés optimális mértéke viszont meghatározatlan. Továbbá: a kevésbé produktív játékosok szavatolt jövedelme, amennyiben ők tehetik meg az első lépést, egyenes arányban áll a termelékenyebb játékosok produktivitásával, s ráadásul jóval nagyobb, mint ez utóbbiaké lenne hasonló pozícióban.

A modell harmadik — „bot és mézesmadzag” (BM) — változatában az egyik játékos (a „főnök”) jutalmak és fenyegetések kilátásba helyezésével igyekszik a másik

játékost (a „beosztottat”) a befolyásszerzés minimalizálására bírni. A modell ezen változatának segítségével egyebek között az alábbi összefüggéseket láttatjuk be.

Minél nagyobb a BM főnök termelékenysége, annál több erőforrást kell a beosztott fékentartására, vagyis befolyásszerzésre fordítania. Mivel a BM főnök jövedelme jóval meghaladja a beosztott jövedelmét, komoly harcra számíthatunk, amikor azt kell eldönteni, kié legyen az utolsó szó joga. Ráadásul a Cournot és Stackelberg egyensúllyal összehasonlítva a kevésbé termelékeny játékos BM főnöki jövedelme sokkal nagyobb mértékben nő, mint a termelékenyebb játékosé. Ha a „Kié legyen az utolsó szó joga?” kérdést a szervezetten belüli befolyásszerzési törekvések döntenek el, akkor ebből az következik, hogy a kevésbé termelékeny játékosok jóval intenzívebben fognak harcolni az utolsó szó jogáért, mint a produktív játékosok.

3.5. Szempontok az empirikus elemzéshez

A tervezett empirikus vizsgálat a fenti modellek által megszabott elméleti keretbe ágyazódnak be. A két modell alapfőltevései néhány további — a Magyarországon lejátszódó privatizációs folyamat természetére vonatkozó — hipotézissel egészülnek ki. Föltesszük, hogy a különféle privatizációs formák eltérő módon érintették a gazdasági szervezetek belső struktúráját és kapcsolatrendszeit.

Noha a későbbiekben szükségünk lesz majd a privatizációs formák és technikák finomabb osztályozására¹, az empirikus elemzés kiindulópontjaként elegendő csupán azt feltételeznünk, hogy a privatizációs megoldások közül az úgynevezett spontán privatizáció² volt az, amely a leginkább érintetlenül hagyta, és az új (többnyire külföldi) tulajdonosok megjelenésével, a vállalatvezetés részleges kicserélődésével, az alkalmazotti létszám leépülésével és a gyors piaci alkalmazkodás kényszerével együtt járó privatizációs formák voltak azok, amelyek leginkább felbomlasztották a gazdasági szervezetek belső szerkezetét.

A vizsgálat kezdeti szakaszában azt próbáljuk kideríteni, mi történt a privatizáció hatására a műhely- és üzem-szintű kapcsolathálózatokkal. Azt sejtjük — és ezt a sejtésünket megerősítő vagy cáfoló másodlagos adatokat keresünk —, hogy ezeket a kapcsolatrendszereket a privatizáció előtt erős normatív cement tartotta egybe. Bevett és többé-kevésbé kötelező érvényű normák szabályozták mind a vállalatvezetés és a munkások közti formális viszonyokat (így többek között a béralkut), mind a munkások informális kollektív válaszait a különböző bérezési és kompenzációs mechanizmusokra (így többek között a darabbér különféle válfajaira).³

Úgy gondoljuk továbbá — és ezt a föltevésünket megerősítő vagy cáfoló esettanulmányokat s interjúkat kívánunk készíttetni —, hogy míg a privatizáció „keményebb” technikái szétszilálták az említett kapcsolathálózatok és magatartásformák normatív bázisát, és így — teret nyitva, egyebek között, a normasértő, „stréber”, „törtető” magatartásmódok elterjedésének — megfosztották a munkásokat az együttes cselekvés képességétől, addig a „puhább” privatizációs technikák, jelesen az önprivatizá-

ció, a vállalat különböző vezetői és alkalmazotti csoportjai közti alkukon és kompromisszumokon alapultak, és a hagyományos normatív rend átmentéséhez és továbbéléséhez vezettek. A szóban forgó normatív rend továbbélése természetesen ennek magatartásbeli következményeit (egyezkedés, teljesítmény-visszatartás stb.) ugyancsak magában foglalja.

Az empirikus elemzés során tisztázni kívánjuk végül az említett normatív rend szétbomlásztásának, illetve megőrzésének hatékonyságbeli következményeit. Ennek érdekében megbízható és összehasonlítható adatokra van szükségünk a vizsgált szervezetek és szervezeti egységek privatizáció előtti és utáni gazdasági teljesítményéről.

Vizsgálódásaink során megpróbáljuk fölmérni továbbá, hogy a privatizáció miképpen érintette a vállalati vezetés különféle csoportjainak együttműködését szavatoló kapcsolathálózatokat. Úgy véljük — és ismét csak ezt a sejtésünket megerősítő vagy cáfoló másodlagos adatokat keresünk —, hogy a privatizáció előtt a sikeresnek számító gazdasági szervezetekben a vezetés egyébként egymással rivalizálni hajlamos csoportjait érdekszövetségek és koalíciók olyan rendszere fűzte egybe, amely egyfelől eredményesen kordában tartotta a szervezeten belüli járadék- és befolyásszerzési törekvéseket, másfelől kifelé egységesen jelentette meg a menedzseri érdekeket. A gazdasági szervezetek belső struktúrájának ezt az aspektusát — a munkások és a vállalatvezetés közti viszonyokat szabályozó, normatív cementbe ágyazott renddel ellentétben — valószínűleg mindennapos alkukon és állandó érdekegyeztetésen nyugvó kompromisszumok egyensúlyaként írhatjuk le.

Úgy gondoljuk mármost — és ezt a föltevésünket igazoló vagy cáfoló interjúkat és esettanulmányokat kívánunk készíttetni —, hogy a privatizáció „puhább” formái, nevezetesen a szó szigorú értelmében vállalati kezdeményezésű, „spontán” privatizáció, egyebek mellett éppen az említett kompromisszumok működőképességén és sikerén alapultak, és nemcsak a vállalat belső szerkezetét jellemző normatív rend átmentéséhez, hanem egyszersmind a vállalaton belüli befolyásszerzési törekvések eredményes megfékezéséhez vezettek. A „keményebb” privatizációs technikákról ezzel szemben az a sejtésünk, hogy — vagy önmagukban vagy egyéb tényezőkkel (piaci helyzet, kereslet, költségek stb.) karöltve — erőteljes pozícióharcot, helyezkedést, a privatizációt vezénylő szervezetek befolyásolását, valamint az új tulajdonosok jóindulatának megnyerését célzó erőfeszítéseket, egyszóval intenzív járadék- és befolyásszerzési törekvéseket gerjesztettek a vezetői és alkalmazotti csoportok körében.

Az empirikus elemzés során tisztázni kívánjuk végül a járadék- és befolyásszerzés mérséklésének és fölerősödésének hatékonyságbeli következményeit. Ennek érdekében megbízható és összehasonlítható adatokra lesz szükségünk a vizsgált szervezetek és szervezeti egységek privatizáció előtti és utáni gazdasági teljesítményéről.

Ugyancsak szükségünk lesz minden olyan információra, amely a vizsgált szervezetek privatizáció előtti és utáni piaci helyzetére — kereslet, árak, értékesítés, a piac szerkezete, költségek, input-piacok (elsősorban természetesen a munkaerőpiac), va-

lamint a privatizáció előtti piaci helyzet és a választott privatizációs forma közti — esetleges — kapcsolatra vonatkozik. Könnyen lehetséges ugyanis, hogy az elemzés során a

privatizációs technika → járadék- és befolyásszerzés

oksági kapcsolat helyett a valamivel bonyolultabb

piaci pozíció → privatizációs technika → járadék- és befolyásszerzés

oksági láncra kell majd koncentrálnunk.

Összefoglalás

Jelen írás szempontokat kíván nyújtani a privatizáció és a hierarchikus gazdasági szervezetek belső szerkezetének változásai közti összefüggések empirikus és teoretikus vizsgálatához. Vizsgálódásaink során egyebek között azt igyekszünk kideríteni, hogy a privatizáció által gerjesztett stratégiai interakciók (frakció- és pozícióharcok, státusvédő és státusszerző erőfeszítések) hogyan érintették a gazdálkodó szervezetekben a műhely- és üzemszintű kapcsolathálózatokat. Mivel szervezeti hierarchiákban a döntéshozatal óhatatlanul centralizált vagy legalábbis többközpontú, igen valószínű, hogy gazdasági szervezeteken belül is gyakran megfigyelhetünk olyan viselkedési formákat, amelyek célja a döntéshozók és/vagy a döntési szabályok befolyásolása. Megmutatjuk, hogy az efféle próbálkozásokat a legegyszerűbben a politikai és makrogazdasági arénát behálózó járadékszerzési erőfeszítések szervezeten belüli megfelelőjeként írhatjuk le. Elemzésünk egyik kiindulópontjaként az a hipotézis szolgál, hogy a gazdasági szervezetekben állandó — nyílt vagy leplezett — harc folyik a szervezetspecifikus erőforrások tulajdonosai által létrehozott *szervezeti járadék* elosztása körül. A szóban forgó elosztási konfliktus megnyilvánulási formáit összefoglalóan szervezeten belüli *járadék- és befolyásszerzésnek* hívjuk, s kutatásunk során az efféle járadék- és befolyásszerzési törekvések, valamint a privatizáció közötti összefüggéseket fogjuk szemügyre venni magyar gazdasági szervezetek körében.

Jegyzetek

¹ Hasznos előtanulmány ebből a szempontból Szakadát 1993.

² Az önprivatizációról lásd például Voszka 1993; Neumann—Voszka 1993.

³ A téma gazdag magyar nyelvű irodalmából lásd például Gábor—Kővári, 1990 (5. fejezete); Héthy—Makó 1972; Kertesi—Sziráczi 1983; Köllő 1981.

Irodalom

- Buchanan, J.—G. Tullock 1962. *The Calculus of Consent*. Ann Arbor: University of Michigan Press
- Buchanan, J.—R. Tollison—G. Tullock (eds.) 1980. *Toward a Theory of the Rent-Seeking Society*. College Station: The University of Chicago Press
- Coase, R. 1988. *The Firm, the Market, and the Law*. Chicago: The University of Chicago Press
- Gábor, R. I.—Kővári, Gy. 1990. *Beválthatók-e a bérreform ígéretei*. Budapest: KJK
- Héthy, L.—Makó, Cs. 1972. *Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Holmstrom, B. 1979. Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*
- 1982. Moral Hazard in Teams. *The Bell Journal of Economics*
- Kertesi, G.—Sziráczi, Gy. 1983. Munkásmagatartások a munkaerőpiacon. *Valóság*
- Köllő, J. 1981. Taktikázás és alkudozás az ipari üzemben. *Közgazdasági Szemle*
- Miller, G. J. 1992. *Managerial Dilemmas: The Political Economy of Hierarchy*. Cambridge: Cambridge University Press
- Neumann, L.—Voszka, É. 1993. *Privatizáció és foglalkoztatás*. Kutatási munkaanyag. Budapest
- Olson, M. 1982. *The Rise and Decline of Nations*. New Haven, Conn.: Yale University Press (Magyarul: *Nemzetek felemelkedése és hanyatlása*. Budapest: KJK)
- Peltzman, S. 1980. The Growth of Government. *Journal of Law and Economics*
- Pencavel, J. 1977. Work Effort, on the Job Screening, and Alternative Methods of Remuneration. In: Ronald Ehrenberg *Research in Labor Economics*, 1. köt. Greenwich, Conn.: JAI Press
- Pratt, J.—R. Zeckhauser (eds.) 1985. *Principals and Agents: The Structure of Business*. Boston: Harvard Business School Press
- Slater, M. 1980. Előszó Edith Penrose *The Theory of the Growth of the Firm* című könyvéhez, 2. kiadás. White Plains, N.Y.: M. E. Sharpe
- Stigler, G. 1971. The Theory of Economic Regulation. *The Bell Journal of Economics* (Magyarul: A gazdasági szabályozás elmélete. In: a G. Stigler 1990. *Piac és állami szabályozás*. Budapest: KJK)
- Szakadát, L. 1993. *A privatizáció és a piacgazdaságra való áttérés nehézségei*. Kézirat. Budapest
- Voszka, É. 1993. Két úr szolgája. *Közgazdasági Szemle*
- Weitzman, M. L. 1980. The „Ratchet Principle” and Performance Incentives. *The Bell Journal of Economics*
- Williamson, O. 1975. *Markets and Hierarchies*, New York: The Free Press
- 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: The Free Press

