

POTENȚIALULUI INSTITUȚIONAL DE REGLEMENTARE AL ÎNȚREPRINDERII

*Ecaterina FABIAN,
drd, Institutul de Economie, Finanțe și Statistică*

Abstract: The economic theory consideration on enterprise and its role in economic regulation is ambiguous. It is considered through the prism of production functions, i.e. defined as basic technology formation, or as a company, which is a set of long-term contracts. Detachment of technological and commercial functions reflects the existence of two microeconomic problems: management of manufacturing process and related problems solutions, as well as interaction with other market agents. Theory of regulation is not confined to one of these problems; it covers the full range of analysis of problems related to the functioning of a modern enterprise. The problem of the enterprise as a way of coordination is one of the bottlenecks of the neoclassical theory. Due to the duality of solved problems it focuses primarily on market mechanisms. And it has led to a misunderstanding of the nature of economic units, which could explain the efficient organization of their activities in the regulation of economic processes. Analysis of organizations (companies) can not be reduced to their extern economic activities. To do this, we should first take into account what happens inside these organizations, where certain decisions are made.

Structura instituțională a întreprinderii

Activitatea de producție a unei întreprinderi este adesea privită ca un sistem care include o serie de elemente constitutive (subsisteme). De obicei, structura acestor elemente cuprinde fabricația, halele de producție, terenurile, etc. Această structură reflectă sistemul tehnologic al întreprinderii, care organizează și desfășoară activitatea de fabricare și prin intermediul căreie este antrenată forța de muncă.

În realitate, compania, ca parte a microsistemului, este o instituție independentă sau o organizație care acționează ca o coaliție, ca o comunitate de oameni uniți sub un scop comun. În cadrul unei întreprinderi au loc nu numai activități de producție. Aici se rezolvă o serie de multe alte probleme asociate cu natura, mediul social, societate în general.

În teoria contractelor, analiza întreprinderii nu se limitează doar la economia întreprinderii. Întreprinderea este analizată ca o formațiune instituțională, care reflectă diferite aspecte ale funcționării sale. Anume în această calitate, poate fi considerată structura instituțională a acestui subiect economic.

Teoria instituțională examinează organizația (compania "din afară" prin mediul instituțional. În reglementarea activităților indivizilor se evidențiază diferite variante ale comportamentului lor, cum ar fi acorduri sau reguli care administrează comportamentul

diferitor grupuri, în situațiile care apar frecvent. Prin respectarea voluntară a dispozițiilor acestor reguli se manifestă condițiile de acțiune a contractelor.

Angajații întreprinderii sunt exponenții diferitor activități (de piață, industriale, etc). Prin acțiunile lor se manifestă caracterul colectiv al întreprinderii, iar soarta acesteia este decisă în funcție de rezultatele activității fiecărui angajat. Prin urmare, este dificil de separat, de exemplu, calitatea produsului, profitul și mediul economic, asociate cu obținerea acestui produs.

Din acest motiv, este oportun, în opinia noastră, ca structura întreprinderii, să fie examinată nu ca o totalitate de echipamente industrial-tehnice, care include un set de unități organizaționale, ci reieșind din totalitatea formelor de activitate a persoanelor angajate în întreprindere.

Activitatea desfășurată de subiecții economici din cadrul întreprinderilor, este marcată de intersectarea diferitelor acorduri, ceea ce necesită o coordonare a diferitelor forme de activitate. Coordonarea activităților persoanelor angajate în aceste subsisteme, ajută la prevenirea conflictelor în curs de dezvoltare, și identificarea compromisului între acestea face posibilă utilizarea potențialului lor, în vederea asigurării funcționării eficiente a întreprinderii ca sistem. Toate acestea determină nevoia creșterii a rolului elementelor constitutive ale întreprinderii la nivel de sistem, nivelul de dezvoltare al căror, conține potențialul instituțional de dezvoltare al întreprinderii.

Structura instituțională a întreprinderii în sistemul de reglementare

Instituțiile care stau la baza regulamentării social-economice, sunt tratate destul de ambiguu. De obicei, acestea se limitează la situațiile care tratează relațiile contractuale dintre agenții economici, cu scopul reducerii costurilor tranzacționale. Se presupune că aceste relații sunt reglementate de un al treilea subiect, care permite realizarea acestui obiectiv. Acest subiect este capabil să determine cealaltă parte să își îndeplinească obligațiile, și este o instituție a respectivei părți contractante.

Cu toate acestea, relațiile economice ale întreprinderii nu se limitează doar la relații de afaceri cu partenerii sai. Compania reunește persoane care activează în baza unor norme, care alcătuiesc, de altfel, esența legii, adică instituțiile întreprinderii. Instituțiile, potrivit definiției lui D. North, sunt "regulile jocului" unei societăți, care organizează relațiile dintre oameni. Aceste reguli reglementează nu doar relațiile economice, ci și întreaga cealaltă sferă a relațiilor umane. Sistemul de reguli, formează, astfel, un complex de instituții ale întreprinderii, a cărui punere în aplicare descrie mecanismul de gestionare a potențialului întreprinderii.

Interacțiunea indivizilor din cadrul întreprinderilor, în principal, este coordonată de către norme; prețurile fiind complementare. De aici, potrivit lui O. Favorov, compania este alcătuită din două elemente: "un set de reguli", care formează sistemul ca o entitate juridică, și „existența colectivă”, care înglobează sistemul de stimulente pentru membrii săi. Unificarea acestor două elemente determină cooperarea conștientă, spre deosebire de cea inconștient (aleatorie) existentă pe piață.

Conform acestei abordări, spațiul economic este descris ca un set de instituții economice și sisteme de norme, în baza cărora acestea acționează. În acest context, limitele de acțiune a normelor interne ale jocului impuse de către societate în baza mai multor factori care determină specificul mediului de producție, sunt determinate de regulile externe ale jocului.

Întreprinderea în sistemul contradicțiilor rezolvabile

Fiecare individ în societate poate funcționa în limitele mai multor sau, chiar, a tuturor acordurilor, adică subsisteme. Diferența dintre interese și preferințe condiționează necorespunderea scopurilor și rezultatelor diverselor forme de activitate. De exemplu, producția și protecția mediului, exigențele tehnologice și optimul lui Pareto, etc. Neconvergența dintre subsisteme, care, în ceea ce ne privește, a adoptat

forme acute duc la creșterea disconfortului psihologic al oamenilor și la reducerea eficienței activității acestora. Astfel, extragerea deschisă a cărbunelui fără executarea măsurilor de remediere a solului, provoacă daune mari atât întreprinderii, cât și societății.

Independența economică a întreprinderilor permite realizarea producției ca un proces eficient, integrat și autoreglementat. Anume din acest considerent, activitățile întreprinderilor se seconcentrează tot mai mult pe rezolvarea potențialelor conflicte și atingerea unui compromis, între diferite forme de acțiune, pe de o parte pe, iar pe de alta - tensiunea dintre subiecții relațiilor social-economice. Crește responsabilitatea întreprinderilor, în realizarea obiectivelor economice și sociale.

Întrucât întreprinderea deține un rol determinant în rezolvarea multiplelor conflicte, fiecare dintre acestea, după cum susține L. Thevenot poate fi considerată ca un mecanism pentru atingerea compromisului.

Mijloace de atingere a compromisului

Depășirea conflictelor în întreprindere este asociată, înainte de toate, cu executarea unei delimitări între formele de piață și cea industrială ale activității economice. Anume în atingerea unui compromis între cele două, stă posibilitatea reală de dezvoltare intensivă. Această abordare se bazează pe următoarele ipoteze:

1. Fabricarea produsului și acțiunea pe piață sunt contradictorii una alteia, la fel cum producția internă celei externe. Piață nu este un loc de producție, iar la nivel de întreprindere coordonarea prin intermediul prețului este practic inexistentă. Cu toate acestea, acțiunile de pe piață, pot fi extinse și la legăturile din interiorul întreprinderii, adică să fie o continuare a acțiunii pieței în cadrul întreprinderii, ceea ce poate intensifica procesul economic.

2. Întreprinderile în calitate de producători nu intră neapărat în relații care să poarte caracter de piață, de exemplu, relațiile condiționate de încredere, cerințe tehnologice, nevoia de intensificare, etc, care se bazează pe anumite reguli. Astfel, compania într-o anumită măsură înlocuiește piață, acționează ca un mijloc alternativ de coordonare a activității economice.

3. Atingerea unui compromis la nivel microeconomic are loc prin utilizarea diferitelor structuri organizaționale și componentelor lor eterogene. Consolidarea rolului organizației industriale, asociate cu dominanța tehnologiilor și echipamentelor performante, este completat de norme administrative standardizate și puterea ierarhică a conducătorului. Ca urmare a dispozițiilor întreprinzătorului (exercitare directă a puterii) are loc mișcarea factorilor de producție și a forței de muncă. Director al companiei, prin urmare, trebuie să joace rolul de judecător imparțial și să faciliteze găsirea soluțiilor de compromis. În acest fel, întreprinzătorul, exercită, în limitele companiei sale, competențe însemnate, sub toate formele în care acestea se pot manifesta.

Prin urmare, în locul creării condițiilor pentru dominarea unor activități economice distincte, este necesară păstrarea echilibrului între acestea și protecția împotriva extinderii vreuneia dintre ele. Compromisul – este un acord între formele de activitate economică, precum și între interesele unor grupuri individuale ale lucrătorilor și a întreprinderii. Astfel, ia naștere un set de relații calitativ diferite, capabile să asigure echilibrarea și dezvoltare economică durabilă.

Piața internă a forței de muncă, ca o formă de compromis economic

Limitele de schimb de pe piața forței de muncă, care au loc în orice societate în legătură cu diviziunea muncii, sunt determinate nu atât de tehnologie, cât de normele existente. Relațiile pe piața forței de muncă, care se instituie atât reieșind din specificul relațiilor, cât și în baza cererilor părților care interacționează, sunt reglementate de două tipuri de reguli speciale. Potrivit teoreticienilor, într-un caz - acestea sunt norme cu privire la încheierea contractului de angajare, în altul - folosirea forței de muncă în

producție. Aceste două forme alternative de coordonare pot tinde atât către formatul de piață (schimbul între oferta de forță de muncă și remunerarea acesteia), cât și către formatul industrial (includerea angajatului în rețeaua constrângerilor tehnologice, care să-i definească atribuțiile), în cazul în care contractul de muncă este integrat în relațiile colective, și de constrângerile tehnologice.

Ținând seama de dualitatea formelor de coordonare, convenționalii fac uz de teoria "piețelor interne a forței de muncă", propusă în anii '70 de instituționaliștii americani P. Doringer și M. Porter. Aceștia din urmă consideră piața internă a muncii ca fiind "o organizare administrativă, în care remunerarea și alocarea forței de muncă sunt reglementate printr-un complex de reguli și proceduri administrative." Prin asta, în opinia lor, aceasta se deosebește de "piața externă a forței de muncă", unde deciziile cu privire la salarii, redistribuire și formarea profesională a angajaților, sunt direct determinate de variabilele economice.

Existența "pieței interne a muncii" este de multe ori contrayisă în literatura din spațiul post-sovietic. B. Kotlyar susține că pe piața forței de muncă operează doar cei în căutare de lucru, lucru care elimină subiectul existenței pieței interne a muncii, adică a relațiilor dintre angajatori și angajații întreprinderilor și organizațiilor. Există și un alt punct de vedere. Deoarece piața forței de muncă este asociată cu schimbul dintre subiecții cererii și ofertei, susține G. Schlesinger, atunci "ar trebui să fie recunoscută existența unui astfel de mecanism de schimb și în cadrul întreprinderii între verigile sale distincte și angajați". Extinderea restricțiilor pieței forței de muncă prin aria sa de funcționare și în afara limitelor companiei (la nivel local, regional și național), permite extinderea dimensiunilor acesteia și includerea circuitului intern al forței de muncă în modelul de piață al economiei.

Piața internă a forței de muncă blochează posibila aplicare a legii cererii și a ofertei prin intermediul normelor de reglementare sau restrictive. O astfel de piață, potrivit lui O. Favorov, "este un set de proceduri care protejează angajații interni ai organizației de competiția cu forța de muncă din afara organizației. În acest sens, piețele interne - sunt organizații anti-piață". Aceste organizații au la bază formarea competențelor specifice la locul de muncă, și de tradițiile instituite de colectivul de muncă.

Ambele piețe ale forței de muncă sunt interdependente, acțiunea lor are loc la un anumit nivel de clasificare a locurilor de muncă. Completarea anumitor locuri de muncă se efectuează prin implicarea lucrătorilor "din exterior", celelalte locuri de muncă sunt ocupate prin promovare sau transferul angajaților în cadrul companiei.

Acțiunea pieței interne a muncii nu se termină, însă, odată cu semnarea contractului de muncă. Pe parcursul întregii acțiuni a contractului de muncă are loc procesul de schimb, adică relații de vânzare-cumpărare continuă de la angajarea lucrătorilor până la concedierea lor.

Extinderea posibilitatea de compromis între diferitele forme de activitate (industriale, de piață, etc) depinde, în mare măsură, de participarea în calitate de mediator la acest proces a instituțiilor sociale. Și înainte de toate, a autorităților publice de diferite niveluri, responsabile de reglementarea și rezolvarea problemelor instituționale a interacțiunii segmentului economic și celui socială.

Rolul instituțional al întreprinderii. Concluzii

Studierea rolului instituțional al întreprinderii în reglementarea proceselor economice și sociale implică modelarea acesteia sub forma unui sistem corespunzător, considerând toate formele sale de activitate: de piață, industriale, tradiționale, de mediu, sociale, publice, etc.

Este mandatoriu ca capacitățile instituționale ale întreprinderilor să joace un rol tot mai important în revitalizarea subsistemele sale și a indivizilor din care se formează nivelul posibilităților sale potențiale.

Scopul utilizării capacității instituționale a întreprinderii constă în realizarea unui acord, a unui compromis, atât la nivelul formelor activităților de muncă, precum și a relațiilor de angajare din întreprindere. Utilizarea maximală a elementelor constitutive a unui atare potențial, servește drept mijloc activ de depășire a conflictelor în dezvoltarea companiei și a deschide rezerve mari de activizare a acțiunilor subiecților economici.

În baza celor expuse mai sus, se pot concluziona următoarele:

În scopul unei exploatare depline a posibilităților întreprinderii, aceasta ar trebui exploatată nu numai ca un sistem industrial-tehnic, dar, mai înainte de toate, ca o entitate instituțională. Iar structura internă a întreprinderii trebuie examinată ca un set de subsisteme, care reflectă normele de reglementare (formele de activitate).

Ocuparea forței de muncă se limitează la subsisteme individuale. Întrucât aceasta este inclusă în toate sau în cele mai multe subsisteme, sporește responsabilitatea fiecărui pentru rezultatele obținute de întreprindere.

Activitatea normală a întreprinderii este reglementată de un complex de instituții (norme), prin intermediul cărora sunt construite relațiile întreprinderii cu mediul extern. În funcție de existența unor astfel de norme, devine posibil a depăși conflictele și a se ajunge la compromisuri.

Bibliografie:

1. Benham A., Benham L. Property Rights in Transition Economies: A Commentary on What Economists Know, *Trans-forming Post-Communist Political Economies*, Ed. by J.M. Nelson, Ch. Tilley, L. Walker, 2008, P. 35 – 60;
2. Campbell John L. Mechanism of Evolutionary Change in Economics Governance, Interaction, Interpretation and Bricolage, (from *Evolutionary Economics and Path-dependence*: Edward Edgar Cheltenham, UK Bookfield, US ed by Lars Magnusson and Kan Ottoson);
3. Doring P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis, Lexington: Heath, 1971, pg.1-9; 13-28;
4. Feige E. Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach, *World Development*, 1990. Vol. 18(7). P. 989 – 1002;
5. Feige Edgar. Economic Activity and Institutional Change: Productive, Protective, and Predatory Behavior in Transition Economies, *Transforming Post-Communist Political Economies*, Ed. by J.M. Nelson, Ch. Tilley, L. Walker. 1998. P. 21 – 34;
6. Kapelushnikov R.I. Eas-European labor market: adaptation without restructuring. – Moscow: SU HSE, 2001, pg.309;
7. Нестеренко А. Переходный период закончился. Что дальше?, *Вопросы экономики*. 2005, № 6. pg. 14;
8. Polishchuk L. Missed Markets: Implications for Economic Behavior and Institutional Change, *Transforming Post-Communist Political Economies*, Ed. by J.M. Nelson, Ch. Tilley, L. Walker. 2008, P. 80 – 101;
9. Porter, Michael E. The Microeconomic Foundations of Economic Development and Competitiveness, *Wirtschafts politische Blatter* 46, 1999.
10. [Schlesinger](#) George. [Miller's Mockery](#). *Philosophia*, 199524 (3-4):471-472;
11. Thevenot L. Les entreprises entre plusieurs formes de coordination, in Reynaud, J.-D., et alii (eds.), *Les systèmes de relations professionnelles*, Lyon, ed. du CNRS, 1990, pp. 347–370;
12. Thevenot L. Le savoir au travail. Attribution et distribution des compétences selon les régimes pragmatiques, in Reynaud, B. (ed.), *Les limites de la rationalité, tome 2, Les Figures du Collectif*, Paris, La Découverte, 1997, pp. 299–321.