

К. А. Букин¹

канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры микроэкономического анализа Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Москва)

М. И. Левин²

докт. экон. наук, зав. кафедрой микроэкономического анализа Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Москва)

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭТНИЧЕСКОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА ЛОКАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: РОЛЬ ГРУППОВОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РЕПУТАЦИИ³

Введение

В этой работе рассматривается проблематика, связанная с влиянием этнической дискриминации на локальный рынок труда. Под локальностью рынка труда мы понимаем как занятость, ограниченную территориально, так и ограничение занятости по возможностям профессионального трудоустройства, доступного для представителей данного этнического меньшинства.

Мы начнем с краткого обзора результатов в области исследований по этнической трудовой дискриминации за прошедшие пятьдесят лет, начиная с работы Г. Беккера (Becker, 1957), и вплоть до недавних работ, использующих понятия коллективной и индивидуальной репутации. По завершении обзора мы приведем конкретный пример динамики развития малого бизнеса, организованного по этническому принципу, для исследования успешной «траектории развития» которого, как нам представляется, уместно моделирование с привлечением понятий групповой и индивидуальной репутации.

В западной литературе одним из первых исследователей дискриминации в оплате труда в зависимости от расовой принадлежности был Г. Беккер. Если дистанцироваться от фактора расовой принадлежности, отмечал Беккер, то трудно объяснить сохранение длительного неравенства в оплате за равный объем и качество труда. Рынок совершенной конкуренции просто не позволяет этой разнице сохраняться продолжительное время, и уровни заработной платы должны будут неизбежно выровняться. Чтобы можно было объяснить такое неравенство, Беккер ввел в аргумент функции полезности работодателей антиблаг как дополнительную переменную, отвечающую за неприязнь к представителям чужой расы. Эта точка зрения имела как сторонников, так и противников. Так, К. Эрроу отмечал в статье, что «...теория рационального выбора не нужда-

¹ Эл. адрес: kbukin@hse.ru

² Эл. адрес: mlevin05@gmail.com

³ Работа выполнена в рамках проекта НИУ—ВШЭ «Политэкономическое моделирование ксенофобии и ее последствий» № 10-04-0035.

ется во введении дополнительных переменных» (Aggou, 1998, p. 91—100). Он разъяснял свою критику следующим образом: предположим, что предпочтения предпринимателей неоднородны в том смысле, что на рынке труда присутствуют предприниматели с различающимися предпочтениями в отношении работников чужой расы («цветным»). Тогда те из них, кто наиболее толерантен к «цветным» работникам, окажутся в выигрыше, и «расисты» должны будут покинуть рынок. Другое возражение Эрроу основывалось на наблюдении, что большая часть найма совершается крупными фирмами и сегрегация по расовому признаку противоречит интересам акционеров. Кроме того, модель Беккера не может объяснить ограничения в приеме на работу по этническим причинам.

Последователи Беккера отвечали на подобную критику введением антиблага в предпочтения самих работников. Анализ подобных моделей показывает, что установившееся равновесие на рынке труда будет характеризоваться однородностью трудовых коллективов: на рынке будут преобладать одновременно фирмы с исключительно «белым» персоналом или же с «цветным». В более сложных моделях, учитывающих также квалификацию наемных работников, возможно, что «белые» начальники смен будут получать доплату (в качестве компенсации) за руководство «цветными» подчиненными, таким образом, в подобных фирмах будет сохраняться смешанный расовый состав наряду с дифференциацией в оплате труда. Однако нетрудно видеть, что на предприятиях с преимущественно «цветным» малоквалифицированным персоналом смогут работать лишь начальники с наиболее высокой толерантностью к «цветным». Эрроу отмечает, что вряд ли кто-либо проводил подобное социологическое исследование на предприятиях со смешанным расовым составом, но крайне маловероятно, что существует положительная корреляция между терпимостью «белого» начальства и процентным уровнем «цветных» на предприятиях.

К. Эрроу наряду с Э. Фелпсом является создателем теории статистической дискриминации (*statistical discrimination*). Эта теория базируется на асимметричности информации на рынке труда. Известно, что при асимметричности информации велика роль ожиданий или вер. Веры могут поддерживаться наблюдениями, и если наблюдения значительно противоречат априорной вере, то такая вера будет отброшена. Предположим, что в среднем производительность труда «белых» работников несколько выше производительности труда «цветных». Это различие можно объяснить неравенством в образовании или культурными различиями, в данной модели это не важно, так как причины этого различия не наблюдаемы. Работодатель при найме будет опираться на наблюдаемый признак, такой, как принадлежность к определенной расе.

В основополагающей работе Э. Фелпса отмечается, что предприниматель, считающий, что «цветные» работники в среднем менее производительны, надежны, исполнительны и т. д., будет дискриминировать, если добывание информации о квалификации работника слишком дорого (Phelps, 1972, p. 659—661). Вера в инфериорность «цветного» работника может основываться как на предыдущих наблюдениях предпринимателя, так и на вере, распространенной в обществе (*common knowledge*); в свою очередь, эта «коллективная» вера может быть основана на вполне законных предположениях о негативной роли дискриминации в обществе, приводящей к неполной реализации такого индивида (так называемый порочный круг).

Дальнейшее развитие теории статистической дискриминации выявило, в частности, наличие «самосбывающегося пророчества». Суть этой идеи такова: чтобы иметь лучшие шансы на трудоустройство, индивид должен инвестировать в свой человеческий капитал, прежде всего в образование; возможно, ему придется изменить присущие ему привычки на более полезные и т. д. Эти инвести-

ции могут быть не наблюдаемы для работодателя, и если работодатель скорее сделает вывод о приемлемости кандидата на основе его расовой принадлежности, то снижается мотивация такого индивида к вложению в свой человеческий капитал, что и подтверждает веру в его «инфериорность».

Дальнейшее развитие теории статистической дискриминации и применение репутационных моделей

В работе С. Коата и Г. Лури теория статистической дискриминации получила свое дальнейшее развитие применительно к исследованию эффекта применения «положительной дискриминации» (affirmative action) к рынку труда (Coate, Loury, 1993, p. 1220—1240).

Под положительной дискриминацией называют государственную политику, направленную на создание дополнительных возможностей для трудоустройства, получения образования и т. п. для представителей меньшинств, подвергавшимся или подвергающимся дискриминации.

Сам термин возник в США и впервые появился в распоряжении № 10925 президента Дж. Кеннеди. Чуть позже, в 1965 г., Л. Джонсон издал распоряжение о внедрении «положительной дискриминации», чтобы на рынке труда не существовало дискриминации по расовому, этническому, религиозному или гендерному признаку.

Коат и Лури ставят вопрос о том, будет ли сохраняться положительный эффект выравнивания оплаты труда в том случае, если положительная дискриминация будет отменена. Ответ на этот вопрос в значительной степени зависит от того, насколько изменились стереотипы работодателей в отношении представителей другой расы и этнических меньшинств за годы действия этой практики. Если стереотипы преодолены, то эффект будет сохранен. Но если же стереотипы не преодолены или, что хуже, лишь усилились в немалой степени из-за самой положительной дискриминации, то неравенство может усилиться по сравнению с настоящим периодом.

Интересно отметить, что существуют полярные точки зрения на успешность применения политики положительной дискриминации. С одной стороны, защитники положительной дискриминации утверждают, что эта политика сыграла свою роль и ее отмена не изменит настроения работодателей в сторону дискриминации в оплате труда или при приеме на работу. С другой стороны, критики положительной дискриминации настаивают на том, что сама идея преференций по расовому признаку порочна, так как применение двойного стандарта к оценке результативности труда лишь закрепляет веру работодателя в априорную инфериорность работника другой расы.

Достоинством работы Коата и Лури является и то, что они в отличие от многих предшественников рассмотрели модель с разными типами труда, требующими соответствующей квалификации. В этой модели работодатель с негативными стереотипами по отношению к некоторой группе работников, скорее всего, не будет предоставлять квалифицированную (и, стало быть, высокооплачиваемую) работу представителям этой группы. Если, как полагают сторонники положительной дискриминации, ей по силам изменить отрицательный стереотип, то этого возможно добиться лишь при демонстрации представителями дискриминируемой группы результативного труда, превосходящего ожидания работодателя.

В модели Коата и Лури положительная дискриминация носит характер ограничения, накладываемого государством на возможность работодателя дискриминировать работников при найме на позиции, требующие определенной ква-

лификации. В ходе моделирования будет найден ответ на вопрос, способствует ли практика положительной дискриминации укреплению (или появлению) веры в то, что продуктивность не коррелирована с расовой принадлежностью. Котат и Лури отмечают, что в ходе моделирования они получили противоречивые результаты, свидетельствующие о возможности любого из сценариев. Более того, может произойти и так, что работодатели даже укрепятся в своем убеждении в инфериорности той группы, ради которой и была введена положительная дискриминация.

Это может произойти в том случае, как уже выше отмечалось, если представители дискриминируемого меньшинства воспримут возможность занятия высокой позиции без полных на то оснований как аванс, который можно и не отрабатывать повышением квалификации, высокой трудовой дисциплиной и т. д. Реализации этого сценария способствует и начальная неоднородность двух расовых групп с более высокой квалификацией «белых» (в модели есть также рассмотрение варианта с идентичной квалификацией обеих групп). Такой неблагоприятный сценарий называется «патронажем дискриминируемой группы». Авторы делают практический вывод, вытекающий из модели: для преодоления стереотипов следует продвигать на более высокие позиции по трудовым достижениям, а не на основе проведения положительной дискриминации, тем самым подтвердив сомнения критиков положительной дискриминации.

Сейчас мы перейдем к рассмотрению иного подхода к моделированию трудовой дискриминации, основанной на концепции репутации. В моделях статистической дискриминации осталось непроясненным, откуда взялись начальные веры работодателей. Кроме того, эти модели статичны по своей природе. В недавней работе Янг Чул Кима и Г. Лури дается определение групповой репутации, основанной на объективной информации о средней продуктивности групп, объединяющих индивидов одной расы, религии и т. д. (Kim, Loury, 2009). При этом данная информация известна и разделяется принципалами. Эти группы могут быть изначально «выигрышными» или «проигрышными» в зависимости от их репутации, но в динамической модели можно рассмотреть траектории, позволяющие перейти из одного состояния репутации в другое (более высокое или же более низкое по сравнению с первоначальными групповыми репутациями).

Модель предполагает следование предпосылкам статистической дискриминации, но принципалы и агенты будут принимать решения как «вперед смотрящие» индивиды.

Авторы различают понятия групповой и индивидуальной репутации. Под индивидуальной репутацией понимается вероятность того, что данный индивид имеет достаточную квалификацию для работы на основе его принадлежности к определенной группе и персональной информации, к которой принципал имеет доступ. Существенным моментом в этой модели является то, что групповая репутация определяет пригодность индивида к занятию конкретной должности в том случае, если персональная информация недостаточна. Чем менее статистически надежна (с точки зрения принципала) индивидуальная информация, тем более важным становится принадлежность к группе. Другими словами, если сравнить двух индивидов со схожими персональными характеристиками, то тот из них, который принадлежит к более «выигрышной» группе, имеет больше шансов на занятие должности.

Можно сделать следующий вывод: индивидуальное решение об инвестировании в свой человеческий капитал зависит в значительной степени от ожидаемой репутации данной группы в будущем, которая, в свою очередь, определяется текущим инвестиционным поведением членов группы, а также ожидаемым поведением этой группы в будущем.

Чем большее число членов группы заинтересовано в подобном инвестировании, тем выше мотивация индивида к инвестированию. Эта экстерналия групповой репутации предполагает возможность коллективного действия по повышению или понижению репутации. Тем самым мы приходим к «самоподдерживающему» процессу: если каждый член группы верит, что другие члены будут инвестировать, то ожидаемый выигрыш от инвестирования высок и это поддерживает инвестиционное настроение членов группы, если же член группы сомневается в инвестиционной активности группы, то ожидаемый выигрыш мал и это сказывается на поведении членов группы.

Некоторые эмпирические наблюдения, анализируемые с использованием понятий групповой и индивидуальной репутации

Одним из авторов данного исследования был собран материал на основе опросов и личных наблюдений при общении с руководителями и работниками строительных и ремонтных бригад, работающих в Павлово-Посадском районе Московской области. Смеем предположить, что выводы, сделанные на основе этих наблюдений, скорее всего, применимы и к другим районам столичной области, но больший охват исследований потребует, разумеется, совсем других ресурсов. На данный момент все подобные исследования проходили в порядке личной инициативы. Исследуемые бригады организованы по этническому принципу, т. е. все их члены являются трудовыми мигрантами — таджиками или узбеками. Руководитель бригады, с которым К. А. Букин был в постоянном контакте в период лета — осени 2010 г., проживающий в Павловском Посаде на протяжении 10 лет и происходящий из смешанной семьи, владеющий таджикским и узбекским языками, нанимал работников на объекты по принципу: чтобы это были или полностью узбекская, или полностью таджикская группы строителей.

Объектами строительства или ремонта подобных бригад являлись садовые дома, дачи жителей этого района, а также москвичей. Это определило сезонный характер их работы: в то время как руководитель бригады постоянно проживал в Подмоскovie, его «земляки» приезжали на 5—6 месяцев из Таджикистана, и все подобные работы сворачивались к концу октября. Однако недавно бригады стали получать заказы на ремонт московских квартир, и хотя пока их сравнительно немного, заметна положительная динамика, и ожидается, что в 2011 г. число таких заказов значительно возрастет.

Выводы, сделанные по результатам наблюдений за этническими бригадами, таковы: они уверенно конкурируют с бригадами, набранными из коренных жителей, а также с так называемыми «славянскими» бригадами и постоянно увеличивают свою долю на рынке строительных и ремонтных услуг.

Возникает задача моделирования наблюдаемой успешной динамики развития этнического малого бизнеса и применимости для его описания формальной математической модели, разработанной Кимом и Лури.

Чтобы исследовать применимость модели Кима — Лури к изучению траекторий развития этнических бригад, напомним задачу, которую они исследовали.

Под групповой репутацией этнической группы Ким и Лури понимают долю членов данной группы, обладающих достаточной квалификацией для выполнения определенного типа работ. Это понятие в их модели является свободным от субъективизма работодателей и основано на статистических данных.

Сразу оговоримся, что для анализа рассматриваемого «феномена» успешной работы этнических бригад в Подмоскovie мы будем использовать иное понятие групповой репутации, основанное на коллективной вере принципалов в спо-

способность данной этнической группы к выполнению определенных работ и обладание соответствующей для этого квалификацией.

Под индивидуальной репутацией Ким и Лури понимают вероятность того, что индивид обладает достаточной квалификацией для выполнения определенного типа работ с учетом его групповой принадлежности и результатов тестирования, необходимого для принятия решения о трудоустройстве.

Применительно к нашему объекту исследования индивидуальная репутация понимается аналогично, но с тем отличием, что принципалы принимают решение о найме бригад, основываясь на мнении знакомых, уже нанимавших их ранее, т. е. на основе рекомендаций. Кроме того, серьезным фактором, способствующим положительному решению о найме, служит фактор относительной дешевизны работ (об этом факторе речь пойдет особо).

Как отмечалось, в случае этнических строительных бригад вместо тестирования необходимым сигналом, свидетельствующим о достаточной индивидуальной репутации, являются рекомендации принципалов, уже нанимавших данную бригаду. Связь между двумя типами репутации задается формулой

$$R(\theta) = \frac{\pi f_q(\theta)}{\pi f_q(\theta) + (1 - \pi) f_u(\theta)},$$

где π — групповая репутация данной этнической группы; $f_q(\theta)$, $f_u(\theta)$ — плотности распределения сигналов θ , получаемых от индивидов при тестировании ($\theta \leq 1$), при этом первая из функций описывает сигнал от квалифицированных работников, а вторая — от неквалифицированных. Мы будем моделировать плотности распределения простейшим образом

$$\begin{cases} \frac{1}{1 - \theta_q} & \text{при } \theta \in [\theta_q, 1], \\ 0 & \text{вне } [\theta_q, 1], \end{cases} \quad \begin{cases} \frac{1}{\theta_u} & \text{при } \theta \in [0, \theta_u], \\ 0 & \text{вне } [0, \theta_u]. \end{cases} \quad (1)$$

Здесь $\theta_u > \theta_q$, что позволяет моделировать затруднение (неясный сигнал) в определении квалификации агента, возникающее при $\theta_q < \theta < \theta_u$. Пусть x_q , $x_u > 0$ — излишки принципала за период, образующиеся при найме квалифицированного и неквалифицированного работника соответственно. Обозначим $\rho = \frac{x_q}{x_u}$. Ясно, что $\rho > 1$.

Получив сигнал θ , принципал будет принимать решение о найме, исходя из величин своих излишков и апостериорной вероятности того, что агент является квалифицированным. Минимальное значение θ , при котором ожидаемое значение излишка неотрицательно, называется минимальным стандартом найма. Можно показать, что этот стандарт определяется как минимальное значение θ , удовлетворяющее неравенству $\frac{f_u}{f_q} \leq \frac{\rho\pi}{1 - \pi}$, и такое, что $f_q(\theta) \neq 0$, где π — групповая репутация (Kim, Loury, 2009). Будем впредь обозначать минимальный стандарт $s(\pi)$. Очевидно, что $s(\pi) = \theta_q$ при $\pi \rightarrow 1$, т. е. при π , близком к единице. Пусть π^* — пороговое (минимально допустимое) значение групповой репутации, при котором соискателя с неясным сигналом принимают на работу. Это значение можно найти, решив уравнение $s(\pi) = \theta_q$, откуда получаем

$$\pi^* = \frac{1 - \theta_q}{1 - \theta_q + \rho\theta_u}. \quad (2)$$

Мы видим, что с ростом ρ пороговое значение снижается. Это наблюдается на практике: одним из условий успешного функционирования этнических бригад является поддержание качества строительных и ремонтных работ при невысоких требованиях к заработной плате. В этом состоит одно из объяснений (наряду с другими) оптимистических траекторий развития мелкого этнического бизнеса.

При получении неясного сигнала о квалификации агента принципал может принять решение о его найме, и в этом случае минимальный стандарт найма составит θ_q или же принципал отвергнет соискателя работы, тем самым установив стандарт на уровне θ_u .

Мы приходим к выводу о том, что прием на работу в случае неясного сигнала о квалификации возможен лишь при условии $\pi \leq \pi^*$, в противном случае соискатель будет отвергнут.

Второй характеристикой, описывающей этническую группу, является функция распределения издержек обучения $G(c)$ — эта функция задается при моделировании более или менее произвольно, но мы заимствуем из работы Кима и Лури функцию распределения простейшего вида:

$$G(c) = \begin{cases} \pi_l & \text{при } c \in [0, c_m), \\ [\pi_l, \pi_h] & \text{при } c = c_m, \\ \pi_h & \text{при } c \in (c_m, K). \end{cases} \quad (3)$$

Кроме того, $G(c) = 1$ при $c \geq K$, где $K \gg c_m$.

Таким образом, в простейшей модели она имеет ступенчатообразный вид, при котором подавляющая часть группы имеет одинаковые издержки c_m обучения, но есть также индивиды, обучающиеся чрезвычайно легко (издержки чуть более нуля) и чрезвычайно трудно (издержки K превосходят любой реалистичный уровень зарплаты).

Вероятность получить работу при минимальном стандарте $s(\pi)$ будет равна либо $\int_s^1 f_q d\theta$, либо $\int_s^1 f_u d\theta$, в зависимости от того, квалифицирован или нет соискатель. Отсюда мы получаем ограничение на издержки образования c агента: инвестиции в образование, с точки зрения агента, оправданны лишь в случае, если ожидаемый выигрыш от полученной квалификации не меньше издержек образования за период, т. е.

$$\beta = w \int_s^1 (f_q - f_u) d\theta \geq c. \quad (4)$$

Здесь величина w является ставкой заработной платы, выплачиваемой индивиду за период.

Вспомним, что при $\pi \geq \pi^*$ минимальный стандарт приема на работу равен θ_q . В этом случае вычисление на основе формулы (4) дает $\beta = w \frac{\theta_q}{\theta_u}$. Будем в дальнейшем обозначать найденное значение β_{\max} . При низком же значении групповой репутации работодатель готов принимать на работу лишь агентов с высоким сигналом, тем самым устанавливая минимальный стандарт на уровне θ_u . В этом случае мы вычисляем выигрыш по формуле $\beta_{\min} = w \frac{1 - \theta_u}{1 - \theta_q}$, что может быть выведено из формулы (4).

В модели Кима — Лури используются стандартные предпосылки о пуассоновском процессе, описывающем динамику численности группы: за время dt доля умерших в популяции и одновременно родившихся составляет λdt . В динамической модели ожидаемый выигрыш от приобретенной квалификации в момент времени t описывается функцией β_t , а накапливаемый в течение жизни излишек описывается формулой:

$$V_t = (\delta + \lambda) \int_t^{\infty} \beta_{\tau} e^{-(\delta + \lambda)(\tau - t)} d\tau,$$

где δ — ставка дисконтирования.

После дифференцирования получаем первое из дифференциальных уравнений, описывающих динамику модели:

$$\dot{V}_t = (\delta + \lambda)[V_t - \beta_t]. \quad (5)$$

Если ввести долю родившихся индивидов, получающих квалификацию, с помощью функции ϕ_t , то динамика групповой репутации описывается дифференциальным уравнением (Kim, Lougu, 2009):

$$\dot{\pi}_t = \lambda[\phi_t - \pi_t]. \quad (6)$$

Как показывает анализ фазовых траекторий на плоскости (C, π) , возможны три положения равновесия, из которых два являются седловыми точками, а третье является неустойчивым фокусом.

В простой модели, описанной выше, седловые точки имеют следующие координаты (β_{\min}, π_l) и $(\beta_{\max}, \pi_{\max})$. Будем называть первое из равновесий «низким» и, соответственно, второе — «высоким». Координаты неустойчивого фокуса (c_m, π^*) .

Система дифференциальных уравнений (5) и (6) разрешима, так как вся фазовая плоскость делится на четыре квадранта прямыми, проходящими через (c_m, π^*) , и в каждом из них дифференциальные уравнения являются линейными. Что касается уравнения (5), то линейность вытекает из вида β_t , так как эта функция постоянна в каждом из квадрантов. Уравнение (6) становится легко разрешимым в каждом из квадрантов, если принять допущение, что $\phi_t = G \frac{V_t}{\delta + \lambda}$, что интерпретируется следующим образом: доля получающих квалификацию индивидов зависит от достигнутого к моменту t уровня благосостояния V_t и распределения издержек обучения $G(c)$. С учетом «ступенчатости» функции распределения ϕ_t принимает постоянные значения в каждом из квадрантов фазовой плоскости. На основе вида фазовых траекторий системы (5), (6) принимается решение о характере равновесий, также могут быть найдены траектории, сходящиеся к «высокому» и «низкому» равновесиям. Обозначим траекторию, сходящуюся к «высокому» равновесию $(V_t^{\text{opt}}, \pi_t^{\text{opt}})$, $t > 0$, и в дальнейшем будем называть ее оптимистической. Определим самое низкое значение групповой репутации, достижимое на оптимистической траектории, как $\pi^{\text{opt}} = \min \pi_t^{\text{opt}}$. Можно показать, что $\pi_l < \pi^{\text{opt}} < \pi^*$.

Из вышеизложенного следует *утверждение*.

При групповой репутации π , не превосходящей π^{opt} , оптимистическая траектория невозможна.

В работе Кима и Лури показано, что в зависимости от начального уровня групповой репутации возможны три сценария динамики благосостояния группы: при уровне π ниже π^{opt} возможна лишь сходимости к «низкому» равновесию. Ким и Лури называют данный диапазон значений групповой репутации «репу-

тационной ловушкой». Аналогично при очень высокой групповой репутации существует сходящаяся траектория, которая приводит к «высокому» положению равновесия. Наконец, существует диапазон значений групповой репутации, когда возможны оба исхода.

Наблюдаемые авторами «исторические траектории» этнических бригад совершенно безошибочно могут быть отнесены к оптимистическим, несмотря на распространенное мнение о «несклонности» данной этнической группы к работам, требующим высокой квалификации.

Возникают два естественных вопроса: если предположить, что групповая репутация данной этнической группы настолько низка, что ей уготована «низкая» репутация, что позволяет данной группе двигаться вдоль оптимистической траектории. Или, если предположить, что начальная групповая репутация находилась все же выше порогового уровня π^{opt} , что способствовало ее положительной динамике? Вторая часть вопроса вполне законна, так как возможен случай, когда даже при $\pi > \pi^{opt}$ траектория оказывается пессимистической, т. е. приводящей к «низкому» положению равновесия.

Авторы полагают, что модель Кима — Лури вполне применима к описанию траекторий этнических бригад с учетом следующих конкретизаций и уточнений, которые можно разделить на два блока: спецификация принципалов, нанимающих этнические бригады, и спецификация агентов, нанимающихся на работу.

Что касается принципалов, готовых к сотрудничеству с этническими бригадами, то они характеризуются:

1) толерантностью к этничности в том смысле, что их оценка (вера) групповой репутации данной этнической группы выше преобладающей в обществе. Применительно к этническим бригадам важен не тот уровень групповой репутации, который разделяет большинство, а уровень, разделяемый работодателями, готовыми нанять этническую бригаду;

2) работодатели, нанимающие такие бригады, характеризуются меньшим неприятием риска, с одной стороны, и склонностью к компромиссу при оценке затрат/выигрыша — с другой. Другими словами, они готовы понизить пороговый уровень групповой репутации π^* в соответствии с формулой (2), так как, с их точки зрения и с учетом представленных рекомендаций, подобные бригады обеспечивают хорошее качество работ при низких расценках, т. е. $\rho = \frac{x_q}{x_u}$ высоко. И наоборот, принципалы, отвергающие сотрудничество с этническими бригадами, оценивают невысоко денежный выигрыш при сравнении с ожидаемым качеством работ.

Необходимо отметить, что гипотезы, высказанные в пунктах 1 и 2, в отношении уровня групповой репутации не противоречат друг другу. В самом деле более высокая оценка ими квалификации нанимаемых и понижение порогового уровня π^* действуют «в одном направлении» и приводят к смещению вниз величины π^{opt} , отвечающей за «репутационную ловушку».

Можно поделить наблюдения и в отношении агентов, исследуемых в этой модели, т. е. членов этнических бригад.

1. Прежде всего высока роль бригадира в наставничестве молодых (необученных) членов бригады. Это именно тот фактор, который отвечает за выбор оптимистической траектории. Один из авторов статьи наблюдал за тем, как «новичкам» поначалу доверяют подсобные работы, но в течение одного сезона, длящегося, как правило, с мая по октябрь, новый член бригады овладевает большинством навыков строительных работ, и на следующий год, возвращаясь после зимних каникул, он готов приступить к работе.

2. В рассматриваемой модели способность агента к обучению определяется величиной c_m . Можем высказать предположение, что происходит предварительный отбор членов бригад по способности к обучению, т. е. агентов, характеризующихся низким c_m , т. е. невысокими издержками обучения.

Заключение и дальнейшие исследования

В данной работе авторы ставили задачу по динамическому моделированию успешного развития малого бизнеса, представленного строительными бригадами, организованными по этническому принципу, в одном из районов Московской области. Выбранная модель Кима — Лури, как было показано, адекватно описывает траекторию успеха таких этнических групп. Более того, найдены специфические условия, снимающие кажущееся противоречие между невысокой априорной оценкой групповой репутации и успехом функционирования строительных бригад.

Дальнейшие исследования, как мы полагаем, могут быть проведены по двум направлениям: во-первых, в модели Кима — Лури достижимость «высокого» равновесия возможна лишь на бесконечном временном горизонте. Следовательно, можно высказать гипотезу о том, что предельной точкой развития такой бригады будет являться некоторое промежуточное состояние, не достигающее равновесия и определяемое прежде всего емкостью рынка, а проще говоря, количеством «симпатизирующих» принципалов, проживающих в данной местности, а также успешностью маркетинга такой бригады.

Во-вторых, как уже отмечалось, взамен тестирования принципал принимает решение о найме исключительно на основе рекомендаций тех принципалов, которые уже нанимали бригаду в прошлом. Этот вариант маркетинга устанавливает естественные ограничения на потенциальную долю строительного рынка, на которую может претендовать этническая бригада.

В-третьих, увеличение доли рынка возможно лишь при более «агрессивном» маркетинге, что неизбежно ставит вопрос о выводе бизнеса из «теневой» зоны экономики, т. е. его легализации со всеми вытекающими последствиями. Прежде всего легализация малого этнического бизнеса приведет к дополнительной нагрузке на этот бизнес как со стороны официальных контролирующих и налоговых органов, так и со стороны коррупционных и криминальных сообществ, что неизбежно приведет к росту стоимости услуг таких предприятий, а следовательно, сделает их менее конкурентоспособными. Кроме того, легализация влечет за собой транзакционные издержки, вызванные, например, необходимостью вести бухгалтерию, переходить на договорную форму отношений с принципалами, предполагающими юридически обязывающие отношения, и т. п.

Сказанное выше не следует расценивать как оправдание существующего «теневое» характера деятельности малого этнического бизнеса. Напротив, последующая легализация его деятельности — единственно верный путь его развития, хотя в настоящее время «хозяева» такого бизнеса чувствуют себя весьма комфортно и не видят необходимости в переменах.

Предстоит работа по углублению выше изложенной модели, с тем чтобы учесть возможную будущую легализацию бизнеса, сопровождаемую более «агрессивным» маркетингом, с одной стороны, и понижением спроса на предоставляемые ими услуги вследствие роста их стоимости из-за роста издержек — с другой. Интересно исследовать устойчивость роста такого этнического бизнеса, когда исчерпывается преимущество низких издержек и приходится завоевывать доверие принципалов лишь высоким качеством работ и пунктуальностью выполнения контрактов.

Источники

Arrow K. What has Economics to Say about Racial Discrimination? // The Journal of Economics Perspectives. 1998. Vol. 12. N 2. P. 91—100.

Becker G. The Economics of Discrimination. Chicago, 1957.

Coate S., Loury G. Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotype? // The American Economic Review. 1993. Vol. 83. N 5. P. 1220—1240.

Kim Y. C., Loury G. Group Reputation and the Dynamics of Statistical Discrimination / Working Paper. 2009.

Phelps E. The Statistical Theory of Racism and Sexism // The American Economic Review. 1972. Vol. 62. N 4. P. 659—661.