

К. А. Букин¹

канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры микроэкономического анализа Научно-исследовательского университета — Высшая школа экономики (Москва)

ЭКОНОМИКА РАЗВИТИЯ МАЛОГО «ЭТНИЧЕСКОГО» БИЗНЕСА ПРИ НАЛИЧИИ АПРИОРНЫХ ПРЕДУБЕЖДЕНИЙ

В этой работе рассматривается проблематика, связанная с влиянием этнической дискриминации на локальный рынок труда.

Как известно, одним из первых исследователей дискриминации в оплате труда в зависимости от расовой принадлежности был Г. Беккер (Becker, 1957). 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 выравняться. Чтобы можно было объяснить такое неравенство, Беккер ввел в аргумент функции полезности работодателей антиблаго как дополнительную переменную, отвечающую за неприязнь к представителям чужой расы. Эта точка зрения имела как сторонников, так и противников. Надо сказать, что теория Беккера просуществовала сравнительно недолго. Ее сменила теория статистической дискриминации (statistical discrimination), создателями которой являлись К. Эрроу и Э. Фелпс (Arrow, 1998; Phelps, 1972).

Эта теория базируется на асимметричности информации на рынке труда. В частности, Э. Фелпс отмечал, 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. 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.

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 инвестиции могут быть не наблюдаемы для работодателя, и если работодатель скорее сделает вывод о приемлемости кандидата на основе его расовой принадлежности,

¹ Эл. адрес: kbukin@hse.ru

то снижается мотивация такого индивида к вложению в свой человеческий капитал, что и подтверждает веру в его «инфериорность».

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

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

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 это 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.

В недавней работе Янг Чул Кима и Г. Лури (Kim, Loury, 2009) дается определение групповой репутации, основанной на объективной информации о средней продуктивности групп, объединяющих индивидов одной расы, религии и т. д. При этом данная информация известна и разделяется принципалами. Эти группы могут быть изначально «выигрышными» или «проигрышными» в зависимости от их репутации, но динамическая модель позволяет рассмотреть траектории, предполагающие переход из одного состояния репутации в другое (более высокое или же более низкое по сравнению с первоначальными групповыми репутациями).

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 его пригодность 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 группового поведения 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.

Автором 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. Можно 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 ее члены являются трудовыми мигрантами — таджиками или узбеками. Руководитель бригады, с которым автор был в постоянном контакте на протяжении 2010—2011 гг., проживающий в Павловском Посаде в течение 10 лет и происходящий из смешанной семьи, владеющий таджикским и узбекским языками, нанимал работников на объекты по этническому принципу: 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 Подмоскowie, его «земляки» приезжали на 5—6 месяцев из Таджикистана, и все подобные работы сворачивались к концу октября. Однако несколько лет назад бригады стали получать заказы на ремонт московских квартир, и хотя пока их сравнительно немного, заметна положительная динамика, и уже можно свидетельствовать, что в 2011 г. число таких заказов заметно возросло.

Выводы, сделанные по результатам наблюдений за этническими бригадами в Павлово-Посадском районе, таковы: они успешно 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 не только Павлово-Посадского района, но и других районов Подмоскowie.

Возникает задача моделирования наблюдаемой успешной динамики развития этнического малого бизнеса, и в первую очередь ставится вопрос применимости описания динамики посредством формальной математической модели, разработанной Кимом и Лури.

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

Под групповой репутацией этнической группы Ким—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 Подмоскowie будет использоваться иное понятие групповой репутации, основанное на коллективной «вере» принципалов в способность данной этнической группы к выполнению определенных работ, и обладающих 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 реше-

ние 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 речь пойдет ниже особо).

Как отмечалось, в случае этнических строительных бригад вместо тестирования необходимым сигналом, свидетельствующим об уровне индивидуальной репутации, является рекомендация принципалов, уже нанимавших данную бригаду. Связь между двумя типами репутации задается формулой:

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

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

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

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

Здесь $\theta_u > \theta_q$, что позволяет моделировать затруднение (неясный сигнал) в определении квалификации агента, возникающее при $\theta_q < 0 < \theta_u$. Будем считать, что в случае найма квалифицированного работника излишек принципала за период составит x_q ; если же им нанят работник с низкой квалификацией, то ущерб принципала составит $-x_u < 0$. Обозначим $\rho = \frac{x_q}{x_u}$.

Получив сигнал θ , принципал будет принимать решение о найме, исходя из величин x_q , x_u и апостериорной вероятности того, что агент является квалифицированным. Минимальное значение θ , при котором ожидаемое значение излишка неотрицательно, называется минимальным стандартом найма. В работе [5] показано, что этот стандарт определяется как минимальное значение θ , удовлетворяющее неравенству $\frac{f_q}{f_u} \leq \frac{\rho\pi}{1 - \pi}$, и такое, что $f_q(\theta) \neq 0$, где π — групповая репутация. Пусть π^* — пороговое (минимально допустимое) значение групповой репутации, при которой соискателя с неясным сигналом принимают на работу. С учетом конкретного вида плотностей распределения сигнала это значение равно:

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

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 малого этнического бизнеса.

При получении неясного сигнала (рекомендации) 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 .

Если групповая репутация превышает π^* , то в случае неясного сигнала стандарт найма будет понижен и соискатель будет принят на работу, 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 позаимствуем 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 $G(c)$ 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 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 β 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 . Численность группы остается неизменной. В динамической модели ожидаемый выигрыш от приобретенной квалификации в момент времени t описывается функцией β_t , а накапливаемый в течение жизни излишек описывается формулой:

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

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 (см. (Kim, Lougu, 2009)):

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

Как показывает анализ фазовых траекторий на плоскости (V, 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 (β_{\max}, π_h) . Будем называть первое из равновесий «низким» и соответственно второе — «высоким». Координаты неустойчивого фокуса $(c_m(\delta + \lambda), \pi^*)$.

Система дифференциальных уравнений легко (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 разрешимым в каждом из квадрантов, если принять допущение, что $\phi_t = G\left(\frac{V_t}{\delta + \lambda}\right)$, что интерпретируется следующим образом: доля получающих квалификацию индивидов зависит от ожидаемого уровня благосостояния V_t и распределения издержек обучения $G(c)$. С учетом «ступенчатообразности» 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 π^{opt} (на рис. 1 это самая низкая точка изображенного фрагмента «оптимистической» траектории). Оптимистическая траектория является решением задачи Коши для системы уравнений (5), (6) при выборе начальных данных $(c_m(\delta + \lambda), \pi^{\text{opt}})$. Можно показать, что $\pi_l < \pi^{\text{opt}} < \pi^*$.

В работе (Kim, Lougu, 2009) 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 «репутационной ловушкой». Аналогично при очень высокой групповой репутации существует сходящаяся траектория, которая приводит к «высокому» положению равновесия. Наконец, есть диапазон значений групповой репутации, когда возможны оба исхода.

Наблюдаемые автором «исторические траектории» этнических бригад могут быть отнесены к оптимистическим, несмотря на существующее 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»

предельная точка развития, 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 $\pi > \pi^{\text{opt}}$ траектория оказывается пессимистической, т. е. приводящей к «низкому» положению равновесия. Ответы на оба эти вопроса были предложены М. И. Левиным и К. А. Букиным в работе (Левин, Букин, 2011).

Авторы предположили, 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 сотрудничеству с этническими бригадами, то они характеризуются 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 общества, а уровень, разделяемый работодателями, готовыми нанять этническую бригаду, такие принципалы, нанимающие этнические бригады, авторы исследования в дальнейшем стали называть «симпатизирующими»; работодатели, нанимающие такие бригады, характеризуются меньшим неприятием риска, с одной стороны, и склонностью к компромиссу при оценке затраты/выигрыш, с другой. Они готовы понизить пороговый уровень групповой репутации π^* , так как, с их точки зрения и с учетом предоставленных рекомендаций, подобные бригады обеспечивают неплохое качество работ при низких расценках, т. е. когда знаменатель выражения $\rho = \frac{x_q}{x_u}$ принимает большое значение. 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} , характеризующей верхнюю границу «репутационной ловушки».

Можно высказать замечания и в отношении агентов, исследуемых в этой модели, т. е. к членам этнических бригад.

Прежде всего высока роль бригадира в наставничестве молодых необученных членов бригады и в контроле качества выполняемых работ. Это именно те факторы, которые отвечают за выбор оптимистической траектории. К. А. Букин наблюдал за тем, как «новичкам» поначалу доверяют подсобные работы, но в течение рабочего сезона новый член бригады овладевает большинством навыков строительных работ, и на следующий год, возвращаясь после зимних каникул, он готов приступить к сложным работам.

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 (невысокими издержками обучения).

Дальнейшие исследования динамики малого этнического бизнеса проводились автором статьи в следующем направлении: в модели Кима—Лури достижимость «высокого» равновесия возможна лишь на бесконечном временном гори-

зонте. 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.

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

Автором было замечено, что в течение сезона 2011 г. увеличилась доля объектов строительства, выполняемого членами бригады, в отдаленных от Павловского Посада районах области, и соответственно снизилось число таких объектов в самом районе, что подтверждало гипотезу об исчерпаемости числа «симпатизирующих» принципалов в месте базирования бригады. Негативным следствием такого географического «экспансионизма» служит невозможность ежедневного контроля бригадиром качества выполняемых работ, что неизбежно приводит к снижению качества и, следовательно, к снижению столь трудно завоеванной репутации бригады.

Можно промоделировать исчерпаемость рынка контрактов с помощью «шока» со стороны спроса на труд: в момент $T > 0$ пороговый уровень репутации π^* должен быть увеличен на $\Delta\pi^*$, что объясняется истощением запаса «симпатизирующих» принципалов и приближением «веры» в квалификацию членов этнической бригады к преобладающим в обществе, т. е. соответствующей более низкой оценке групповой репутации, чем в период $0 < t < T$.

Шок вызывает сход с «оптимистической» траектории. На рисунке изображен результат шока в виде «скачка» траектории влево, при котором сохраняется достигнутая групповая репутация π_t , но достижимость точки с ординатой $\pi^* + \Delta\pi^*$ потребует дополнительного времени. Обоснованием такого горизонтального смещения служит следующий аргумент: без смещения траектория начиная с момента T с течением времени должна достичь положения с координатами (β_{\max}, π^*) , которое лежит ниже $\pi^* + \Delta\pi^*$, и, стало быть, траектория позже должна выйти за пределы диапазона $[\beta_{\min}, \beta_{\max}]$, но такое движение противоречит экономическому смыслу. В самом деле, дальнейший рост V_t невозможен, так как $\beta_t \leq \beta_{\max}$, и следовательно, $V_t \leq \beta_{\max}$. Выйти из этого затруднения можно лишь следующим образом: предположить, что происходит коррекция траектории, и (V_t, π_t) дости-

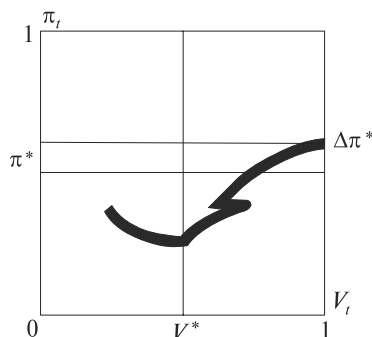


Рис. Результат шока

Замечание к рисунку: переменная V_t , описывающая потребительский излишек члена бригады, масштабирована так, чтобы $0 \leq V_t \leq 1$.

гает положения ($\beta_{\max}, \pi^* + \Delta\pi^*$). Какие выводы проистекают из этого анализа? Вывод первый: несмотря на «истощение» множества симпатизирующих принципалов в данной местности, вперед смотрящие агенты продолжают инвестировать в трудовые навыки. Во-вторых, их групповая репутация продолжает расти. В-третьих, процесс достижения «высокого» равновесия замедляется, хотя и не останавливается.

Дальнейшее моделирование развития этнического бизнеса может быть проделано в следующем направлении: стоит оценить, насколько изменится траектория развития бригады в предположении, что ее собственник принимает решение о полной легализации ее деятельности с оформлением фирмы в качестве юридического лица. В настоящий момент (июнь 2012 г.) у бригадира нет таких планов, так как в его понимании выигрыши от изменения статуса бригады не компенсируются очевидными потерями.

Источники

Букин К. А., Левин М. И. Моделирование этнической дискриминации на локальном рынке труда: роль групповой и индивидуальной репутации // *Финансы и бизнес.* 2011. № 4. С. 37–47.

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

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

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

Coate S., Loury G. Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotype? Sexism // *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.