

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Paradoxes of the Russian Labor Market and the Theory of Collective Firms

Polterovich, Victor

CEMI RAS

2003

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/21993/>
MPRA Paper No. 21993, posted 09 Apr 2010 14:42 UTC

ПАРАДОКСЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТЕОРИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ФИРМ*

©2003 г. В. М. Полтерович

(Москва)

Российский рынок труда 1992-2000 гг. характеризовался тремя главными особенностями: слабой чувствительностью уровней занятости к изменению условий, высокой изменчивостью заработной платы, большими межфирменными потоками трудовых ресурсов. В данной работе предложена модель коллективной фирмы, объясняющая эти явления. Основные выводы остаются справедливыми и для обобщенной модели, где фирмой управляет менеджер, частично учитывающий интересы рабочих.

1. ПАРАДОКСЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Рынки труда в переходных экономиках обнаружили ряд неожиданных явлений, которые тотчас привлекли внимание многих исследователей (см., в частности, (Commander, Coricelli (1995), Полтерович (1993), Layard, Richter (1995), Долгопятова (1995), Commander, Fan, Schaffer (1996))). Статистические данные и обследования показали, что решения фирм об увольнении и привлечении работников демонстрируют слабую реакцию или даже нечувствительность к изменению цен и спроса. В этом отношении, как и во многих других, российские фирмы ведут себя удивительным образом. В течение 1992-1996 гг. ВВП России сократился на 38%, в то время как безработица в 1996 г. составляла 9.3%, а число официально зарегистрированных безработных равнялось 3.4% от общей массы рабочей силы. Занятость в индустрии сократилась на 26%, что больше, чем в экономике в целом, но само промышленное производство уменьшилось при этом почти в два раза. Даже если принять в расчет принудительные отпуска, цифры падения выпуска и падения занятости все равно будут несравнимы (это увеличило бы процент безработицы на 1.5%). Соотношение уровней спада и занятости мало изменилось к началу 2000 г., хотя соотношение их приростов стало совсем другим: с 1996 г. ВВП упал на 1 %, а уровень безработицы вырос на 2.4 пункта. Обследования подтверждают, что в России сравнительно высокая занятость сосуществует с недоиспользованием рабочей силы и избытком производственных мощностей на предприятиях (Аукуционек (1998), Московская (1998)).

Конечно, некоторые фирмы увольняли рабочих, но одновременно с этим удивительно много фирм нанимали работников, несмотря на ухудшение экономических условий. Значительные межфирменные потоки трудовых ресурсов наблюдались даже в пределах одной отрасли. Этот факт особенно подчеркивается в (Commander, McHale, Yemtsov (1995)).

В отличие от уровней занятости ставки заработной платы были весьма подвижны. Авторы (Layard, Richter (1995)) замечают, что в России эти ставки гораздо сильнее реагируют на изменение конъюнктуры, чем в развитых странах. В течение 1992-1996 гг. средняя ставка реальной заработной платы снизилась на 52% в экономике России в целом и на 50% в промышленном производстве, что соответствует падению выпуска его продукции.

Еще один важный факт заключается в высокой степени согласия между работниками и управляющими. Во время переходного периода конфликты между этими двумя группами были редкими. Лишь 8300 предприятий и организаций из 2.2 млн были вовлечены в забастовки в России в 1996 г., 7400 из них были образовательными учреждениями. Имело место около 450 забастовок в угольной промышленности и лишь 82 во всех других отраслях промышленности. Большинство забастовок было направлено против федерального правительства, а не против управляющих (данные для 1999 г. аналогичны). Не только принудительное увольнение рабочих, но и

* Исследование было начато в рамках исследовательской программы РЭШ в 1997 г. и продолжено во время визита автора в Банк Финляндии в 2000 г. Настоящая статья содержит существенно модернизированное изложение части результатов, опубликованных в (Polterovich (2000)), где можно найти опущенные здесь доказательства. Работа поддержана грантом Президента РФ по государственной поддержке ведущих научных школ (грант 00-15-98873).

смещение менеджеров были не типичны. Очень значительная часть управляющих сохранили свои позиции с советского периода до настоящего времени.

Итак, для российского рынка труда характерны низкая чувствительность уровня занятости к изменению цен и спроса, относительно высокая изменчивость заработной платы, наличие заметного межфирменного потока трудовых ресурсов даже при общем ухудшении условий, "солидарность" рабочих и менеджеров.

2. ПРИЧИНЫ ИЗБЫТОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Причины избыточной занятости перечислялись многими авторами (см., например, Layard, Richter (1995), Капелюшников (2001)), поэтому мы ограничимся лишь их кратким обсуждением. Пытаясь объяснить отмеченные выше явления, ряд исследователей ссылались на тот факт, что значительная часть российских фирм находится в собственности своего коллектива (такие фирмы мы называем коллективными). Эмпирические данные и детальный анализ роли членов коллектива можно найти в ряде работ (Earle, Estrin, Leshchenko (1996), Earle, Estrin (1997), Linz, Krueger (1998), Derek (1998), Djankov (1999)). Данные свидетельствуют о том, что в принятии стратегических решений решающая роль принадлежит менеджерам. Однако в (Derek (1998)) влияние рабочих на решения о зарплате и занятости оценивается как значительное. В последнее время этот взгляд отвергается многими исследователями. Действительно, регулярные опросы РЭБ за 1995-1999 гг. (Капелюшников (2001, с. 217)) свидетельствуют о том, что коллективная собственность здесь не причем. Руководители трудоизбыточных предприятий наиболее часто называли в качестве причины социальную ответственность руководства, ожидание роста спроса, высокие издержки увольнения работников, нежелание создавать напряженность в коллективе, стремление сохранить статус предприятия и технологические ограничения, связанные с увольнением работников. Среди этих шести факторов первый лидирует с большим отрывом (70% опрошенных), а частота упоминаний трех последних примерно одинакова (20-30%). Противодействие властей, сопротивление профсоюзов и акционеров-рабочих упоминаются значительно реже (2-3%), еще один фактор - "саботаж" руководителей среднего звена - был указан 6% опрошенных.

Надо сказать, что "ожидание роста" в течение шестилетнего спада трудно интерпретировать как реальную причину. Более правдоподобно объяснение, согласно которому предприятию выгоднее задерживать зарплату и отправлять работников в неоплачиваемые отпуска, нежели нести расходы по их увольнению (равные двухмесячной заработной плате плюс задолженность). Эта точка зрения развита в (Аукуционек (1998)). Однако приведенная в том же источнике регрессионная зависимость дает оценку избытка рабочей силы в 20% для предприятий, где стратегия вынужденных отпусков не использовалась вовсе. Данные о длительности задержек заработной платы показывают, что эта стратегия может быть выгодной лишь на сравнительно коротком промежутке времени - в конце концов предприятиям приходится платить. А значимость такого фактора, как "нежелание создавать напряженность в коллективе" (22-30%) свидетельствует, на наш взгляд, о существенном влиянии рабочих. Это влияние проявляется и в нарастающем "сопротивлении профсоюзов" (2-5%), и в "сопротивлении акционеров-рабочих" (2-4%), равно как и в "саботаже руководителей среднего звена" (3-6%). Если характеризовать влияние трудового коллектива суммой указанных процентов, то эта причина окажется на третьем или даже на втором месте.

"Социальная ответственность руководства" или, как формулируется в некоторых опросах, "стремление сохранить коллектив" признается большинством исследователей как один из важнейших факторов избыточной занятости. Нетрудно видеть, что по своим последствиям он эквивалентен влиянию трудового коллектива. В самом деле, кто может защищать интересы коллектива в отношении занятости эффективнее, нежели не его менеджер, если он осознает эти интересы как свои собственные? Разумеется, менеджер преследует прежде всего собственные цели, и это должно быть учтено теорией.

Ниже будет показано, что основные особенности российского рынка труда могут быть объяснены на основе модифицированной теории коллективных фирм. При этом важно не распределение собственности, а влияние работников на решения о заработной плате и занятости. Будет продемонстрировано, что теория фирмы, управляемой "социально-ответственным" менеджером, может быть развита на тех же принципах, что и базовая модель, и приводит к аналогичным выводам.

3. БАЗОВАЯ МОДЕЛЬ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФИРМЫ. СТАБИЛЬНЫЕ УРОВНИ ЗАНЯТОСТИ

В данном разделе сделана попытка объяснить стилизованные факты, описанные выше, опираясь на модифицированную модель коллективной фирмы. Позже будет показано, как те же идеи можно использовать, отказавшись от предположения о доминировании работников.

Теории коллективных фирм посвящено большое число работ (см. Ward (1957), Domar (1966), Bonin (1981b), Sveinar (1986), Dreze (1987)). Современные модели этой теории основаны на предположении о том, что рабочие-собственники принимают решения, сопоставляя полезность заработной платы и возможный ущерб от увольнения. Эта гипотеза была подтверждена эмпирическими исследованиями (Craig, Pencavel (1993), Prasnikar, Sveinar, Mihaljek, Prasnikar (1994)). Рассматриваются также модели компромисса между рабочими и менеджерами, здесь теория коллективных фирм смыкается с теорией профсоюзов (McDonald, Solow (1981), Alison (1995)).

Попытка объяснить избыточную занятость, используя модификацию известной модели фирмы, управляемой работниками, была сделана в работе (Commander, McHale, Yemtsov (1995)). Авторы предполагают, что фирма является монополистом и ее технология описывается производственной функцией Леонтьева. Анализ модели приводит к заключению о негибкости не только уровня занятости, но и заработной платы, что могло показаться правдоподобным в 1992 г., но противоречит дальнейшим наблюдениям.

В настоящей работе предлагается модификация модели фирмы, управляемой работниками, основанная на новом понятии стационарного уровня занятости. Вначале рассматривается простейший, базовый вариант модели, а затем обсуждаются его модификации и обобщения.

Предположим, что трудовые ресурсы фирмы в текущий момент состоят из L одинаковых работников. Каждый из них принимает участие в принятии решений фирмы об уровне занятости N . Уровень занятости определяет величину добавленной стоимости, которая равномерно распределяется между занятыми; так формируется заработная плата $w = W(N)$. Если принимается решение об уменьшении числа занятых, то каждый работник сохраняет свое место с равной вероятностью N/L и увольняется с вероятностью $1 - N/L$. Работник, сохранивший свое место, получает полезность $u(W(N))$ от заработной платы, а уволенный - полезность $u(b)$, где b - ожидаемый доход после увольнения (пособие по безработице).

Предполагается, что, принимая решение о сокращении штатов, работник максимизирует ожидаемое значение $U(5, w)$ своей функции полезности, выбирая b и N :

$$\max U(5, w) = bu(w) + (1-\delta)u(b), \quad (1)$$

$$w = W(N) = (V(N) - c)/N, \quad (2)$$

$$N > 8L, \quad (3)$$

$$1 > \delta > 0.$$

$$(4)$$

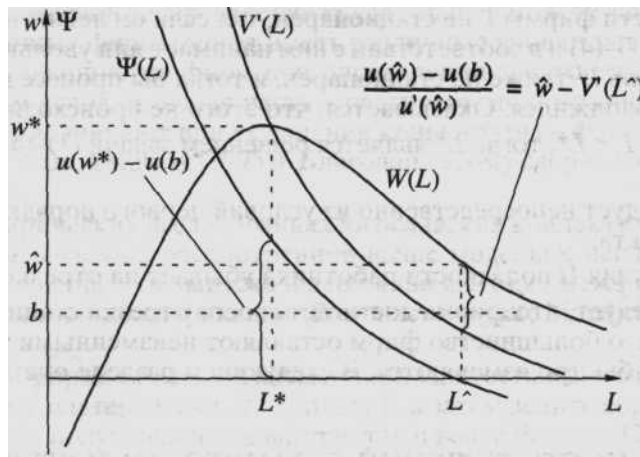
Здесь $1 - \delta$ - вероятность увольнения, которая предполагается одинаковой для всех работников, w - ставка заработной платы, u - ее полезность, L - используемые в данный момент трудовые ресурсы, $(V(N) - c)$ - добавленная стоимость, как функция труда N . Для удобства полагаем $V(0) = 0$ и обозначаем постоянные издержки через c . Если $\delta < 1$ для решения (6, N) задачи (1)-(4), тогда,

очевидно, $N = 5L$. В этом случае вероятность продолжения контракта оказывается равной отношению нового и текущего уровней занятости. Считается, что вся добавленная стоимость распределяется между работниками. Размер капитала фиксирован. Материальные ресурсы выбраны оптимально в соответствии с функцией добавленной стоимости.

Описанная постановка является небольшой модификацией известной модели. Но следующее понятие - центральное в этой работе - не использовалось прежде.

Определение 1. Будем говорить, что уровень занятости L стационарен, если пара $(\delta = 1, L)$ является решением задачи (1)-(4).

Другими словами, текущий уровень занятости стационарен, если работники считают его наилучшим среди допустимых. Стационарный уровень - это неподвижная точка отображения, сопоставляющего каждому начальному уровню занятости L совокупность оптимальных уровней N , т.е. таких, которые образуют решение задачи (1)-(4) вместе с некоторым δ . Подчеркнем, что задача (1)-(4) допускает как увольнение, так и найм работников.

Рисунок. $[L^*, L^{\wedge}]$ - множество стационарных уровней занятости.

Рассмотрим функцию заработной платы от уровня занятости $W(L) = (V(L) - c)/L$. В дальнейшем предполагаем, что:

- (i) $V(N)$ - неубывающая, вогнутая, гладкая функция, $V(0) = 0$, $V(N) \rightarrow 0$ при $N \rightarrow \infty$, $V''(N) < 0$;
- (ii) $u(w)$ - возрастающая, вогнутая и гладкая функция, $u(0) = 0$;
- (iii) существует $L > 0$ такое, что $W(L) > b$.

Пусть L^* - объем трудовых ресурсов, максимизирующий ставку заработной платы $W(L)$. Очевидно, что L^* - стационарный уровень занятости. Оказывается, однако, что существуют и другие стационарные уровни.

Утверждение 1. Существует $L^{\wedge} > L^*$ такое, что множество E всех стационарных уровней занятости является отрезком $[L^{\wedge}, L]$.

Доказательство. Легко показать, что (1)-(4) - задача вогнутого программирования. Необходимыми и достаточными условиями для стационарности L являются следующие:

$$= u(W(L)) + u'(W(L))W(L)L - u(b) > 0, \quad (5)$$

где штрих означает первую производную, а функция $W(L)$ определена выше. Можно проверить, что

$$LW' = V' - W, \quad (7)$$

$$\begin{aligned} LW'' &= V'' - \\ 2W', \end{aligned} \quad (8)$$

поэтому

$$\Phi' = u''(W)^2L + u'V'' < 0. \quad (9)$$

Это означает, что Φ - невозрастающая функция, поэтому E - выпуклое множество.

Ввиду наших условий, $\Phi(L^*) > 0$ и $\Phi(L) < 0$, если $W(L) = b, L > L^*$, так как в этом случае $W'(L) < 0$. Следовательно, E является сегментом $[L^*, L^{\wedge}]$ где L^{\wedge} - единственный корень уравнения $\Phi(L) = 0$ и

$L^{\wedge} > L^*$. Из приведенного доказательства следует, что $W(L^{\wedge}) > b$ (см. рисунок).

Утверждение 1 показывает, что коллективная фирма не обязательно выбирает решение L^* , оптимизирующее заработную плату работников. Если по каким-либо причинам (например, вследствие резкого изменения условий) число занятых в фирме оказалось больше оптимального, но меньше критического значения L^{\wedge} , то коллектив отказывается увольнять работников. Причина лежит в коллективной системе принятия решения: увольнение избыточных работников увеличивает заработную плату оставшихся, но при этом каждый работник подвергается риску увольнения. Разумеется, если в этой ситуации часть работников выбывает по каким-либо причинам, то оставшиеся выигрывают. Однако "естественное" сокращение численности в системе коллективных фирм может быть весьма медленным процессом.

Если уровень занятости фирмы L не стационарен, т.е. если он лежит вне E , то фирма находит решение (b^1, V) задачи (1)-(4) и в соответствии с ним нанимает или увольняет работников. Могло бы оказаться, что уровень L^1 также не стационарен, и тогда бы процесс пересмотра числа нанимаемых работников продолжился. Оказывается, что этого не происходит.

Утверждение 2. Если $L < L^*$, тогда L^* является решением задачи (1)-(4). Если $L > L^*$, тогда L^* - решение задачи (1)-(4).

Это утверждение следует непосредственно из условий первого порядка и из следующего очевидного, но важного факта.

Утверждение 3. Функция U полезности работника убывает на отрезке E .

Из утверждения 2 следует, что фирма достигает своего отрезка стационарности за один шаг. Это согласуется с тем, что большинство фирм оставляют неизменными уровни занятости, даже если цены и технологии быстро изменяются. В следующем разделе опишем реакцию фирмы на эти изменения.

4. НЕЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ РЕШЕНИЙ О ЗАНЯТОСТИ И "ТЕКУЧЕСТЬ" КАДРОВ

Включим в рассмотрение объем сырьевых ресурсов x , используемых в производстве. Как и раньше считаем, что функция добавленной стоимости имеет вид V -с. Предположим, что V определяется следующей задачей максимизации

$$V(L, p, q) = \max_{x>0} (pF(x, L) - qx), \quad (10)$$

где F - вогнутая возрастающая производственная функция, p, q - положительные цены, соответственно, выпуска продукции $y = F(x, L)$ и ресурсов x . Тогда V вогнута и возрастает по L .

Далее будем предполагать, что функция полезности u строго вогнута и, значит, $u'' < 0$, $*F(L)$ - строго убывает и уравнение $I(L) = 0$ имеет единственный корень L^* .

Утверждение 4. Пусть F - однородная функция. Тогда левый конец L^* отрезка стационарности является убывающей функцией от p ; L^* возрастает при увеличении q или c .

Утверждение 5. Пусть F имеет положительную смешанную частную производную $F_{xL} > 0$. Тогда правый конец L отрезка стационарности является возрастающей функцией цены выпуска p , убывающей функцией цены ресурса q , пособия по безработице b и постоянных издержек c .

Можно заметить, что функция Кобба-Дугласа удовлетворяет условиям обоих утверждений 4 и 5.

Утверждение 4 хорошо известно (см. Domar (1966)). Легко проверить, что если добавленная стоимость V зависит от параметра z , $V = V(L, z)$, тогда производная L^* по параметру z

$$L_z^* = (V_z - LV_{Lz}) / LV_{LL}.$$

Пусть v - степень однородности функции F , $0 < v < 1$. Условия первого порядка и формула Эйлера для однородных функций приводят к следующим соотношениям:

$$V_p = F, \quad LV_{Lp} = VF + (1 - V)(F_x)^2 / F_{xx}, \quad V_q = -x, \\ LV_{Lq} = -x - (1 - v)F_x IF_{xx}.$$

Получаем, что $L^* < 0$, $L^* > 0$.

Для доказательства утверждения 5 можно воспользоваться равенством

$$V_z = u''W_z(V_L - W) + u'V_{Lz},$$

где $W_z = VJL$, $W_p > 0, W_q < 0$; $V_{Lp} = F_L - F_x x / F^2 > 0, V_{Lq} = FJF^2 < 0$, так как $F_u > 0$. Кроме того, $V_L < W$, так как L^* лежит справа от L^* (см. рисунок). Поэтому $*F$ возрастает по p и убывает по q .

Доказательства утверждений о зависимости L^* от пособия по безработице b и постоянных издержек с аналогичны и мы их опускаем.

Теперь картина поведения фирмы ясна. Если трудовые ресурсы фирмы лежат внутри отрезка стационарности, тогда уровень занятости фирмы оказывается нечувствительным к любым не слишком большим изменениям. В отличие от занятости, уровни заработной платы реагируют на изменения. В случае возмущений занятость меняют лишь фирмы, находящиеся на краях отрезка стабильности. Замечательно, что они реагируют в противоположных направлениях. Ухудшение условий приводит к росту занятости для фирм с низким запасом труда и к сокращению трудовых ресурсов для фирм с большим избытком труда. Улучшение условий расширяет отрезок, но не изменяет объема используемого труда. Последнее явление напоминает так называемый эффект гистерезиса.

Таким образом, равновесное распределение труда в нашей модели зависит от траектории. Две технологически идентичные фирмы могут иметь различные уровни занятости и различные ставки заработных плат. Большинство фирм при определении занятости оказываются нечувствительными к изменениям условий, малая часть - реагирует, но по-разному. Межфирменные потоки трудовых ресурсов возникают при ухудшении конъюнктуры - факт, который был особо выделен в (Commander, McHale, Yemtsov (1995)). Благодаря этому сдерживается рост общего уровня безработицы в системе.

Отметим, что в эмпирических исследованиях югославских коллективных фирм были обнаружены явления, предсказываемые рассмотренной выше моделью: неоднозначная реакция коллективных фирм на изменение цен выпуска и необычно высокие межфирменные различия в оплате работников одинаковой квалификации (Prasnikar, Svejnar, Mihaljek, Prasnikar (1994), Estrin, Svejnar(1993)).

Можно показать, что фирме с большой избыточной занятостью выгодно отправить часть своих работников зарабатывать альтернативную зарплату B , а затем делить поровну между всеми работниками суммарный доход, полученный как внутри, так и вне фирмы. При этом средняя заработная плата увеличится без риска увольнения, так что на такой вариант работники должны согласиться. Разумеется, получение подобным способом пособия по безработице было бы невозможным. Легко, однако, видеть, что принудительный отпуск является мерой, эквивалентной описанной стратегии, если отправленные в отпуск сотрудники имеют возможность "подрабатывать" на стороне (скажем, на приусадебных участках) и если фирма может компенсировать им убыток, например, оплачивая отпуск частично или предоставляя возможность "работать на себя" в оплаченное фирмой время. В модифицированной модели множество стабильных уровней занятости представляет собой луч. Остальные выводы оказываются аналогичными.

Таким образом, в рамках предложенной модели находит объяснение еще один феномен, весьма распространенный в России в 1992-1996 гг.

5. ФИРМА, УПРАВЛЯЕМАЯ "СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННЫМ" МЕНЕДЖЕРОМ

Основное возражение против изложенной концепции состоит в том, что, как показывают опросы, власть рабочих на российских предприятиях незначительна (хотя как раз при решении вопросов об увольнениях она выше, чем при принятии других решений). Вместе с тем, практически все исследователи отмечают, что руководители предприятий рассматривают сохранение коллектива как одну из важнейших целей. Так, согласно данным РЭБ (см., например, Капелюшников (2001, с. 217)), социальная ответственность руководства называлась большинством менеджеров как важная причина удерживания избыточной рабочей силы.

Этот фактор действовал и в 1995 и в 1999 гг., причем эта причина упоминалась гораздо чаще других.

"Патернализм" управляющих можно отразить в модели следующим образом. Будем считать, что менеджер ставит перед собой две цели: получение прибыли и обеспечение благосостояния работников фирмы. Поскольку капитальные издержки в нашей модели не учитываются, величина прибыли совпадает с вознаграждением управляющих. Таким образом, принимая решения, менеджер руководствуется двумя критериями: первый зависит от прибыли, равной совокупному вознаграждению управляющих, а второй - совпадает с ожидаемой полезностью рабочих. Возникает векторная задача оптимизации. Она ничем не отличается от задачи, которая возникла бы, если бы не только менеджер, но и рабочие имели реальную власть. В обоих случаях стандартный подход требует рассмотреть совокупность Парето-оптимальных состояний и применить подходящую схему компромисса. Разница лишь в том, что в первом случае компромиссное решение определяется менеджером, а во втором складывается в результате взаимодействия менеджеров и рабочих.

Отметим, что массовые увольнения могут быть нежелательны менеджеру не только в силу его патерналистских установок, но и по другим причинам, также отмечавшимся в опросах. Напряженность в коллективе, понижение статуса предприятия из-за сокращения его численности, недовольство региональных властей увеличивают вероятность увольнения самого менеджера. Более того, в ряде случаев массовые увольнения могут привести к продаже акций уволенными работниками и, как следствие, к смене собственника, что опять-таки увеличивает риск потери работы для управляющих.

В описанной ситуации избыточный уровень занятости L может оказаться не улучшаемым в силу того, что его снижение, увеличивая заработную плату и менеджеров, и рабочих, остающихся в фирме, одновременно создает риск их увольнения. Это соображение ведет к естественной модификации понятия Парето-оптимальности. Ниже, следуя (Polterovich (2000)), вводится понятие стац-

онарных Парето-оптимальных состояний. Обычное множество Парето-оптимальных состояний в двумерном пространстве критериев представляет собой контрактную (одномерную) кривую. В рассматриваемом же случае совокупность стационарных Парето-оптимальных состояний является, как правило, двумерным множеством. Соответственно, естественные схемы компромисса выделяют на этом множестве не точку, а одномерное множество, соответствующее целому отрезку оптимальных уровней занятости. Таким образом, обобщенная модель предсказывает, что фирмы, управляемые "социально-ответственными" менеджерами, будут вести себя подобно коллективным фирмам. "Патернализм" управляющих приводит к удерживанию избыточной рабочей силы, слабой и разнонаправленной реакции фирм на изменение цен, сильной межфирменной дифференциации заработной платы.

Приведем точную постановку проблемы "патерналистского" управляющего. Определим состояние системы как пару (L, s) , включающую уровень занятости L и величину прибыли s , составляющей вознаграждение менеджеров. Если N - уровень занятости, s - прибыль, то ставка заработной платы работников равна $W(N, s) = (V(N) - c - s)/N$. Рассмотрим допустимое множество параметров

$$E = \{(s, N, s) \mid N > bL, 0 < \delta < 1, 0 < s < V(N) - c\},$$

где, как и выше, $1 - \delta$ - доля увольняемых работников, L - начальный уровень занятости, $V(N) - c$ - добавленная стоимость. Обозначим функции полезности рабочего и менеджера через $U(s, w)$ и $M(s, s)$, соответственно.

Определение 2. Состояние (L, s) и уровень занятости L называются Парето-стационарными, если тройка чисел $(1, L, s)$ Парето-оптимальна относительно функций $M(s, s)$ и $U(s, W(N, s))$ на множестве E . Если (L, s) Парето-стационарное состояние и $w = W(L, s)$, то пара (L, w) также называется Парето-стационарной.

В (Polterovich (2000)) постулируется, что:

$$U(s, w) = A(s)M(w) + (1 - A(s))u(b),$$

$$M(b, s) = \Gamma(6)/(*) + (1 - \Gamma(8))/(o),$$

где $U(s)$ - полезность прибыли s для менеджера, a - его доход в случае увольнения, $\Gamma(8)$ и $\Gamma(8)$ - вероятности того, что рабочий и менеджер не будут уволены при сокращении доли $1-8$ занятых на фирме рабочих.

При некоторых дополнительных условиях в (Polterovich (2000)) доказано, что при подходящих фиксированных значениях s совокупность Парето-стационарных состояний является отрезком. Благодаря этому основные особенности поведения коллективной фирмы, рассмотренные в разд. 3, сохраняются и для обобщенной модели.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Приводимые в работе результаты показывают, что предположение о коллективной природе российских предприятий и понятие стационарных уровней занятости могут быть положены в основу объяснения парадоксов, наблюдаемых на российском рынке труда. При этом не обязательно, чтобы влияние рабочих было доминирующим.

Выше было доказано, что для фирмы, принадлежащей своим работникам, существует отрезок стационарных уровней занятости. Этот результат объясняет низкую чувствительность фирм к изменению условий при выборе уровня занятости и высокую гибкость, а также сильную межфирменную дифференциацию заработной платы. Показано также, что фирмы, находящиеся на границах отрезка, могут выбирать противоположные политики занятости. Это создает межфирменные потоки рабочей силы и уменьшает общую безработицу. Было отмечено, что фирма, управляемая "социально-ответственным" менеджером, ведет себя аналогичным образом. Таким образом, модель объясняет целый набор "стилизированных фактов", обнаруженных во многих эмпирических исследованиях.

В словосочетании "социально-ответственный" менеджер первые два слова заключались в кавычки, чтобы подчеркнуть условность термина. Несут ли они непосредственную смысловую нагрузку? На наш взгляд, ответ на этот вопрос должен быть положительным. Избыточная занятость неэффективна с производственной точки зрения. Однако при столь низком уровне социальной защиты, который был характерен для начального периода реформ в России, "нормальное рыночное поведение" менеджеров - максимизация прибыли - могло нанести ог-

ромный социальный вред. Коллективная природа российских фирм - не только результат ментальности, сложившейся в советское время, но и естественная приспособительная реакция на шоковые институциональные изменения при отсутствии инфраструктуры, обеспечивающей мобильность трудовых ресурсов и их переквалификацию, низких пенсиях и пособиях по безработице. Для повышения качества корпоративного управления в России необходимо, прежде всего, улучшение системы социальной защиты населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Аукционек С.П.** (1998): Эмпирика перехода к рынку. Опыт России. М.: Наука.
- Долгопятова Т.Г.** (1995): Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. М.: Дело LTD.
- Капелюшников Р.И.** (2001): Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М.: ГУВШЭ.
- Московская А.** (1998): Избыточная занятость на промышленных предприятиях: pro et contra // *Вопр. экономики*. № 1.
- Полтерович В.М.** (1993): Экономическая реформа в России в 1992 г.: битва правительства с трудовыми коллективами // *Экономика и мат. методы*. Т. 29. Вып. 4.
- Alison L.** (1995): *The Economics of the Trade Union*. Cambridge: University Press.
- Bonin J.P.** (1981): The Theory of the Labor-Managed Firm from the Membership's Perspective with Implications for Marshallian Industry Supply // *J. Comp. Econ.* V. 4. Dec.
- Commander S., Coricelli F.** (1995): Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. The World Bank, Washington, D.C.
- Commander S., Fan Q., Schaffer M.** (1996): Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia. The World Bank, Washington, D.C.
- Commander S., McHale J., Yemtsov R.** (1995): Russia. In: *Unemployment, Restructuring and Labour Market in Eastern Europe and Russia*. The World Bank, Washington, D.C.
- Craig B., Pencavel J.** (1993): The Objectives of Worker Cooperatives // *J. Comp. Econ.* V. 17.
- Derek J.C.** (1998): The Economic Effects of Privatization: Evidence from a Russian Panel // *Comp. Econ. St.* V. XXXX. № 2. Summer.
- Djankov S.** (1999): Ownership Structure and Enterprise Restructuring in Six Newly Independent States // *Comp. Econ. St.* V. XXXI. № 1. Spring.
- Domar E.D.** (1966): The Soviet Collective Farms as a Producer Cooperative // *Amer. Econ. Rev.* V. 4.
- Dreze J.H.** (1987): Labor Management and Labor Contract: A General Equilibrium Approach. L.: Basil Blackwell.
- Earle J., Estrin S.** (1997): After Voucher Privatization: The Structure of Corporate Ownership in Russian Manufacturing Industry. Discussion Paper № 1736. L.: Center of Econ. Policy Res.
- Earle J., Estrin S., Leshchenko** (1996): Ownership Structures, Patterns of Control, and Enterprise Behavior in Russia. In: *Enterprise Restructuring and Economic Policy in Russia*. The World Bank, Washington, D.C.
- Estrin S., Svejnar J.** (1993): Wage Determination in Labor-Managed Firms under Market-Oriented Reforms: Estimates of Static and Dynamic Models // *J. Comp. Econ.* V. 17. № 3.
- Layard R., Richter A.** (1995): How Much Unemployment is Needed for Restructuring: the Russian Experience // *Econ. Transition*. V. 3(1).
- Linz S J., Krueger G.** (1998): Enterprise Restructuring in Russia's Transition Economy: Formal and Informal Mechanisms // *Comp. Econ. St.* V. XXXX. № 2. Summer.
- McDonald I., Solow R.** (1981): Wage Bargaining and Employment // *Amer. Econ. Rev.* V. 71. № 5.
- Polterovich V.** (2000): Employment-wage Decisions in the Insider-owned Firm. BOFIT Discussion Papers. №1. Helsinki.
- Prasnikar J., Svejnar J., Mihaljek D., Prasnikar V.** (1994): Behavior of Participatory Firms in Yugoslavia: Lessons for Transforming Economies // *Rev. Econ. Stat.* V. LXXVI. № 4.
- Sveinar J.** (1986): Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlements: Theory and Evidence From U.S. Industry // *Econometrica*. V. 54. Sept.
- Ward B.** (1957): The Firm in Illiria: Market Syndicalism // *Amer. Econ. Rev.* V. 4.

Поступила в редакцию
06.12.2002 г.

Paradoxes of the Russian Labor Market and the Theory of Collective Firms

V. M. Polterovich

The Russian labor market was characterized with three main features: a weak sensitivity of employment levels to changing conditions, a high variability of wage, large inter-firm flows of labor resources. This paper recommends a model of a collective firm explaining these phenomena. The main conclusions are also valid for a generalized model where the firm is run by a manager who partly takes into account the workers' interests.