

1995. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, 2nd Edition (with a new Preface and a new chapter updating research and theory since the 1974 edition). University of Chicago Press (paperback).

1998. "The Making of an Industry: Electricity in the United States". With Patrick McGuire. Pp. 147-173, in Michel Callon, editor, *The Laws of The Markets*, Oxford: Blackwell.

2000. "Social Networks in Silicon Valley". With Emilio Castilla, Hokyu Hwang and Ellen Granovetter. Pp. 218-247 in Chong-Moon Lee, William F. Miller, Marguerite Gong Hancock, and Henry S. Rowen, editors, *The Silicon Valley Edge*. Stanford: Stanford University Press.

2001. *The Sociology of Economic Life*, 2nd edition, edited with Richard Swedberg. Boulder, CO: Westview Press.

2002. "A Theoretical Agenda for Economic Sociology". Pp. 35-59 in Mauro Guillen, Randall Collins, Paula England and Marshall Meyer, editors. *The New Economic Sociology: Developments in an Emerging Field*. New York: Russell Sage Foundation.

2003. "Ignorance, Knowledge and Outcomes in a Small World". *Science* 301 (8 August, 2003): 773-774. (Perspective on Dodds, Muhammad and Watts' "An Experimental Study of Search in Global Social Networks", *Science*, same issue.)

2005. "The Impact of Social Structure on Economic Outcomes". *Journal of Economic Perspectives*, Winter.

Г.Н. Соколова

Соколова Галина Николаевна – доктор философских наук, профессор, заведующая сектором экономической социологии и социальной демографии Института социологии Национальной академии наук Беларуси.

М. ГРАНОВЕТТЕР

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ РЫНКА ТРУДА: СОЦИАЛЬНО-СТРУКТУРНЫЙ ВЗГЛЯД¹

**Введение. Социологический и экономический подходы
к анализу рынка труда**

Освещаются современные экономические и социологические работы, имеющие отношение к рынку труда, сравнение которых обнаруживает различия между этими дисциплинами в стратегии и обосновании гипотез. Особое внимание уделяется тем исследованиям, которые фиксируют внимание на включенности (Granovetter, 1985) поведения на рынке труда в сети социального взаимодействия и демографических ограничений. Большинство из этих исследований разделяют с микроэкономикой позицию «методологического индивидуализма», но различаются в том, какое внимание уделяется ограничению в социальной структуре и каким образом удается избежать аргументов, характерных для функционального подхода в рамках неоклассической теории.

С социологической точки зрения, версия методологического индивидуализма, часто встречаемая в работах экономистов, означает, что индивидуальные акторы (действующие лица) анализируются так, как если бы они были изъяты из системы их отношений с другими, решений и поведения этих других, а также из прошлой истории этих отношений. Подобный атомизированный взгляд на экономическое действие имеет длительную историю в классической и неоклассической экономике. Это затрудняет адекватное понимание, даже в строгих рамках методологии индивидуализма, того, как индивидуальные действия могут агрегироваться на уровне институтов, тем более что агрегация осуществляется через сети взаимосвязей. Вследствие неплотности этого атомизированного взгляда и неубедительности объяснения причин возникновения институтов возникает соблазн выдвинуть предложения функци-

¹ *Granovetter M.* The Sociological and Economic Approaches to Labour Market Analysis: A Social Structural View // *The Sociology of Economic Life* / Ed. by M. Granovetter, R. Swedberg. San Francisco, 1992. P. 233-237, 243-257 / Пер. Г.Н. Соколовой.

алистского плана, что эти институты возникают потому, что наилучшим образом соответствуют ситуативным обстоятельствам. Подобные предположения не имеют достаточных аргументов тестирования рынка, и выживание тех или иных групп и слоев представляется как результат «естественной селекции». Хотя механизм этой селекции обычно неясен, наиболее общее мнение таково, что сфера его действия – предоставление возможности для выгодной торговли или получения прибыли тем, что развивается наиболее эффективно. Более детальное исследование показывает, что данные предположения сильно зависят от других предположений относительно информации, производительности и мотивации, которые нельзя проверить без рассмотрения социальной структуры, включающей в себя атомизированных акторов.

Другим главным различием между экономическим и социологическим подходами в сфере рынков труда является отсутствие в экономической литературе рассмотрения феномена переплетения экономических и неэкономических мотивов. Когда мы преследуем экономические цели в нашем общении с другими людьми, то они обычно переплетаются со стремлением к общительности, получению одобрения от окружающих; достижению определенного статуса и властных полномочий. Хотя подобные цели в большинстве случаев отсутствуют в экономическом мышлении (как его понимают экономисты), из этого не вытекает, что их преследование нерационально. Возможно, социологи в гораздо большей мере, чем экономисты, изучают нерациональное поведение, однако исследование рационального действия часто становится центральным и в их работах (Blau, 1964; Heath, 1976; Homans, 1974; Weber, 1968). Что касается нынешнего положения, то наиболее интересным интеллектуальным упражнением является построение моделей, в которых рассматриваются *только* экономические мотивы.

Сдвиг в экономических оценках мобильности на рынке труда

Классическая экономическая оценка рыночной мобильности долгое время являлась предпочтительной. Мобильность способствует перемещению труда из регионов с низким в регионы с высоким спросом на рабочую силу. Однако с течением времени позиции экономистов изменились. Так, в начале XX в. институциональные экономисты начали спорить между собой относительно издержек, связанных с размерами перемещений; оценка изменилась и слово «перемещение» вошло в моду. Пока что *мобильность* и *перемещение* имеют несколько различные значения: первое относится к индивиду, а второе – к фирме как единице анализа; дополнительные значения расходятся еще больше. Термин «перемещение» впервые был применен С. Сличтером в его статье «Масштаб и природа проблемы рыночных перемещений» (S. Slichter, 1920).

Маятник мнений качнулся назад при появлении работы Бэки «Трудовая мобильность и экономические возможности» (Bakke, 1954). Бэки отме-

чал, что свободное перемещение труда является частью проблемы, ответственной за флексибельность (гибкую политику фирм), посредством которой миллионы людей и огромное количество рабочих вакансий находят друг друга для реализации предприимчивости и инициативы, а также для саморазвития и приобретения навыков, которые способствуют общему экономическому развитию.

В 1970-х гг. наблюдался другой сдвиг – возврат к негативному взгляду на трудовую мобильность. Дело в том, что установка на мобильность столкнулась с другой установкой исследователей – на долговременность занятия той или иной работой и на хорошо развитые внутренние трудовые рынки. В начале XX в. мобильность осуждалась, потому что она ощущалась как исключительно высокая, и одобрялась в 1950-х гг., когда она казалась слишком низкой, чтобы обеспечить гибкую реакцию на изменение в экономических нуждах. Обе реакции были критическими по отношению к условиям существующего рынка труда. Современный сдвиг к одобрению иммобильности на внутренних рынках не является, однако, результатом уверенности в том, что мобильность стала чрезмерной. Наоборот, она исходит из новой тенденции в экономике, раскрываемой термином «новая институциональная экономика», которая возвращает трудовых экономистов и других исследователей труда от «старых» институционалистских представлений, продемонстрировавших свою неспособность к решению сложных проблем трудовых перемещений, к новым эффективным решениям экономических проблем, более сложных, чем первоначально признаваемые. В этом новом, еще не оформленном терминологически течении неоклассической теории внутренние трудовые рынки, права собственности, определенная безработица, корпоративная иерархия и различные мероприятия правового плана реабилитировались как экономически эффективные.

Истории адаптации относительно длительности пребывания в той или иной должности (профессии) и внутренних рынков труда позволили утверждать, что эти явления имеют место в гораздо большей мере, чем предполагалось ранее (Hall, 1982; Main, 1982; Sekscenski, 1980). Это открытие предполагало дальнейшее следование концепции «индустриального феодализма» 1950-х гг., и экономисты раскрыли достоинства общественного устройства того времени. Обосновывалось, что издержки перемещений рабочей силы и долговременности занятий были экономически рациональными. Растущее внимание к внутренним рынкам труда спровоцировало интерес к «неформальным рыночным контактам», для того чтобы объяснить, каким образом рациональные индивиды могут воспроизводить институциональные структуры, кажущиеся, на первый взгляд, непостоянными.

Высокая мобильность стала рассматриваться как положительное явление только применительно к стадии работы в мастерской. Минкер и Джовановик считают, что рабочие, высокоомобильные в своей прежней работе, не

получают достаточно инвестиций в специфически стойкий человеческий капитал и одной из причин этого является «неэффективность сочетания их способностей с выполняемой работой». Ситуация, когда мобильность сохраняется высокой вне стадии работы в мастерской, считается патологической и, возможно, «устойчивое перемещение рабочей силы объясняется малыми инвестициями в человеческий капитал» (Mincer and Jovanovic, 1981).

Я оцениваю старые и новые истории относительно трудовой мобильности путем сопоставления социологических и экономических подходов, обращая особое внимание на включенность мобильности в социально-структурные ограничения. Я рассматриваю различные факторы, которые детерминируют мобильность, начиная с ее теснейшей связи с индивидуальным рабочим и продолжая в широком контексте рыночной организации. Я пренебрегаю текущей макроэкономической ситуацией, т.е. уровнем безработицы, хотя и общепризнанно, что она влияет на уровень мобильности. <...>

Неформальные контракты, эффективность заработной платы и поведение занятых

Многие из запутанных головоломок современного труда экономисты объясняют явлением «лояльности» служащих фирмам. Особый интерес представляет воздействие такой лояльности на трудовое усилие служащих и на их решение остаться или покинуть фирму. В экономической литературе существуют два направления по этим вопросам — «неформальные контракты» и «эффективность заработной платы».

Имеется в виду, что «неформальные контракты» не связаны с обязательствами работодателей предлагать такие преимущества, как непрерывность заработной платы, занятость и условия труда, а работников — отказываться от таких искушений, как уклонение от своих обязанностей и увольнение по собственному желанию ради лучших возможностей (Akerlof and Miyazaki, 1980). Говорят, что подобные контракты создают основу для недоверия: долгосрочные отношения требуют от работников и работодателей уверенности в том, что ни один из них не поступит в интересах другого при возможности сделать это. А. Окун (A. Okun, 1980), который рассматривает неформальные контракты как «невидимое рукопожатие», комментирует, что «как и явные, неявные контракты могли бы развиваться, обуздывая роль недоверия, если бы фирмы были обязаны проводить стратегию найма случайных рабочих».

Аргументы относительно эффективности заработной платы имеют менее острый характер. Они адресуются наиболее неразработанному аспекту предложения труда, который связывается с индивидуальным трудовым усилием. Построение моделей исходит из того, что производительность труда работников зависит лишь отчасти от их заработка, и это предположение вытекает из общепринятой гипотезы о том, что производительность труда задается технико-технологическими условиями, определяемыми функцией про-

изводства. Тем не менее некоторые модели концепции «эффективность — заработная плата» становятся устойчивым основанием неоклассической теории, выявляя, что отношение между заработной платой и производительностью является вопросом того, как организуются стимулы к труду. Более высокая, чем среднерыночная, заработная плата для одних означает вынужденную безработицу для других, и эти условия повышают издержки возможных увольнений. Некоторые обоснования концепции «эффективность — заработная плата» исходят из чисто экономических мотиваций, показывая, что более высокая заработная плата может поощрять лояльность работников по отношению к фирме и тем самым влиять на производство через их воздействие на групповые нормы выхода продукции (Akerlof, 1982).

Далее, я сосредоточиваю внимание на социальном контексте, в котором работодатели и работники реально *развивают* ожидания относительно поведения друг друга. Аргументы по поводу неформальных контрактов и эффективности заработной платы описывают поведение работников в слишком атомизированной манере, чтобы охватить наиболее важные силы в рыночной ситуации, которые влияют на лояльность и трудовое усилие. Моя критика подобного подхода имеет два главных аспекта. Во-первых, отношения между работодателями и работниками трактуются как отношения между индивидами, информация которых друг о друге ограничивается сигналами формального образования или обобщенной репутацией работодателя. Во-вторых, как отношения между работодателем и работником, так и отношения между членами трудовой группы рассматриваются вне их контекста в более крупной трудовой организации, а это исключает отношения *между* группами и каскады действий от группы к группе, влияющие на индивидуальное поведение и социальные отношения (и наоборот).

Существует надежная эмпирическая очевидность, что работодатели и работники встречаются не как незнакомцы, имея потребность полагаться на институциональные соглашения для определения взаимных стимулов. Чаще всего они многое знают друг о друге до вступления в отношения сотрудничества. В моем обследовании вновь принятых работников примерно один из пяти ответил, что получил нынешнюю работу непосредственно от работодателя, которого он уже знал. Один из трех услышал о нынешней работе от кого-то, кто работал на подобной фирме или от делового партнера работодателя (Granovetter, 1974). Таким образом, выявилось, что в 80–90% случаев поиска работы в оборот вовлекались либо контакты будущего работодателя, либо он сам. Если получение сведений о будущей работе через контакты означает, что информация пришла от друзей или от друзей друзей работодателя — через длинные диффузионные цепочки, — то эта информация не должна быть качественно отличной от той, которую можно получить через средства массовой информации или службу занятости. На самом же деле, диффузионные цепочки оказались в

подавляющем большинстве короткими, индицируя фокусированную и надежную информацию, связывающую работодателей и работников до того, как произошел наем на работу.

Из других исследований выясняется, что в зависимости от точности задаваемых вопросов от 1/6 до 1/2 тех, кто заключает новые трудовые контракты, имеют предварительную информацию о работодателе и/или отношения с ним; другая же половина респондентов оказывается ограниченной в своих ожиданиях и доверии. Весьма вероятно, что в малых фирмах источником информации является сам работодатель, и более вероятно, что работники устраиваются через личностные контакты гораздо чаще в малые фирмы (менее 100 человек), нежели в большие (Granovetter, 1974); можно предположить, что многие «новые отношения» между работодателем и работником являются реальным продолжением прежнего сотрудничества. Такие малые фирмы более важны в экономической жизни, чем предполагается, исходя из образа типичных служащих крупных мануфактурных фирм. По разным оценкам, доля частного сектора в США с персоналом фирм 100 и более человек колеблется от 49 до 60%; в том числе с персоналом 20 и менее человек — от 26 до 38% (Granovetter, 1984). Характерно, что малые фирмы (100 человек и менее) производят от 1/2 до 2/3 всех новых работ.

Было бы ошибочным предполагать, что ожидания материальных и духовных благ, заработная плата и разделение решений, уровень трудовой лояльности и трудовое усилие разворачиваются всецело как результат обширных отношений между работником и работодателем или даже исходя из норм трудовой группы, взятой в изоляции от других групп. Особенно это характерно для организаций, имеющих персонал с большим стажем работы. Когда значительное число работников имеют большой стаж, формируются условия для стабильной сети отношений, разделяемых ценностей и норм, политических коалиций. Линкольн отмечает, что в концепции бюрократии М. Вебера формальные организации «имеют тенденцию функционировать независимо от коллективных действий, которые могут быть мобилизованы через межперсональные сети. Бюрократия описывает фиксированные отношения между позициями, которые непосредственно влияют на организационные операции». Он продолжает обобщать социологические исследования, показывая, однако, что «когда перемещение рабочей силы является низким, отношения приобретают экспрессивный и личностный характер, который может существенно трансформировать сеть и изменить направление развития организации» (Lincoln, 1982).

Такие внутренние организационные «атмосферы», «культуры» могут сами по себе осуществлять важный дальнейший вклад в индивидуальные привязанности и иметь непосредственное отношение к затратам на трудовое усилие. Хотя концепция, подобная этой, стала популярной в экономической литературе, попыток показать, как возникают те или иные

культурные явления, не так уж много; скорее, они отслеживаются как социальные факты, с определенным воздействием на ситуацию, где чисто экономических переменных недостаточно для объяснения всего поведения. Мое объяснение состоит в том, что эти «атмосферы» аккумулируют результат социальных отношений, структура и история которых нуждается в серьезном анализе.

Одним из главных вопросов является вопрос о том, каким образом работники проводят сравнение заработной платы, чтобы узнать, справедливо ли оплачивается их труд. Экономист в сфере труда Дж. Данлоп отмечал, что определенные работы являются «ключевыми работами» в том смысле, что если их оплата изменяется, то это влечет за собою цепную реакцию других изменений в оплате ассоциированных работ, которые все вместе составляют «кластер работ». То же самое относится и к фирмам, которые являются ключевыми в этом смысле, и существуют соответственно наборы фирм, образующих «контур заработной платы» (Danlop, 1957). Дозрингер и Пайори позже отмечали, что работы, «которые включают широкие контакты с другими рабочими, приобретают стратегическую позицию во внутренней структуре заработной платы, которая делает невозможным изменение заработка без регуляции всей системы» (Doeringer and Piore, 1971). Существует и неявная социально-структурная аргументация относительно того, что работники с большей вероятностью сравнивают свою заработную плату с заработной платой своих коллег, с которыми они часто взаимодействуют. Подобные образцы взаимодействия можно определить как «технологии», включающую способ, которым фирмы организуют процесс работы в рамках и между групп, и более тщательно изучать ее в будущих исследованиях. Эмпирическое исследование Гартрелла показывает, что чаще всего сравнение заработной платы делается рабочими в *разных* внутренних рынках труда и что эти сравнения связываются не с содержанием работы, а скорее следуют контурам существующих социальных сетей. Он предполагает, что «игнорируя социальные сети вне внутренних рынков труда и информацию о заработной плате, которая распространяется через эти сети, исследователи недооценивают степень взаимосвязи между фирмами, определяющими заработную плату» (Gartrell, 1982).

Внутренние рынки труда и служебное продвижение

Важнейшим фактором, воздействующим на трудовую деятельность и вероятность мобильности между фирмами, являются шансы служебного продвижения в рамках внутренних рынков труда. Экономисты по труду трактовали служебное продвижение как важный аспект неформальных контрактов, в котором заработная плата соответствует производительности труда. Джовановик утверждает, что индивидуальное «контрактирование создает структуру вознаграждений, которая формирует надлежащие сигналы для достижения оптимальных соответствий. Широко распространенным приме-

ром является система продвижения, основанная на качестве работ, исполняемых работниками» (Jovanovic, 1979). Предполагается, что явные различия между работами и увеличение числа уровней в ее иерархии способствуют созданию искусственных барьеров между работниками через конкуренцию в продвижении и позволяют, таким образом, избегать сплочения рабочего класса (Gordon, Edwards and Reich, 1982). Все эти мнения не учитывают включенности продвижения и действий индивидов в социальную структуру. Я обосновываю, во-первых, что даже если бы производительность труда легко измерялась, то она не могла бы быть основой или даже основным объяснением шансов служебного продвижения. Во-вторых, я рассматриваю некоторые из трудностей изменения производительности труда. Основаниями для продвижения, не имеющими отношения к производительности труда, являются наличие стажа и этнические признаки.

Принципы продвижения по наличию стажа имеют много общего между собой. Более старшие служащие располагают более длительным временем для развития стержневых ролей в сетях политического влияния и коалиций и более широкими возможностями зарекомендовать себя во мнении тех, кто осуществляет это продвижение. Руководители, которые продвигают работников, не просто «просеивают» таланты, но и реализуют определенную политику назначения на стратегические должности тех, кто лоялен к их личным целям и методам работы. Это может помочь объяснению того, почему даже в профсоюзных учреждениях, согласно Абрахаму и Медоффу, предпочтение в служебном продвижении отдается более старшим служащим. Они рассматривают данное предпочтение скорее как результат действия руководителей учреждений, обладающих стратегическими мотивами и преследующих свои цели (как экономические, так и неэкономические) в установленных сетях социальных отношений, нежели как итог деятельности профсоюзов от имени старших рабочих или как часть некоей разработанной структуры стимулов в наблюдаемых неформальных контрактах (Abraham and Medoff, 1983).

Розенбаум широко исследовал возможности служебного продвижения в крупных компаниях, имеющих «офисы во многих крупных и средних городах одного из регионов США». Допуская, что продвижение необходимо для рекрутирования служащих на более высокие уровни служебной лестницы согласно критериям производительности их труда, он также отмечает важность социального сравнения работников по их достижениям. «Продвижения являются одним из наиболее важных вознаграждений в организации, ...их следует применять таким образом, который дает надежду и мотивацию максимальному количеству служащих». Шансы продвижения, таким образом, «подобны эффективному способу контролирования служащих, предоставляя возможность материальных наград и символов престижности гораздо большему числу людей, чем количество вакансий реального продвижения» (Rosenbaum, 1984).

Критерий чистой производительности труда мог бы ограничивать продвижение более молодых служащих, которым еще предстоит сделать трудовой вклад в организацию и заслужить признание. Но отсечение по возрасту могло бы снизить мотивацию более старших служащих. Медофф и Абрахам отмечают, что в пределах оценочной шкалы те, кто имеет богатый опыт и остается позади своей когорты в относительном продвижении, начинают сомневаться, что они на «быстрой тропе», с последующим снижением трудового усердия. Розенбаум предполагает, что связанных с критическим возрастом разрывов в распределении тех, кто продвинул по служебной лестнице, следует избегать, с тем чтобы «возрастные группы неожиданно не почувствовали себя несоразмерно лишенными материальных и духовных благ по сравнению с более молодой когортой». Его анализ служебных продвижений с 1962 по 1972 г. базировался на личностных фактах, поддерживающих данную аргументацию. Он обнаружил далее, что периоды экономического процветания повышают шансы служебного продвижения только для более старших служащих и снижают эти шансы в периоды экономического спада. Это предполагает необходимость осторожности и учета мотивационного компонента подобных служебных продвижений. Таким образом, важность социальных сравнений делает политику служебного продвижения способом воздействия на производственное усилие даже тех, кто не получил продвижения, т.е. более комплексным процессом, нежели далеко не очевидная концепция «заработная плата – эффективность».

Другой детерминантой служебного продвижения, независимой от производительности, является демографическая детерминанта, непосредственно связанная с доступностью возможностей продвижения. Уайт (1970) указывает, что такая возможность происходит в виде цепочек. Уход на пенсию представителей старшего возраста или введение новых видов работ создают вакансии для новых работников. Эти новые лица, занимающие должности, создают вакансии в сфере своих предыдущих работ, которые занимают другими работниками и т.д. Цепочка вакансий заканчивается, когда в организацию входит индивид, не имеющий опыта прежней работы (например, студент), или когда работа, по которой появляется вакансия, остается незаполненной. Нормы выхода рабочей силы из сферы производства по возрасту или ее вхождения в эту сферу имеют отношение к генеральной демографической популяции, тогда как нормы введения или упразднения работы зависят от производственного цикла. Эти четыре нормы, определяющие протяженность «цепочек вакансий», тесно связаны с числом возможностей служебного продвижения. Стевман и Конда показали, что формальные модели в демографии можно адаптировать к объяснению норм служебного продвижения; эта попытка индицирует сложные взаимодействия между структурой организационных иерархий и размерами различных когорт, проходящих эти иерархии (Stewman and Konda, 1983).

А сейчас обсудим некоторые проблемы измерения производительности труда. Марч и Марч (1978) разработали модель «выборочной оценки исполнения», где профессиональное мастерство служащих не вызывает сомнений, но те, кто является ответственным за служебное продвижение, не могут наблюдать его постоянно, а лишь путем случайных выборок. Это происходит как потому, что они не имеют постоянных контактов с теми, кого наблюдают, так и потому, что ситуация, которая индицирует компетентность, может возникать время от времени. В этом случае очевидно, что даже в профессионально гомогенной популяции карьерный успех может явиться результатом той или иной вариации выборочного образца. Это позволяет выявить одну из причин того, почему пребывание в должности соотносится обратно пропорционально с шансами разделения. Для тех, кто недавно начал работать, выборочные образцы оценки исполнения будут малыми, так что в определении успешности деятельности может вкратиться существенная ошибка в сторону ее повышения или понижения, ведущая к служебному продвижению или увольнению. Что касается служащих с большим стажем работы, то их выборочные образцы оценки исполнения будут более крупными и менее вариативными, а продвижение или увольнение будут в меньшей степени зависеть от ошибки выборки (March and March, 1978). Некоторые «звезды» могут, таким образом, проходить систему служебного продвижения вне зависимости от их реальных способностей. Стивман и Конда (1983) получили сходные результаты при чисто демографическом рассмотрении размера когорты.

В своем эмпирическом исследовании Розенбаум обнаружил большое значения в раннем служебном продвижении прошлых успехов. Так как в высшей школе отслеживаются автобиографии студентов, то ранние победители рассматриваются как «высокопотенциальные» люди, которые не могут быть неправыми и которые имеют дополнительные возможности и шансы; в то время как те, кто не побеждал в ранней конкуренции, почти не имеют шансов проявить себя снова. Согласно Розенбауму, «шансы возможного служебного продвижения, как правило, появляются уже на третьем году трудовой деятельности». По его мнению, оказывается, что производительность труда менее существенна для индивидов, нежели результат социальных ожиданий и взаимодействий, внутренне присущих истории служебного продвижения. Вывод относительно того, что *ранняя мобильность имеет тенденцию быть самоподдерживающей*, имеет очень важное значение.

Внутренние рынки труда, мобильность между фирмами и оптимальность размещения трудовых ресурсов

Преобладание крупных внутренних рынков труда с обширными лестницами служебного продвижения и скрытыми или явными возможностями длительного пребывания в должности должно «расхолаживать» мобильность между фирмами. Имеется в виду, что внутренние рынки ориентированы на

самосохранение вне зависимости от характеристик их эффективности. Динамика подобного самосохранения связывается отчасти с относительными пропорциями позиций внутри и вне таких внутренних рынков труда. Доэрингер и Пайори комментируют, что «относительная надежность открытого рынка является функцией от его размеров и разнообразия в его рамках отраслей промышленности. Если какой-либо работодатель изымает работы из конкурентного рынка и размещает их внутри фирмы, то надежность работы для работников других учреждений тем самым снижается, а ценность внутреннего рынка соответственно возрастает» (Doeringer and Piore, 1971). Структура контактных сетей, генерируемая в системах с крупными внутренними рынками, также осуществляет вклад в их сохранение. Это происходит потому, что мобильность между фирмами генерирует контакты, которые делают возможной дальнейшую мобильность. Например, в системах с малым движением рабочей силы некто знает, главным образом, работников собственной фирмы и лишен возможности перемещаться в другие фирмы, так как его умение не может быть засвидетельствовано с уверенностью, которая вытекает из персонализированной информации.

Сравнивая индивидуальную мобильность работников Йокогамы и Детройта, Коул обнаружил, что в каждой когорте доля постоянных работодателей в Йокогаме в два или три раза больше, чем в Детройте, и что те, кто меняет работодателей в Йокогаме, делают это значительно реже, чем в Детройте (Cole, 1979). Оказывается, что самосохранение внутренних рынков более вероятно в крупных городских поселениях Йокогамы, где крупные фирмы, которые содержат такие рынки, гораздо более важны, нежели в других частях Японии.

Говоря о служебных перемещениях, я предполагал трудность измерения производительности труда, исходя из включенности ее носителей в структуру социальных отношений. Калькуляция сравнительных преимуществ требует от нас знания не только чьей-то производительности в текущей работе, но также и в других работах, в которые работник мог бы быть включенным. В теоретической литературе по экономике труда в подобные калькуляции включается приписывание работникам одного или более измерений «способности» и различные уровни требований к этим измерениям по отношению к работам. Но такой подход игнорирует эмпирическую реальность относительно того, что производительность не вытекает только из характеристик индивидов и работ. Индивиды в данных работах не атомизированы от индивидов в других работах, но все вместе они создают систему, которая должна трактоваться как таковая. Очевидно, поэтому, не считается целесообразным формировать наборы работ как некую данность, независимо от популяции работников.

Японская «перманентная занятость» скрывает большое число временных рабочих на субконтрактах, которые имеют очень скудный заработок и низкую надежность работы. Такие рабочие классифицируются как временные отно-

сительно постоянного состава служащих и позволяют фирмам экономить на издержках прибыли и безопасности работы. В 1974–1975 гг. крупные фирмы увольняли временных рабочих, и, таким образом, шесть тысяч женщин оказались выброшенными из состава рабочей силы. Согласно Коулу, «надежность занятости много выше у беловоротничковых работников, нежели у синеворотничковых, у молодых — нежели у более старших работников... у служащих крупных фирм — чем у служащих малых фирм... у мужчин — чем у женщин. Такая всеобщая система с ее возрастными границами и половой дискриминацией и двойственной практикой рынка труда едва ли представляет модель для решения проблем, с которыми столкнулись Соединенные Штаты» (Cole, 1979).

На уровне фирмы эффективность внутренних рынков труда оставляет желать лучшего. В 1950-е гг. эмфазис на гибкости (гибкости) систем с низкой мобильностью отозвался эхом в японском исследовании Коула, который обосновывает, что внутренние рынки труда были неэффективными в периоды быстрых технологических изменений. «Затраты на образование и обучение, которые ассоциировались с повышением уровня квалификации служащих (кто не имел требуемых навыков), набранных на внешнем рынке, могли быть значительными» (Cole, 1979), но при этом они могли быть приемлемыми вследствие расширяющейся экономики и доминантной позиции этих фирм на их товарных рынках.

Вопрос, как влияет перемещение на эффективность фирм, волнует экономистов и социологов. Социологические исследования показывают, что уровень перемещения позитивно соотносится с формализацией и бюрократизацией в фирмах, так как маловероятно, чтобы без долговременных отношений развивалась ткань неформального взаимодействия. Усилившееся перемещение ассоциируется также с ростом доли администрации в производственном персонале, отчасти вследствие увеличения функций контроля, набора кадров и профессионального обучения, а отчасти потому, что новые администраторы пытаются ввести дополнительный, лояльный к ним штат (Price, 1977). Но воздействие формализации и возрастание доли администрации в производственном персонале не определяются только абстрактными основаниями; в большей мере это объясняется историей фирмы.

Согласно классическому исследованию Гоулднера в сфере горной промышленности, управленческое перемещение вытекало из бюрократизации, которая заменила неэффективный набор неформальных соглашений (Gouldner, 1954). Однако нельзя заключить, что неформальные коалиции менее эффективны, чем четкие формальные процедуры; во всяком случае, о первых гораздо чаще сообщается как о более приспособленных к тому, чтобы избегать жестких правил последних. В организациях, где перемещение между подразделениями непостоянно, подразделения с более низким уровнем перемещения становятся более сильными, так как постоянство их персонала дает им преимущество в понимании и манипулировании системой.

В общем, воздействие трудовой мобильности на уровне фирм, отраслей промышленности и экономики в целом не так-то легко оценить, и оно представляет гораздо больший комплекс вопросов, чем те, которые рассматривались в узкоориентированной экономической литературе. Можно согласиться с экономистом Р. Холлом, который комментирует, что экономисты «только сейчас начинают изучать проблемы эффективности движения работников между фирмами» (Hall, 1980). Что касается социологов, то несмотря на их потенциал, позволяющий исследовать названные проблемы, они внесли еще меньший вклад в изучение этого вопроса. Я уверен, что общая дискредитация структурно-функциональной теории в макросоциологии в значительной мере отбила у них охоту выяснять вопросы по поводу эффективности. Данная ситуация создала интеллектуальный климат, в котором ученые даже и не думали о том, чтобы задаваться вопросом, хорошо ли функционируют системы. Однако это необходимо делать со ссылкой на четко установленные критерии эффективности функционирования и нужно отказаться от привычки показывать, что все, что ни делается, — к лучшему.

Заключение

Я попытался показать, что подходы принципиально атомистического объяснения в неоклассической экономической теории рынка труда приводят к неадекватному пониманию как индивидуального экономического действия, так и того, каким образом это действие аккумулируется в более масштабные модели; некоторые из них называют «институтами». Неуспешность рассмотрения включенности индивидуального поведения в сети социальных и экономических отношений и смешивание экономических и неэкономических мотивов ведут к использованию «адаптации» и апелляции к «культурам» и «атмосферам», где развитие институтов не может быть установлено иным образом. К тому же использование подобных историй и апелляций широко соотносится с традиционными методологическими и личностными установками большинства экономистов; более пристальное внимание к социальной структуре способствовало бы более удовлетворительному пониманию того, как возникают экономические модели.

Позвольте мне в аналитических целях разделить две главные проблемы, которые я поднимаю: 1) *включенность* экономического действия в сети социальных и экономических отношений; 2) *взаимовыигрышность* связи экономических и неэкономических мотивов. Предположим, что акторы (действующие лица) имеют только экономические мотивы и цели, приписываемые им в большинстве случаев экономического анализа, и, кроме того, могут быть представлены как вполне рациональные индивиды, обладающие достаточной информацией. Тогда, по крайней мере, некоторые из видов неоклассического анализа могли бы более адекватно выявлять причины включенности действий этих акторов в сети отношений. Например, я обосновываю, что число контактов, которые некто имеет в других фирмах, где извест-

ны его характеристики, зависит от его прошлой мобильности и влияет на его шансы в будущем продвижении. Так что было бы естественным конструировать модели «инвестирования» в контакты и, возможно, оценивать оптимальные правила, диктующие количество выборов при смене места работы. С помощью подобных моделей можно было бы предсказывать перемещение рабочей силы, а также определять структуру сетей, органично присущих тому или иному экономическому процессу. Основанная на человеческом интересе модель инвестирования в контакты с целью получения информации о работе углублена Делани (Delany, 1980) в динамическом контексте.

В то время как формальные модели вполне могут быть полезными для рассмотрения подобных проблем, я сомневаюсь в том, что обычный аппарат неоклассической теории может быть пригоден для анализа этих моделей. В частности, проблематично, могут ли утилитарные функции — изначально развитые для представления ряда предпочтений изолированного индивида, выраженных через мир товаров, — легко «схватывать» эффекты сетей межличностных отношений. Пока что Беккер (Becker, 1976) и другие использовали взаимозависимые утилитарные функции там, где утилитарность чего-то другого становится аргументом вашей собственной функции. Подобное использование обычно ограничивается действиями пар индивидов, из которых не так-то легко сформировать более широкую сеть отношений, по крайней мере на нынешнем этапе развития методики и техники исследований подобного рода.

Пример инвестирования в контакты указывает также на степень, в которой неэкономические мотивы смешиваются с экономическими. Взаимодействие одного индивида с другими в общем и целом не ограничивается «экономическим инвестированием активности». Что касается других аспектов экономической жизни, то в нее входит также борьба за общественное признание, одобрение, социальный статус и властные полномочия. В самом деле, восприятие другими того, что чей-то интерес к ним является вопросом «инвестирования», сделает окупаемость этого инвестирования маловероятной; мы все недолюбливаем тех, кто хочет нас просто использовать. Могут ли неэкономические мотивы быть легко объединены в типические формальные модели неоклассической экономики — это тоже проблематично, хотя и существуют некоторые интересные попытки в этом направлении.

Все, что направлено на улучшение методологии более совершенных моделей рынка труда, станет результатом объединения экономического исследования инструментального поведения (с измерением его эффективности) с социологической экспертизой социальной структуры и отношений, а также — со сложной мозаикой мотивов, представленных во всех реальных ситуациях. Я надеюсь, что сопоставление экономической и социологической моделей с целью детального анализа позволит прояснить преимущества и недостатки их взаимодействия и, таким образом, сделает это взаимодействие более плодотворным.

ЛЕСЛИ А. УАЙТ

ЭНЕРГИЯ И ЭВОЛЮЦИЯ КУЛЬТУРЫ*

«Уровень цивилизации любой эпохи, любого народа или группы народов измеряется умением использовать энергию для нужд человека...»

(Джордж Грант Маккарди, «Происхождение человека»).

«...История цивилизации превращается в историю большего контроля человека над энергией...»
(Вильгельм Оствальд, «Современная теория энергетики»¹).

Представив культурный процесс в различных аспектах, постараемся осмыслить его теперь как целое.

Как мы уже показали, «культурой» называют определенный порядок или класс феноменов, а именно предметы и явления, связанные с проявлением особой ментальной способности, свойственной исключительно человеческому виду, способности к символизации. Точнее, культура состоит из материальных предметов — орудий труда, утвари, орнаментов, амулетов и т.д., действий, верований и отношений, которые функционируют в символическом контексте. Она представляет собой сложный экстрасоматический механизм, который определенный вид животных — человек — использует в борьбе за выживание и за существование².

Возможность передавать культуру небиологическими средствами является одним из ее наиболее существенных свойств. Все аспекты культуры — материальный, социальный, идеологический — легко передать другому индивиду, поколению, возрастной группе, другому народу при помощи *социальных* механизмов. Культуру можно назвать формой *социальной* наследственности. Таким образом, мы рассматриваем культуру как континуум, как супрабиологический, экстрасоматический порядок предметов и явлений, переходящий с течением времени от одного поколения к другому.

* *White L.A. Energy And The Evolution Of Culture // White L.A. The Science of Culture. N.Y., 1949. P. 363–393. Перевод выполнен Е.М. Лазаревой.*

¹ *MacCurdy G.G. Human Origins.VII. N.Y., 1933. P. 134; Oswald W. The Modern Theory of Energetics // The monist. 17:481–515.*

² В 70-е годы Л.А. Уайт пересмотрел эту точку зрения и пришел к выводу, что культура далеко не всегда служит целям выживания и облегчения борьбы за существование.