

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

К. А. Мачин

Основной целью авторского исследования является формирование экономического механизма профессиональной мобильности на основе моделирования решений об эффективной заработной плате. Формирование эффективной заработной платы репрезентативной фирмой должно учитывать все способности работника для сохранения его усилий на высоком уровне и исключения уклонений от работы. При увеличении текущей заработной платы работника всегда должны учиты-

ваться ее размер в данной профессиональной группе на других предприятиях и размер оплаты труда в той профессиональной группе, в которую может уйти работник. Если предприятие устанавливает для своих работников эффективную заработную плату, то труд данных работников также будет эффективным. Результаты исследования будут полезны экономистам кадровых служб для формирования эффективной системы оплаты труда персонала.

Современное общество представляет собой динамично развивающуюся социально-экономическую систему. Его динамика, имеющая непосредственное отношение к деятельности людей, как нельзя ярче отражается на их профессиональных способностях. Для поддержания интенсивного развития в современных условиях индивидам требуется профессиональная гибкость и адаптивность, которые обеспечиваются на основе мобильности. Профессиональная мобильность как экономическое явление подчиняется определенным закономерностям экономики. С экономической точки зрения основными переменными решений о профессиональной мобильности являются эффективная заработная плата, численность различных профессиональных групп и структура производства территории. В зависимости от исходной ситуации, определяемой экономическими предпосылками формирования структуры отраслей экономики на данной территории, и переменных экономического цикла происходит формирование локальных равновесных значений эффективной заработной платы в различных профгруппах. Данные локальные значения по профгруппам определяют в итоге общее экономическое равновесие на рынке труда.

В 70-е гг. XIX в. под влиянием научных трудов ирландского экономиста Д. Кернса формируется концепция неконкурирующих профессиональных групп. Он вводит термин «неконкурирующие группы», применяемый для широкого круга профессиональных категорий — ремесленники, торговцы, специалисты и др. Д. Кернс описывает барьеры для вхождения в профессиональные группы и перемещения между ними, на основе которых делает вывод о том, что на общем рынке труда конкуренция между работниками разных профессий невозможна [1]. Д. Милль поддержал эту идею Д. Кернса подчеркивая, что различия между группами были очень значительны и напоминали наследственное разделение на касты [3]. Тем не менее Д. Милль назвал основными источниками появления возможной мобильности образование и обучение [3]. В начале XX в. интерес к данной теории снизился, технологические изменения и рост массового производства привели к снижению барьеров

между профгруппами рабочих. После Второй мировой войны проблемы рынка труда профгрупп вновь стали особенно актуальными. По мнению ряда ученых (Дж. Данлоп (J. Dunlop [11]), Дж. Льюис (G. Lewis [16]), Б. Хирш (B. Hirsch), Дж. Эдисон (J. Addison) [12]), появление такого института, как профсоюзы, стало активно влиять на параметры неконкурентных элементов рынка труда и формирование заработной платы. А по мнению К. Кер (C. Kerr) [14], Э. Росс (A. Ross) [22], Л. Рейнолдс (L. Reynolds [20]), это привело к балканизации рынка труда, контролю и даже регулированию вхождения в профессию со стороны профсоюзов. В 1970-е гг. проблемы, связанные с концепцией не конкурирующих групп, расширились. Появились новые барьеры для профессиональной мобильности, так же, как и дискриминация по полу и расе. Л. Кан и Ф. Блау (L. Kahn и F. Blau) [7] выявили устойчивую дифференциацию в доходах групп, разделенных по половому и расовому признакам. Это вызвало развитие теорий П. Дерингера (P. Doeringer) [10], М. Пайора, У. Дерайти и П. Мэйсона (M. Piore, W. Darity, P. Mason) [8] о сегментации рынка труда. В это же время появляются теории внутрифирменной профессиональной мобильности таких ученых, как Дж. Данлоп (J. Dunlop) [11], О. Уильямсон (O. Williamson) [25], согласно которым профессиональная мобильность возможна внутри одной фирмы и проблематична в ситуации перехода работников из одной фирмы в другую при одновременной смене профгруппы. Такая внутрифирменная мобильность отчасти способствует повышению эффективности внешних по отношению к фирме рынков труда. В конце 1980-х появляется теория эффективной заработной платы. Над ее созданием и развитием трудились Дж. Стиглиц, Дж. Акерлоф (G. Akerlof) [6], Л. Кац (L. Katz) [13], Л. Саммерс (L. Summers) [24], Дж. Йелен (J. Yellen) [26], Р. Солоу (R. Solow) [23], К. Ланг и Дж. Леонард (K. Lang, J. Leonard) [15]. Теория эффективной заработной платы предполагает, что для повышения эффективности труда и усилий работника, а также для снижения уклонов работника ему необходимо платить высокую заработную плату. Динамика эффективной заработной платы, согласно данной концепции, приводит к прямо пропорциональной

динамике в усилиях работника. В ситуации получения работником эффективной заработной платы угроза увольнения будет более существенным мотивом для повышения эффективности труда и ликвидации отлыниваний от работы. В отношении неконкурирующих групп эффективная заработная плата, по мнению автора, должна регулировать профессиональную мобильность и перемещение работников из одной профгруппы в другую.

В современных российских условиях профессиональная мобильность является актуальным фактором динамики на рынке труда. По словам К. Э. Лайкам, заместителя руководителя Росстата в России «работает не по специальности — почти 60 %» [4] занятого населения. Таким образом, можно констатировать наличие в нашей стране огромного потенциала профессиональной мобильности. Группа людей, работающих не по специальности, может составлять конкуренцию на рынке труда, как по своей текущей профессии, так и по профессии, записанной у них в дипломе. Выборочное обследование Росстатом выпускников образовательных учреждений 2005–2009 гг. выпуска, опубликованное в 2011 г. [5], показало, что около 31 % опрошенных выпускников с высшим образованием и 40 % выпускников со средним профессиональным образованием отметили, что их первая профессия не имела отношения к полученной специальности. Что касается текущей работы, то 29 % выпускников с высшим профессиональным образованием и 34 % выпускников со средним профессиональным образованием на момент опроса работали не по полученной специальности. Среди причин отказа работать по специальности основными были: 36 % дефицит рабочих мест по полученной специальности, 18 % низкий уровень заработной платы. Что касается в целом занятых работников, то в 2010 г. из числа занятого населения 1,2 млн чел. предпринимали шаги для смены места работы [5], при этом 62,7 % опрошенных к основным причинам поиска другого места работы отнесли низкий уровень оплаты труда на текущем рабочем месте, а 9,1 % хотели найти работу по специальности [5]. Все это говорит о наличии широкого спектра навыков у работников и их высокой конкурентоспособности на рынке труда позволяющей менять место работы по основной (превалирующей над всеми остальными) причине — низкой оплате труда, не соответствующей способностям работников.

Развитие системы второго высшего или параллельного образования также размывает

границы между профгруппами, например, кредитная система страны способствует развитию человеческого капитала через финансирование обучения в вузах, и, конечно же, образовательная система по схеме «бакалавр — магистр» также способствует расширению спектра вариаций профессий у одного работника. В пользу профессиональной мобильности говорят и значительные издержки территориальной мобильности, учитывая, что обычно требуются специалисты с опытом, а это значит наличие семьи и прочих признаков социальной укорененности, мешающей территориальной мобильности. Внутрифирменная мобильность персонала является также одним из важных факторов, ведущих к совмещению профессий и расширению профессиональной сферы деятельности работника, постепенно приводящих к вытеснению старых профессиональных функций новыми. Все это в совокупности делает рынок труда более гибким, усиливая конкуренцию работников за рабочие места и дифференцируя их по заработной плате. Таким образом, на рынке труда можно наблюдать явление перекрестной конкуренции между работниками разных профессиональных групп, ведущее к профессиональной мобильности. Под профессиональной мобильностью здесь следует понимать перемещение работника из одной профессиональной группы в другую на основе стимулов, сложившихся на рынках благ, труда и капитала.

В такой ситуации, как у фирм, так и у работников возникает проблема определения оптимальной стратегии поведения на рынке труда для максимизации своих целевых функций — прибыли для фирм и индивидуальной полезности для работников, определяемых напрямую издержками труда для фирм и эффективной заработной платой для работников. Для объяснения механизма профессиональной мобильности на рынке труда и установления эффективной заработной платы в описанных условиях конкуренции между профгруппами воспользуемся классическими предпосылками вслед за Р. Солоу (R. Solow), Л. Кац (L. Katz), Л. Саммерс (L. Summers) и Д. Ромер (D. Romer) [21]. Пусть в экономике существуют только репрезентативные фирмы, стремящиеся максимизировать свою целевую функцию прибыли (π), имеющую вид:

$$\pi = \max_{L,w} (F(eL) - wL), \quad (1)$$

где $F(eL)$ — выпуск фирмы; w — реальная заработная плата, которую она платит работнику; e — усилия работника; L — количество нанима-

емого фирмой труда работников неэластично предлагающих каждый одну единицу труда.

В данном случае выпуск фирмы (F) зависит от двух переменных усилий работника и числа нанимаемых работников. Пренебрегая остальными факторами, будем предполагать, что производственная функция зависит от произведения количества труда на интенсивность усилий.

Пусть для выпуска репрезентативной фирмы выполняются условия:

$$F'(eL) > 0, F''(eL) < 0. \quad (2)$$

В условиях профессиональной мобильности работников функция усилий (e) будет зависеть от заработной платы на текущем рабочем месте, заработной платы на аналогичном рабочем месте в других фирмах, заработной платы на конкурентном рабочем месте (в дополнительной профессии), а также от уровня безработицы в текущей профгруппе и в конкурентной профгруппе. При высокой текущей заработной плате работники будут прилагать больше усилий на занимаемом рабочем месте и не будут стремиться перейти в другую фирму. Вместе с тем, если условия труда и заработная плата в конкурентной профгруппе, окажутся более предпочтительными и высокими, то работник будет прилагать меньше усилий на текущем рабочем месте и захочет покинуть данную фирму. При этом, если безработица в текущей профгруппе ниже, чем безработица в конкурентной профгруппе, работник будет прилагать большие усилия на текущем рабочем месте. Таким образом, обобщенная функция усилий и ее условия примут вид:

$$e = (w, w_a, w_k, u, u_k), \frac{\partial e(\cdot)}{\partial w} > 0, \frac{\partial e(\cdot)}{\partial w_a} < 0, \frac{\partial e(\cdot)}{\partial w_k} < 0, \frac{\partial e(\cdot)}{\partial u} > 0, \frac{\partial e(\cdot)}{\partial u_k} > 0, \quad (3)$$

где w_a — заработная плата в других фирмах по аналогичной профгруппе; w_k — заработная плата в конкурирующей профгруппе или заработная плата в той профгруппе, в которую с минимальными затратами может перейти данный работник; u — безработица в текущей профгруппе; u_k — безработица в конкурирующей профгруппе.

Работники стремятся максимизировать индивидуальную функцию полезности потребления, в которой потребление приравнивается к индивидуальному доходу работника или заработной плате. В некотором смысле повышение заработной платы должно приводить к увеличению полезности потребления, что придает

особое значение выбору фирмами показателя заработной платы с точки зрения работника. Фирма может свободно выбирать уровень заработной платы при наличии безработных на рынке труда, а при нулевой безработице должна платить работникам не менее, чем другие фирмы.

Если фирма не ограничена в своем выборе, то условия первого порядка для L и w с учетом алгебраических преобразований примут вид:

$$F'(e(w, w_a, w_k, u, u_k)L) = \frac{w}{e(w, w_a, w_k, u, u_k)}, \quad (4)$$

$$\frac{we'_1(w, w_a, w_k, u, u_k)}{e(w, w_a, w_k, u, u_k)} = 1. \quad (5)$$

Уравнение (5) представляет собой условие Солоу, согласно которому эластичность усилий по заработной плате равна единице. Это условие первого порядка описывает проблему выбора ставки текущей заработной платы и позволяет минимизировать издержки эффективного труда w/e . Если заработная плата удовлетворяет этому условию, то ее следует считать эффективной заработной платой. Для нахождения эффективной заработной платы в условиях профессиональной мобильности и конкуренции между работниками, находящимися в разных профессиональных группах, предположим, что функция $e(\cdot)$ такова, что при фиксированных w_a, w_k, u и u_k существует единственное оптимальное w . Значение w определяет поведение и выбор работника и фирмы.

В условиях возможной конкуренции между профгруппами предположим, что функция усилий работника может быть представлена функцией Кобба — Дугласа в виде системы:

$$e = \begin{cases} \left(\frac{w - \chi_a}{\chi_a} \right)^z \left(\frac{w - \chi_k}{\chi_k} \right)^{1-z}, \\ 0 \text{ в остальных случаях;} \end{cases} \quad (6)$$

при $w > \chi_a$ и $w > \chi_k$;

$$\chi_a = (1 - bu)w_a, \quad \chi_k = (1 - b_k u_k)w_k, \quad (7)$$

где $0 < z < 1$ представляет собой предпочтение работника относительно определенной профгруппы. Чем ближе z к единице, тем предпочтительнее текущая профессия и профгруппа. $b > 0$ и $b_k > 0$ представляют собой параметры, учитывающие индивидуальное восприятие безработицы, соответственно, в текущей профессии и в конкурентной профессии. Если значение данных параметров больше единицы, то это означает, что работники придают безработице большее значение, чем оплате труда, и наоборот. Параметр χ_a характеризует условия

на рынке труда в текущей профгруппе или аналогичной профессии, и, соответственно, параметр χ_k характеризует условия труда в конкурентной профгруппе и дополнительной профессии. Из (6) видно, что текущая заработная плата превышающая условия труда как в своей профгруппе, так и в конкурирующей профгруппе, приводит к увеличению усилий менее чем пропорционально с ростом $w - \chi_a$ и (или) $w - \chi_k$.

Дифференцирование функции усилий (6) показывает, что условие (5) после алгебраических преобразований примет вид:

$$w = \frac{\chi_a \chi_k}{z \chi_a + (1-z) \chi_k}. \quad (8)$$

А с учетом (7) получим:

$$w = \frac{(1-bu)w_a(1-b_k u_k)w_k}{z(1-bu)w_a + (1-z)(1-b_k u_k)w_k}. \quad (9)$$

Из уравнений (8) и (9) следует, что фирма должна платить работнику эффективную заработную плату, ориентируясь на оплату труда других фирм, как в данной профессии, так и в конкурирующих профессиях, то есть работники, обладающие большей совокупностью компетенций, должны получать относительно пропорционально большую заработную плату. На практике оценка заработной платы фирмами ограничивается лишь одной профессией, без учета прочих способностей работников по занимаемой ими должности [2]. В случае если способности работника по текущей и конкурентной профессии являются комплементарными, фирмам следует учитывать это в заработной плате.

Чтобы глубже понять взаимосвязь параметров текущей, аналогичной и конкурентной профессий, уравнение (9) следует преобразовать:

$$w = \frac{(1-bu)w_a}{z \left(\frac{(1-bu)w_a}{(1-b_k u_k)w_k} - 1 \right) + 1}. \quad (10)$$

И ввести новое обозначение:

$$\delta = \frac{1}{z \left(\frac{(1-bu)w_a}{(1-b_k u_k)w_k} - 1 \right) + 1}, \quad (11)$$

тогда:

$$w = \delta(1-bu)w_a. \quad (12)$$

Параметр δ представляет собой премию. С ростом заработной платы в конкурентной профессии (w_k) параметр δ будет увеличиваться, то есть фирма будет предлагать премию своим работникам к заработной плате, чтобы удерживать их на текущих рабочих местах.

Если другие фирмы будут поднимать заработную плату в данной профгруппе, то и заработная плата на текущем рабочем месте будет тоже увеличиваться, но медленнее, чем в целом по профгруппе, так как параметр, учитывающий премии (δ), будет уменьшаться, ослабляя общий рост текущего заработка. В данном случае тенденция роста будет совпадать с ожиданиями работников, и желание сменить профессию у них будет ослаблено. При этом чем интенсивнее растут заработные платы на аналогичных рабочих местах, тем медленнее будет расти заработная плата на текущем рабочем месте, компенсируясь в основном имплицитными ожиданиями.

Исходя из функции усилий, при фиксированных ее переменных внутри текущей профгруппы должно выполняться равенство $w=wa$, характеризующее равновесие внутри текущей группы. В таком случае фирма должна учитывать, что

$$w = \frac{w_k(1-b_k u_k)(z-bu)}{z(1-bu)}, \quad (13)$$

то есть текущая заработная плата будет полностью зависеть от ее размера в конкурентной профгруппе. Но если текущая заработная плата выше, чем у других фирм, и даже выше, чем в конкурентной профгруппе, то работник будет прилагать максимум усилий и не думать о смене места работы. И лишь в случае если w_a или w_k больше текущего заработка, усилия работника будут снижаться согласно (6).

Таким образом, если $w = w_a$, то есть наблюдается равновесие в текущей профгруппе, то согласно (13), работник сравнивает свою заработную плату с w_k , учитывая при этом предпочтение профессий и условия на рынке труда в текущей и конкурентной профгруппах.

Для того, чтобы работник отдавал полностью предпочтение текущей профгруппе при условии $w_k \geq w_a \geq w$, то есть при $z \rightarrow 1$, и не ушел от фирмы, его заработная плата должна быть: $w = w_k(1-b_k u_k)$. То есть текущая зарплата должна учитывать оплату труда в конкурентной профессии, но если безработица в конкурентной профессии будет расти, то усилия работника в текущей профессии будут повышаться, а текущую заработную плату (w) фирма будет снижать до момента, пока заработная плата в текущей профгруппе не сравняется с заработной платой в конкурентной профгруппе, то есть $w_k = w_a$.

Также если $\chi_a = \chi_k$ и $w_a = w_k$, то выбор оплаты труда фирмой и рабочего места работником

будут полностью зависеть от восприятия безработицы и самой безработицы в каждой из профессий. Если $u_k > u$, $b > b_k$, и, возможно, $z > 0,5$, означает, что усилия работника в текущей профессии будут повышаться, так как работника будет смущать высокая безработица в конкурентной группе при условии большей важности безработицы в текущей группе. Это следует также из равновесных условий, когда $w = w_a = w_k$ и $u = u_k$, а усилия равны:

$$e = \frac{\frac{z}{1-z} \frac{b_k}{b} + 1}{\frac{b_k}{b} + 1}. \quad (14)$$

Из (14) следует, что в условиях когда заработная плата одинакова как на текущем рабочем месте, так и на конкурирующем, усилия работника будут полностью определяться отношением предпочтения профессий ($z/(1-z)$) и страхом безработицы при смене профессии (b_k/b). С ростом предпочтения текущей профессии (z) усилия работника будут расти, при этом предпочтение обычно отдается профессии с максимальной оплатой равного количества труда (L). В условиях осмысления работником возможности ухода в другую профессию или даже при поиске другой работы у работника возможен рост восприятия безработицы в конкурентной профгруппе или снижение восприятия безработицы в текущей профгруппе при постоянном предпочтении профессий (z), при этом усилия работника на текущем рабочем месте начнут снижаться, согласно (14). Если $z = 0,5$ и $b = b_k$, усилия будут равны единице $e(w, w_a, w_k, u, u_k) = 1$, тогда наблюдается ситуация, когда работнику в равной мере симпатизируют и текущая, и конкурентная профессии, а усилия находятся на уровне, обеспечивающем равенство предельного продукта труда реальной заработной платой (согласно (4)), что характеризует рынок труда как совершенно конкурентный. Но возможна эта ситуация лишь при равенстве ставок заработной плат текущей (в других фирмах) и конкурентной профессии одной единой равновесной ставке оплаты труда (w^*). Равновесная заработная плата с учетом равенств ставок зарплаты будет находиться по формуле:

$$w^* = F'(e(w, w_a, w_k, u, u_k)L) e(w, w_a, w_k, u, u_k). \quad (15)$$

В ситуации, когда увольнение работника или его уход, смена работником места работы связаны с определенными издержками, или (по П. Даймонду (P. Diamond) [9], К. Писсаридесу (C. Pissarides) [19] и Д. Мортенсену (D. Morten-

sen) [18]) трениями, а безработица в текущей профгруппе минимальна или практически отсутствует, то работнику лучше придерживаться стратегии повышения усилий труда, а фирме при этом нужно постараться повысить заработную плату, чтобы не столкнуться с дефицитом рабочей силы по текущей профессии. То есть, трения, вызванные сменой рабочего места и обусловленные потерей времени на поиски работы, скорее всего, будут смещать приоритет в профгруппах в сторону текущей профгруппы, то есть повышая $z > 0,5$. В пользу роста z говорят также такие факты, как требуемое обновление навыков в конкурентной профгруппе, повышение квалификации и связанные с ним возможные затраты и т. д. Таким образом, в описанных условиях строгое равенство выполняется $w^* = w = w_a = w_k$ не совсем корректно, что может говорить о неполной номинальной подстройке в заработных платах согласуясь с теорией Р. Лукаса (R. Lucas) [17]. Но если конкурирующая фирма берет на себя затраты по адаптации работника в его профессии по специальности диплома или даже переподготовку работника, то значение z будет скорее снижаться, приводя работника к мысли о смене профессии и рабочего места. Если же работник вынужден сам оплачивать переподготовку и адаптацию на новом месте, то его инвестиции в свой человеческий капитал должны быть учтены в будущей заработной плате в конкурентной профгруппе. То есть, суммарные инвестиции в текущем периоде должны окупиться будущей заработной платой. Это условие соответствует:

$$\sum wL + \sum (1+r)^t I = \sum w_k L_k, \quad (16)$$

где I — суммарные инвестиции в переподготовку или получение новой профессии; r — ставка процента; t — период времени; L, L_k — количество нанимаемого труда соответственно в текущей и конкурентной профгруппе.

Выражая из (16) заработную плату в конкурентной профгруппе в общем случае получим:

$$w_k = \frac{(1+r)I}{L_k} + \frac{wL}{L_k}, \quad (17)$$

что свидетельствует о значительном влиянии на предпочтение профессий (z) размера заработной платы по конкурентной профессии и условий определяющих, на кого ложатся инвестиции и как в итоге эти инвестиции окупятся. Формула (17) показывает, что размер инвестиций на единицу труда должен быть дисконтирован, так как у работника существует альтернативный выбор инвестировать или сберегать, и если бы он выбрал сбережение, то его до-

ход составил бы $(1+r)I/L_k$ в расчете на единицу труда, при $I=S$, где S — сбережение. Если фирмы ощущают дефицит в рабочей силе по определенной профессии, то есть безработица в данной профгруппе минимальна или практически отсутствует, то они скорее всего будут брать на себя бремя инвестиций в человеческий капитал, чтобы расширить количество вовлеченных в данную профессию работников. В этом случае будет наблюдаться приток в конкурирующую профессию при уменьшении z и увеличении ставки оплаты труда в конкурентной профессии. Вместе с этим ставки оплаты труда в текущей профессии также должны вырасти, согласно (13), что будет способствовать росту усилий как в текущей, так и в конкурирующей профгруппах.

Уравнение (17) также может характеризоваться более сложной системой компенсации. Нефинансовые услуги фирмы работникам, компенсирующие часть их обязательных затрат (например, питание на работе, детские сады для детей работников и т. д.), могут быть менее затратными способами получения выгод от повышенного вознаграждения, состоящего не только из заработной платы в ее денежном выражении. Часть затрат на такие услуги может составлять дополнительную прибавку к заработной плате работников и, возможно, цениться ими больше, принося комфорт и не отрывая лишней раз от работы. Существенные выгоды от такой разнообразной и достаточно сложной системы компенсации будут наблюдаться в основном в корпоративном секторе экономики крупных и средних фирм.

Для соблюдения (15) в условиях равновесия рынка труда необходимо определить параметры безработицы в текущей и конкурирующей группах профессий. Безработица в текущей группе будет равна:

$$u = \frac{\frac{z}{b}}{u_k - \frac{(1-z)}{b_k}}. \quad (18)$$

Из (18) следует, что с увеличением безработицы в конкурентной профгруппе (u_k) безработица в текущей профгруппе (u) будет снижаться, таким образом будет наблюдаться переток работников из конкурентной группы в текущую профгруппу. Основными параметрами, определяющими безработицу в текущей профгруппе, являются: безработица в конкурентной профгруппе, значение восприятия работником безработицы в текущей группе (b) и предпочтение текущей профессии (z). При

этом важно отметить, что значение восприятия работником безработицы в текущей профессии (b) взаимосвязано обратно пропорционально с безработицей в текущей профессии (u), то есть чем меньше безработица в текущей профгруппе, тем больше ее восприятие работником. Таким образом знаменатель (18) является величиной постоянной и $u_k > \frac{(1-z)}{b_k}$, при $b_k > 1$.

В случае определения безработицы в конкурентной профгруппе получим:

$$u_k = \frac{\frac{1-z}{b_k}}{1 - \frac{z}{bu}}. \quad (19)$$

Таким образом, на безработицу в конкурентной профгруппе влияют предпочтение профессий (z), значение восприятия работником безработицы в конкурирующей профгруппе (b_k), а также безработица в текущей профессии (u). Здесь также наблюдается обратно пропорциональная взаимосвязь восприятия безработицы в конкурентной профессии и значением самой безработицы в конкурентной профессии. Графически взаимосвязь безработицы и ее восприятия работниками представлена на рисунке.

Взаимосвязь между безработицей и ее восприятием работником подтверждается также формулой (9), если ее преобразовать:

$$w = \frac{1}{\frac{1-z}{(1-bu)w_a} + \frac{z}{(1-b_k u_k)w_k}}. \quad (20)$$

Из (20) следует, что с увеличением безработицы в текущей профессии (u) заработная плата (w_a) должна увеличиваться таким образом, что $(1-b_u)w_a$ также увеличивается, и это ведет к увеличению заработной платы на текущем рабочем месте (w). Это подтверждается законом спроса и предложения на рабочую силу. Так как часть фирм платят эффективную заработную плату выше среднерыночной, то на рынке труда существует безработица, то есть больше людей хотят предложить свою рабочую силу по большей ставке оплаты труда. Увеличение занятости, или — что то же самое — снижение безработицы предполагает движение вдоль кривой спроса на труд в сторону увеличения объема труда, а это, в свою очередь, приводит к снижению ставки оплаты труда во вновь заключаемых контрактах до равновесного более низкого уровня. Что касается $b_k u_k$, то это произведение будет представлять при-

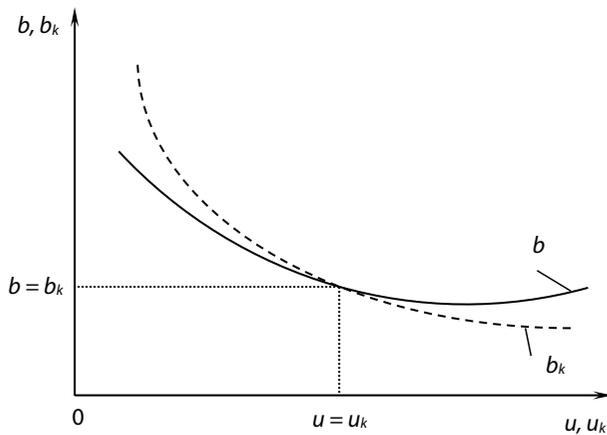


Рис. Взаимосвязь безработицы u и ее восприятия работником

мерно постоянную величину, так как увеличение безработицы в конкурентной профессии будет компенсироваться снижением значимости восприятия этой же безработицы согласно данным рисунка.

Если в условиях равновесия рынка труда наблюдается равенство в уровнях безработицы ($u = u_k$), то работник при выборе профгруппы будет ориентироваться только на индивидуальные субъективные предпочтения:

$$u = \frac{z}{b} + \frac{1-z}{b_k}. \quad (21)$$

Или, если значение безработицы в конкурентной и текущей профгруппах равны и значения восприятия безработицы тоже равны, то есть ($u = u_k$; $b = b_k$), что может наблюдаться,

когда работник, работая на текущем рабочем месте, подыскивает себе новое рабочее место в конкурентной профгруппе, то в таких условиях равновесия безработица составит:

$$u = 1/b. \quad (22)$$

Это подтверждает данные рисунка и взаимосвязь безработицы и ее восприятия работником.

Представленная модель эффективной заработной платы в условиях профессиональной мобильности работников позволяет учитывать сложную систему индивидуальных решений работников и фирм на рынке труда. Стремление фирм и индивидов к максимизации своих целевых функций приводит к переходу работников из одних профессиональных групп в другие. Основным показателем в принятии решений является ставка эффективной заработной платы, которая должна учитывать всю систему издержек по переходу в новую или дополнительную профессию, а фирмам позволит повысить усилия работников и производительность труда, что в итоге максимизирует их прибыль. Эффективная заработная плата позволит фирмам привлекать наиболее компетентных работников, отличающихся высокими как наблюдаемыми, так и ненаблюдаемыми качествами, знаниями и компетенциями, а также снизит тенденции к уклонению работников от обязанностей в условиях отсутствия совершенного мониторинга их деятельности.

Список источников

1. Кернс Дж. Э. Логический метод политической экономии. — М.: Книжный дом «Либроком», 2012.
2. Мачин К. А. Экономический анализ модели эффективной заработной платы в условиях профессиональной мобильности // Экономический анализ. Теория и практика. — 2015. — № 3 (402). — С. 59-66.
3. Милль Дж. С. Основания политической экономии с некоторыми применениями к общественной философии. — Киев — Харьков: Южно-русское книгоиздательство Ф. А. Иогансона, 1896.
4. Смолякова Т. Что показал опрос Росстата об отношении россиян к труду // Российская газета. 13.08.2012. [Экономика региона] URL: <http://www.rg.ru/2012/08/13/laykam.html> (дата обращения 23.03.2015).
5. Тенденции на рынке труда // Статистический бюллетень. — М.: Росстат. — 2011. — №3 (174). [Экономика региона] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения 23.04.2015).
6. Akerlof G. Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views. American Economic Review Proceedings. 1984, № 74.
7. Blau F.D., Kahn L.M. Gender Differences in Pay. Journal of Economic Perspectives. 2000. № 14 (4)
8. Darity W.A., Mason P.L. Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. Journal of Economic Perspectives. 1998. № 12 (2).
9. Diamond P. A Model of Price Adjustment. Journal of Economic Theory. 1971. Vol. 3, No 2.
10. Doeringer P.B., Piore M.J. Internal Labor Markets and Manpower. Lexington, MA: Heath. 1971.
11. Dunlop T.J. Industrial Relations Systems. NY: Henry Holt, 1958.
12. Hirsch B.T., Addison J.T. The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence. — Boston: Allen & Unwin, 1986.
13. Katz L. F Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation. NBER Macroeconomics Annual. 1986. Vol. 1.
14. Kerr C. The Balkanization of Labor Markets. In Labor Mobility and Economic Opportunity. Cambridge, MA: Technology Press of MIT, 1954.

15. *Lang K., Leonard J.* Labor Market Structure, Wages, and Unemployment. In *Unemployment and the Structure of Labor Markets / Lang K., Leonard J.* — New York: Blackwell. 1987.
16. *Lewis G. H.* Union Relative Wage Effects. Chicago: University of Chicago Press, 1986.
17. *Lucas R.* Models of Business Cycles. Oxford: Basil Blackwell, 1987.
18. *Mortensen D.* Unemployment Insurance and Job Search Decisions. *Industrial and Labor Relations Review*. 1977. Vol. 30, No 4.
19. *Pissarides C.* The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer? *Econometrica*. 2009. Vol. 77, No 5.
20. *Reynolds L. G.* The Structure of Labor Markets: Wages and Labor Mobility in Theory and Practice. NY: Harper, 1951.
21. *Romer D.* *Advanced Macroeconomics*. NY: McGraw-Hill Companies, Inc, 2012.
22. *Ross A. M.* Do We Have a New Industrial Feudalism? *American Economic Review*. 1958. № 48 (5)
23. *Solow R.* Another Possible Source of Wage Stickiness. *Journal of Macroeconomics*. 1979. Vol. 1.
24. *Summers L. H.* Relative Wages, Efficiency Wages, and Keynesian Unemployment. *American Economic Review*. 1988. Vol. 78.
25. *Williamson O. E., Wachter M., Harris J.* Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. *Bell Journal of Economics*. 1975. № 6.
26. *Yellen J. L.* Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*. 1984. Vol. 74.

УДК 330.42; 331.2; 331.5

Ключевые слова: профессиональная мобильность, эффективная заработная плата, неконкурирующие группы, усилия работника, эффективность труда, безработица