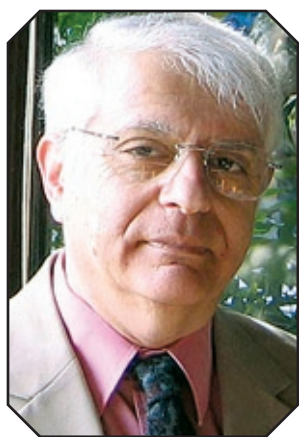


НОВЫЕ ПЕРЕВОДЫ

М. Грановеттер

Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд*1



ГРАНОВЕТТЕР

Марк** (Granovetter, Mark) — профессор социологии факультета социологии Стэндфордского университета (Стэнфорд, США).

Email: mgranovetter@stanford.edu

Перевод с англ.
М. С. Добряковой

Научн. ред.
В. В. Радаев

В данной работе проводится сравнение экономических и социологических подходов к изучению рынка труда с целью высветить преимущества указанных подходов и продемонстрировать их ограничения. Сопоставляя разные позиции, автор предлагает, таким образом, сконструировать более адекватную модель рынка труда, которая была бы своего рода комбинацией наработок экономистов об инструментальном поведении и достижений социологов в области анализа социальной структуры и сложно сплетённой мотивации. Методологические изыскания иллюстрируются на примере четырёх тем: мобильность рабочей силы, неявные контракты и эффективная заработная плата, продвижение по карьерной лестнице, внутренние рынки труда.

Ключевые слова: рынки труда; социальная укоренённость; мобильность рабочей силы; неявные контракты; карьерное продвижение.

Введение: социологический и экономический подходы к рынкам труда

В данной главе рассматриваются последние экономические и социологические работы о рынке труда. Особое внимание уделяется исследованиям, сопоставление которых позволяет выявить различия в стратегиях и исходных посылах этих дисциплин. При этом рассматриваются прежде всего социологические исследования, подчёркивающие укоренённость поведения (*embeddedness*) на рынке труда в сетях социального взаимодействия и ограничения демографического характера [Granovetter 1985]. Большинство этих исследований объединяет с микроэкономической теорией установка

* *Источник:* Granovetter M. 1992. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View. In: Granovetter M., Swedberg R. (eds). *The Sociology of Economic Life*. Boulder: Westview Press; 233–263. Впервые на рус. яз.: Грановеттер М. 2004. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд. В сб.: Радаев В. В. (ред. и сост.). *Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики*. М.: РОССПЭН; 369–399.

** На момент публикации статьи автор работал на факультете социологии Нью-Йоркского государственного университета в Стони Брук (Стони Брук, США). — *Примеч. перев.*

¹ Я благодарен Роберту Эверитту (Robert Averitt), Поле Ингланд (Paula England), Джорджу Фаркашу (George Farkas), Рэнди Ходсону (Randy Hodson), Кевину Лангу (Kevin Lang) и Оливеру Уильямсону (Oliver Williamson) за их ценные комментарии. — *Примеч. автора.*

на методологический индивидуализм (см.: [Blaug 1980: 49–52]) — направление, пытающееся объяснить все явления через мотивы и поведение индивидов. Однако в отличие от микроэкономики они подчёркивают социоструктурные ограничения и избегают утверждений функционалистского характера, ставших столь распространёнными в неоклассических работах.

Первое различие подходов состоит в том, что, с точки зрения социологии, в экономической теории часто используется гиперболизированная версия методологического индивидуализма, в которой индивиды представлены как атомизированные акторы (*atomized actors*), независимые от влияния других людей, их решений и поведения, истории отношений с ними². Подобный подход к хозяйственному действию опирается на длительную традицию в классической и неоклассической экономической теории. Однако он не только ведёт к неверному пониманию того, как функционируют институты рынка труда, но и не позволяет адекватно объяснить (даже в строгих рамках методологического индивидуализма), каким образом индивидуальные действия способны агрегироваться на уровне институтов — ведь подобное агрегирование происходит через сети отношений. В этом подходе отсутствует сколь-либо убедительное объяснение причин возникновения институтов, в результате чего возникает большой соблазн представить культуру как «бога из машины» или же принять классическое функционалистское утверждение о том, что возникают именно те институты, которые наилучшим образом подходят для данных обстоятельств. Когда обосновываются функционалистские предпосылки (а это делается не так часто), утверждается, что неэффективные образования (*arrangements*) не выдерживают проверку рынком, а те из них, которые все-таки выстояли, — результат своего рода естественного отбора (*natural selection*)³. Хотя механизм этого отбора обычно не вполне ясен, его наиболее распространённое объяснение заключается в том, что не самые оптимальные образования (*suboptimal arrangements*) оказываются недолговечными, поскольку их слабые места открывают возможности для получения выгоды или прибыли тем, кто использует более эффективные практики. Однако если детально развивать логику этих рассуждений, оказывается, что она принципиальным образом зависит от исходных посылок по поводу информации, производительности и мотивации, которые могут быть точными и адекватными только в условиях отсутствия социальной структуры, то есть при действиях атомизированных акторов.

Второе существенное различие между экономическими и социологическими работами о рынках труда заключается в том, что в экономической литературе систематически опускается вопрос о переплетении экономической и неэкономической мотивации. Если в своём взаимодействии с другими людьми мы преследуем экономические цели, как правило, при этом мы ищем также общения, одобрения, статусного признания и власти. Хотя начиная с работ Адама Смита подобные мотивы практически не рассматривались в экономической литературе [Hirschman 1977], это не означает, что они не рациональны. Несмотря на то что действительным изучением нерационального поведения занимаются скорее социологи, нежели экономисты, многие социологические работы посвящены исследованию именно рационального действия [Blau 1964; Weber 1968; Homans 1974; Heath 1976; Tilly 1978]. Конструирование моделей на основе *исключительно* экономических мотивов, попытка увидеть, сколь велики возможности такого объяснения, и, наконец, выискать-таки эгоистический интерес в самом альтруистическом намерении — интересное интеллектуальное упражнение, однако многие неоклассические работы идут ещё дальше, принципиально настаивая на том, что нет никаких других мотивов, которые значимым образом влияли бы на хозяйственную сферу. Это мнение иногда отстаивается при помощи неточного и непроверяемого утверждения о том, что неэкономические мотивы «случайным образом распространяются» на объекты интереса и тем самым сводят на нет всё своё совокупное влияние.

² Подробнее об атомизации в экономическом дискурсе см.: [Granovetter 1985]. — *Примеч. автора.*

³ Критический анализ подобных неodarвинистских рассуждений см. в работах: [Elster 1979: 133–137; Blaug 1980: 114–120]. — *Примеч. автора.*

Ниже я попытаюсь более подробно показать, как данные дисциплинарные различия влияют на интерпретацию и объяснения конкретных хозяйственных действий и институтов.

Изменение экономических оценок мобильности рабочей силы

В классической экономической традиции мобильность рабочей силы оценивалась весьма позитивно. В результате мобильности рабочая сила перемещается из сфер с низким спросом в сферы с более высоким спросом. Отсюда и отрицательное отношение Адама Смита к правовым институтам, ограничивающим свободное перемещение рабочей силы [Smith 1976: Book I. Ch. 10]. Однако когда в начале XX в. институциональные экономисты столкнулись с издержками такой мобильности, их оценки изменились, и в оборот вошло слово «текучесть» рабочей силы (*turnover*). Денотативные значения (*denotation*) слов «мобильность» и «текучесть» различаются незначительно (в первом случае единица анализа — индивид, а во втором — фирма), однако на коннотативном уровне расхождения более существенны. Использование понятия «текучесть», как правило, сопровождается словом «проблема», и впервые это словосочетание было использовано С. Сличтером в статье 1920 г. «The Scope and Nature of the Labor Turnover Problem» (Масштабы и сущность проблемы текучести рабочей силы) [Slichter 1920]. П. Бриссенден и Э. Франкель сделали ещё более смелое утверждение, заявив, что, по результатам исследований, от 54 до 86% перемещений в фирмах не являются необходимыми [Brissenden, Frankel 1922: 46].

Затем маятник качнулся обратно, и свидетельство тому — выход в свет сборника «Labour Mobility and Economic Opportunity» («Мобильность рабочей силы и хозяйственные возможности»), изданного при поддержке Исследовательского совета по социальным наукам (Social Science Research Council, SSRC). Трудно представить, что эта книга могла быть названа «Turnover and Economic Opportunity» («Текучесть и хозяйственные возможности»): почти вся она посвящена преимуществам мобильности. «Свободное перемещение рабочей силы, — пишет редактор книги Э. Бакк, — в значительной степени определяет ту гибкость, с какой миллионы людей и ошеломляющее количество рабочих мест находят друг друга; именно оно лежит в основе огромного потенциала предприимчивости, инициативы, мотивации, изобретательности, саморазвития, обретения навыков, которые сыграли столь важную роль в нашем экономическом развитии» [Bakke 1954: 3]. В 1954 г. казалось, что мобильность важна даже для ведения «холодной войны»: «Если бы марксисты уделяли необходимое внимание человеческой инициативе, изобретательности и навыкам адаптации, высвобожденным благодаря беспрепятственному перемещению рабочей силы, они не были бы так уверены во внутреннем загнивании “деловой цивилизации”» [Bakke 1954: 3].

В 1970-е годы мобильность рабочей силы вновь стала восприниматься скорее как негативное явление. Этот сдвиг легче понять, если мы вспомним, что установка по отношению к мобильности влечёт за собой соответствующее восприятие длительной занятости на одном рабочем месте и наличие хорошо развитых внутренних рынков труда. Ранние институционалисты подчёркивали ценность работников, занятых в фирме долгое время, и преимущества карьерного продвижения внутри фирмы. Сличтер писал по этому поводу: «Насколько меньше менеджер по персоналу знает о навыках, желании работать, надёжности и лояльности сторонних претендентов на рабочие места по сравнению с людьми, уже работающими в фирме... Продвижение по карьерной лестнице тех, кто начинал с простых операций, перемещение их на выполнение операций более сложных и наём новых работников для выполнения простых операций — менее рискованный процесс, ибо в этом случае последствия неверного решения оказываются не столь затратными» [Slichter 1919: 290]. И напротив, одобрительное восприятие мобильности в период после Второй мировой войны привело к тенденции отказа от длительной занятости на внутреннем рынке труда. Используя средневековые понятия, Кларк Керр назвал такие рынки «манориальные» (*manorial*) [Kerr 1954], а Артур Росс суммировал распространённые опасения по этому поводу

в своей статье «Do We Have a New Industrial Feudalism?» («Не живём ли мы в новом индустриальном феодализме?») [Ross 1958].

В начале XX в. мобильность вызывала досаду и неудовольствие, поскольку её уровень казался необычайно высоким; в 1950-е годы её ностальгически приветствовали: казалось, что её уровень слишком низок, чтобы обеспечить возможность гибкого реагирования на изменение хозяйственных потребностей [Ross 1958; Doeringer, Piore 1971; Hall 1982]. Обе реакции были связаны с критическим восприятием условий, существовавших на рынке труда. Однако сложившееся в недавнее время одобрительное отношение к стабильности внутренних рынков труда не является следствием убеждения, что мобильность оказалась чрезмерной. Напротив, причиной его стала новая тенденция в экономической теории (описываемая широким термином «*новая институциональная экономика*»), возвращающаяся ко многим наработкам экономики труда и прочей проблематике «старых» институционалистов. Такой подход представил развёрнутые свидетельства в поддержку следующей позиции: то, что прежде казалось неэффективным в силу исторических, правовых или социальных причин, сегодня следует интерпретировать как эффективные решения экономических проблем — более сложных, чем это виделось первоначально. В рамках этого нового (и при этом определённо неоклассического по духу) подхода внутренние рынки труда, права собственности, определённый уровень безработицы, корпоративная иерархия и разного рода правовые механизмы были реабилитированы в качестве экономически эффективных.

В рамках данного подхода критика обозначенных тенденций маловероятна. Она разбивается о панглоссианские ловушки, подобные тем, против которых предостерегал Роберт Мёртон, говоря о трудностях, возникающих из предположения о том, что каждая социальная практика выполняет чётко определённую функцию в рамках интегрированного целого [Merton 1947]. Похожие трудности возникают и в биологии: С. Гоулд и Р. Левонтин не так давно сетовали по поводу тенденции называть поведенческие черты оптимальными, ссылаясь на истории адаптации (*adaptive stories*) в связи с тем, какое сочетание факторов во внешней среде можно считать наиболее благоприятным. Они пишут, что эволюционисты часто «считают свою работу выполненной, когда им удаётся составить правдоподобную историю. Однако историй, похожих на правду, можно рассказывать сколько угодно. Ключом к историческому исследованию является продумывание критериев отбора наиболее адекватных объяснений среди всех возможных путей, ведущих к искомому современному результату» [Gould, Lewontin 1979: 587–588].

Иными словами, за утверждениями о том, что именно длительная занятость и внутренние рынки труда играют более важную роль (*more prevalent*), чем это ранее предполагалось, последовали адаптивные истории [Hall 1980; Sekscenski 1980; Hall 1982; Main 1982;]. И вместо того, чтобы отвечать на эти утверждения дальнейшими исследованиями «индустриального феодализма» в духе 1950-х годов, экономисты обратились к поиску преимуществ существующих образований (*arrangements*). В книге П. Дёрингера и М. Пиоре, как и во многих работах институционалистов начала XX в., утверждается, что с учётом издержек текучести длительная занятость является экономически рациональной [Doeringer, Piore 1971]. Растущее внимание к внутренним рынкам труда всколыхнуло интерес к неявным трудовым контрактам (*implicit labor contracts*), нацеленный на объяснение того, как рациональные индивиды могут производить институциональные структуры, которые на первый взгляд противоречат неоклассическим предпосылкам [Baily 1974; Azariadis 1975].

Адаптивные истории по поводу длительной занятости звучат (с незначительными вариациями) примерно так: молодые работники примериваются к рынку труда (*job-shop*), пробуя себя на разных рабочих местах, чтобы лучше узнать этот рынок и собственные возможности. Примерно к 35 годам они находят рабочее место, наиболее отвечающее их вкусам и способностям. Чем точнее это соответствие (*match*), тем продолжительнее будет период занятости (*tenure*). Большинство работников «в конечном

счёте находят работу на всю жизнь... их многочисленные попытки увенчиваются успехом» [Hall 1982: 720–721]. Продолжительность занятости на одном рабочем месте часто рассматривается как мерило точности соответствия между запросом и этим местом (см., например: [Jovanovic 1979b: 1257; Bartel, Bořjas 1981: 66]. Высокий уровень мобильности считается допустимым только на стадии примеривания к рынку (*job-shopping stage*). Я. Минсер и Б. Йованович предполагают, что работники с высоким уровнем мобильности до прихода на данную работу мало вкладывают в специфический для данной фирмы человеческий капитал (*firm-specific human capital*), одна из причин этого — в «низком соответствии ожиданий и работы» (*inefficiency of job-matching*) [Mincer, Jovanovic 1981: 35]. Когда мобильность сохраняется и после завершения стадии примеривания к рынку, это уже патология, которую следует считать «устойчивой текучестью/непостоянством занятости, означающей недостаточное инвестирование в специфический капитал» [Mincer, Jovanovic 1981: 38].

Я попытаюсь оценить старые и новые «истории» по поводу мобильности рабочей силы, противопоставив экономические и социологические объяснения, а также подчеркнув роль укоренённости мобильности в социоструктурных ограничениях. Я рассмотрю различные факторы мобильности, начиная с тех, что касаются отдельного работника, и заканчивая более общими особенностями рыночной организации. При этом я не стану анализировать нынешнюю макроэкономическую ситуацию (например, уровень безработицы), хотя широко признано, что она оказывает влияние на уровень мобильности (см.: [Ross 1958]).

Модели «индивидуальных склонностей» на рынках труда

То, что индивиды, уже однажды пережившие то или иное событие (например, опыт трудовой мобильности или безработицы), с большей вероятностью повторят его, нежели те, кто никогда его не переживал, является распространённым эмпирическим наблюдением. За ним стоят две возможные ситуации: индивиды имеют высокие и стабильные шансы на совершение того или иного события (гетерогенность — *heterogeneity*); или же каждое такое событие делает следующее подобное событие более вероятным (зависимость от сложившегося состояния — *state dependence*). Выбор из этих двух ситуаций чрезвычайно важен. Если текущая ситуация незанятости означает большую вероятность вновь оказаться без работы в будущем, то политика по сокращению нынешней безработицы сокращает также и будущую безработицу, при этом выгоды умножаются в результате действия скрытого мультиплицирующего эффекта (*hidden multiplier effect*), незаметного, если различные шансы стать нетрудоустроенным объясняются только гетерогенностью.

Хотя понятие «гетерогенность» не имеет внутреннего (*intrinsic*) теоретического содержания, в экономической литературе оно используется в связи с персональными склонностями (*propensities*), внешними по отношению к экономической схеме анализа. Те, кто сидят на одном месте (*stayers*), — это «болото» («*sticks in the mud*»), а те, кто переходят с места на место (*movers*), — «непоседы» («*ants in their pants*»). Например, М. Коркоран и М. Хилл объясняют гетерогенность в склонности к труду различиями в «персональных предпочтениях, мотивациях и талантах» и для сокращения безработицы предлагают «выявить и изменить те навыки, установки и привычки, которые влияют на стабильность занятости» [Corcoran, Hill 1980: 41, 54]. Далее они связывают устойчивое пребывание индивида в статусе безработного с «неизмеримыми индивидуальными различиями в склонности к безработице» к этому [Corcoran, Hill 1980: 54]. Слово «склонность» (*propensity*) здесь не очень удачно подчёркивает добровольность поведения, уводя в сторону от осознания каких-либо внешних ограничений; с таким же успехом можно утверждать, что охотники на крупную дичь весьма склонны быть съеденными львами. Социологи, рассуждающие о гетерогенности, высказывали более разнообразные предположения, в частности о том, что дело не сводится к персональным различиям, важны также параметры работы и

локальных рынков труда, характер отношений между работодателями и наёмными работниками [Tuma 1976: 357–358; March, March 1977: 399–403; DiPrete 1981: 290].

Дело не только в том, что сами понятия «гетерогенность» и «зависимость от сложившегося состояния» не имеют внутреннего теоретического содержания. К. Флинн и Дж. Хекман отмечают, что гетерогенность может включать незаметные на первый взгляд элементы зависимости от сложившегося состояния. Если пребывание в статусе безработного никак не влияет на вероятность оказаться таковым в будущем, однако шансы людей остаться без работы при этом различны, то мы имеем дело с чистой ситуацией гетерогенности (*pure heterogeneity*). Если статус безработного в той же степени влияет на вероятность вновь оказаться таковым в будущем, мы имеем дело с чистой ситуацией зависимости от сложившегося состояния (*pure state-dependence*). Однако экономические потери, вызванные безработицей и влияющие на будущее поведение, могут сильно различаться для разных работников, и эти различия не всегда можно измерить. Флинн и Хекман называют этот эффект взаимодействия факторов «гетерогенностью, зависимой от сложившегося состояния» (*state-dependent heterogeneity*) [Flinn, Heckman 1982: 112].

Чем же объясняются различия этих потерь? Когда ситуация гетерогенности приписывается «неизмеримым личным различиям», причина видится в особенностях индивидов. Однако к такому же результату могут привести и различия локальных рынков труда. Безработица, вызванная закрытием градообразующего предприятия, ведет к гораздо более серьезным потерям, нежели временные сокращения в крупном городе. В грубом приближении эти ситуации обобщены в стохастической модели как два полюса: «занятость» и «безработица». Если же анализировать эти ситуации более детально, может оказаться, что данные, которые вроде бы указывают на гетерогенность, реинтерпретируются как индикаторы зависимости от сложившегося состояния.

Категория «занятость» также скрывает огромное число различий в характере работы индивидов. Если эти различия ведут и к неодинаковым шансам мобильности, то вариация указывает на неизмеримую гетерогенность индивидов. Таким образом, определение состояний в рамках стохастической модели не является теоретически нейтральной процедурой. Если состояния обозначены не слишком точно, аналитическая схема с большой вероятностью выдаст указания на гетерогенность. Такой вывод может сформироваться в результате негласного принятия следующей посылки (типичной в экономической теории, но достаточно распространённой и в социологических работах о достижении статуса (*status attainment*)): за различиями в достижениях индивидов скрываются их персональные особенности. И напротив, если исходить из того, что работа и карьера укоренены в социальных и бюрократических структурах, оказывающих существенное влияние на шансы мобильности или попадания в ряды безработных, то более тщательное определение состояний представляется весьма уместным. И подобное уточнение с большой вероятностью приведёт к выводу о зависимости от сложившегося состояния.

Таким образом, различие между гетерогенностью и зависимостью от сложившегося состояния как факторами, влияющими на вероятность перемещения (*transition*), не является однозначным. При этом более важно то, что внимание к выбору между этими ситуациями уводит теоретический анализ в сторону от собственно процесса перемещения. Обнаружение устойчивой корреляции между переменными и вероятностью такой мобильности едва ли является достаточным объяснением того, как происходят эти перемещения; однако это может быть хорошей отправной точкой для подобного объяснения и позволит поставить под сомнение истолкования, противоречащие эмпирическим результатам со статистической точки зрения. Как и со многими другими методологическими инновациями опасность здесь заключается в том, чтобы по ошибке не принять отправную точку за конечный пункт теоретических поисков.

Подобные рассуждения подводят дискуссию о мобильности рабочей силы к распространённому утверждению о том, что между продолжительностью занятости (*length of tenure*) и вероятностью ухода (*separation probability*) существует сильная обратная зависимость. Вопрос заключается в том, является ли это результатом гетерогенности, поскольку, как пишет Ш. Розен, «индивиды с большей склонностью к перемещению всегда чаще меняют работу, и продолжительность занятости у них короче, чем у индивидов с противоположной склонностью» [Rosen 1981: 3]. В случае если не сформулировать это с достаточной тщательностью, то списывание склонности к мобильности на гетерогенность может поколебать позицию о том, что продолжительность занятости — хорошее средство для оценки качества соответствия работы и работника (*job matches*), поскольку такое объяснение означает, что длительная занятость — следствие слабой склонности к смене работы. Я. Минсер и Б. Йованович пытаются разрешить эту дилемму, показывая тесную связь гетерогенности со степенью соответствия работы и работника [Mincer, Jovanovic 1981]. Они измеряют гетерогенность через уровень мобильности до прихода на данную работу и соотносят полученную оценку склонности к смене работы с нынешней вероятностью ухода с этой работы. Минсер и Йованович обосновывают это, утверждая, что предыдущая мобильность отражает объём специфических вложений человеческого капитала, которые, в свою очередь, отчасти определяются качеством предыдущих соответствий между работой и индивидом. Делается вывод о том, что гетерогенность «увеличивает угол наклона кривой, отображающей соотношение продолжительности занятости и текучести, в среднем на 50%», при этом эффект усиливается с возрастом, поскольку предыдущая мобильность лучше позволяет строить прогнозы в отношении мобильности работников более старшего возраста [Mincer, Jovanovic 1981: 35].

Если использовать терминологию Флинна и Хекмана, здесь речь идёт о гетерогенности, зависимой от сложившегося состояния. Индивиды имеют разную работу, что ведёт к различиям в объёме инвестиций специфического человеческого капитала, который влияет на вероятность ухода с этой работы в будущем. На основе более детального анализа различий рабочих мест, а также соответствий между ними и работниками, от которых зависят данные инвестиции, можно вывести статистическую картину зависимости от сложившегося состояния. Однако оба случая укладываются в концепцию человеческого капитала, ещё раз доказывая, что статистическое различие между гетерогенностью и зависимостью от сложившегося состояния не имеет особой теоретической ценности.

В данной работе предлагается социологическая интерпретация истории мобильности. На наш взгляд, концепция человеческого капитала неадекватно раскрывает смысл истории мобильности на индивидуальном уровне. Переходя с одной работы на другую, человек приобретает не только человеческий капитал, но и сослуживцев, неизбежно узнающих о его способностях и личных качествах, что труднее анализировать в терминах инвестиций (тем не менее см.: Voogman 1975]). Это ознакомление происходит без каких бы то ни было издержек, просто как побочный продукт рабочего взаимодействия. И подобное отсутствие издержек трудно вписать в большинство экономических моделей, где, как правило, инвестиции предполагают прямые или альтернативные издержки (*direct or opportunity costs*). Часто отмечается, что работодатели многое узнают о своих будущих работниках от общих знакомых [Granovetter 1974; 1983]. Соответственно рыночная ситуация индивида существенно зависит от числа тех, кто знает о его качествах и способностях, а также от числа фирм, где работают эти знакомые.

Первое (число тех, кто знает индивида) зависит от количества мест, где работал индивид. Второе (число фирм, где есть знакомые) — от количества рабочих мест, где работали люди, знающие данного индивида, поскольку если они мало мобильны, то скорее окажутся сконцентрированы в узком круге фирм, в которых, при прочих равных условиях, вакансий меньше, чем в широком круге фирм. Когда экономическое действие укоренено в социальной структуре подобным образом, привычное различие между гетерогенностью и зависимостью от сложившегося состояния оказывается неадекватным — ведь оба эти объяснения неявно предполагают существование атомизированных акторов. Эти процессы ино-

гда представляют при помощи модели корзины с разноцветными шарами (*urn model*) (см., например: [Heckman 1981: 94–96]). Допустим, у каждого индивида есть такая корзина, наполненная красными и чёрными шарами (символизирующими соответственно состояния мобильности и иммобильности). В каждый период времени индивид случайным образом достаёт один шар и попадает в одно из состояний — мобильности или иммобильности. В чистой ситуации гетерогенности у каждого индивида красные и чёрные шары в корзине представлены в разных пропорциях. Содержимое корзины «не зависит от реальных результатов и, в сущности, является неизменным» [Heckman 1981: 95]. Зависимость от сложившегося состояния означает, что содержимое корзины меняется, определяясь чередой результатов. Например, «если человек достаёт красный шар... в его корзину добавляются ещё красные шары» [Heckman 1981: 95]. Однако ни в том, ни в другом случае содержимое корзины не зависит от того, какие шары достают из своих корзин другие индивиды. Как и большинство экономических моделей, данная модель предполагает существование независимых друг от друга индивидов, на которых не влияет поведение соседей. Моя же теоретическая позиция заключается как раз в том, что содержимое корзины индивида меняется в зависимости от того, какого цвета шары достают индивиды вокруг него, то есть мобильность одного индивида зависит от мобильности других. Недостаточно также представить взаимозависимость с помощью простого правила агрегирования (например, изменять содержимое корзины одного индивида в соответствии со средними результатами действий окружающих). Содержимое корзины меняется только в результате действий тех, кто непосредственно связан с данным индивидом. Таким образом, общая структура данной сети отношений связана с функционированием всей системы⁴.

Соответственно в моей случайной выборке высококвалифицированных специалистов, вспомогательного персонала и управленцев, менявших работу, мобильность в значительной степени предопределялась личными контактами, приобретёнными на разных этапах карьеры, а также до её начала. Их «мобильность демонстрировала самопорождающие эффекты; чем более разнообразными были места работы и социальные среды индивида, тем шире оказывался круг личных контактов... которые могут способствовать дальнейшей мобильности. Дело в том, что здесь с одинаковой вероятностью могут быть задействованы как связи с прошлых мест работы (и контакты до начала трудовой карьеры), так и совсем недавние знакомства, и поэтому возникает кумулятивный эффект, как если бы индивиды “накапливали” свои контакты. Если бы мобильность вызывалась только сильными или недавними связями, ситуация была бы иной. Однако поскольку решающую роль в поиске работы могут сыграть относительно слабые связи, работы на каком-то месте в течение двух-трёх лет может оказаться достаточно для того, чтобы выстроить связь, которая впоследствии будет полезной (даже если специально таких планов никто не строит). Слишком короткого времени может быть недостаточно, поскольку наш “контакт” должен получить определенное представление о способностях и личных качествах индивида. Напротив, слишком длительное пребывание на одной работе способно ограничить возможности будущей мобильности, сузив круг личных контактов, не давая им развиваться» [Granovetter 1974: 85].

Соответственно я обнаружил, что индивиды со средним уровнем продолжительности занятости на одном рабочем месте гораздо чаще находили текущую работу через свои контакты, чем индивиды, продолжительность занятости которых была слишком большой или слишком маленькой. Более того, в моей выборке модальные характеристики доли работ, найденных на протяжении карьеры через свои контакты, часто сводились к понятиям «всё» и «ничего», предполагая значительные индивидуальные различия в уровне «накопленных» контактов [Granovetter 1974: 90]. Подобный результат может быть следствием стохастического процесса, в котором решающую роль играют более ранние события: первоначальная мобильность позволяет установить контакты, способствующие дальнейшей мобильности, и т. д. Процессы ветвления карьеры (*branching processes*) — уместный аналог этой растущей как

⁴ Стохастические процессы с сетевыми элементами более сложны, чем процессы, в которых участвуют независимые единицы. Описывающие их математические модели должны это учитывать (см.: [Erdos, Renyi 1960; Kleinrock 1964; Voigtman 1975]). — *Примеч. автора.*

снежный ком последовательности событий — дают бимодальные результаты при относительно простых исходных предпосылках (ср., например: [Feller 1957: 274–276]).

Таким образом, многие акты смены работы могут быть добровольными и отражать восприятие лучших возможностей, а не просто порождаться необъяснимой личной склонностью индивида к перемене мест. Данное предположение подтверждается примерами в моей выборке, когда занятость на одном месте работы в течение длительного времени ограничивала мобильность. Меня потрясло, в какую ситуацию попали индивиды, долгое время работавшие на одном месте, когда их фирма была поглощена более крупным участником рынка с последующей кадровой «чисткой». Несмотря на свою очевидно высокую квалификацию, они оказались в крайне уязвимом положении на рынке труда, поскольку почти никого не знали в других фирмах, и работодатели, привыкшие набирать кадры через персональные каналы информации, не воспринимали их всерьёз. Как правило, эти индивиды работали в фирмах, где другие индивиды также трудились долгое время; таким образом, те, кто хорошо их знал, сами никогда не работали в других фирмах и не могли им помочь. Это говорит о том, что продолжительность занятости является характеристикой фирмы, а не индивидов, и отчасти определяется организационными особенностями (см.: [Granovetter 1974: 88–90; Pfeffer 1983]). Моя гипотеза не сходится ни с одним из утверждений — ни о большой склонности «сидеть спокойно», ни о том, что продолжительная занятость на одном месте является «удачным соответствием» индивида и рабочего места (*good match*). Напротив, длительная занятость на одном месте способна свидетельствовать о дефиците возможностей, который отчасти объясняется конкретной историей предыдущей мобильности; непродолжительный же период занятости на одном месте бывает результатом обилия возможностей, а вовсе не плохого соответствия индивида и работы или его (её) «исключительной непосредливости».

Что показывают данные других эмпирических исследований? Я. Минсер и Б. Йованович обнаружили, что предыдущая мобильность не влияет на уровень оплаты труда для молодых мужчин, однако понижает его для более старшего поколения [Mincer, Jovanovic 1981: 38, etc.]. Правда, они не проводили различия между добровольной и вынужденной мобильностью. На лонгитюдных данных А. Соренсон продемонстрировал, что в случае добровольной мобильности выигрыш в уровне дохода и профессиональном престиже больше, чем в случае вынужденной мобильности [Sørensen 1974: 55–60]. Выполненный Э. Бартель и Дж. Борхасом анализ данных Национальных лонгитюдных исследований⁵ показал, что факт ухода с работы имеет негативные последствия для более пожилых и позитивные — для более молодых мужчин [Bartel, Borjas 1981]. На первый взгляд кажется, что это подтверждает гипотезу о «примерке к работе» и последовательно всё более удачных соответствиях. Однако далее упомянутые исследователи разделяли мотивы ухода с работы на негативные («*pushes*») (неудовлетворённость работой) и позитивные («*pulls*») (лучшие возможности). Когда более пожилые мужчины оставляют работу в надежде на лучшие возможности, их зарплата увеличивается, причём больше, чем у более молодых людей в аналогичных обстоятельствах. Тот факт, что уход с работы для более пожилых людей в целом чаще имеет негативные последствия, чем для более молодых, связан вот с чем: среди них больше тех, кто уходит с работы в силу неудовлетворённости. В этом случае роста зарплаты не происходит: большинство работников этой категории «называли причины, связанные с иными аспектами работы, нежели зарплата. Следовательно, нет никаких объективных причин ожидать, что в этой группе произойдёт увеличение уровня оплаты труда» [Bartel, Borjas 1981: 69]. Эти результаты подтверждают мою социологическую концепцию и показывают необходимость более дифференцированно подходить к актам мобильности, не считая, что все они на определённом этапе карьеры одинаковы. Некоторые исследования посвящены непосредственно сетям контактов (*contact networks*) и их экономическим выгодам (*returns*). По моим собственным данным, добровольная мо-

⁵ Национальные лонгитюдные исследования (National Longitudinal Surveys, NLS) проводятся в США в течение более трёх десятилетий. На примере нескольких групп мужчин и женщин они изучают различные аспекты активности на рынке труда, а также другие важные события в жизни людей (URL:<http://www.bls.gov/nls/home.htm>). — Примеч. перев.

бильность мужчин старших поколений почти во всех случаях происходит в ответ на более интересные возможности, предложенные через их контакты. Я не могу оценить рост зарплаты, однако для данной группы очевидно, что те, кто нашли свою нынешнюю работу через личные контакты, имеют значительно более высокий уровень оплаты труда, чем те, кто использовали иные методы поиска работы [Granovetter 1974: 14–16]. На основе данных Панельного исследования динамики доходов⁶ (изучалась мобильность мужчин и женщин в возрасте до 45 лет во всех профессиональных группах) М. Конкоран, Л. Дэтчер и Г. Данкан показывают, что уровень оплаты труда в случае использования личных контактов повышается только для определённых групп и при определённых условиях [Cocoran, Datcher, Duncan 1980: 33–36]. Однако степень агрегирования данных в их анализе была слишком высока, чтобы можно было выявить характер влияния контактов, — проводились различия только по полу и расовой принадлежности. Поскольку распределение людей по рабочим местам происходит преимущественно посредством информации, передающейся через сети контактов, мы не можем во всех случаях ожидать непрямого увеличения уровня оплаты труда — слишком уж разнообразны обстоятельства, в которых используются эти контакты. Помимо расы, пола и возраста выделяются другие различия. Во-первых, это добровольная и вынужденная иммобильность (различие № 1). В случае вынужденной мобильности индивиды гораздо более склонны согласиться на первую подвернувшуюся работу, а затем, уже гарантировав себе рабочее место, могут воспользоваться личными контактами [Cocoran, Datcher, Duncan 1980: 44]. Из этого вытекает важность различия № 2: в типах ресурсов, доступных индивидам через их контакты. Появляется всё больше данных (не особенно поразительных, но важных в любом случае) о том, что объём ресурсов, доступных индивиду через его (её) сеть контактов, не превышает объём ресурсов, уже имеющихся в этой сети. Например, в своём исследовании в Торонто Л. Мостаччи-Кальзавара обнаружила, что связи между «синими воротничками» одной этнической группы зачастую выводят на рабочие места в этнических группах с низкими доходами, при этом чем ниже доходы группы, к которой принадлежит индивид, тем менее выгодно для него (неё) использование сети контактов в данной группе по сравнению с другими методами поиска работы [Mostacci-Calzavara 1982: 153]. Важно и различие № 3: в характеристиках отношений, вызывающих мобильность. Ю. Эриксен, У. Янси и Л. Мостаччи-Кальзавара выявили, что работа, найденная через слабые связи, приносит более высокие доходы, чем работа, найденная через сильные связи [Ericksen, Yancey 1980; Mostacci-Calzavara 1982: 153]. Эта закономерность объясняется в моей статье 1973 г.⁷: поскольку знакомые индивида реже знают друг друга, чем его (её) близкие друзья, получаемая от них информация реже будет повторяться (см. также: Granovetter 1981, 1983]). Н. Лин, М. Энсель и Дж. Вон показали, что использование слабых связей при поиске работы тесно связано с достигнутым профессиональным статусом, однако лишь в той степени, в какой эти связи соединяют респондентов с другими индивидами, занимающими высокие позиции в данной профессиональной структуре; при этом такая зависимость более вероятна в случае слабых связей, нежели сильных [Lin, Ensel, Vaughn 1981]. Сочетание факторов № 2 и № 3 может объяснить, почему в исследовании Эриксона и Янси в случае поиска работы через слабые связи увеличение дохода происходит только для индивидов, имеющих как минимум среднее образование, причем рост доходов зависит от уровня образования. Наконец, в некоторые моменты мои выводы подтверждаются и исследованиями безработицы. Отчасти группа безработных пополняется за счёт тех, кто не работает долгое время [Feldstein 1973; Clark, Summers 1979; Disney 1979; Stern 1979; Akerlof, Main 1980;]. Согласно моей гипотезе, эти люди попали в группу безработных по иным причинам, нежели обычно упоминаемое отсутствие личных способностей. Бимодальность в распределении числа контактов на рынке труда и самоподдерживающийся характер мобильности означают, что определённые работники имеют контакты, передающие

⁶ Панельное исследование динамики доходов (Panel Study of Income Dynamics, PSID) — американское национальное репрезентативное панельное обследование, охватывающее более 8000 домохозяйств. Обследование проводится с 1968 г. и посвящено изучению экономического и социального поведения населения, а также вопросам здоровья (URL:<http://psidonline.isr.umich.edu>). — *Примеч. перев.*

⁷ Granovetter M. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (May): 1360–1380. — *Примеч. перев.*

сигналы (*signal*) об их производительности (ср.: [Spence 1974]). Последовательные неудачи на рынке труда ограничивают их возможности не только потому, что в результате складывается определённого рода репутация (ср.: [Ghez 1981]), но и потому, что у них не формируются новые контакты.

Этот процесс может начаться на раннем этапе карьеры. Экономисты Р. Мейер и Д. Уайз обнаружили, что количество часов, которые индивид работал, учась в старших классах школы, напрямую связано с количеством недель, которые он работал после окончания школы, причем даже четыре года спустя [Meyer, Wise 1982]. Влияние на уровень зарплаты не особенно велико, но имеет положительный характер. Мейер и Уайз поясняют, что объём этого влияния и его продолжительность позволяют предположить, что они определяются не столько тем, чему индивид научился на своих первых работах, сколько «персональными качествами, которые не приобретаются в процессе работы, но способствуют тому, что индивид начинает работать, ещё учась в школе, и затем, попав после её окончания в состав рабочей силы, действует более активно» [Meyer, Wise 1982: 306]. Эти личностные качества описываются при помощи «достаточно неопределённых понятий, связанных с трудолюбием и исполнительностью», как «трудовая этика» и «большая «склонность к труду» [Meyer, Wise 1982.: 327].

Есть и ещё одна, менее явно сформулированная трактовка явлений гетерогенности и зависимости от сложившегося состояния, согласно которой гетерогенность рассматривается как продукт персональных качеств. Отсылка к трудовой этике — не вполне неоклассический аргумент, однако он соответствует представлению об атомизированном поведении. Если следовать более социологической точке зрения, то индивиды, которые работают, ещё учась в старших классах, действительно гетерогенны, однако их отличие объясняется значительной помощью в поиске работы, которую им оказали семьи и друзья. Это поможет объяснить, почему при контроле переменных уровня дохода и образования родителей представители цветного населения гораздо реже работают во время обучения в школе, чем их белые сверстники [Meyer, Wise 1982: 309]. Цветные (*nonwhites*) имеют менее развитые связи со структурой рабочих мест, и даже если у них есть такие связи, у них меньше возможностей повлиять на процесс найма. Такая трактовка соответствует гипотезе К. Кларка и Л. Саммерса о том, что «для многих подростков поиск работы — это пассивный процесс, в котором их основная задача сводится к тому, чтобы ждать, пока им предложат работу» [Clark, Summers 1982: 204]. Согласно их данным, «почти две трети подростков, вступающих в рабочую силу, находят работу в течение месяца, в то время как среди безработных таких индивидов не более одной трети. Это заставляет предположить, что многие вливаются в рабочую силу только тогда, когда им предложат работу» [Clark, Summers 1982: 204–205]. Кларк и Саммерс заключают также, что расовые различия в уровне безработицы молодёжи связаны не с тем, что темнокожих чаще увольняют или они сами оставляют работу, а с первоначальными трудностями их вхождения в рабочую силу [Clark, Summers 1982: 218]. Таким образом, длительную безработицу в некоторых случаях можно объяснить трудностями на начальном этапе, которые впоследствии препятствуют накоплению контактов — как это происходит в случае успешных карьер. Каждая последующая неудача связана с предыдущей. Такое влияние может иметь место не только в случае безработицы, но и в случае неполной занятости (*underemployment*), поскольку плохое соответствие способностей индивида рабочему месту препятствует тому, чтобы его действительные навыки стали известны другим людям, даже тем, которые окружают его на рабочем месте.

Приведённые здесь результаты эмпирических исследований во многом подтверждают мои социологические гипотезы о мобильности рабочей силы. Однако поскольку большинство этих исследований были ориентированы на другие задачи, они не предоставляют достаточных свидетельств. Требуются дополнительные исследования, анализирующие социальную укоренённость трудовой мобильности как фактор, определяющий достижения индивида на рынке труда.

Неявные контракты, эффективная зарплата и поведение работников

Многие из самых сложных загадок современной экономической теории труда связаны с вопросом лояльности работников фирме. Особый интерес представляет влияние такой лояльности на трудовые усилия работника и на его (её) решение остаться в фирме или уйти из неё. В экономической литературе есть два направления по этому вопросу: первое рассматривает неявные контракты (*implicit contracts*), второе — эффективную зарплату (*efficiency wages*).

Под неявными контрактами понимаются неформальные (*nonbinding*) обязательства: со стороны работодателей это устойчивая зарплата, постоянная занятость и приемлемые условия труда, а со стороны работников — воздержание от таких соблазнов, как уклонение от своих обязанностей или переход на другую работу в поисках лучших условий [Baily 1974; Azariadis 1975; Akerlof, Miyazaki 1980]. Считается, что такие «контракты» преодолевают недоверие: долгосрочные отношения требуют, чтобы работники и работодатели верили в то, что каждый из них не будет действовать против интересов другого, как только ему представится такая возможность. Артур Окун, сравнивающий неявные контракты с «невидимым рукопожатием», поясняет, что если бы «ни явные, ни неявные контракты не могли побороть недоверие, фирмы были бы вынуждены следовать стратегии найма случайных работников» [Okun 1980: 84]. Во многих исследованиях этого направления показывается, что такие, казалось бы, неэффективные практики, как негибкость заработной платы, продвижение, связанное с выслугой лет (*seniority*), и лояльность работников фирме, являются результатом неявных контрактов, которые, согласно различным критериям, оптимальны.

Аргументы об эффективной зарплате (полезный обзор см. в статье: [Yellen 1984]) имеют менее панглоссианский характер. Они обращены к такому зачастую незаслуженно упускаемому из виду аспекту предложения труда, как индивидуальные трудовые усилия. Все модели строятся на том, что производительность труда работников отчасти зависит от их зарплаты, то есть они на отходе от ортодоксальной посылки о том, что производительность труда определяется техническими условиями, включёнными в производственную функцию. Однако иногда модели эффективной зарплаты имеют жёсткую неоклассическую основу, предполагая, что отношение между зарплатой и производительностью труда — это вопрос организации мотивов: на рынке труда более высокая зарплата одних работников ведёт к вынужденной безработице других, и такая ситуация увеличивает издержки от потери работы, тем самым не допуская низкую производительность труда, которая в литературе, описывающей модели эффективной зарплаты, называется «уклонение от работы» (*shirking*). В то же время порой эти модели учитывают не только сугубо экономическую мотивацию, утверждая, что более высокая зарплата может увеличивать лояльность работника фирме и тем самым оказывать влияние на производство, задавая нормы групповые выработки [Akerlof 1982; 1984].

В данной работе я рассматриваю социальный контекст, в котором работодатели и работники на самом деле *формируют* ожидания относительно поведения друг друга. Концепции неявных контрактов и эффективной зарплаты представляют поведение работников излишне атомизированным, что не позволяет увидеть наиболее важные силы, действующие в трудовом процессе и влияющие на уровень лояльности и вкладываемых усилий. Моя критика касается двух моментов. Во-первых, в обоих описанных направлениях исследований отношения между работодателями и работниками рассматриваются так, как если бы они складывались между индивидами, информация которых друг о друге ограничена лишь формальными образовательными сигналами (о работнике) и обобщённой репутацией (о работодателе). Во-вторых, в обоих направлениях отношения между работодателем и работником, а также между членами одной рабочей группы рассматриваются вне более широкого организационного контекста. Тем самым упускается из виду то, каким образом отношения *между* группами и эффекты, связанные с переходом от группы к группе, влияют на индивидуальное поведение и социальные отношения, и наоборот.

Есть множество эмпирических доказательств того, что работодатели и работники воспринимают друг друга отнюдь не как незнакомцы, для определения мотивации которых требуются сугубо институциональные механизмы. Напротив, зачастую они довольно много знают друг о друге ещё до того, как вступят в формальные отношения занятости. В моём исследовании недавно нанятых специалистов, вспомогательного персонала и управленцев почти каждый пятый говорил, что узнал об этой работе непосредственно от работодателя, с которым уже был знаком ранее. Ещё каждый третий услышал о новой работе от кого-либо, кто уже работал в этой фирме, или от коллеги работодателя [Granovetter 1974: 46]. Хотя эти данные не позволяют сказать, многие ли из участников таких контактов были лично знакомы с работодателем, специальный анализ подвыборки показал, что подобного рода знакомство имело место в трёх случаях из четырёх [Granovetter 1974: 57]. Таким образом, оказывается, что 80–90% случаев задействования знакомств связаны непосредственно с работодателем или с контактами работодателя. Если то, что информация о работе была получена через личные знакомства, означало, что она поступала к нему через друзей или через друзей друзей работодателей, то есть через длинные цепи распространения (*diffusion chains*), то эта информация по качеству не особенно отличалась от сведений, которые можно найти через формальные объявления о вакансиях или службы занятости. Однако, по существу, цепи распространения информации оказывались чрезвычайно короткими, по ним передавалась конкретные и достоверные сведения, связывавшие работодателей и работников ещё до момента найма.

Данные других исследований [Langlois 1977; Corcoran, Datcher, Duncan 1980; Shack-Marquez, Berg 1982] показывают, что от одной шестой до половины опрошенных индивидов (в зависимости от того, как именно был сформулирован вопрос), недавно принятых на новую работу, располагали предварительной информацией о работодателе или были лично знакомы с ним, что порождало определённые ожидания и доверие. В случае малых фирм предварительная информация о работодателе была известна почти всегда, а поскольку посредством личных контактов работники чаще устраиваются именно в малые фирмы (см.: [Granovetter 1974: 128], где «малая фирма» означает предприятия с численностью работников менее 100 человек), мы можем заключить, что в малых фирмах «новые» связи «работодатель — работник» зачастую является продолжением предшествующего общения. Такие малые фирмы играют более важную роль в хозяйственной жизни, чем это обычно предполагается, когда типичный работник изображается как сотрудник крупного производственного предприятия. По разным оценкам, в США доля работников частного сектора, занятых на предприятиях с численностью служащих менее 100 человек, колеблется между 49 и 60%, при этом от 26 до 38% работников трудятся в фирмах, где заняты менее 20 человек [Granovetter 1974: 327]. Особый интерес для нас представляют данные о том, что от половины до двух третей новых рабочих мест предоставляют именно самые мелкие фирмы, где работают менее 20 человек [Greene 1982].

В более крупных фирмах у работников реже есть предварительная информация *непосредственно* о тех людях, которые могут повлиять на условия неявных или явных соглашений. Тем не менее имеющаяся информация всё равно формирует определённые ожидания относительно поведения работодателя, сказывается на характере трудовых усилий работника и продолжительности занятости на данном месте. Это происходит потому, что индивиды, приходящие на новую работу через свои личные контакты, изначально имеют доступ к неформальным отношениям, которые не только создают комфортабельную социальную нишу, но и облегчают процесс вхождения в работу, то есть усвоение тонких специфических нюансов, понимание которых может вести к успеху, а непонимание — к неудаче.

Более того, тот факт, что работники приступают к делу, располагая собственной информацией о фирме, работодателе или других работниках, по всей видимости, уменьшает вероятность ухода в связи с грубым несоответствием работника своему месту, которая могла бы возникнуть в силу незнания. Скорее всего, это же обстоятельство повышает уровень доверия, и не только в силу предварительной инфор-

мации, но и потому, что на исходные экономические отношения наложились социальные отношения. Причиной ухода с такой работы могут стать осложнения и конфликты при отсутствии механизма их разрешения (например, как это показано в исследовании влияния профсоюзов на сокращение числа увольнений по собственному желанию (*quits*) [Freeman 1980]). Уровень доверия и знание друг о друге способны выполнять аналогичную функцию, особенно в малых фирмах, где профсоюзы отсутствуют. Эмпирические свидетельства обычно подтверждают данные положения (см., например: [Shapiro, Howell, Tombaugh 1965: 50; Granovetter 1974: 15; Price 1977: 70–73; Bluedorn 1982: 89; Shack-Marquez, Berg 1982: 20–21]).

Неверно также предполагать, что ожидания, решения об уровне зарплаты и об уходе, степень лояльности работника и его трудовые усилия являются исключительно результатом отношений между двумя сторонами (*pairwise relations*) — работником и работодателем — или же определяются нормами рабочей группы, взятой отдельно от других рабочих групп. Некорректно считать, что работники участвуют в несвязанных между собой соглашениях, не оказывающих никакого влияния друг на друга, причём особенно это касается организаций, где люди заняты длительное время (*have long tenures*) (именно их прежде всего рассматривают авторы концепций о неявных контрактах и эффективной зарплате). Подобные представления более уместны в отношении рынков, где распространены краткосрочные отношения (*spot markets*). Р. Солоу отмечает, что «стабильность рабочей силы (*labor pool*) позволяет социальным конвенциям обрести некоторую значимость. Существует различие между долгосрочными отношениями и краткосрочными контактами, и поведение, уместное в одном контексте, может оказаться неприемлемым в другом» [Solow 1980: 9]. Если большое число работников заняты длительное время, складываются условия для формирования стабильной сети отношений, возникновения взаимного понимания и построения политических коалиций (полезные в связи с этим социально-психологические суждения см. в работах: [Homans 1950; 1974]). Дж. Линкольн отмечает, что в концепции бюрократии Макса Вебера формальные организации «призваны функционировать независимо от коллективных действий, которые могут быть мобилизованы через сети межличностных отношений. Бюрократия предписывает фиксированные отношения между позициями; и те, кто продвигаются по этим позициям, не оказывают влияния на то, как функционирует организация в целом» [Lincoln 1982: 26]. Однако далее он анализирует другие социологические исследования и показывает, что «при низком уровне текучести кадров отношения приобретают дополнительный эмоциональный, личностный оттенок, который может принципиально трансформировать всю сеть и изменить направление развития организации» [Lincoln 1982: 26].

Подобная внутренняя атмосфера организации [Williamson 1975], её культура, или дух, сами могут существенно повлиять на лояльность индивидов и определить то, сколько усилий они готовы вложить в свою работу. Хотя эти концепции стали популярны, в экономической литературе редко предпринимаются попытки показать, как возникают такие культурные явления. Чаще они преподносятся как некая данность, оказывающая некое влияние на ситуации, в которых все поведенческие параметры невозможно объяснить при помощи чисто экономических переменных. Я утверждаю, что атмосфера, царящая в организации, является совокупным результатом социальных отношений, структуру и историю которых следует анализировать, чтобы понять, что же в действительности происходит. Например, Уильям Фут Уайт описывает историю развития трудовых отношений на Чикагском континентальном заводе по производству тары (Chicago Inland Container plant), которая привела к существенному увеличению производительности труда в 1946–1948 годах [Whyte 1955: Ch. 11]. Принципиальную роль сыграло установление хороших отношений между менеджерами низшего и среднего звена и представителями профсоюза; впоследствии эти отношения послужили мостиком к менеджменту высшего звена, позволяя влиять на тарифы повременной оплаты. Когда это произошло, атмосфера на заводе изменилась, и производительность труда заметно («потрясающе») выросла. При этом в структуре мотивации (на которой основывается теория об эффективной зарплате) произошли лишь самые незначительные

изменения. И хотя анализ этого процесса, предложенный Уайтом, не позволяет сделать более общие выводы об условиях такой трансформации, из его объяснений очевидно, что недостаточное внимание к социальным отношениям и их совокупным результатам не даёт нам возможность понять, как происходили все эти принципиальные изменения.

Аналогичные проблемы возникают, если мы пытаемся объяснить рост производительности труда, ссылаясь на нормы рабочей группы, но не раскрывая при этом то, откуда берутся эти нормы. В своих рассуждениях о «частичном обмене дарами» (*partial gift exchange*) и эффективной заработной плате Дж. Акерлоф [Akerlof 1982; 1984] пытается увязать нормы с используемой работодателем политикой зарплаты и предполагает, что «как правило, загрузка человека работой заставляет время бежать быстрее... Достойная оплата (*fair wage*) за эту загруженность примиряет работника с тем, что он тратит столько своего времени на благо фирмы» [Akerlof 1984: 82]. Само по себе это утверждение вполне справедливо, однако оно упускает из виду принципиальный вопрос о том, как группы решают, что есть достойная оплата, и строится на посылке о том, что группы работников в промышленности — лишь пассивные реципиенты, безропотно принимающие любой уровень зарплаты, предложенный работодателем. На самом деле высокая оплата определённых групп и категорий работников может быть результатом целенаправленной политической деятельности, особенно в сферах, где активны профсоюзы. Очевидно, что одни группы работников по определению значительно более вовлечены в эти целенаправленные действия, чем другие [Sayles 1958], и группы, добивающиеся успеха в этих действиях, зачастую отличаются высокой производительностью труда. Кто-то скажет, что высокая зарплата и порождает лояльность. Однако Л. Сэйлз, напротив, предполагает, что в группах, успешно отстаивших свои экономические интересы, именно в силу этого успеха возникает чувство эффективности собственного труда, сплочённости и корпоративный дух, которые и приводят к росту производительности труда [Sayles 1958: 112–113].

На вопрос о том, какие группы в крупных промышленных фирмах активно защищают собственные экономические интересы, можно ответить, только проанализировав место группы в общей социальной структуре фирмы. В крупном исследовании Сэйлза, которое охватило 300 групп работников на 22 заводах, выделялись две ключевые характеристики таких групп [Sayles 1958]. Во-первых, считалось, что группы включают индивидов, выполняющих сходную работу, а не тех, кто выполняет взаимодополняющие или взаимозависимые операции и при этом работают вместе. Во-вторых, относительный статус групп в фирме был неоднозначным. Объясняя, почему в группах, члены которых сильно зависят друг от друга, коллективное действие менее вероятно, Сэйлз отмечает, что интенсивность взаимодействия в таких группах может уменьшать их способность сотрудничать с другими группами, имеющими сходные экономические интересы [Sayles 1958: 76]. «Каждая команда или конвейерная бригада может стать самодостаточным миром (миром в себе). Тесные связи между членами этого производственного подразделения затрудняют поддержание лояльности более общим групповым интересам» [Sayles 1958: 112–113]. Если использовать мою терминологию, то сильные связи внутри групп, где люди очень зависят друг от друга, замыкают эту группу на себя, затрудняя формирование слабых связей с другими группами — связей, которые могли бы сообщать импульсы от одной части социальной структуры к другой [Granovetter 1973; 1983].

Кроме того, активные группы, как правило, занимают средний уровень в заводской иерархии, и их позиции не являются ни «откровенно и однозначно нежеланными», ни «очевидно лучшими из имеющихся» [Sayles 1958: 49], поэтому у них есть повод искать относительного изменения статуса. Здесь также концентрировались позиции, не укоренённые на локальном рынке труда. Серединные позиции иерархии заполняются не с внешнего рынка труда (*hiring-in jobs*) (подобно позициям на дне или вершине иерархии), а в результате внутрифирменного продвижения. «В результате, если ориентироваться

на “принятый” в сообществе достойный, справедливый уровень оплаты, то он оказывается значительно менее однозначным для позиций среднего уровня» [Sayles 1958: 49]⁸.

Вопрос о том, как работники сопоставляют уровни зарплаты и решают, получают ли они достойное вознаграждение, изучен явно недостаточно (важное исключение — работа Д. Гартрелла; см: [Gartrell 1982]). Однако еще в 1940-е годы экономист Джон Данлоп и его студенты заметили, что определённые рабочие места являются ключевыми в том смысле, что если на них меняется уровень оплаты труда, это вызывает цепную реакцию на связанных с ними работах, которые все вместе образуют *профессиональный кластер* (job cluster); аналогично, и среди фирм есть такие ключевые фирмы и группы фирм, задающих *контуры зарплаты* (wage contour) [Dunlop 1957]. П. Дёрингер и М. Пиоре позднее отмечали, что рабочие места, «предполагающие наличие широкой сети контактов с другими работниками, во внутренней структуре зарплаты занимают стратегическую позицию, которая не позволяет им изменять уровень своей зарплаты без внесения соответствующих корректив в систему в целом» [Doeringer, Piore 1971: 89]. Здесь неявно проскальзывает следующее социоструктурное утверждение: работники скорее будут сравнивать свою зарплату с зарплатой тех, с кем они часто контактируют. Рассуждения Сэйлза об определяющей роли в этих моделях взаимодействия прежде всего того, что он называл технологей, в том числе способом организации труда внутри группы и между группами, заслуживают дальнейшего, более внимательного изучения. Эмпирическое исследование Д. Гартрелла показывает: уровень зарплаты часто сравнивают работники, находящиеся на *разных* внутренних рынках труда, причём их сопоставления основываются, как правило, не на взаимодействии в процессе труда, а следуют контурам сложившихся социальных сетей [Gartrell 1982]. Исследователь предполагает, что «игнорируя социальные сети вне внутренних рынков труда и передаваемую ими информацию о зарплате, институциональная литература недооценивает степень взаимозависимости между подразделениями, определяющими уровень зарплаты» [Gartrell 1982: 29–30].

Внутренние рынки труда и карьерное продвижение

Одним из основных факторов, влияющих на качество труда работников и вероятность их мобильности между фирмами, являются шансы карьерного продвижения (*promotion*) на внутренних рынках труда (*internal labor markets*). Специалисты в области экономики труда считают такое продвижение важным аспектом неявных контрактов, уравнивающим производительность труда с уровнем зарплаты. Б. Йованович утверждает, что индивидуальные «контракты создают структуру вознаграждений, адекватно сигнализирующую о достижении оптимальных соответствий (*attainment of optimal matches*)... широко распространённым примером служит система карьерного продвижения... основанная на качестве труда работников» [Jovanovic 1979a: 974] (см. также: [Malcolmson 1984]). О. Уильямсон и его коллеги полагают, что хотя на входе между зарплатой и предельной производительностью не обязательно устанавливается строгое соответствие, «со временем различия в производительности осознаются, и в иерархии рабочих мест на внутреннем рынке труда устанавливается большее соответствие в уровнях оплаты» [Williamson, Wächter, Harris 1975: 275–276].

Другая интерпретация, хотя и не менее функционалистская по характеру, основывается на марксистском утверждении о том, что тонкие различия между множеством уровней рабочих мест усиливают конкуренцию за продвижение по службе и служат преимущественно для создания между работниками искусственных барьеров, которые препятствуют формированию единого рабочего класса [Gordon, Edwards, Reich 1982]. Р. Эдвардс в связи с этим говорит о бюрократическом контроле и, подобно экономистам-неоклассикам, утверждает, что карьерное продвижение в первую очередь обусловлено производительностью работников, оцениваемой согласно бюрократически установленным критериям.

⁸ Это можно сравнить с трудностями, возникающими при определении трансфертных цен на промежуточную продукцию в условиях отсутствия внешнего рынка [Eccles 1985]. — *Примеч. автора.*

Однако все изложенные гипотезы упускают из виду то, что связанные с продвижением по службе оценки и действия укоренены в социальной структуре. Я же сначала попытаюсь показать, что даже если бы производительность легко измерялась, она всё равно не может быть единственным или даже основным объяснением шансов на продвижение. Затем я обрисую некоторые трудности, возникающие при измерении производительности труда. Факторы, влияющие на продвижение по службе и не связанные с производительностью труда, связаны с этнической принадлежностью индивида и принципом выслуги лет. К. Абрахам и Дж. Медофф исследовали 392 фирмы, и по их оценкам оказывается, что примерно 60% фирм в частном секторе несельскохозяйственных отраслей чаще повышают по службе работников, которые старше, даже если молодые более производительны. Примерно в одной трети фирм, где заняты главным образом индивиды, состоящие в профсоюзах и работающие на почасовой основе, респонденты сообщили, что более молодые работники *никогда* не получают повышения раньше более старших, независимо от того, насколько лучше они работают [Abraham, Medoff 1983: 9].

Данные о причинах продвижения, связанных с этнической принадлежностью индивидов и личными мотивами, крайне фрагментарны. Например, данные, полученные М. Долтоном в ходе исследования на химическом заводе на Среднем Западе, показывают, что «представители этнических групп, составляющих менее 38% от числа жителей местного сообщества, заполняют 85% руководящих позиций» [Dalton 1959: 154]. Информанты Долтона описывали ситуацию, не стесняясь в выражениях: «Да почти все “шишки” входят в яхт-клуб, и почти все они — масоны. Чёрт побери, да ведь они же все вместе играют в покер! И их жёны постоянно щебечут друг с другом... Стаж, знания или способности ничего не значат. Главное — поддакивать и кивать изо всех сил» [Dalton 1959: 154]. Даже в этом случае исследователь подчёркивает значение минимальной квалификации и стремление управленцев нанимать и продвигать индивидов, которые могут оказаться полезными в политических коалициях, оказывающих огромное влияние на то, что происходит на заводе.

Продвижение на основе выслуги лет может иметь схожие причины: работники старшего возраста, сумевшие за годы своей службы занять ключевые позиции в сетях политического влияния и коалициях на рабочих местах, оказываются полезными тем, от кого зависит продвижение. Менеджеры, принимающие решения о продвижении, не просто ищут таланты, но руководствуются и политическими соображениями, стремясь подобрать индивидов так, чтобы они поддерживали их интересы и следовали их указаниям. Это помогает объяснить, почему, согласно данным, которые получили К. Абрахам и Дж. Медофф, даже в ситуации отсутствия профсоюзов более половины фирм продвигают в первую очередь старших работников. Здесь предполагается, что приоритет продвижения по принципу выслуги лет — это результат действий акторов, преследующих собственные стратегические цели (экономические и неэкономические) в условиях сложившихся сетей социальных отношений (*networks of social relations*), а вовсе не демонстрация старшими работниками влияния профсоюза и не эффект какой-то сложной структуры мотивов в невидимом, неявном, контракте.

Дж. Розенбаум в нескольких работах детально исследовал процессы продвижения в крупной компании, принадлежащей инвестору и имеющей «офисы во многих городах в одном регионе США» [Rosenbaum 1979a; 1979b; 1981; 1984]. Допуская, что продвижение по службе выполняет функцию рекрутирования на высшие позиции и, таким образом, отчасти основано на критериях производительности труда, он также указывает на значимость продвижения для социальных сравнений, которые производят работники. Поскольку «повышение... является одним из самых важных вознаграждений в организации, система продвижения по службе должна быть организована так, чтобы обнадёжить и мотивировать максимальное число работников»; иными словами, шансы на продвижение «оказываются эффективным способом контроля над работниками, демонстрируя возможности получения материального вознаграждения и символического статуса гораздо большему числу работников, чем число тех, кто может действительно получить это повышение» [Rosenbaum 1979a: 27].

Критерий, учитывающий только производительность труда, способен привести к ситуации, когда возможности продвижения окажутся только у молодых работников, которые будут работать ещё долгие годы, и у них есть шансы, что их признают достойными повышения. Однако подобное возрастное ограничение будет подавлять мотивацию более пожилых работников. Медофф и Абрахам отмечают, что в рамках каждого уровня иерархии наиболее опытные работники реже других продвигаются по службе, в результате у них возникают сомнения, что их работа оценена по достоинству, и они начинают работать менее интенсивно [Medoff, Abraham 1980: 732]. Розенбаум в связи с этим предполагает, что в распределении индивидов, получающих повышение по службе, следует избегать резких возрастных разрывов, чтобы «ни одна группа не осознала вдруг, что она оказалась в депривированном положении относительно следующей за ней более молодой возрастной когорты» [Rosenbaum 1979a: 28]. Его анализ данных отдела по работе с персоналом за 1962–1972 годы подтверждает эту гипотезу и, более того, обнаруживает, что в периоды роста компании шансы на продвижение возрастают только для тех работников, которые старше, при этом в периоды спада их шансы уменьшаются. Это позволяет предположить, что в основе продвижений лежат субъективные и мотивационные компоненты (*discretionary and motivational component*). Таким образом, значимость социальных сопоставлений делает систему продвижения рычагом влияния на интенсивность трудовых усилий даже среди тех, кто не получает повышения; иными словами, это более сложный процесс, чем тот, что описывается концепцией эффективной зарплаты.

Ещё один фактор продвижения, не связанный с производительностью труда, носит демографический характер — речь идёт просто о наличии возможностей продвижения. Х. Уайт отмечает, что эти возможности распространяются по цепочке: чей-то выход на пенсию или создание нового рабочего места открывает вакансию, и кто-то её занимает [White 1970]. В результате на предыдущем рабочем месте тоже открывается вакансия, на которую приходит ещё один человек, и т. д. Цепочка вакансий (*chain of vacancies*) заканчивается, когда какая-либо из позиций занимает индивидом, не работавшим прежде (например, студент), или когда освободившуюся позицию решено оставить незаполненной. Численность работников, выходящих на пенсию или принимаемых на работу, связана с общей демографической ситуацией (см. также: [Sørensen, Tuma 1981]), в то время как масштабы создания и ликвидации рабочих мест зависят от бизнес-цикла. Эти четыре параметра, определяющие длину цепочки вакансий, являются основными факторами, от которых зависит количество возможных продвижений. Ш. Стьюман и С. Конда показали, что формальные демографические модели можно приспособить к объяснению степени интенсивности карьерного продвижения (*promotion rates*) [Stewman, Konda 1983]; в их работе демонстрируются сложные взаимосвязи между структурой организационных иерархий и размером перемещающихся в них возрастных когорт.

Обратимся теперь к некоторым проблемам измерения производительности труда. Дж. Марч и Дж. Марч предлагают модель построения *выборочной оценки производительности* (*performance sampling*): навыки существуют всегда, однако индивиды, регулирующие продвижение по службе, не могут следить за ними постоянно (либо потому, что не находятся в постоянном контакте с этими работниками, либо потому, что компетенцию можно оценить только в особых ситуациях) и поэтому фиксируют их для себя время от времени [March, March 1978]. Данный аргумент соотносится с выводами, сделанными в литературе по контролю качества, и предполагает, что даже в группе с однородными навыками карьерный успех отчасти будет определяться результатами таких выборочных замеров. Это указывает на одну из причин того, почему длительность занятости обратно пропорциональна шансам ухода с предприятия: на ранних этапах работы число замеров производительности будет невелико, и общее впечатление о качестве труда работника будет существенно отклоняться в хорошую или плохую сторону, тем самым провоцируя продвижение по службе или увольнение. Если же индивид работает на предприятии дольше, то качество его работы оценивалось большее количество раз, и общая картина получается менее противоречивой, поэтому работник не будет повышен по службе или уволен на основании только ста-

статистических данных [March, March 1978: 450–451]⁹. В результате система продвижения выбросит наверх некоторых «звёзд» независимо от их настоящих способностей. Схожий результат получили Стьюман и Конда на основе чисто демографического анализа размера когорты [Stewman, Konda 1983: 672].

Аналогично в своём эмпирическом исследовании Дж. Розенбаум обнаружил, насколько важны истории продвижения на ранних этапах карьеры. Как и в случае успеваемости в школе, победители на ранних этапах карьеры воспринимаются как люди с большим потенциалом, которые не могут работать плохо, поэтому им даются дополнительные возможности, в то время как тем, кто отстаёт уже на этих ранних этапах конкуренции, шансов оправдаться предоставляется ничтожно мало или не предоставляется вовсе. «...Окончательные шансы индивида на карьерное продвижение в основном определяются к третьему году работы» [Rosenbaum 1981: 236, 238]. По мнению Розенбаума, производительность труда является менее постоянной характеристикой индивидов, чем последствия социальных ожиданий и взаимодействий, связанных с историей их продвижения. *Важно обратить внимание на сходство с внутрифирменной мобильностью, где, как я говорил выше, мобильность на ранних этапах карьеры также имеет самоподдерживающий характер.*

В тех случаях, когда однозначно оценить производительность невозможно, индивиды, регулирующие карьерное продвижение работников, должны полагаться на различные сигналы. Розенбаум выявил, что качество полученного образования влияет на производительность. А если индивид посещал местный колледж, то влияние оказывалось ещё сильнее [Rosenbaum 1981: 112]. Я предполагаю, что это указывает на ключевую роль сложившихся во время учёбы личных контактов с индивидами, имеющими связи в данной корпорации; роль таких контактов в обеспечении начальных и последующих преимуществ в карьерном росте заслуживает дальнейшего исследования. Позитивное влияние контактов между образовательными учреждениями и корпоративной средой на ранних этапах карьеры детально изучалось в Японии [Taira, Wada 1987]. Дж. Пфэффер утверждает, что в определённых ситуациях оценить производительность особенно трудно: например, если это умственный труд, а не физический, маленькая организация, а не крупная, или если это отрасль, в которой личный контакт порою оказывается важнее (например, сфера финансовых услуг по сравнению со сферой производства) [Pfeffer 1977: 556]. Анализируя выборку выпускников бизнес-школы государственного университета, который Пфэффер называет крупным и престижным, он обнаружил, что в таких ситуациях на определение уровня зарплаты большее влияние оказывают социоэкономические факторы.

Множество данных демонстрируют, что производительность редко измеряется адекватно, за исключением таких чётко определённых и индивидуализированных видов работ, как, например, печатание на машинке (см., например: [Medoff, Abraham 1981]). Сложности измерения имеют не только технический характер. Скорее, дело в том, что производительность труда отдельных работников неразрывно вплетена в сеть их отношений с другими работниками. В 1919 г. С. Сличтер писал, что отсутствие чётких инструкций относительно «выполнения работы зачастую приводит к тому, что люди кажутся некомпетентными, в то время как при условии адекватного инструктажа они легко справляются с новой работой» [Slichter 1919: 207]. Однако почему же инструктаж может оказаться неадекватным? Экономисты называют несколько институциональных причин. Р. Фриман и Дж. Медофф утверждают, что в условиях развитых профсоюзов вознаграждение в меньшей степени определяется производительностью труда и в большей — принципом выслуги лет, в силу чего конкуренция между индивидами ослабевает, и рабочие чаще оказывают друг другу неформальную поддержку [Freeman, Medoff 1980: 77]. Л. Туроу предполагает, что конкуренция за рабочие места обычно ограничивается уровнем входа, за которым обеспечивается определённая стабильность занятости, так что рабочие не боятся помогать менее опытным коллегам освоить новую работу [Thurow 1975: 81].

⁹ Обратите внимание, что это объяснение исходит из того, что способности индивидов в основном находятся в среднем диапазоне, достаточном для сохранения статус-кво, но не для продвижения или увольнения. — *Примеч. автора.*

Приведённые аргументы логичны, однако в них недостаточно учитывается укоренённость таких отношений поддержки в сети неформальных обменов, тесно связанных со статусными различиями, узами дружбы и отношениям с протее. С тех пор как исследования на заводах *Western Electric* впервые показали тесную связь между производительностью труда и структурой группы [Roethlisberger, Dickson 1939; Homan 1950; Sonnenfeld 1980], социологи трудовых отношений не раз обращались к этому вопросу [Whyte 1955; Sayles 1958]. Некоторые из этих процессов имеют очень тонкий характер и легко могут ускользнуть от внимания исследователей. В качестве примера Долтон приводит историю темнокожего рабочего на химическом заводе: по принципу выслуги лет его должны были повысить по службе и допустить к управлению сложным оборудованием, при этом он имел опыт работы с аналогичными, хотя и менее сложными машинами. Однако все белые рабочие в группе, в которую он попал бы в результате такого продвижения, выступили против, не желая создавать подобный прецедент. Рабочий подал жалобу в профсоюз, она была удовлетворена, и ему предложили повышение, однако сообщили при этом, что «он будет предоставлен “исключительно” самому себе и “сам целиком нести всю ответственность за работу”». Это означало, что он не получит обычной поддержки, оказываемой на начальном этапе тем, кто приходит на эти позиции. Производство в этом подразделении было опасным, ядовитыми были и выпускаемая продукция, и используемые в процессе производства вещества: они могли воспламениться или взорваться, а вдыхание паров привело бы к летальному исходу» [Dalton 1959: 128–129]. В результате рабочий отказался от продвижения.

Белые рабочие не нарушили явным образом ни одного правила, однако чётко дали понять, что социальная позиция темнокожего не позволит ему получить обычной поддержки, необходимой для правильного выполнения работы. Таким образом, в данном случае *производительность труда* оказалась не индивидуальной характеристикой человеческого капитала рабочего, а результатом структуры социальных отношений, ориентированных на экономические и неэкономические цели. Данный пример не следует относить к дискриминации; это лишь частный случай групповых процессов, влияющих на производительность любого рабочего в случае, когда важную роль играет обучение на рабочем месте (*on-the-job training*).

Подведём итоги данного раздела: даже если бы производительность труда было легко измерить, продвижения по службе часто являются следствием мотивов и причин, не связанных с нею очевидным образом, однако легко обнаруживаемых при анализе релевантных социальных структур и мотивов. Если добавить к этому соображению данные о проблемах измерения производительности труда и вспомнить, что такое измерение имеет неоднозначный характер отчасти в силу мощного воздействия социального контекста производства, предположение о том, что системы карьерного продвижения — это попросту сито, просеивающее таланты, и, следовательно, фирмы могут явно или неявно обещать своим рабочим, что их трудовые усилия всегда будут справедливо вознаграждены, кажется по меньшей мере наивным.

Внутренние рынки труда, межфирменная мобильность и оптимальное распределение рабочей силы

Распространение крупных внутренних рынков труда с развитыми лестницами карьерного роста (*promotion ladders*), а также явными и неявными гарантиями продолжительной занятости должно препятствовать межфирменной мобильности (*interfirm mobility*). Это подразумевает, что внутренние рынки труда имеют самовоспроизводящийся характер, вполне независимый от эффективности их работы, что заставляет усомниться в историях адаптации, провозглашающих оптимальность подобных механизмов занятости. Динамика этого самовоспроизводства отчасти связана попросту с относительным количеством позиций внутри таких внутренних рынков труда и за их пределами. П. Дёрингер и М. Пиоре отмечают, что «относительная стабильность открытого рынка является функцией его размера и

разнообразия участвующих в нём отраслей. Если какой-нибудь работодатель выведет рабочие места с конкурентного рынка и поместит их на своём внутреннем рынке труда, это уменьшит гарантии занятости рабочих в других подразделениях и соответственно увеличит для них ценность внутреннего рынка труда» [Doeringer, Piore 1971: 38]. Структура сетей контактов, складывающаяся в системах с крупными внутренними рынками труда, также способствует их самовоспроизводству. Это происходит потому, что межфирменная мобильность ведёт к установлению контактов, открывающих возможности для дальнейшей мобильности; таким образом, в системах, где перемещений мало, индивид знает преимущественно только своих коллег внутри фирмы, и у него меньше возможностей её покинуть, поскольку никто в других фирмах не подтвердит наверняка (с достоверностью, возможной только в случае персонализированной информации) его навыки.

В отличие от широко распространённых аргументов о культурных различиях эти гипотезы могут объяснить, почему, сравнивая индивидуальный опыт мобильности рабочих Йокогамы и Детройта, Р. Коул обнаружил, что в каждой когорте численность работников, никогда не менявших работодателя, в Йокогаме в 2–3 раза больше, чем в Детройте, и индивиды, меняющие работодателей, в Йокогаме делают это гораздо реже, чем в Детройте [Cole 1979: 64, 68]. Самовоспроизводство внутренних рынков труда представляется особенно вероятным в крупных урбанистических центрах, таких, как Йокогама, где крупные фирмы, в которых функционируют такие рынки, играют гораздо более важную роль, чем в других частях Японии.

Однако если внутренние рынки труда самовоспроизводятся и рабочие перемещаются внутри фирм и между ними по причинам, связанным в большей степени с социальной структурой, нежели с их соответствием рабочим местам, то трудно согласиться с гипотезой неоклассической экономики труда о том, что длительная занятость на одном месте объясняется более точным соответствием работника и рабочего места. Кроме того, само понятие о качестве этого соответствия разработано весьма слабо. Чтобы наполнить это понятие чётким смыслом, необходима хорошо развитая теория и данные о сравнительных преимуществах работников на доступных рабочих местах — подобно тому, как это сделано в отношении понятия сравнительных преимуществ в теории международной торговли.

В экономической литературе этот вопрос обсуждается редко, и анализ обычно имеет схематический характер [Roy 1951; Rosen 1978; Willis, Rosen 1979; Sattinger 1980], а эмпирические оценки качества соответствия работника и рабочего места с точки зрения сравнительных преимуществ достаточно размыты. В разделе, посвящённом вопросу карьерного продвижения, я высказал предположение о том, что сложности с измерением производительности труда объясняются её укоренённостью в структуре социальных отношений. Расчёты сравнительного преимущества требуют, чтобы мы не только знали производительность труда индивида на нынешней работе, но и его (её) производительность труда на всех других местах, где индивид мог бы работать. Теоретические работы в области экономики труда в подобных расчётах учитывают одно или более измерений способностей рабочих и то, насколько эти способности востребованы на различных работах. Однако в результате полностью упускается из виду реальная ситуация — ведь производительность труда зависит не только от характеристик индивидов и рабочих мест. Индивиды, занимающие одни рабочие места, не обособлены от индивидов, занимающих другие рабочие места; напротив, вместе они образуют систему, которую следует анализировать как целое. Нет также и оснований считать, что перечень доступных рабочих мест не зависит от состава группы рабочих. Во многих случаях новая работа оказывается заполнением совершенно новой вакансии, а не рабочего места, которое прежде занимал кто-то другой. В моей выборке дипломированных специалистов, вспомогательного персонала и управленцев таким был как минимум каждый третий случай [Granovetter 1974: 15]; более того, многие из этих рабочих мест были специально подстроены под потребности, предпочтения и способности набранных работников. Соответственно рабочие места, найденные через личные контакты, гораздо чаще, чем те, что были найдены другими способами,

оказывались вновь созданными (44% против 24%), и доля таких рабочих мест в общем числе вновь созданных рабочих мест составила 70% выборки [Granovetter 1974: 15]. Трудности такого рода могут объяснить, почему теоретическая литература о сравнительных преимуществах индивидов на разных работах до сих пор систематически игнорировала утверждения о качестве соответствия между работником и рабочим местом, о котором столько написано в эмпирической литературе о трудовой мобильности (*labor mobility*).

Таким образом, возникает некоторый скептицизм в отношении хвалебных высказываний классической и послевоенной экономической теории по поводу успехов в анализе трудовой мобильности. Было бы слишком хорошо, если бы на самом деле после периода примеривания к рынку труда, завершающегося к 35 годам, большинство работников находили для себя оптимальную работу, что ещё менее вероятно в случае работников, занятых на одном месте в течение всей жизни (*lifetime employment*), поскольку тогда фирма, в которой индивид начинал свою работу, оказывается именно тем местом, где его (её) таланты используются наилучшим образом на благо всего хозяйства. Кроме того, соображения справедливости и эффективности должны привести нас к вопросу о том, реализуются ли преимущества соответствия работников и рабочих мест, которые действительно наблюдаются в случае работников, занятых длительное время, за счёт тех, кто не может воспользоваться преимуществами такого рода механизмов. Фирмы, обычно нанимающие часть работников на субподрядной основе, в период экономического спада способны гарантировать занятость постоянным работникам только потому, что у них есть возможность отказаться от субподрядчиков [Okun 1980: 107]. Таким образом, сильные фирмы с хорошо развитыми внутренними рынками труда могут перенести риск циклических колебаний на более слабые периферийные фирмы, которые зависят от их субконтрактов и вынуждены прибегать к массовым увольнениям в периоды сокращения спроса [Doeringer, Piore 1971: 173; Gordon, Edwards, Reich 1982: 191, 200–201].

Японская *постоянная занятость* (*permanent employment*) скрывает весьма распространённые отношения с временными субподрядчиками, чья численность не декларируется полностью и которые не имеют никаких льгот и гарантий занятости. Многие из этих работников на самом деле заняты достаточно длительное время и классифицируются как временные именно для того, чтобы оградить фирму от издержек, связанных с выплатой льгот и обеспечением гарантий занятости [Somers, Tsuda 1966; Taira 1970: 161–162]. В период экономического спада 1974–1975 годов крупные фирмы увольняли временных работников, и примерно 600 тыс. женщин выбыли из состава рабочей силы. «Словом, — заключает Р. Коул, — гарантии занятости гораздо более значительны для белых воротничков, чем для синих; для молодых рабочих, чем для пожилых... для работников крупных фирм, чем для работников малых фирм... для мужчин, чем для женщин. Едва ли эта система, с её изначальной дискриминацией по полу и возрасту, с двойственными практиками на рынке труда, является моделью, которая позволит решить проблемы, стоящие перед США» [Cole 1979: 263].

Эффективность внутреннего рынка труда была поставлена под угрозу на уровне фирмы. На примере Японии Коул анализирует распространение в 1950-е годы негибких систем с низким уровнем мобильности и утверждает, что на современном этапе стремительных технологических изменений внутренние рынки труда оказываются неэффективны: «По отношению к найму работников на внешнем рынке труда издержки образования и подготовки, связанные с повышением квалификации работников, занятых длительное время и не имеющих необходимых навыков, могли оказаться весьма существенными» [Cole 1979: 120], однако они были возможны в силу экономического роста и того, что эти фирмы занимали доминирующие позиции на своих товарных рынках.

Во многих работах рассматривается проблема негативного влияния текучести на эффективность фирм. Обобщая результаты социологических исследований, Дж. Прайс показывает, что уровень текучести по-

ложительно сказывается на формализации и бюрократизации отношений в фирме, поскольку в отсутствие долгосрочных отношений сеть неформальных контактов едва ли разовьётся [Price 1977: 96–102]. Увеличение уровня текучести связывается также с увеличением удельного веса административного персонала по отношению к производственным рабочим отчасти потому, что требуется больше усилий, связанных с контролем, наймом и обучением работников, а отчасти потому, что новые администраторы пытаются привести дополнительных работников, которые будут их поддерживать [Price 1977: 93–96]. Однако влияние на производительность формализации и увеличения доли административного персонала не следует объяснять сугубо абстрактными причинами; чаще оно укоренено в конкретной истории фирмы. В классическом исследовании А. Гоулднера, проведённом на заводе по производству гипса, показано, что текучесть управленческого персонала вызывала бюрократизацию, заменявшую неэффективные неформальные механизмы [Gouldner 1954]. Однако в целом нельзя утверждать, что неформальные коалиции менее эффективны, чем чёткие формальные процедуры; как бы то ни было, гораздо чаще говорится о том, что первые возникли, чтобы избежать жёсткости вторых [Dalton 1959; Blau 1963].

В организациях, где текучесть в разных подразделениях неодинакова, подразделения с более низким уровнем текучести оказываются влиятельнее, поскольку постоянство их сотрудников обеспечивает им преимущества в понимании системы и манипулировании ею [Bluedorn 1982: 108–109]. В связи с этим приходят на ум Третья и Четвертая французские республики: тогда утверждалось, что подлинная власть принадлежала гражданской бюрократии, поскольку она оставалась неизменной, в то время как правительства приходили и уходили со скоростью вращающейся входной двери. Подобная незапланированная передача власти более устойчивым единицам может быть эффективной и адаптивной в периоды стабильности, однако когда необходимы перемены, она оказывает жёсткое сопротивление. Дж. Пфедфер полагает, что фирмы, которым свойственна длительная занятость, могут начать замыкаться на себя (*ingrown*), а отрасли промышленности с такими фирмами могут пострадать, утратив координацию, как это бывает в случае интенсивной межфирменной мобильности [Pfeffer 1983]. Напротив, частые перемещения персонала между фирмами могут открыть перспективу для всей отрасли, поскольку в каждой фирме менеджеры будут знать менеджеров в большинстве других фирм и окажется, что когда-то они уже работали вместе [Granovetter 1974: Ch. 8; Pfeffer 1983].

В конечном счёте влияние трудовой мобильности и текучести на уровне фирм, отраслей и хозяйства в целом оценить непросто, и такая задача ставит гораздо более сложные вопросы, чем это представляется в экономической литературе, ориентированной на более узкие проблемы. Следует согласиться с высказыванием экономиста Роберта Холла о том, что экономисты «только начали исследовать вопросы эффективного перемещения работников между фирмами» [Hall 1980: 108]. Социологи же, несмотря на все свои возможности способствовать решению этой задачи, сделали ещё меньше. Я полагаю, во многом это произошло потому, что в целом утрата структурно-функциональной теорией своих позиций в макросоциологическом анализе помешала социологам исследовать вопросы эффективности. Здоровое недоверие к панглоссианским ловушкам и скрытым оценочным суждениям породили интеллектуальную атмосферу, в которой исследователи даже и не помышляют о том, чтобы спросить, а хорошо ли функционируют системы. Но ведь этот вопрос можно задавать, опираясь на чёткие критерии эффективного функционирования, и вовсе не обязательно считать своей целью доказать, будто всё, что ни делается, к лучшему.

Выводы

Я попытался показать, что выраженно атомистические объяснения проблем рынков труда, предлагаемые неоклассической экономической теорией, неадекватно трактуют индивидуальные экономические действия и то, как эти действия выстраиваются в более общие схемы, часть которых называют ин-

ститутами. Невнимание к укоренённости индивидуального поведения в сетях социальных и экономических отношений, а также к переплетению экономических и неэкономических мотивов порождает адаптивные истории и отсылки к культуре или атмосфере, в которых иные институциональные образования якобы не могли сложиться. Однако использование подобных историй и отсылок существенно расходится с традиционными методологическими и индивидуалистическими суждениями большинства экономистов; более пристальное внимание к социальной структуре позволит лучше объяснить возникновение экономических моделей.

Разрешите мне в аналитических целях разделить две поднятых мною проблемы: укоренённость экономического действия в сетях отношений и переплетение экономических и неэкономических мотивов. Предположим, что акторами движут только экономические мотивы, что акторы стремятся только к экономическим целям, как это приписывается им почти во всех случаях экономического анализа, и при этом они абсолютно рациональны с учётом имеющейся у них информации. Тогда по крайней мере некоторые элементы неоклассической теории можно использовать для серьёзного анализа укоренённости этих акторов в сети отношений. Например, если, как я утверждал, число знакомых индивида в других фирмах, знающих его качества, зависит от его прошлой мобильности и влияет на его шансы будущих перемещений, то было бы логично конструировать модели инвестиций в контакты и, возможно, вырабатывать оптимальные правила, которые позволили бы ограничить число переходов с места на место. Такие модели дали бы возможность строить прогнозы относительно текучести и отчасти увязали бы структуру сетей с экономическими процессами. Интересная модель инвестирования в контакты с целью получения информации о работе была предложена С. Бурманом [Boorman 1975] и впоследствии доработана Дж. Дилейни [Delany 1980] применительно к динамической среде (мои более подробные комментарии см. в работе: [Granovetter 1981: 25–26]).

Однако хотя формальные модели могут быть полезными для освещения таких проблем, я не уверен, что здесь пригодится обычный неоклассический аппарат. В частности, едва ли можно легко уловить сетевые эффекты при помощи функций полезности (*utility functions*), первоначально разработанных для ранжирования предпочтений индивида в отношении мира товаров. Хотя Г. Беккер и другие исследователи использовали взаимозависимые функции полезности [Becker 1976], в которых полезность другого становится аргументом твоей собственной функции, как правило, их анализ ограничивался парами индивидов, и в эту модель едва ли можно инкорпорировать структуру более широкой сети отношений, по крайней мере не на данном этапе развития техник экономического анализа.

Пример инвестиций в контакты показывает также степень переплетения неэкономических и экономических мотивов. Взаимодействие одного индивида с другими, как правило, не ограничивается экономической инвестиционной деятельностью. Как и в случае других аспектов хозяйственной жизни, сюда примешиваются стремление к общению (*sociability*), одобрению, достижению статуса и власти. Действительно, если другие решают, что интерес индивида к ним вызван его инвестиционными планами, едва ли эти инвестиции окупятся; все мы стараемся избегать ситуаций, когда кто-то пытается нас просто использовать. И опять-таки, сомнительно, что неэкономические мотивы удастся без труда инкорпорировать в типичные формальные модели неоклассической экономической теории; хотя любопытные попытки в этом направлении предпринимались [Iannaccone 1986; Kuran 1986].

Какой бы ни оказалась лучшая методология, более адекватные модели рынка труда будут опираться на некую комбинацию наработок экономистов об инструментальном поведении и эффективности, с одной стороны, и социологический анализ социальной структуры, отношений и сложного переплетения мотивов, имеющих место во всех реальных ситуациях, с другой. Я надеюсь, что моя попытка поставить рядом и сравнить экономические и социологические модели позволила показать преимущества и подводные камни такой комбинации, и тем самым приблизила момент её реализации.

Литература

- Abraham K., Medoff J. 1983. *Length of Service and the Operation of Internal Labor Markets*. Sloan School of Management Working Paper. 1394–83. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Akerlof G. 1982. Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics*. 97: 543–569.
- Akerlof G. 1984. Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*. 74: 79–83.
- Akerlof G., Main B. 1980. Unemployment Spells and Unemployment Experience. *American Economic Review*. 70: 885–893.
- Akerlof G., Miyazaki H. 1980. The Implicit Contract Theory of Unemployment Meets the Wage Bill Argument. *Review of Economic Studies*. 47: 321–338.
- Azariadis C. 1975. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. *Journal of Political Economy*. 83: 1183–1202.
- Baily M. 1974. Wages and Unemployment Under Uncertain Demand. *Review of Economic Studies*. 41: 37–50.
- Bakke E. W. (ed.). 1954. *Labor Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Bartel A., Borjas G. 1981. Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 65–90.
- Becker G. 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blaug M. 1980. *The Methodology of Economics*. New York: Cambridge University.
- Blau P. 1963. *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau P. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bluedorn A. 1982. The Theories of Turnover: Causes, Effects and Meaning. In: Bacharach S. (ed.). *Research in the Sociology of Organizations*. 1. Greenwich, CT: JAI Press; 75–128.
- Boorman S. 1975. A Combinatorial Optimization Model for the Transmission of Job Information Through Contact Networks. *Bell Journal of Economics*. 6: 216–249.
- Brissenden P., Frankel E. 1922. *Labor Turnover in Industry: A Statistical Analysis*. New York: Macmillan.
- Clark K., Summers L. 1979. Labor Market Dynamics and Unemployment. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1: 13–60.
- Clark K., Summers L. 1982. The Dynamics of Youth Unemployment. In: Freeman R., Wise D. (eds). *The Youth Labor Market*. Chicago: University of Chicago Press; 199–234.

- Cole R. 1979. *Work, Mobility and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Corcoran M., Datcher L., Duncan G. 1980. Information and Influence Networks in Labor Markets. In: Duncan G., Morgan J. (eds). *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. 8. Ann Arbor: Institute for Social Research; 1–37.
- Corcoran M., Hill M. 1980. Persistence in Unemployment among Adult Men. In: Duncan G., Morgan J. (eds). *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. 8. Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Dalton M. 1959. *Men Who Manage*. New York: Wiley.
- Delany J. 1980. *Aspects of Donative Resource Allocation and the Efficiency of Social Networks: Simulation Models of Job Vacancy Information Transfers Through Personal Contacts*. Unpublished PhD. diss., Yale University, Department of Sociology.
- DiPrete T. 1981. Unemployment over the Life Cycle. *American Journal of Sociology*. 87: 286–307.
- Disney R. 1979. Recurrent Spells and the Concentration of Unemployment in Great Britain. *Economic Journal*. 89: 109–119.
- Doeringer P., Piore M. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Dunlop J. T. 1957. The Task of Contemporary Wage Theory. In: Taylor G., Pierson F. (eds). *New Concepts in Wage Determination*. New York: McGraw-Hill: 117–139.
- Eccles R. 1985. *The Transfer Pricing Problem*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Elster J. 1979. *Ulysses and the Sirens*. New York: Cambridge University Press.
- Erdos P., Renyi A. 1960. On the Evolution of Random Graphs. *Publications of the Mathematical Institute of the Hungarian Academy of Sciences*. 5A: 17–61.
- Ericksen E., Yancey W. 1980. *The Locus of Strong Ties*. Mimeo. Department of Sociology. Temple University, Philadelphia.
- Feldstein M. 1973. The Economics of the New Unemployment. *Public Interest*. 33: 3–42.
- Feller W. 1957. *An Introduction to Probability Theory and Its Applications*. 1. New York: Wiley.
- Flinn C., Heckman J. 1982. New Methods for Analyzing Individual Event Histories. In: Leinhardt S. (ed.). *Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey-Bass; 99–140.
- Freeman R. 1980. The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits and Separations. *Quarterly Journal of Economics*. 94: 643–676.
- Freeman R., Medoff J. 1980. The Two Faces of Unionism. *Public Interest*. 39: 69–93.
- Gartrell C. D. 1982. On the Visibility of Wage Referents. *Canadian Journal of Sociology*. 7: 117–143.

- Ghez G. 1981. Comment on Bartel and Borjas. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 84–89.
- Gordon D., Edwards R., Reich M. 1982. *Segmented Work, Divided Workers*. New York: Cambridge University Press.
- Gould S., Lewontin R. 1979. The Spandrels of San Marco and the Panglossian Paradigm: A Critique of the Adaptionist Programme. *Proceedings of the Royal Society of London*. B205: 581–598.
- Gouldner A. 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Granovetter M. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. 78: 1360–1380.
- Granovetter M. 1974. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Granovetter M. 1981. Toward a Sociological Theory of Income Differences. In: Berg I. (ed.). *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press; 11–47.
- Granovetter M. 1983. The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*. 1: 201–233.
- Granovetter M. 1984. Small is Bountiful: Labor Markets and Establishment Size. *American Sociological Review*. 49: 323–324.
- Granovetter M. 1985. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*. 91: 481–510.
- Greene R. 1982. Tracking Job Growth in Private Industry. *Monthly Labor Review*. 105 (9): 3–9.
- Hall R. 1980. Employment Fluctuations and Wage Rigidity. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1: 91–123.
- Hall R. 1982. The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy. *American Economic Review*. 72: 716–724.
- Heath A. 1976. *Rational Choice and Social Exchange*. New York: Cambridge University Press.
- Heckman J. 1978. Simple Statistical Models for Discrete Panel Data Developed and Applied to Test the Hypothesis of True State Dependence against the Hypothesis of Spurious State Dependence. *Annales de l'INSEE*. 30–31: 227–269.
- Heckman J. 1981. Heterogeneity and State Dependence. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 91–139.
- Hirschman A. 1977. *The Passions and the Interests*. Princeton: Princeton University Press.
- Homans G. 1950. *The Human Group*. New York: Harcourt Brace World.

- Homans G. 1974. *Social Behavior*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Iannaccone L. 1988. A Formal Model of Church and Sect. *American Journal of Sociology*. 94 (Supplement): S241–S268.
- Johnson . 1978. A Theory of Job Shopping. *Quarterly Journal of Economics*. 93: 261–277.
- Jovanovic B. 1979a. Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*. 87: 972–990.
- Jovanovic B. 1979b. Firm-Specific Capital and Turnover. *Journal of Political Economy*. 87: 1246–1260.
- Kerr C. 1954. The Balkanization of Labor Markets. In: Bakke E. W., Hauser P., Palmer G. et al. (eds). *Labor Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge, MA: MIT Press; 92–110.
- Kleinrock L. 1964. *Communication Nets: Stochastic Message Flow and Delay*. New York: McGraw-Hill.
- Kuran T. 1986. *Preference Falsification, Policy Rigidity and Social Conservatism*. Mimeo. Department of Economics, University of Southern California.
- Langlois S. 1977. Les Reseaux Personnels et la Diffusion des Informations sur les Emplois. *Recherches Sociographiques*. 2: 213–245.
- Lin N., Ensel M., Vaughn J. 1981. Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review*. 46: 393–405.
- Lincoln J. 1982. Intra- (and Inter-) Organizational Networks. In: Bacharach S. (ed.). *Research in the Sociology of Organizations*. 1. Greenwich, CT: JAI Press; 1–38.
- Main B. 1982. The Length of a Job in Great Britain. *Economica*. 49 (195): 325–333.
- Malcolmson J. M. 1984. Work Incentives, Hierarchy and Internal Labor Markets. *Journal of Political Economy*. 92: 486–507.
- March J. C., March J. G. 1977. Almost Random Careers: The Wisconsin School Superintendency, 1940–1972. *Administrative Science Quarterly*. 22: 377–408.
- March J. C., March J. G. 1978. Performance Sampling in Social Matches. *Administrative Science Quarterly*. 23: 434–453.
- Medoff J., Abraham K. 1980. Experience, Performance and Earnings. *Quarterly Journal of Economics*. 95: 703–736.
- Medoff J., Abraham K. 1981. Are Those Paid More Really More Productive? The Case of Experience. *Journal of Human Resources*. 16: 186–216.
- Merton R. 1947. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Meyer R., Wise D. 1982. High School Preparation and Early Labor Force Experience. In: Freeman R., Wise D. (eds). *The Youth Labor Market Problem*. Chicago: University of Chicago Press; 227–348.

- Mincer J., Jovanovic B. 1981. Labor Mobility and Wages. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press; 21–63.
- Mostacci-Calzavara L. 1982. *Social Networks and Access to Job Opportunities*. PhD. diss. Department of Sociology, University of Toronto.
- Okun A. 1980. *Prices and Quantities*. Washington, DC: Brookings Institution.
- Pencavel J. 1972. Wages, Specific Training and Labor Turnover in U. S. Manufacturing Industries. *International Economic Review*. 13: 53–65.
- Pfeffer J. 1977. Toward an Examination of Stratification in Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 22: 553–567.
- Pfeffer J. 1983. Organizational Demography. In: Cummings L. L., Shaw B. (eds). *Research in Organizational Behavior*. 5. Greenwich, CT: JAI Press; 299–357.
- Price J. 1977. *The Study of Turnover*. Ames: University of Iowa Press.
- Reynolds L. 1951. *The Structure of Labor Markets*. New York: Harper.
- Roethlisberger F., Dickson W. 1939. *Management and the Worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rosen S. 1978. Substitution and the Division of Labour. *Economica*. 45 (179): 235–250.
- Rosen S. 1981. Introduction. In: Rosen S. (ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rosenbaum J. 1979a. Organizational Career Mobility. Promotion Chances in a Corporation during Periods of Growth and Contraction. *American Journal of Sociology*. 85: 21–48.
- Rosenbaum J. 1979b. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation. *Administrative Science Quarterly*. 24: 220–241.
- Rosenbaum J. 1981. Careers in a Corporate Hierarchy. In: Treiman D., Robinson R. (eds). *Research in Social Stratification and Mobility*. 1. Greenwich, CT: JAI Press.
- Rosenbaum J. 1984. *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. New York: Academic Press.
- Ross A. 1958. Do We Have a New Industrial Feudalism? *American Economic Review*. 48: 903–920.
- Roy A. D. 1951. Some Thoughts on the Distribution of Earnings. *Oxford Economic Papers*. 3 (2): 135–146.
- Sattinger M. 1980. *Capital and the Distribution of Labor Earnings*. New York: North-Holland.
- Sayles L. 1958. *The Behavior of Industrial Work Groups*. New York: Wiley.

- Sekscenski E. 1980. Job Tenure Declines as Work Force Changes. *Special Labor Force Report*. 235. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
- Shack-Marquez J., Berg I. 1982. Inside Information and the Employer-Employee Matching Process. *Fels Discussion Paper*. 159. School of Public and Urban Policy. University of Pennsylvania.
- Shapiro A., Howell R., Tombaugh J. 1965. *The Structure and Dynamics of the Defense R & D Industry: The Los Angeles and Boston Complexes*. Menlo Park, CA: Stanford Research Institute.
- Slichter S. 1919. *The Turnover of Factory Labor*. New York: Appleton.
- Slichter S. 1920. The Scope and Nature of the Labor Turnover Problem. *Quarterly Journal of Economics*. 34: 329–345.
- Smith A. 1976. *The Wealth of Nations*. Chicago: University of Chicago Press.
- Solow R. 1980. On Theories of Unemployment. *American Economic Review*. 70: 1–11.
- Somers G., Tsuda M. 1966. Job Vacancies and Structural Change in Japanese Labor Markets In: Ferber R. (ed.). *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*. New York: Columbia University Press; 195–236.
- Sonnenfeld J. 1980. *Hawthorne Hoopla in Perspective: Contextual Illumination and Critical Illusions*. Working Paper. HBS 81–60. Boston, MA: Harvard Business School.
- Sørensen A. 1974. A Model for Occupational Careers. *American Journal of Sociology*. 80: 44–57.
- Sørensen A., Tuma N. 1981. Labor Market Structures and Job Mobility. In: Treiman D., Robinson R. (eds). *Research in Social Stratification and Mobility*. 1. Greenwich, CT: JAI Press.
- Spence M. 1974. *Market Signaling*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Stern J. 1979. Who Bears the Burden of Unemployment? In: Beckerman W. (ed.). *Slow Growth in Britain*. Oxford: Clarendon Press; 62–84.
- Stewman S., Konda S. 1983. Careers and Organizational Labor Markets: Demographic Models of Organizational Behavior. *American Journal of Sociology*. 88: 637–685.
- Taira K. 1970. *Economic Development and the Labor Market in Japan*. New York: Columbia University Press.
- Taira K., Wada T. 1987. The Japanese Business — Government Relations: A Todai-Yakkai-Zaikai Complex? In: Schwartz M., Mizuchi M. (eds). *The Structural Analysis of Business*. New York: Cambridge University Press; 264–297.
- Thurow L. 1975. *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tilly C. 1978. *From Mobilization to Revolution*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Tuma N. 1976. Rewards, Resources and the Rate of Mobility: A Non-Stationary Multivariate Stochastic Model. *American Sociological Review*. 41: 338–360.
- Weber M. 1968. *Economy and Society*. Transl. and ed. by G. Roth, C. Wittich. Totowa, NJ: Bedminster Press.
- White H. 1970. *Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- White W. F. 1955. *Money and Motivation*. New York: Harper.
- Williamson O. E. 1975. *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press.
- Williamson O. E., Wächter M., Harris J. 1975. Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. *Bell Journal of Economics*. 6: 250–278.
- Willis R., Rosen S. 1979. Education and Self-Selection. *Journal of Political Economy*. 87: S7–S36.
- Yellen J. 1984. Efficiency-Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*. 74: 200–210.