

ПРИНЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОПТИМИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РОСТА

Аннотация. В статье предлагается модель поведения предпринимателей на рынке труда в условиях роста спроса на их продукцию или услуги, которая объясняет отсутствие достоверной взаимосвязи между производительностью труда и занятостью в развитой экономике. Это полная модель последовательной реакции предпринимателей на увеличение спроса на продукцию и соответствующее увеличение выпуска и производительности труда. Формулируются порядок учёта занятости и принцип игнорирования скрытой безработицы и демографических трендов в целях проведения макроэкономических исследований. Описываются некоторые аспекты новой экономической праксиологии.

Ключевые слова: производительность труда, занятость, скрытая безработица, экономический цикл, политика в отношении занятости, заработная плата, праксиология, корреляция, отраслевые рынки.

A.V. Kurochkin

OVERALL MODEL OF OPTIMIZING BEHAVIOR OF EMPLOYERS AT THE LABOR MARKET DURING GROWTH

Abstract. The article puts forwards a model of behavior of the employers at the labor market during the growth of demand on their products or services, which explains the absence of a reliable relation between labor productivity and employment in economies of the developed countries. This is a complete model of successive reactions of employers on the continued growth of demand on their products and resultant increasing of the labor productivity. The principle of non-consideration of hidden unemployment and demographic trends for the sake of sound macroeconomic studies is formulated. Some aspects of the new economic praxeology are described.

Keywords: labor productivity, employment, hidden unemployment, economic cycle, employment policy, wages, praxeology, correlation, industrial organization.

Введение

В ходе более раннего исследования [1, с. 35-39] автором была выявлена значимая взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой в США, с источниками данных и литературой. По мнению автора, производительность труда, выпуск предприятий, заработная плата и ВВП – это контур связанных между собой показателей, которые показывают, насколько хорошо работают предприятия различных отраслей в совокупности. Эти показатели совместно колеблются параллельно циклу конъюнктуры.

В то же время было выявлено, что существует отдельный контур «инвестиции-занятость», который практически не связан с циклом конъюнктуры, во всяком случае, в США. Взаимосвязи между этими двумя контурами сложные, поэтому модели взаимозависимостей между отдельными показателями разных контуров не отличаются значительной достоверностью.

Использование произвольных понятий труда (в количественном представлении), факторной производительности, интенсивности использования капитала, человеческого капитала при расчёте ВВП является подстановкой результата под решение. Особенно в этом плане произвольна многофакторная производительность, так как каждый раз она рассчитывается из итоговой цифры. Это не самостоятельный показатель, который подставляется в уравнение, а это классический балансирующий фактор, который используется для получения «правильной» цифры ВВП.

В свете того, что для понимания всеми экономистами необходима описательная интерпретация в виде постулирования механизма, согласно которому занятость не колеблется значимым образом вместе с циклом конъюнктуры (или циклом производства), данная статья излагает видение такого механизма, которое получено путём обобщения опыта.

Гипотеза

Увеличение и сокращение количества сотрудников предприятиями скорее связаны с инвестированием и деинвестированием, то есть рынок труда в устоявшейся экономике автономен от текущего конъюнктурного движения. В результате возникают ограничения эластичности занятости по выпуску. Параллельный рост выпуска и занятости возникают вследствие совпадения этих двух циклов.

Методы

Автор использует теоретический анализ статистических результатов и описательную модель. При этом применяются также методологические приёмы выбора статистических показателей.

Понятие «занятость» претерпевает постепенное изменение, трансформируясь в формы частичного, неполного и суррогатного характера. Существует тневая занятость, самозанятость, работа по гражданско-правовым договорам, работа в личном хозяйстве, помощь в семейном предприятии, добровольческое движение, сетевой фриланс, добровольная кооперация в рамках виртуальных предприятий, включая международные [3, с. 128-132]. Все эти виды занятости с трудом поддаются учёту официальной статистикой стран, хотя представляют интерес для многих исследователей в силу богатой фактологической фактуры. В связи с этим сложно использовать официальные показатели занятости в качестве надёжного параметра для макроэкономических математических расчётов.

Можно взглянуть на это дело глубже. Если смотреть на занятость с точки зрения целей человека, то занятостью требуется признавать отшельничество в келье, институт домочадцев (проживание у родственников или знакомых на их попечении), ведение домашнего хозяйства, помощь в благотворительных проектах, ведение блога в интернете в надежде на получение доходов от него в будущем и так далее. В конце концов, формально многие писатели нигде не работают, но они никогда не считались безработными. По-видимому, ранее в понятии занятости подразумевалось получение более или менее регулярного дохода. Мы не должны забывать, что доход может выражаться в натуральном виде, как бы он ни трактовался государством в целях налогообложения. В базовой модели человек может рассматриваться в качестве коммуникационной точки. Он получает нечто из окружающей среды, реагирует на это или инициирует нечто собственное, что он отправляет во внешний мир. В этом смысле в любом случае домочадец предоставляет кормильцу что-то в обмен: в крайнем случае, по меньшей мере, чувство гордости за собственное поведение, чувство превосходства, надежду, что человек встанет на ноги и тем самым станет приносить больше пользы обществу и так далее.

Это может казаться удобной позицией для покрытия скрытой безработицы. С ней необходимо разбираться, люди должны становиться более производительными, должно происходить улучшение в жизни. Однако рассмотрение этого аспекта не является задачей макроэкономики в её праксиологической интерпретации.

Праксиология (дисциплина, изучающая цели) говорит нам о том, что у человека в его обстоятельствах существует какая-то цель или какая-то скрытая от него самого цель. Допустим, человек не понимает каких-то важных вещей в жизни. Поэтому он либо постепенно деградирует и умирает (и здесь действует его скрытая цель как можно быстрее истратить оставшиеся жизненные ресурсы и уйти, и человек как будто нарочно ускоряет

этот процесс), либо осознаёт что-то, что помогает ему изменить собственную жизнь. На воспитание и самовоспитание нужно время, поэтому дети, пусть самые смышлёные, образованные и крепкие, также не считаются безработными (хотя они с определённого возраста могут быть эмансипированы от родителей с согласия последних).

Речь идёт вообще не о том, правильно или нет учитывать скрытую безработицу. В странах, где пособие по безработице достаточно высокое, чтобы жить на него, и не существует искусственных препятствий к его получению, незанятым может считаться только тот, кто оформился как безработный. Только такой человек признаёт, что его цели не достигаются и он является потенциальным ресурсом. Мы сейчас даже не обсуждаем то, что некоторые люди могут передумать, если увидят хорошие и высокооплачиваемые рабочие места, перестать быть скрытыми безработными или низкооплачиваемыми работающими и пойти на хорошую работу. Мы сейчас говорим о видимом предложении труда на каждый конкретный момент. Только на основании изменений в официальной безработице мы действительно можем судить о том, как изменение спроса на труд влияет на занятость, и причины этого станут яснее исходя из приведённой ниже описательной модели. В этом смысле интересно то, что после повышения привлекательности получения пособия по безработице в РФ люди активнее стали регистрироваться на бирже труда в качестве безработных [4]. Естественно, изменения, касающиеся размера пособия и условий его получения, действуют так же, как любые стимулы на рынке наряду с изменением как таковым потребности в пособии.

Праксиология активно использовалась австрийской экономической школой, которая проповедует принципиальный индивидуализм. Автор считает, что у общественных процессов могут быть общие цели, которые выливаются в доступные для интерпретации процессы. Поэтому, для различия с австрийской школой, такой подход можно назвать «праксиологически-процессным».

При этом следовало бы учитывать демографические изменения, но они, как правило, более медленные. И следует понимать, что изменение демографии также соответственно влияет на изменение спроса на товары и услуги в целом, если не рассматривать изменение структуры потребления и необходимость приспособления к нему со стороны производителей, – так что занятость также должна корректироваться. Если средняя эффективность общества не меняется, то изменение демографической картины не должно оказывать влияния на картину с безработицей, во всяком случае, на этапе роста трудовых ресурсов. Поскольку уровень безработицы также является показателем эффективности общества, последствия изменения демографии для него в этом смысле являются не инородными или нерелевантными, а вполне «профильными». Заключение отсюда состоит в том, что изменение демографии должно нейтральным образом сказываться на эффективном обществе в плане способности трудоустроить всех желающих, тем более что такие изменения происходят не быстро. Даже сама демографическая картина в плане наличия трудовых ресурсов вполне релевантна эффективности общества, в силу чего Российская Федерация и ставит демографические программы в качестве одного из приоритетов. Что касается стран с высоким пособием по безработице, там показатели безработицы вполне могут характеризовать состояние занятости, влияние демографических аспектов может не учитываться.

В странах, где пособие по безработице достаточно высоко, чтобы прожить на него, безработица должна учитываться нами по официальным данным. Это важный методологический принцип. Показатели официальной безработицы публикуются всегда в единообразном виде, в отличие от показателей занятости, которые могут публиковаться без учёта занятости в сельскохозяйственном секторе, предпринимательства, а ситуация за пределами этого ещё более размывается по градиенту, так что нельзя сказать, сколько на самом деле в стране занятых. Мы считаем занятыми всех, кто не является официально безработными.

Чёткое осознание существования такого градиентного механизма частично объясняет то, что с ростом экономики заработные платы повышаются пропорционально [6], а занятость никак с этим не коррелирует [5]. Применение упомянутого методологического принципа возводит эту ситуацию в абсолютизм и даёт нам границу, которая позволяет чётко выявить изменение занятости в ответ на рост в экономике. Напротив, попытки учёта увеличения внутренней занятости, частичной занятости, скрытой занятости и так далее не позволяют нам чётко установить момент, когда происходит изменение на рынке труда. А такая граница важна не столько для обеспечения наличия чёткого показателя занятости, сколько для понимания механизма реагирования предпринимателей на рост спроса на их продукты и услуги.

Результаты и обсуждение

На самом деле, внутренние резервы предприятия представляют собой первый резерв увеличения занятости.

Мы можем здесь постулировать полную оптимизационную модель, согласно которой работодатели действуют в ответ на рост спроса. Не все должны следовать ей в полной мере и не следуют ей в силу обстоятельств и своего разума, однако эти шаги располагаются в той последовательности, которая потенциально возможна с учётом оговоренных ниже ограничений.

Прежде всего хотелось бы оговорить понятие роста в отрасли и на предприятии. Это увеличение доли удовлетворяемого спроса по данной отрасли в общем спросе по системе национальных счетов. Если отраслевой рост равен в процентном отношении общенациональному росту, то перетоки рабочей силы в отрасль возникать не должны (кроме попыток устроиться в отрасли работников, покинувших «отстающие» отрасли, которые могут быть тщетными в отсутствие потребности в них). Конечно, при этом мы не имеем в виду абсолютное падение производства, потому что при падении производства многие описанные ниже механизмы не будут действовать, несмотря на рост отрасли относительно других отраслей.

Рассмотрим также понятие «инвестор». Это собственник или менеджер, который отвечает за финансирование, вложения в капитал, вложения в эксплуатацию внутреннего человеческого капитала (включая заработные платы), вложения в привлечение внешнего человеческого капитала (наём).

При этом мы рассматриваем действия инвестора как пассивные. То есть он реагирует на изменения в спросе на продукцию или услуги отрасли, но сам не действует на опережение, стремясь захватить явно сверхперспективный рынок (иначе он сразу переходит на более поздние этапы модели). Также мы не рассматриваем новые, инновационные отрасли, которые до этого не существовали, или те этапы инвестирования, на которых инвесторы думают о захвате рынка, а не о прибыли. В нашей модели инвесторы уже получают прибыль. Это в целом приблизительно соответствует общей реальной ситуации в экономике развитых стран.

Модель развёртывает последовательность так, чтобы влияние на официальные цифры по безработице максимально откладывалось, а не по фактической последовательности в реализации механизма во всех без исключения частных случаях. Мы можем лишь утверждать, что все эти этапы так или иначе воздействуют на рынок труда. Мы растягиваем эту «гармонь» на максимально возможную длину, чтобы детально изучить всю потенциально возможную инерцию системы в отношении роста занятости при росте выпуска.

При наличии опережающего роста этапы оптимизационной модели реагирования со стороны инвестора следующие.

1. На первом этапе задействуются внутренние резервы. Увеличивается использование физического капитала, интенсивность труда,

- продолжительность труда. Происходит реорганизация работы с целью повышения производительности труда, сотрудников обучают.
2. На втором этапе инвестор сталкивается с выбором: он может расширить мощности, либо он может задействовать дополнительную рабочую силу. Вот это и есть тот момент, который принципиально разделяет заработную плату и занятость: производительность труда по определению не растёт, если увеличение выпуска происходит только за счёт найма дополнительной рабочей силы с внешнего рынка. Поскольку физический капитал пополняется медленнее, чем рабочая сила, на этом этапе предприятие может временно увеличить количество работников (это зависит от того, насколько легко будет потом уволить их по законодательству), до периода пополнения физического капитала. Ясно, что классическая модель равновесия спроса и предложения на рынке труда в этом месте отказывается работать. В капиталоемких отраслях, как правило, происходит расширение мощностей, а промышленность сейчас испытывает тренд повышения капиталоемкости, поскольку физический капитал сильно подешевел [7]. Наёмные менеджеры предпочли бы использование дополнительного основного капитала, поскольку при этом автоматически вследствие действия механизма стабильного бюджетирования повышаются средние заработные платы, а сами менеджеры как раз включены в систему заработных плат и являются бенефициарами (чего не скажешь о собственниках, которым иной раз при инвестировании приходится поступиться своим доходом). При установке дополнительных мощностей количество занятых могут даже сократить. Первые два этапа могут проходить параллельно. Как мы видели, в США одновременно с ними происходит рост заработных плат, поскольку строго пропорциональный друг другу рост производительности труда и заработных плат объясняется исключительно бюджетированием (и давлением общественности, которая требует справедливого отношения). Это не значит, что заработные платы повышают с целью повышения конкурентоспособности предприятия или отрасли или вообще с целью найма дополнительных сотрудников. Здесь мы видим, что праксиология проводит различие между внешне одинаковыми действиями по повышению заработной платы, поскольку их цели, сам процесс и последствия для показателей занятости различаются (так называемый «праксиологическо-процессный подход»).
 3. На условном третьем этапе в силу повышения выработки происходит расслоение производительности труда занятых в отрасли или на предприятии на разных участках. Начинается перевод рабочей силы с менее привлекательных участков на более привлекательные. В силу этого интенсивность труда на участках, где осталось меньше рабочей силы, также повышается, туда также закупается дополнительное оборудование. Такое точно наблюдается в научно-исследовательских институтах и, вероятно, и на предприятиях других отраслей. Заработные платы продолжают расти, но дополнительная рабочая сила не привлекается.
 4. На четвертом этапе предприятие может использовать аутсорс рабочей силы (внешних контрагентов), поскольку, по его возросшим стандартам оплаты, внешние контрагенты будут обходиться ему дешевле. Здесь, конечно, уравниваются все силы «за» и «против» такого решения, которые описываются в теории отраслевых рынков в этом отношении: неполнота договора с внешним контрагентом, агентская проблема в отношении внутренней рабочей силы, проблема постдоговорного оппортунизма и так далее [2, с. 51-53]. Однако тенденция в сторону аутсорса на этом этапе всё же

часто проявляется, поскольку предприятию относительно дешевле специализироваться на чём-то и приобретать остальные товары и услуги на стороне. «Лишние» работники могут быть переведены на более производительные участки или уволены. Это, собственно, и есть процесс, который когда-то послужил формированию первых фирм. На четвёртом этапе на фоне роста заработных плат занятость на предприятии и вообще в целом может даже сократиться в силу расформирования соответствующих подразделений, на которые теперь взглянули по-новому, что не будет компенсировано наймом у благоприобретённых контрагентов, поскольку те также начинают специализироваться и повышают свою производительность труда за счёт внутренних резервов. На этом этапе возможность увеличения показателей занятости по стране зависит в значительной мере от способности новых контрагентов предприятия удовлетворить данный спрос без найма дополнительных сотрудников.

5. На пятом этапе инвестор приступает к найму дополнительной рабочей силы на внешнем рынке. При этом первое время заработные платы не растут, потому что они и так высоки по сравнению с отсутствием дохода или получением пособия. Также происходит переход работников из других предприятий, которые терпят крах, это не даёт вклад в рост заработных плат на предприятии и в отрасли. Переход работников из других компаний происходит на лучшие условия, и здесь начинает расти заработная плата по отрасли (но не на этом отдельно взятом предприятии), что в соответствующих масштабах отражается и на экономике в целом. При этом предприятия, откуда сотрудники уходят, могут не повышать заработную плату, поскольку не могут позволить себе этого (а иначе уход людей прекратился бы), а просто будут нанимать новых людей с рынка труда, так что такие предприятия не будут вносить вклад в рост заработных плат, но невольно будут содействовать увеличению занятости.
6. На шестом этапе потребности в рабочей силе порождают решение дополнительно повысить заработную плату, если она не повысилась достаточно до этого в ходе выполнения других действий. Только на этом этапе предприятие вступает в конкуренцию по заработным платам. И дороже всего это обходится предприятию-монополисту в отрасли, особенно если оно не является одновременно монополией для данной местности, поскольку повышение заработных плат происходит для всех сотрудников на соответствующих рабочих местах, и снижается норма прибыли, в силу этого оно повышает заработную плату очень неохотно. Конечно, всё это не касается сотрудников с уникальной квалификацией, которых могут переманивать с других предприятий на любых более ранних этапах, однако заработные платы при этом устанавливаются индивидуальные, а не повышаются для всех. Теперь же заработные платы приходится повышать всем. Предприятие ввиду подорожания рабочей силы также начинает рассматривать закупку или модернизацию оборудования. За исключением последнего фактора, сотрудники продолжают набирать и дальше, пока не будут достигнуты соответствующие пределы, описанные в микроэкономике и в теории отраслевых рынков для соответствующих форм конкуренции.

Предприятия могут проходить эти этапы быстрее, медленнее, в сокращённом варианте, с перестановками и не полностью, но рациональная модель с учётом указанных выше условий и ограничений именно такова. Это простое перечисление всех моментов, которые могут способствовать фактически наблюдаемому в США отсутствию корреляции между заработной платой и занятостью. Все частные моменты такого поведения предприятий каждый работник так или иначе имеет возможность наблюдать в ходе своей трудовой жизни. Изучение специфики действия этой модели в отдельных отраслях – это

ЭКОНОМИКА ТРУДА

отдельный этап исследований, в который могут включиться и другие учёные в силу его трудоёмкости и даже принципиальной неохватности.

Тем не менее сама модель претендует на всеобъемлющий характер и позволяет понять, почему в условиях отсутствия значительного инвестиционного роста в экономике в целом, т.е. в условиях циклических колебаний занятость не ведёт себя в корреляции с таким ростом. В дальнейшем будет интересно посмотреть специфику взаимозависимостей между заработными платами и занятостью в различных отраслях национальных экономик.

Список литературы

1. Курочкин А.В. Что на самом деле показывает регрессионная модель. // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук, 2020, 24(3). DOI 10.26163/RAEN.2020.82.32.005
2. Луис М. Б. Кабраль Организация отраслевых рынков: вводный курс // Минск: Новое знание, 2003. – 356 с.
3. Цыганкова И.В. Виртуальная занятость – форма занятости будущего // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 2. DOI:10.25206/2542-0488-2018-2-128-132.
4. Официальный сайт Клерк.ру. За время нерабочих дней число безработных увеличилось почти на 30 % Электронный ресурс URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/499854/>, свободный (дата обращения 20.11.2020).
5. Официальный сайт Davemanuel.com. Historical Unemployment Rates in the United States Since 1948 Электронный ресурс URL: <https://www.davemanuel.com/historical-unemployment-rates-in-the-united-states.php>, свободный (дата обращения 19.11.2020).
6. Bivens J., Mishel L., Productivity and a Typical Worker's Pay Why It Matters and Why It's Real Электронный ресурс URL: <https://www.epi.org/publication/understanding-the-historic-divergence-between-productivity-and-a-typical-workers-pay-why-it-matters-and-why-its-real/>, свободный (дата обращения 10.11.2020).
7. Rampbell C. Companies Spend on Equipment, Not Workers Электронный ресурс URL: <https://www.nytimes.com/2011/06/10/business/10capital.html>, свободный (дата обращения 23.11.2020).