

УДК 2964

Мурзагулова Регина Фанисовна,
магистрант,
кафедра Экономики и финансов,
Финансово-экономический институт,
ФГАОУ ВО Тюменский государственный университет
г. Тюмень, Россия

РАЗЛИЧИЯ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ МЕСТНЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ ИНОСТРАННОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ В РОССИИ

Аннотация:

Роль иммигрантов на рынке труда многогранна, поскольку они могут как компенсировать недостаток местных работников, так и негативно воздействовать на трудовые условия, вытесняя местных работников с рынка труда или снижая заработную плату. В данном исследовании оцениваются различия в заработной плате между работниками иностранного происхождения и местными работниками в России. За основу были взяты три экономических периода, отличающихся состоянием экономики: 2010 год (год подъема), 2015 год (стагнация), 2019 год (последний доступный год). Цель данного исследования проанализировать профили зарплат местных и иностранных работников, базируясь на модели Минцера с учетом влияния образовательного, секторального и профессионального эффекта на почасовые заработки. На основе данных РМЭЗ НИУ ВШЭ в данной статье измеряются детерминанты неравенства в оплате труда между иммигрантами и местными работниками с использованием метода оценки МНК. Было установлено, что человеческий капитал иностранных работников оказывается недооцененным на российском рынке труда.

Ключевые слова:

человеческий капитал, различия в заработной плате, иммигранты, иностранная рабочая сила, иностранные работники, иммиграционная политика, неквалифицированные работники, дешевая рабочая сила, отдача от образования, международная трудовая миграция, различия в заработной плате.

В условиях развития глобальной трудовой мобильности российское правительство определяет иммиграционную политику. Последствия иммиграции носят неоднозначный характер. С точки зрения влияния на рынок труда возможны два сценария: 1) иммигранты оказывают положительное влияние на экономику принимающей страны, компенсируя потери трудовых ресурсов на национальном рынке труда; 2) усугубляют положение местных работников, снижая их заработную плату или занимая их рабочие места, вытесняя их с рынка труда. Работники иностранного происхождения могут проживать в России в течение длительного времени, более того, даже могут получить российское гражданство, что делает их формально равными местным работниками. Изучение данной категории ограничено в российских исследованиях, поскольку они посвящены главным образом временным трудовым мигрантам и международной рабочей силе [1; 2].

Вследствие распада Советского Союза в 1991 году, приток иммигрантов в Россию достиг пиковых значений. Россия приняла большинство иммигрантов из всех постсоветских государств. По данным Федеральной миграционной службы, миграционный прирост в 2020 году по сравнению с 2019 годом составил 106 474 человека [3].

В условиях глобальной мобильности населения, процесс миграции трудовых ресурсов определяется трудовыми условиями как местных, так и иностранных работников на национальных рынках. Существуют различные подходы для оценки положения иностранных работников на основе их трудового положения: размера заработной платы, уровня занятости [4; 5; 6; 7; 8; 9; 10].

Основополагающей теоретической концепцией, объясняющей различия в заработной плате между местными и иностранными работниками, является теория человеческого капитала [4; 11; 12]. Однако в России исследования, принимающие во внимание теорию человеческого капитала, находятся на начальном этапе [2; 13; 14; 15].

В проводимом исследовании, человеческий капитал определяется как совокупность когнитивных и некогнитивных способностей, накопленных знаний, навыков, которые также отражают культурный и социальный капитал индивида [16; 17].

Целью данной работы является анализ профилей заработной платы местных и иностранных работников с использованием модели Минцера [18]:

Функция заработной платы Минцера (формула 1):

$$\ln W = \ln W_0 + ps + \beta_1 x + \beta_2 x^2 \quad (1)$$

где

W отражает почасовую заработную плату,

W₀ - заработная плата человека без опыта работы и образования,

s - количество лет обучения,

x - количество рабочих лет,

коэффициенты p, β₁ и β₂ измеряют отдачу от человеческого капитала.

В работе выдвигаются следующие задачи:

1. Проанализировать социально-экономический портрет иностранных работников.
2. Определить детерминанты влияния на различия в отдаче от человеческого капитала на почасовые заработки между иностранными и местными работниками.
3. Оценить роль образовательной, отраслевой, профессиональной принадлежности на отдачу от человеческого капитала в группе местных работников и работников иностранного происхождения.
4. Определить роль воздействия экономического состояния страны на положение местных и иностранных работников.

Для реализации поставленных задач проводится оценка регрессионных моделей с использованием метода наименьших квадратов (МНК) как для полной выборки, так и для подвыборок для оценки эффектов внутри групп.

Объектом исследования являются профили зарплат местных работников и работников иностранного происхождения. Хотя местные и иностранные работники занимают равные позиции в компаниях, вовлечены в одни и те же экономические отрасли, их уровень заработной платы все также различается. [14]. Одной из возможных причин может являться статус гражданства [19; 20; 21].

Выделим характеристики рынка труда:

1. Трудовое положение иностранных работников варьируется в разные экономические периоды.
2. Трудовое положение квалифицированных местных и иностранных работников различается.
3. Трудовое положение неквалифицированных местных и иностранных работников различается.
4. Разница в заработной плате между иностранными и местными работниками варьируется в зависимости от отраслевых групп.
5. Разница в заработной плате между иностранными и местными работниками варьируется в зависимости от профессиональных групп.

В настоящем исследовании используются данные на индивидуальном уровне, полученные в ходе российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за 2019, 2015, 2010 годы. За основу были взяты три экономических периода, отличающихся состоянием экономики: 2010 год (год подъема), 2015 год (стагнация), 2019 год (последний доступный год). Социально-экономический портрет местных и иностранных работников был построен на основании ответа на следующий вопрос: "С какого года вы живете в Российской Федерации?" Выборка состоит из занятого населения старше 16 лет.

В настоящем исследовании местные и иностранные работники классифицированы на квалифицированную и неквалифицированную рабочую силу, согласно уровню их образования. Неквалифицированная рабочая сила состоит из работников с образованием, равным и ниже общего среднего образования, а квалифицированная рабочая сила — это работники со средним профессиональным образованием, а также с высшим образованием, включая степень бакалавра, магистра, доктора или эквивалентный уровень [ISCED 2011, 2015].

Отдельно были рассмотрены секторы экономики, где преобладает количество иммигрантов: 1) торговля, бытовые услуги, 2) образование, 3) транспорт, связь, 4) строительство. В работе также уделено внимание разделению работников на профессиональные группы: 1) высококвалифицированные специалисты, 2) специалисты средней квалификации, должностные лица; 3) работники сферы торговли и услуг, 4) квалифицированные работники, занятые ручным трудом.

Ограничения модели:

1) *Эндогенность данных*. Причиной эндогенности является учет ненаблюдаемых факторов, что решается посредством введения прокси-переменных, которые измеряли бы ненаблюдаемый человеческий капитал, которые также описывают функцию полезности работника [22]. В проводимом исследовании анализируется расширенная модель Минцера, которая включает следующие прокси-переменные: 1) отсутствие дополнительной работы, 2) прохождение профессиональных курсов, 3) владение иностранным языком (кроме языков бывших республик СССР, 4) предпринимательские навыки, 5) адаптация иммигрантов, которая измеряется количеством лет, прожитых в России, иллюстрирует социальный и культурный капитал индивида.

2) *Достоверность данных*. Данные опросника были получены в ходе проведения интервью, то есть валидность данных может быть поставлена под сомнения, так как не исключается ошибка измерения. Например, информация о заработной плате не может быть подтверждена налоговыми документами.

3. *Временной охват исследования.* Данное исследование включает три различных года, что не позволяет оценить динамику изменения трудовых условий местных и иностранных работников. Кроме того, отсутствие панельной базы данных по иммигрантам приводит к невозможности оценить индивидуальные способности индивида. Каждый год опрашивались разные респонденты, что не позволяет оценить динамику изменения влияние каждого отдельного иммигранта.

Результаты:

1. Результаты за 2010 год иллюстрируют равную отдачу показателей человеческого капитала на заработную плату как местных, так и иностранных работников, что может быть связано с более высокими требованиями в процессе трудоустройства в этот период. В 2015 и 2019 году наблюдается трудоустройство дешевой иностранной рабочей силы, что сказывается на обесценивании человеческого капитала при трудоустройстве в России.
2. Состояние рабочей силы квалифицированных иммигрантов и местных жителей демонстрирует дисбаланс в течение трех лет. Основное замечание заключается в том, что влияние уровня образования, профессионального опыта и прохождения профессиональных курсов не является статистически значимым для иммигрантов по сравнению с местными работниками. Иностранная рабочая сила, вероятно, занята на низкооплачиваемой работе, поскольку ее человеческий капитал недооценен на рынке труда. Однако культурный капитал с точки зрения иностранного языка статистически значим для обеих групп.
3. Что касается неквалифицированных иммигрантов и местных работников, то между трудовыми условиями существенная разница отсутствует. Их человеческий капитал остается статистически незначимым в течение трех периодов.
4. Более того, влияние роли отраслевой и профессиональной принадлежности отражает следующие результаты: влияние человеческого капитала более значимо в секторе образования в 2015 и 2010 годах и в секторе торговли в 2010 году, в то время как для местных работников мы можем наблюдать положительную корреляцию также в строительном секторе в 2010 году и транспортном секторе в течение трех лет.
5. В разрезе профессиональных групп трудовые условия иностранных и местных работников оказываются на одинаковом уровне только среди специалистов высшего уровня квалификации и работников в сфере торговли и сервиса. В остальных случаях человеческий капитал оказывается недооцененным.

Данные предыдущих исследований подтверждают обоснованность полученных результатов. В частности, у иммигрантов более низкая заработная плата по сравнению с местными работниками, и сектор, в котором работают иммигранты, также может повлиять на разницу в заработной плате [1; 14; 23; 24].

Таким образом, было установлено, что трудовое положение иммигрантов, напротив, благоприятно воздействует на условия местных работников. Иммигранты, преимущественно, занимают низкооплачиваемые рабочие места, что позволяет положительно влиять на медиану заработков местной рабочей силы.

Темой для дальнейшего исследования может послужить оценка качества образования в России и других странах, что подтверждается важностью уровня образования для обеих когорт. Если этот фактор имеет значение, то необходимо создавать программы адаптации для иностранной рабочей силы к российским условиям труда. Это позволит быстрее аккумулировать специфический человеческий капитал, который отличает местный рынок труда как с точки зрения территориальной специфики, так и с позиции налаживания социальных связей в обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Вакуленко Е., Леухин Р. Дискриминируются ли иностранные работники на российском рынке труда? // Экономическая политика. 2016. Т. 11. № 1. С.121-142.
2. Локшин М. М., Чернина Е. М. Мигранты на российском рынке труда: портрет и заработная плата // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 17. № 1. С. 44-80.
3. Федеральная миграционная служба. Статистические сведения по миграционной ситуации [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/2/> (дата обращения: 29.10.2021).
4. Borjas G. J. The Economics of Immigration // Journal of Economic Literature. 1994. Т. 32. № 4. С. 1667–1717.
5. Human I. и др. A critical review of social exclusion and inclusion indicators: Implications for the development of a Canadian framework // Immigrant integration: Research implications for future policy. 2011. С. 85–102.
6. Glitz A. Ethnic segregation in Germany // Labour Economics. 2014. Т. 29. С. 28–40.
7. Kalter F., Granato N. Recent trends of assimilation in Germany // 2001. 36 p.
8. Aldashev A., Gernandt J., Thomsen S. L. The immigrant-native wage gap in Germany // Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. 2012. Т. 232. № 5. С. 490–517.
9. Elliott R. J., Lindley J. K. Immigrant wage differentials, ethnicity and occupational segregation // Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society). 2008. Т. 171. № 3. С. 645–671.

10. Husted L. и др. Hit Twice? Danish Evidence on the Double-Negative Effect on the Wages of Immigrant Women. // 2000. 19 p.
11. Dustmann C. Earnings adjustment of temporary migrants // Journal of Population Economics. 1993. Т. 6. № 2. С. 153–168.
12. Chiswick B. R. The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men // Journal of political Economy. 1978. Т. 86. № 5. С. 897–921.
13. Кузнецов И., Мукомель В. Формирование этнических ниш в российской экономике // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2007. № 1. С. 175–184.
14. Полякова Е. Ю., Смирных Л. И. Дифференциация трудовых доходов между местными работниками и индивидами с иммиграционным прошлым: имеет ли значение этничность? // Прикладная эконометрика. 2016. № 3 (43). С. 52–72.
15. Commander S. J., Denisova I. Are skills a constraint on firms? New evidence from Russia // 2012. Discussion paper 7041.
16. Becker G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis // Journal of political economy. 1962. Т. 70. № 5, Part 2. С. 9–49.
17. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы Экономики. 2020. № 11. С. 32–46.
18. Mincer J. Schooling, Experience, and Earnings // Human Behavior & Social Institutions. 1974. No. 2. С. 97–114.
19. Bratsberg B., Barth E., Raaum O. Local unemployment and the relative wages of immigrants: Evidence from the current population surveys // The Review of Economics and Statistics. 2006. Т. 88. № 2. С. 243–263.
20. Farer T. J. How the international system copes with involuntary migration: Norms, institutions and state practice // Hum. Rts. Q. 1995. Т. 17. С. 72.
21. Gordon J. We make the road by walking: Immigrant workers, the Workplace Project, and the struggle for social change // Harv. CR-CLL Rev. 1995. Т. 30. С. 407.
22. Heckman J. J., Stixrud J., Urzua S. The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior // Journal of Labor economics. 2006. Т. 24. № 3. С. 411–482.
23. Чернина Е. Иностранные работники на российском рынке труда: выбор занятости и заработная плата [Электронный ресурс]. URL: <https://panor.ru/articles/inostrannye-rabotniki-na-rossiyskom-rynke-truda-vybor-zanyatosti-i-zarabotnaya-plata/19123.html> (дата обращения: 11.07.2021).
24. Ощепков А. Ю. Что влияет на отдачу от образования: межрегиональный анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 15. № 1. С. 34–49.

Murzagulova Regina,

Master student,
Department of Economics and Finance,
Financial and Economic Institute,
University of Tyumen
Tyumen, Russian Federation

THE WAGE DIFFERENTIAL BETWEEN NATIVE AND FOREIGN-BORN WORKERS IN RUSSIA

Abstract:

The labor supply has widely differed in terms of professional and social characteristics; the separate category from the local population is immigrants. The role of immigrants in the labor market is multifaceted, as they can both compensate for the shortage of local workers and negatively affect working conditions, displacing them from the labor market or reducing wages. This study examines the wage differential between foreign-born and native workers in Russia. There analyzed three periods in terms of different economic states: 2010 (recovery year), 2015 (stagnation), 2019 (available last year). The aim of the study is to analyze immigrants' and natives' wage profiles using Mincer's model. More specifically, this paper is oriented to explore the impact of educational, industrial, occupational effect on wages. Based on RLMS database the paper measures the determinants of the pay inequality between immigrants and natives using the OLS estimation method. The results indicate that human capital of foreign-born workers is undervalued comparing with native workers on the Russian labor market.

Keywords:

Human capital, wage differential, immigrants, foreign-born labor force, foreign-born workers, immigration policy, unskilled workers, low-paid labor force, schooling return, international labor migration