*На правах рукописи*

Чернина Евгения Марковна

**Иностранные работники на российском рынке труда: выбор занятости и заработная плата**

Специальность 08.00.05 –

Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Москва - 2017

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”»

1. **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТКА РАБОТЫ**

***Актуальность***

Предложение труда крайне неоднородно: работники отличаются друг от друга по своим демографическим и профессиональным характеристикам, а в итоге и по положению на рынке труда. Одной из таких особых групп, составляющих предложение труда, являются иностранные работники (трудовые мигранты)[[1]](#footnote-1). Они выделяются по нескольким причинам. Во-первых, их производительные характеристики - уровень и качество образования, знание языка, культура и многие другие - могут существенно отличаться от характеристик местных работников[[2]](#footnote-2). Эти отличия влияют как на предложение труда иностранных работников, так и на спрос на их труд. Во-вторых, на поведение и положение иностранных работников на рынке труда влияет ряд специфических факторов, не существующих для местных работников: наличие соотечественников и связи с ними, срок пребывания в принимающей стране, возраст при въезде и другие. В-третьих, большинство стран имеют специальное регулирование доступа таких работников к своему рынку труда.

Наличие иностранных работников в рабочей силе ставит целый ряд экономических, социальных и политических проблем в силу влияния, оказываемого ими на принимающую страну. С одной стороны, приток рабочей силы из-за рубежа позволяет решать демографические проблемы, связанные с убылью и старением населения, заполнять те профессиональные ниши на рынке труда, которые остаются вакантными из-за иных предпочтений местного населения. С другой стороны, население принимающей страны часто связывает именно с миграцией разнообразные социальные проблемы, из-за чего приток иностранных работников становится острым политическим вопросом. Среди основных опасений, возникающих в связи с миграцией, можно перечислить неблагоприятное влияние на зарплату и занятость местных работников, рост преступности, неблагоприятное воздействие на рынок жилья, межкультурные конфликты и другие аспекты.

Влияние притока иностранных работников на рынок труда принимающей страны зависит от того, какое место иностранные работники занимают в распределении заработных плат и профессиональной структуре занятости. Это место во многом зависит от того, каким человеческим капиталом обладают иностранные работники. Они могут обладать навыками, которые дополняют навыки местных работников – в этом случае как правило не возникает отрицательного влияния на занятость и заработные платы местного населения. В случае же, когда иностранные работники являются субститутами для определенной группы местных работников, может возникать конкуренция за рабочие места. В отсутствие разного рода культурных и регуляторных барьеров для входа на рынок труда для иностранных работников, состав иностранной рабочей силы определяется самоотбором. Поэтому для выбора миграционной политики и политики на рынке труда необходимо понимание того, кем являются иностранные работники и какие факторы влияют на их решение о работе за рубежом.

Важно отметить, что эффекты притока иностранной рабочей силы зависят от территориальной концентрации иностранных работников. Даже при невысокой общей доле иностранцев в рабочей силе страны их присутствие может быть значительным на отдельных локальных рынках. Такая концентрация оказывает существенное влияние и на позицию самих иностранных работников на рынке труда, а именно, на заработную плату, характер и вероятность занятости, скорость ассимиляции. В интересах принимающей страны, чтобы иностранные работники концентрировались на рынках, где существует наибольшая потребность в рабочей силе. Однако мотивация самих работников включает также факторы наличия связей и собственного опыта в принимающей стране, не всегда совпадающие с экономической мотивацией.

Россия является одной из ведущих стран, принимающих иностранных работников. Об этом говорят данные Всемирного Банка, согласно которым на 2014 год Россия занимала третье место в мире по размеру денежных переводов, отправляемых мигрантами на родину. Россия стала привлекательна для иностранных работников с начала 2000х годов, когда восстанавливающаяся экономика стала предъявлять дополнительный спрос на рабочую силу[[3]](#footnote-3). Только официально зарегистрированные иностранные работники составляли в 2009-2010 гг. примерно 3,1% от общей численности занятых в России. В отдельных отраслях их доля была гораздо выше: например, в строительстве, где в 2009-2010 гг. трудилось почти 40% иностранцев, их доля составляла 16%.

В фокусе данного диссертационного исследования находится вопрос о положении иностранных работников на российском рынке труда. Изучается концентрация иностранных работников на локальных рынках труда и их относительная заработная плата с использованием панельных данных опроса домохозяйств во второй по значимости для России отправляющих стран – Таджикистане. Данное диссертационное исследование вносит вклад в изучение важного сегмента российского рынка труда. Исследование дополняет существующую научную литературу новыми эмпирическими оценками положения иностранных работников на российском рынке труда, его динамики, а также предлагает объяснения наблюдаемых эмпирических закономерностей.

Актуальность исследования связана с тем, что несмотря на важность группы иностранных работников для российского рынка труда, эмпирические исследования этой проблематики в России крайне редки. Эта тема до сих пор разрабатывалась в основном демографами и социологами, которые решают иные задачи и используют преимущественно описательную методологию. Экономисты чаще концентрируются на анализе миграционного законодательства или макроэкономическом анализе и редко прибегают к анализу микроэкономических данных. Этим объясняется как отсутствие в российской литературе количественных оценок детерминант миграционных потоков на региональном уровне, так и ограниченное количество работ, объясняющих положение иностранных работников на рынке труда принимающих регионов в России.

**Степень разработанности проблемы**

Изучение положения иностранных работников на рынке труда, как правило, происходит в рамках миграционной литературы[[4]](#footnote-4). Экономическая литература делает акцент на нескольких аспектах положения работников иностранного происхождения на рынке труда принимающей страны. Их последовательность отражает логику принятия решений индивидом: от выбора направления внутри принимающей страны к поиску занятости на принимающем рынке труда и получению определенного результата – характеристик рабочего места и заработной платы.

Во-первых, изучается географическая концентрация мигрантов. Концентрация мигрантов складывается как результат множества индивидуальных решений по выбору направления внутри принимающей страны. Теоретической основой моделирования этого решения является неоклассическая теория выгод и издержек от переезда, основы которой были заложены работой Л. Сьястада. Она представляет решение о переезде как форму инвестирования в человеческий капитал, при котором поток ожидаемых доходов от миграции сравнивается с потоком издержек. Для объяснения географической концентрации мигрантов важную роль играют теории, выявляющие роль сетевых эффектов в формировании выгод и издержек миграции и, соответственно, в генерировании миграционных потоков. В литературу, изучающую механизмы возникновения и влияния миграционных сетей, а также степень их влияния на миграционные процессы, внесли вклад множество авторов, в частности Д. Массей, Д. Гурак, Г. Хьюго, Т. Хаттон и Дж. Вильямсон, Г. Эпштейн, П. Винтерс, А. Де Жанври, Е. Садуле и многие другие. Кроме наличия соотечественников, в литературе выделяется несколько групп факторов, способных влиять на концентрацию мигрантов в определенных населенных пунктах принимающей страны. Это возможности на рынке труда, щедрость системы социальной поддержки, культурные и климатические факторы.

Относительная важность всех перечисленных факторов для конкретной группы мигрантов является эмпирическим вопросом. Исследователями получено множество эмпирических оценок того, какие характеристики территории делают ее привлекательной для мигрантов определенного типа (А. Бартел, Д. Йегер, М. Заводны, Д. Гурак, Р. Каэстнер, Н. Каушал). В России ранее рассматривалась только сторона спроса на труд при распределении трудовых мигрантов между регионами (Е. Вакуленко и Р. Леухин). Распределение мигрантов между регионами с точки зрения предложения труда, то есть региональные детерминанты выбора направления мигрантами из Таджикистана, рассматриваются впервые в российской литературе (в главе 3 данной диссертации).

Во-вторых, исследователей интересует статус занятости. Этот вопрос не столь актуален для трудовых мигрантов. В отличие от постоянных мигрантов, они не получают социальной поддержки государства и не могут позволить себе находиться в статусе безработного. Часто работа для трудовых мигрантов ищется заранее и в связи с этим важным вопросом является изучение методов и каналов поиска работы трудовыми мигрантами. В литературе подчеркивается роль личных контактов с другими мигрантами (Б. Банерджи, К. Мунши). Этот вопрос затронут на описательном уровне в главе 2 диссертации.

В-третьих, рассматриваются характеристики рабочих мест мигрантов (такие как профессиональная и отраслевая структура занятости, неформальность и др.) и их влияние на заработки мигрантов. Объяснение профессиональной и отраслевой принадлежности мигрантов предполагает прежде всего анализ спроса на их труд. В этом сегменте литературы рассматриваются вопросы о наличии различных форм дискриминации: отсутствие доступа к определенным профессиям, к более качественным рабочим местам, ограничения в карьерном росте. Этим вопросам посвящены работы таких авторов как Д. Грин, К. Фернандес, К. Ортега, А. Айдемир, М. Скутеруд, К. Пендакур, С. Вудкок и других. Как правило, для анализа характеристик рабочих мест необходимы подробные данные о работодателе. На российских данных С. Коммандер и И. Денисова, а также Е. Вакуленко и Р. Леухин обсуждают характеристики фирм, привлекающих иностранную рабочую силу. Е. Полякова и Л. Смирных находят существенный вклад отраслевой сегрегации в различия доходов россиян с миграционным опытом и без него.

В-четвертых, изучается заработная плата иностранных работников. Среди исследователей, которые внесли значимый вклад в анализ заработков мигрантов, следует выделить таких исследователей как Д. Борхас, Б. Чизвик, Р. ЛаЛонд, Р. Топель, К. Дастманн, Я. Алган, А. Глиц. Исследования заработных плат мигрантов имеют свою специфику по сравнению с традиционным анализом. Во-первых, заработки мигрантов, как правило, анализируются относительно заработков местных работников. Зарплата мигрантов интересует исследователей как прокси-показатель навыков, а в динамике – как показатель адаптации мигрантов на рынке труда. Такое объяснение заработков мигрантов исходит из теории человеческого капитала, берущей начало в работах Г. Беккера, Т. Шульца и Я. Минцера. Применяя теорию к мигрантам, Б. Чизвик и многие другие авторы после него объясняют различия в заработках как отражающие различия в специфическом для принимающей страны человеческом капитале. С этим связаны такие характеристики мигрантов как знание языка, возраст въезда в страну, время в принимающей стране, зарубежное образование и опыт. Их влияние на заработки и различия в заработках с местными работниками изучали такие авторы как К. Дастманн, А. Ван Суэст, Б. Чизвик, П. Миллер, А. Свитман, Р. Фридберг и многие другие. С другой стороны, различия в оплате труда мигрантов и местных работников могут отражать наличие дискриминации на рынке труда. По отношению к мигрантам применимы теории дискриминации, разработанные Г. Беккером, Б. Бергманом, В. Дарити, Х. Хольцером, К. Ихландфельдтом, Э. Фелпсом, К. Эрроу и другими исследователями.

Если по зарубежным странам имеется обширная литература, документирующая и объясняющая различия в заработках различных групп мигрантов и местных работников, то в России такие исследования достаточно ограничены. Различия в зарплатах трудовых мигрантов и местных работников в России анализировались с использованием данных заявок на миграционные квоты С. Коммандером и И. Денисовой, Е. Вакуленко и Р. Леухиным. Также относительные зарплаты трудовых мигрантов изучались К. Григорьевой и В. Мукомелем в рамках анализа опроса мигрантов и местных работников, контактирующих на рабочих местах. О. Лазарева, Е. Полякова и Л. Смирных анализировали относительные заработки иммигрантов и их динамику с использованием данных РМЭЗ НИУ ВШЭ. В главе 4 диссертации будут сравниваться заработки мигрантов и местных работников и обсуждаться вопрос о дискриминации мигрантов.

Положение иностранных работников в России подробно изучалось в контексте демографии, социологии, анализа политики такими исследователями как В. Мукомель, М. Денисенко, О. Чудиновских, Н. Мкртчян, В. Ионцев, И. Ивахнюк, Ж. Зайончковская, Е. Тюрюканова, Ю. Флоринская, Е. Варшавская, Г. Витковская, Л. Карачурина, И. Козина, М. Колосницына, С. Рязанцев, Д. Полетаев, Е. Варшавер, А. Рочева, и многими другими. Тем не менее, как видно из приведенного выше обзора, исследования трудовой миграции в России, основанные на экономической теории и использующие современную эконометрическую методологию, единичны. Отсутствует анализ экономических факторов, влияющих на выбор иностранными работниками локальных рынков труда. Существующие оценки различий в заработках мигрантов и местных работников могут быть смещены в силу отсутствия репрезентативных данных о мигрантах. Использование уникальных данных опроса домохозяйств в Таджикистане позволяет решить эту проблему. Актуальность выбранной темы, а также малое количество исследований, посвященных эмпирическому анализу поведения и положения трудовых мигрантов в России, предопределили выбор цели диссертационной работы.

**Цель и задачи диссертационного исследования**

Целью исследования является анализ положения иностранных работников на рынке труда принимающей страны. Реализация этой цели обусловила постановку и решение следующих задач:

1. Систематизировать основные теоретические и эмпирические подходы к объяснению положения иностранных работников на рынке труда принимающей страны
2. Проанализировать профиль иностранного работника, особенности принятия решения о работе за границей и институциональные условия в принимающей стране на примере граждан Таджикистана, осуществляющих трудовую деятельность в России
3. Выявить экономические и социальные факторы размещения работников из Таджикистана на региональных рынках труда России
4. Оценить масштаб и динамику различий в заработных платах местных и иностранных работников на российском рынке труда
5. Проанализировать источники наблюдаемых различий в заработных платах

**Объект исследования**

Работники из Таджикистана на российском рынке труда в 2007 – 2011 годах.

**Предмет исследования**

Положение иностранных работников на российском рынке труда: размещение на локальных рынках труда и относительные заработки

**Методологическая основа исследования**

Методология исследования основывается на теориях экономики рынка труда, предложенных в научной литературе: теории человеческого капитала, теориях дискриминации на рынке труда, теориях миграции (неоклассическая теория, теория новой экономики миграции, теория сетей). В эмпирической части исследования применяются эконометрические методы (в частности, регрессионный анализ и декомпозиционные методы) для анализа отбора домохозяйств в участие в трудовой миграции, принятия решения о выборе направления и анализа различий в заработках иностранных и местных работников.

**Информационная база исследования**

Источником информации об иностранных работниках явились данные обследования уровня жизни в Таджикистане, которое проводилось Государственным комитетом статистики Республики Таджикистан при участии Всемирного Банка и ЮНИСЕФ в 2007 и 2009 годах, а также панельное обследование домохозяйств Таджикистана 2011 года, инициированное Институтом Восточной и Юго-Восточной Европы в Регенсбурге (Германия) и проведенное совместно с Исследовательским Центром «Шарк» в Душанбе. Эти источники составляют панельные микроданные по репрезентативной выборке домохозяйств Таджикистана и содержат подробную информацию об опыте домохозяйств по отправке своих членов на заработки за рубеж. С учетом распространенности этого явления среди домохозяйств Таджикистана, данные позволяют получить представительную и достаточную по размеру для проведения количественного анализа выборку таджикских работников на российском рынке труда.

Источником данных о российских работниках был выбран Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения Высшей школы экономики (РМЭЗ-ВШЭ) за 2007, 2009 и 2011 годы. Данные мониторинга являются репрезентативными для России и содержат информацию о занятости и заработной плате респондентов, что позволяет делать выводы о соотношении заработков местных и иностранных работников.

Источником данных о характеристиках регионов России служили статистические материалы Федеральной службы государственной статистики (Росстат), опубликованные на официальном сайте.

**Научная новизна исследования**

1. Впервые в исследованиях положения иностранных работников в России для эмпирического анализа использованы данные опросов домохозяйств из отправляющей страны, совмещенные с данными опросов и региональной статистикой из принимающей страны
2. Выявлено, что концентрация иностранных работников в отдельных регионах России происходит под влиянием характеристик рынка труда принимающих регионов, наличия в них соотечественников работника, а также прошлого опыта пребывания в регионе самого иностранного работника или членов его домохозяйства.
3. Показано влияние кризиса 2008-2009гг на концентрацию иностранных работников в регионах России: перераспределение иностранных работников между регионами под влиянием кризиса происходило за счет работников из домохозяйств, не имевших ранее опыта отправки своих членов для работы за рубежом.
4. Получены эмпирические оценки и проанализированы источники различий в заработках местных и иностранных работников в России. Выявлены существенные, но снижающиеся между годами обследования отставание в средних заработках иностранных от местных работников. Установлено, что основная часть различий во все годы объясняется разницей отдач на характеристики, которую можно отнести к дискриминации и различиям в ненаблюдаемых и неучтенных характеристиках. Также показано, что кризисный период 2009 года характеризовался ростом различий в заработках за счет отличий в характеристиках рабочих мест иностранных и местных работников и усилением сегрегации иностранных работников на рынке труда.
5. Разрыв в заработках местных и иностранных работников рассмотрен в зависимости от различных характеристик последних. Показано, что влияние таких факторов как миграционный опыт, легальность нахождения в стране, знание языка имеет предсказуемый знак, но, как правило, статистически незначимо (вероятно, из-за ограниченного размера выборки).
6. Заработки иностранных и местных работников проанализированы отдельно в Москве и остальных регионах России. Обнаружено, что в Москве различия были существенно выше и снижались медленнее, чем в остальных регионах.

**Практическая значимость результатов исследования**

Полученные результаты исследования могут быть использованы для выработки рекомендаций для экономической политики в отношении иностранных работников и политики по защите занятости на региональном уровне. Результаты, касающиеся различий в заработках иностранных и местных работников, могут быть основанием для выделения приоритетных направлений в области адаптации иностранных работников на рынке труда. Материалы исследования вошли в итоговые отчеты Центра трудовых исследований и Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ за 2011–2015 гг;

**Апробация результатов работы**

Основные положения и результаты диссертационного исследования были представлены в докладах на следующих научных и научно-практических конференциях:

1) Вторая ежегодная конференция "Жизнь в Кыргызстане" 2016 (Бишкек, Кыргызстан) 2) Workshop on Immigration and Regional Opportunities in Germany and Russia (Berlin, Germany) 3) 6th annual MSM Research Conference “The Rise of Eurasia: New Perspectives on East-West Business and Economic Relations” (Маастрихт, Нидерланды) 4) XVI, XIV Апрельская международная научная конференция «Модернизация экономики и общества» (Москва, Россия) 5) Cовместная международная конференция НИУ ВШЭ и IZA "Адаптация рынка труда в странах СНГ, Центральной Азии и Китая в условиях мировой рецессии" (Москва, Россия) 6) Третий российский экономический конгресс (Москва, Россия) 7) Также результаты представлялись на трёх совместных научных семинарах Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ.

**Логика и структура работы**

Логика диссертационного исследования предполагает переход от теоретического к эмпирическому анализу положения иностранных работников на рынке труда. Диссертационное исследование начинается с теоретических аспектов поведения иностранных работников и его результатов. Затем излагаются институциональные условия, в рамках которых осуществляется трудовая деятельность иностранных работников на российском рынке труда, описывается их профиль. Эмпирическая часть исследования содержит эконометрический анализ двух важнейших аспектов положения иностранных работников на рынке труда: географической концентрации и заработных плат. В соответствие с описанной логикой диссертация имеет следующую структуру:

Глава 1. Анализ поведения иностранных работников на рынке труда принимающей страны: теория, обзор исследований

* 1. Теоретическое моделирование решения о переезде
  2. Решение о выборе направления внутри принимающей страны
  3. Различия в заработных платах заработках иностранных и местных работников

Глава 2. Иностранные работники в России: масштаб, институциональные условия, характеристики

* 1. Масштаб и институциональные условия присутствия иностранных работников на российском рынке труда
  2. Источники данных об иностранных работниках в России
  3. Анализ профиля работников из Таджикистана

Глава 3. Факторы выбора направления внутри принимающей страны

1. Методология анализа выбора направления
2. Эмпирический анализ влияния характеристик рынка труда и опыта миграции на выбор региона принимающей страны

Глава 4. Анализ различий в заработках иностранных и местных работников на российском рынке труда

4.1 Методологические подходы к анализу различий в заработных платах

4.2 Эмпирический анализ различий в заработных платах иностранных и местных работников

Заключение

Список литературы

Приложение

Общий объем работы составляет 189 страниц, из которых 148 страниц составляет основная часть

1. **СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**
2. **Анализ профиля иностранного работника**

Под иностранным работником в данном диссертационном исследовании понимается индивид, занимающийся оплачиваемой трудовой деятельностью в государстве, гражданином (или постоянным резидентом) которого он или она не является. Группа, являющаяся объектом данного диссертационного исследования, приближена к приведенному определению и составлена из жителей Таджикистана, совершающих поездки в Россию в целях трудовой деятельности. По результатам анализа Обследования благосостояния домохозяйств Таджикистана(Tajik Living Standards Survey - TLSS) за 2007 и 2009 года и Панельного обследования домохозяйств Таджикистана за 2011 год в диссертации описан типичный «таджикский»[[5]](#footnote-5) работник и его опыт на российском рынке труда, а также изучены детерминанты решения домохозяйства об отправке своего члена на работу за рубеж.

Уровень участия домохозяйств Таджикистана в трудовой миграции[[6]](#footnote-6) растет в исследуемый период с 22% в 2007 году до 37% в 2009 и 43% в 2011 году. Кроме того, происходит и интенсивный рост участия, то есть увеличение количества работников, выезжающих за рубеж, на одно домохозяйство. Расширение участия домохозяйств в трудовой миграции позволяет анализировать поведение домохозяйств и их членов в зависимости от наличия предшествующего опыта отправки своего члена на работу за рубеж.

В Таджикистане домохозяйства, отправляющие своих членов для работы за рубежом, достаточно равномерно распределены по регионам страны. Как правило, это делают крупные сельские домохозяйства с высокой долей членов семьи трудоспособного возраста. Регрессионный анализ позволил показать, что, при прочих равных условиях, своих членов реже отправляют за рубеж на заработки наиболее бедные домохозяйства. Причиной этого может быть невозможность покрыть существенные издержки такой поездки.

Портрет типичного таджикского работника в России – это мужчина (более 90%) в возрасте около 30 лет, как правило, являющийся сыном главы домохозяйства (около 70%), но уже имеющий свою семью (более 70%). Наиболее распространенный уровень образования - общее среднее. Колебания образовательной структуры между годами были статистически незначимым. При этом в 2007 и 2011 годах более 90% индивидов заявляли, что владеют русским языком. В 2009 году этот показатель был ниже – 84%.

Для потока рабочей силы из Таджикистана были характерны следующие черты. Во-первых, поток был направлен преимущественно в Россию. Внутри России привлекательна прежде всего Москва (57% работников в 2007, 61% в 2009 и 64% в 2011 году), а также Санкт-Петербург и Екатеринбург (суммарно - 14%, 12%, 11% в 2007, 2009 и 2011 годах соответственно). Во-вторых, поездки, как правило, имели краткосрочный характер (средняя длительность поездки у вернувшихся мигрантов - 12 месяцев в 2007 г. и 7 месяцев в 2009 г.).

На российском рынке труда иностранные работники сталкивались с достаточно серьезными регулятивными ограничениями. Прямо ограничивалась их занятость в отдельных сегментах рынка труда, формальное трудоустройство было не всегда возможно и сопряжено с существенными административными и финансовыми издержками[[7]](#footnote-7): размер квот разрешений на работу был недостаточен для легализации всего потока иностранных работников, а работодатели не всегда могли и хотели нести существенные финансовые и административные издержки формального найма иностранных работников. В итоге, нахождение в России и занятость не всегда имели формальный характер для таджикских работников: только 50-60% в разные годы имели и регистрацию, и разрешение на работу.

В своем большинстве работники из Таджикистана были заняты в строительстве (56% в 2007, 40% в 2009, 60% в 2011 году), торговле (чуть более 10%) и в качестве неквалифицированных рабочих в различных отраслях (22% в 2007, 40% в 2009 и 18% в 2011 году). Медианный заработок таджикских работников в России составлял 300 долл. США в месяц в 2007 и 2009 годах и 340 в 2011 году. Более 80% высылали переводы своему домохозяйству, при этом соотношение медианного размера перевода к медианному заработку составляло 59%, 67% и 48% в 2007, 2009 и 2011 годах соответственно.

Для иностранных работников важную роль играют социальные связи, помогающие в поиске работы и адаптации в регионе-реципиенте, что видно по ответам на вопросы о последней поездке. Около 55% опрошенных говорят о связях с друзьями, родственниками и знакомыми как об основной причине выбора страны поездки, более 50% получили информацию о работе от друзей и родственников за границей и еще 31% от родственников, друзей в Таджикистане.

1. **Анализ факторов выбора региона внутри принимающей страны**

Распределение иностранных работников по регионам России высоко концентрировано, причем со временем концентрация мигрантов только усиливается. Данное эмпирическое наблюдение требует объяснения. В теоретической литературе выделяется несколько факторов, объясняющих процессы концентрации мигрантов в определенном регионе принимающей страны. Главными из них являются состояние местного рынка труда и предшествующие достигнутые уровни концентрации жителей иностранного происхождения в регионе. Кроме того, в литературе подчеркивается, что относительная важность перечисленных факторов зависит от характеристик индивидов, принимающих решение о выборе населенного пункта в принимающей стране: уровня образования и квалификации, целей въезда, легальности и опыта пребывания в принимающей стране. Последний фактор особенно интересен в ситуации регулярных повторяющихся поездок и в случае большого притока новых работников. В таких условиях географическое распределение работников может динамично меняться. Рассмотрение состава потока с точки зрения опыта пребывания в принимающей стране может помочь объяснить происходящие изменения.

Для выявления факторов, которые объясняют процессы концентрации иностранных работников в российских регионах, используется подход моделирования индивидуального решения о выборе региона работниками из Таджикистана. Индивидуальное решение работника представляется как сравнение выгод и издержек от выбора разных направлений в зависимости от характеристик этих направлений и его собственных характеристик. Такая теоретическая модель служит обоснованием использования условной логистической регрессии (модели выбора Д.МакФаддена) для эмпирического анализа. Обобщенно оцениваемое эмпирическое уравнение выглядит как:

*,* (1)

Где *Pr(Migrateijt)* – вероятность индивида *i* выбрать регион *j* в период *t*;

– характеристики региона j в период *t* такие как: принадлежность к федеральному округу, численность населения, уровень безработицы, профессиональная структура занятости, потребность в иностранной рабочей силе – квота разрешений на работу, доля соотечественников в постоянном населении региона (по результатам переписи 2010г). Дополнительно в отдельных уравнениях учитываются факторы динамики экономической ситуации в регионе – изменение уровня безработицы, средней заработной платы или объемов выполненных работ в строительстве – основной отрасли занятости работников из Таджикистана.

– характеристики индивида *i* в регионе *j* в период *t -* призваны учесть влияния опыта пребывания в принимающей стране на выбор направления. Для этого в отдельных уравнениях используется переменная – индикатор того, что сам индивид *i* или член его домохозяйства ранее были в регионе *j*. В других уравнениях для этого используется пересечение некоторой характеристики региона и индикатора отсутствия у домохозяйства предшествующего опыта отправки своих членов для работы в Россию - . Такой подход позволяет проверить, отличается ли эффект региональных характеристик для работников из домохозяйств с предшествующим опытом пребывания в России и без него.

Эмпирический анализ проводился на данных Обследования благосостояния домохозяйств Таджикистана(Tajik Living Standards Survey - TLSS) за 2007 и 2009 годы. Моделировался выбор работниками из Таджикистана региона России во время поездок 2008-2009 годов.

В результате оценки описанной выше модели показано, что в среднем мигранты ехали в густонаселенные регионы с низкой безработицей, с многочисленной таджикской диаспорой и большим размером квоты на выдачу разрешений на работу. В спецификации модели с исключением Москвы именно два последних фактора приобретали наибольшую значимость.

Важным фактором, влияющим на выбор направления, является предшествующий опыт в принимающей стране (личный или кого-либо из членов домохозяйства). Опыт в принимающей стране имеет два канала влияния.

Во-первых, опыт поездок в данный регион значительно увеличивает шансы выбрать его повторно. Важно отметить, что влияние направлений прошлых поездок на текущий выбор может являться как результатом накопления опыта (сформировавшихся связей, знаний местных условий и т.д.), так и результатом действия неизменных во времени характеристик привлекательности региона (изначального наличия в нем связей, благоприятных экономических условий, которые мы не смогли учесть и так далее).

Во-вторых, чувствительность работников к изменению ситуации на рынке труда регионов зависит от наличия предшествующего опыта поездок в Россию. Так, на выбор региона занятости для работников из домохозяйств без предшествующего опыта отправки своих членов для работы за рубеж в 2009 году значимо влиял рост уровня безработицы в регионе и рост объемов выполненных работ в строительстве. Для работников из домохозяйств с предшествующим опытом отправки своих членов для работы в Россию эти факторы оказались незначимы. Рост заработной платы был связан с вероятностью выбора региона при повторных поездках значимо и отрицательно, тогда как с выбором работников из домохозяйств без опыта он связан не был. Проведенное дополнительное исследование смены направления при повторной поездке подтвердило отсутствие чувствительности этой категории иностранных работников к изменению экономического положения в регионах.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что приток новых работников усиливает концентрацию иностранных работников в регионах с привлекательной экономической ситуацией. Этот процесс отчасти сдерживается тем, что иностранные работники с опытом пребывания в принимающей стране «привязаны» к своим регионам и слабо реагируют на изменения экономической ситуации в регионах.

1. **Анализ различий в заработках местных и иностранных работников**

Местные и иностранные работники существенно отличаются по своим наблюдаемым характеристикам - полу, возрасту, образованию. Отличается и место, занимаемое этими группами на рынке труда (в отраслевом и профессиональном разрезе, география занятости). В этих условиях можно ожидать существенных различий между группами и в уровне заработков. Однако с точки зрения экономической политики представляет интерес следующий вопрос: объясняется ли различие в заработках исключительно различиями в перечисленных наблюдаемых характеристиках или же заработки отличаются и у идентичных по наблюдаемым характеристикам местных и иностранных работников? Такие отличия, если они существуют, могут говорить о дискриминации на рынке труда либо о различиях по другим, не учтенным в анализе характеристикам.

Эмпирический анализ различий в заработках местных и иностранных работников в диссертации проводится с помощью совмещения двух источников данных: опросов домохозяйств из отправляющей страны (Обследование благосостояния домохозяйств Таджикистана(Tajik Living Standards Survey - TLSS) за 2007 и 2009 года и Панельное обследование домохозяйств Таджикистана (Tajikistan Household Panel Survey – THPS) за 2011 год) и опроса домохозяйств в принимающей стране (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения Высшей школы экономики (РМЭЗ-ВШЭ) за соответствующие годы).

Результаты дескриптивного анализа говорят о существенном различии в заработных платах местных и иностранных работников - 47% от средней зарплаты иностранного работника в 2007 году, 40% в 2009 и 15% в 2011. Чтобы проанализировать причины существующих различий в средних заработках, в диссертации применяются декомпозиционные методы: параметрический метод трехчастной декомпозиции – вариант классической декомпозиции Р.Оаксаки - А.Блайндера, впервые примененный Х. Уинсборо и П. Дикенсоно, и непараметрический метод декомпозиции, предложенный Х. Нопо.

При использовании параметрической трехчастной декомпозиции различия в средних значениях раскладываются на три компоненты:

, (2)

Где Δ – различие в средних заработках иностранных и местных работников;

- вектор средних характеристик местных работников; - вектор средних характеристик иностранных работников; - вектор отдач от характеристик для местных работников; - вектор отдач от характеристик для иностранных работников;

- разница за счет характеристик - показывает разницу в средних заработках за счет межгрупповых различий в средних характеристиках;

 – разница за счет коэффициентов (отдач) - показывает различие в заработках за счет различий в отдачах на характеристики, это так называемая необъясненная часть различий в заработках;

– разница за счет пересечения - учитывает тот факт, что существенные различия в характеристиках и отдачах на них могут существовать одновременно.

При выполнении допущения об отсутствии отличий в ненаблюдаемых характеристиках иностранных и местных работников, компоненты декомпозиции можно интерпретировать в терминах дискриминации. В качестве оценки дискриминации может выступать компонента - разница в заработках между одинаковыми по характеристикам местного и иностранного работников. При нарушении допущения, когда компоненты декомпозиции будут также включать влияние ненаблюдаемых и неучтенных характеристик, компонента будет оценкой верхней границы дискриминации иностранных работников на рынке труда.

Для получения разложения (2) необходимо оценить коэффициенты отдач на наблюдаемые характеристики β. Для этого для двух групп оцениваются регрессионные уравнения заработной платы, которые должны включать одинаковый набор объясняющих переменных:

 

 (3)

Где ln(wageig) – логарифм среднемесячной заработной платы индивида *i* из группы *g* = N – местный работник, M – иностранный работник; agegroupi – пятилетняя возрастная группа; educi – уровень образования; profi – принадлежность к профессиональной группе по классификатору профессий ISCO-88; citysizei – категория населенного пункта (Москва, региональный центр, другой город); FDi – федеральный округ; εi – случайная ошибка.

Полученная декомпозиция показывает ведущую, но снижающуюся роль различий за счет отдач на характеристики, , в формировании разницы в средних заработных платах. В пересчете на проценты от средней заработной платы таджикских работников, разница между местным работником с характеристиками иностранного и иностранным работником составляла в среднем 73% 2007г, 57% в 2009г и 44% в 2011г (Рисунок 1). Эти значения представляют собой разницу в заработках между потенциальной зарплатой индивида со средними характеристиками иностранного работника в случае, если бы рынок относился к нему также как и к местному работнику, и заработками иностранного работника со средними характеристиками.

Данная оценка может интерпретироваться как верхняя граница дискриминации иностранных работников на рынке труда России: кроме дискриминации она включает в себя и влияние ненаблюдаемых характеристик.

Как можно увидеть, наблюдаемые характеристики не оказывают существенного влияния на различия в заработках (кроме кризисного 2009 года, когда компонента достигала 17%). Из этого следует, что иностранные работники, скорее всего, не получат существенного выигрыша, даже если они «улучшат» свой набор характеристик до уровней местного населения. Такая ситуация создает основы для негативного отбора в миграцию (по крайней мере по наблюдаемым характеристикам).

Общая разница в заработках снижается между годами также за счет роста по модулю компоненты . Это происходит по мере увеличения концентрации иностранных работников в сегментах (прежде всего, географических и профессиональных), где они получают существенно более низкие отдачи по сравнению с местными работниками. Примером этого процесса является концентрация иностранных работников в высокодоходном регионе – Москве.

Рисунок 1 – Декомпозиция различий в средних заработках местных работников и работников из Таджикистана

Также были получены оценки для отдельных групп таджикских работников в зависимости от знания русского языка, легального статуса и опыта миграции, населенного пункта. Результаты показывают, что различия в заработках между группами имеют ожидаемое направление, но не значимы статистически. Исключение составляет отличие в положении в 2011 году работников из домохозяйств с опытом миграции и без него. Существенные различия обнаруживаются в региональном разрезе: размер предполагаемой дискриминации в Москве оказывается существенно выше, чем в других регионах.

Обычная декомпозиция Р.Оаксаки - А.Блайндера имеет ряд недостатков. Одним из них является возможная несопоставимость местных и иностранных работников по набору значений наблюдаемых характеристик[[8]](#footnote-8). В этом случае для части выборки может оказаться невозможно найти сравнимых индивидов из другой группы, а значит – корректно предсказать возможный доход. Непараметрический подход, предложенный Х. Нопо, предлагает с помощью метода точного мэтчинга выделить группу местных и иностранных работников с одинаковыми наборами значений наблюдаемых характеристик. На подвыборке сопоставимых иностранных и местных работников рассчитываются две компоненты различий в средних заработках: разница между идентичными по характеристикам местными и иностранными работниками и разница в средних заработках за счет отличия в наделенности характеристиками.

Дополнительно рассчитываются еще две компоненты: разница межу таджикскими работниками, сопоставимыми и не сопоставимыми с местными работниками, и разница межу местными работниками, сопоставимыми и не сопоставимыми с таджикскими работниками. Последняя компонента может ассоциироваться со степенью сегрегации иностранных работников на рынке труда (также она учитывает и распределение по сегментам в зависимости от значения ненаблюдаемых характеристик). Таким образом, использование непараметрического подхода служит как для проверки результатов параметрического метода, так и для получения иного взгляда на различия в наблюдаемых характеристиках иностранных и местных работников.

Непараметрический метод оценки позволил показать, что:

1. Проблема сопоставимости местных и таджикских работников становится значительной при контроле основных характеристик даже на самом общем уровне детализации.
2. В кризисный период снижается сопоставимость местных и таджикских работников и растет концентрация последних в низкодоходном сегменте распределения заработных плат. В столице растут различия за счет частей разрыва, которые можно связать с дискриминацией и сегрегацией. В региональных центрах общий разрыв и его «дискриминационная» часть падают в кризисный период при небольшом росте «сегрегации».
3. Непараметрический метод показывает более низкую долю различий, объясняемых «дискриминационной» частью декомпозиции. И параметрический, и непараметрический методы чувствительны к изменению характеристик работников и их рабочих мест между годами, но по-разному интерпретируют произошедшие изменения.

Объяснения различий в заработках и их динамики исходят из теории дискриминации на рынке труда и теории человеческого капитала. Теоретически, объяснить существующие различия можно наличием различных типов дискриминации работников: предрассудками по отношению к мигрантам (теория Г. Беккера), недостатком информации у работодателей о качествах работников (модель статистической дискриминации), монопсонической властью работодателей или сегрегацией иностранных работников в низкодоходных сегментах рынка труда в результате дискриминации. Можно найти аргументы за каждое из приведенных объяснений. В то же время, таджикские работники могут обладать определенными характеристиками, вносящими свой вклад в разрыв заработков с местными работниками: специфическими социальными связями, низкими навыками, плохим знанием местного рынка труда, коротким стажем у работодателя, низкой резервируемой заработной платой, «слабой» переговорной позицией по отношению к работодателю и другими.

Требует объяснения существенное снижение «дискриминационной» части различий в заработках в исследуемый период. Могут ли быть наблюдаемые изменения результатом изменений в законодательстве? Действительно, изменения в законодательстве, направленные на легализацию трудовых мигрантов, могли снижать размеры различий (как видно по результатам 2011 года). Однако в нашей выборке нет подтверждений увеличения формальной занятости среди таджикских работников. Могут ли это быть результаты улучшения самоотбора с точки зрения качества человеческого капитала? Как показал анализ, некоторые изменения в уровне образования и знании языка имели место (предположим, произошли и соответствующие изменения в ненаблюдаемых компонентах человеческого капитала), однако они не были столь существенными, чтобы обеспечить наблюдаемую динамику различий в заработках.

Важно, что наиболее сильное снижение «дискриминационной» части различий происходило в регионах при продолжающейся концентрации таджикских работников, особенно впервые приехавших на заработки в Россию, в Москве. Таким образом, самоотбор таджикских работников между регионами мог влиять на разницу в заработках. Кроме того, в 2011 году росла доля работников из домохозяйств с предшествующим опытом миграции, что, как было показано, снижало различия в заработках.

Можно также предположить, что наблюдаемая динамика размера «дискриминационной» части различий может говорить о постепенной адаптации таджикских работников как группы к условиям российского рынка труда. Налаживание каналов поиска работы и связей с работодателями, поиск и освоение наиболее выгодных ниш на рынке труда, которые сопровождают развитие миграционной сети, происходившее в описываемый период, должны были бы приводить к сокращению разрыва в заработках.

1. **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ РАБОТЫ**

В данном диссертационном исследовании анализируется положение иностранных работников на российском рынке труда на примере работников из Таджикистана. Проведен описательный анализ профиля иностранного работника, анализ факторов выбора между регионами России и анализ источников формирования различий в заработках местных и иностранных работников.

Проведенный анализ позволил показать, что:

1. Концентрация иностранных работников в отдельных регионах России объясняется как характеристиками их рынка труда (в том числе потребностью в иностранных работниках), так и наличием в регионах соотечественников иностранных работников. Было также показано, что распределение работников по регионам – во многом инерционный процесс. Об этом говорит, во-первых, существенное влияние направлений прошлых поездок членов домохозяйства работника на его выбор направления, во-вторых, отсутствие влияния экономической динамики в регионе при повторных поездках.
2. Различия в безусловных заработных платах местных и иностранных работников были оценены в 47% от средней зарплаты иностранного работника в 2007 году, 40% в 2009 и 15% в 2011
3. Основным компонентом различий в заработных платах местных и иностранных работников на российском рынке труда является разница в заработках за счет отдач на характеристики, то есть разница между заработками местного и иностранного работников с характеристиками среднего иностранного работника. Оценка таких различий составила 73% 2007г, 57% в 2009г и 44% в 2011г. Данная оценка может интерпретироваться как верхняя граница дискриминации иностранных работников на российском рынке труда
4. Не смотря на существенные различия в наблюдаемых характеристиках работников и их рабочих мест между анализируемыми группами, они не играют значимой роли в формировании различий в заработках. Также не влияет существенно и сегрегация иностранных работников в определенных узких сегментах на рынке труда. Исключением является кризисный 2009 год, когда из-за ухудшения профессиональной структуры занятости мигрантов выросла роль как различий в заработках, объясняемая разницей в характеристиках, так и роль сегрегации иностранных работников
5. Существенные различия существуют между положением иностранных работников в Москве и в остальных регионах. В Москве выше как общие различия в средних заработках, так и разница между идентичными работниками. Отличается и динамика различий: в Москве они были стабильными, а в регионах сокращались в течение наблюдаемого периода.
6. **СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

***Работы, опубликованные автором в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАКом Министерства образования и науки РФ:***

Чернина Е.М. Трудовая миграция и заработки мигрантов в России // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 40-57 (в соавторстве с Денисенко М. Б.)

Чернина Е. М. Выбор направления миграции: роль прошлого опыта // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 20. № 1. С. 100-128.

Чернина Е.М. «Мигранты на российском рынке труда: портрет и заработная плата» // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 17. № 1. С. 41-74 (в соавторстве с Локшиным М.М.)

***Другие работы, опубликованные автором по теме кандидатской диссертации:***

Денисенко М. Б., Чернина Е. М. «Люди сосланы делами, люди едут за деньгами…» // В кн.: Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под общ. ред.: Р. И. Капелюшников, В. Е. Гимпельсон. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017. С. 406-446.

Chernina E. Migrants’ location choice: the role of migration experience / Maastricht School of Management. Series MSM "MSM WORKING PAPER SERIES". 2016. No. 2016/3.

1. В данном диссертационном исследовании иностранным работником считается лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является. [↑](#footnote-ref-1)
2. Под термином «местные работники» в данном диссертационном исследовании понимаются занятые и безработные граждане принимающей страны [↑](#footnote-ref-2)
3. По данным ФМС России, за период 2003-2008 гг. численность зарегистрированных трудовых мигрантов выросла в 11 раз: с 213 тыс. до 2426 тыс. человек. [↑](#footnote-ref-3)
4. В разных исследованиях объектом являются различные категории иностранных граждан и получивших гражданство принимающей страны уроженцев других стран. По этой причине, обсуждая результаты предыдущих исследований, будем называть их объект общим термином «мигранты» [↑](#footnote-ref-4)
5. «Таджикскими» в диссертационном исследовании называются работники из Таджикистана вне зависимости от национальной принадлежности (в выборке присутствует некоторое количество индивидов не титульной национальности), кавычки в дальнейшем будут опущены [↑](#footnote-ref-5)
6. Показатель - наличие члена домохозяйства, работающего за рубежом, в текущий и предшествующий год [↑](#footnote-ref-6)
7. Процедура полной формализации включала: получение миграционной карты, постановку на миграционный учет, получение медицинских справок, получение разрешения на работу (с 2010 года – также возможно приобретение патента), заключение договора с работодателем [↑](#footnote-ref-7)
8. Например, среди иностранных работников может оказаться дворник с высшим образованием, тогда как среди местного населения не найдется индивида с такими же характеристиками [↑](#footnote-ref-8)