



Электронная библиотека
Гражданское общество в России

**К. А. Букин,
М. И. Левин**

Моделирование этнической
дискриминации на российском
рынке труда: роль групповой
и индивидуальной репутации

Электронный ресурс

URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Bukin_Levin.pdf

Перепечатка с сайта НИУ-ВШЭ
<http://www.hse.ru>

URL: <http://www.civisbook.ru>

К.А. Букин,
М.И. Левин
Национальный исследовательский
университет «Высшая школа
экономики»

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭТНИЧЕСКОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: РОЛЬ ГРУППОВОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РЕПУТАЦИИ

Введение

В работе рассматривается проблематика, связанная с влиянием этнической дискриминации на рынок труда. Сначала мы дадим краткий обзор результатов в этой области за прошедшие пятьдесят лет начиная с работы Г. Беккера [Becker, 1957] и вплоть до недавних работ, использующих понятия коллективной и индивидуальной репутации применительно к исследованиям этнической дискриминации. В завершение обзора мы приведем конкретный пример динамики развития малого бизнеса, организованного по этническому принципу, для исследования успешной «траектории развития» которого, как нам представляется, уместно моделирование с привлечением понятий групповой и индивидуальной репутации.

В западной литературе одним из первых исследователей дискриминации в оплате труда в зависимости от расовой принадлежности был Г. Беккер. Если дистанцироваться от фактора расовой принадлежности, отмечал Беккер, то трудно объяснить сохранение длительного неравенства в оплате за равный объем и качество труда. Рынок совершенной конкуренции просто не позволяет этой разнице сохраняться продолжительное время, и уровни заработной платы должны будут неизбежно выровняться. Чтобы можно было объяснить такое неравенство, Беккер ввел в аргумент функции полезности работодателей антиблага как дополнительную переменную, отвечающую за неприязнь к представителям чужой расы. Эта точка зрения имела как сторонников, так и противников. Так, К. Эрроу отмечал в своей статье [Arrow, 1998], что «...теория рационального выбора не

нуждается во введении дополнительных переменных». Он разъяснял свою критику следующим образом: предположим, что предпочтения предпринимателей неоднородны в том смысле, что на рынке труда присутствуют предприниматели с различающимися предпочтениями в отношении работников чужой расы (цветным). Тогда те из них, кто наиболее толерантен к цветным работникам, окажутся в выигрыше, и «расисты» должны будут покинуть рынок. Другое возражение Эрроу состояло в наблюдении, что большая часть найма совершается крупными фирмами, и сегрегация по расовым признакам противоречит интересам акционеров. Кроме того, модель Беккера не может объяснить ограничения в приеме на работу по этническим причинам.

Последователи Беккера отвечали на подобную критику введением антиблага в предпочтения самих работников. Анализ подобных моделей показывает, что установившееся равновесие на рынке труда будет характеризоваться однородностью трудовых коллективов: на рынке будут преобладать одновременно фирмы с исключительно белым персоналом или же с цветным. В более сложных моделях, учитывающих также квалификацию наемных работников, возможно, что белые начальники смен будут получать доплату (в качестве компенсации) за руководство цветными подчиненными, таким образом в подобных фирмах будет сохраняться смешанный расовый состав наряду с дифференциацией в оплате труда. Однако нетрудно видеть, что на предприятиях с преимущественно цветным малоквалифицированным персоналом смогут работать лишь начальники с наиболее высокой толерантностью к цветным. Эрроу отмечает, что вряд ли кто-либо проводил подобное социологическое исследование на предприятиях со смешанным расовым составом, но крайне маловероятно, что существует положительная корреляция между терпимостью белого начальства и процентным уровнем цветных на предприятиях.

К. Эрроу наряду с Э. Фелпсом являются создателями теории статистической дискриминации (*statistical discrimination*), которая базируется на асимметричности информации на рынке труда. Известно, что при асимметричности информации велика роль ожиданий или вер. Веры могут поддерживаться наблюдениями, и если наблюдения значительно противоречат априорной вере, то такая вера будет отброшена. Предположим, что в среднем производительность труда белых работников несколько выше производительности труда цветных. Это различие можно объяснить неравенством в образовании или культурными различиями, в данной модели это неважно, так как причины этого различия не наблюдаемы. Работодатель при найме будет опираться на наблюдаемый признак, такой как принадлежность к определенной расе.

В основополагающей работе Э. Фелпса [Phelps, 1972] отмечается, что предприниматель, считающий, что цветные работники в среднем менее производительны, надежны, исполнительны и т.д., будет дискриминировать, если добывание информации о квалификации работника слишком дорого. Вера в инфериорность цветного работника может основываться как на предыдущих наблюдениях предпринимателя, так и на вере, распространенной в обществе (*common knowledge*); в свою очередь, эта «коллективная» вера может быть основана на вполне законных предположениях о негативной роли дискриминации в обществе, приводящей к неполной реализации такого индивида (так называемый порочный круг).

Дальнейшее развитие теории статистической дискриминации выявило, в частности, наличие «самосбывающегося пророчества». Суть этой идеи такова: чтобы иметь лучшие шансы на трудоустройство, индивид должен инвестировать в свой человеческий капитал, прежде всего в образование; возможно, ему придется изменить присущие ему привычки на более полезные и т.д. Эти инвестиции могут быть не наблюдаемы для работодателя, и если работодатель скорее сделает вывод о приемлемости кандидата на основе его расовой принадлежности, то снижается мотивация такого индивида к вложению в свой человеческий капитал, что и подтверждает веру в его «инфериорность».

Дальнейшее развитие теории статистической дискриминации и применение репутационных моделей

В работе С. Коата и Г. Лури [Coate, Loury, 1993] теория статистической дискриминации получила свое дальнейшее развитие применительно к исследованию эффекта применения «положительной дискриминации» (*affirmative action*) к рынку труда.

Положительной дискриминацией называют государственную политику, направленную на создание дополнительных возможностей для трудоустройства, получения образования и т.п. представителями меньшинств, подвергавшимся дискриминации или подвергающимся дискриминации.

Сам термин возник в США и впервые появился в распоряжении № 10925 президента Дж. Кеннеди. Чуть позже, в 1965 г., Л. Джонсон издал распоряжение о предприятии «положительного действия», чтобы на рынке труда не существовало дискриминации по расовому, этническому, религиозному или гендерному признакам.

Коат и Лури ставят вопрос о том, будет ли сохраняться положительный эффект выравнивания оплаты труда в том случае, если положительная дискриминация будет отменена. Будет ли сохраняться положительный эффект, в значительной степени зависит от того, насколько изменились стереотипы работодателей в отношении представителей другой расы и этнических меньшинств за годы действия этой практики. Если стереотипы преодолены, то эффект будет сохранен. Но если же стереотипы не преодолены, или, что хуже, лишь усилились в немалой степени из-за самой положительной дискриминации, то неравенство может усилиться по сравнению с настоящим периодом.

Интересно отметить, что существуют полярные точки зрения на результат отмены положительной дискриминации. С одной стороны, защитники положительной дискриминации утверждают, что эта политика сыграла свою роль и ее отмена не изменит настроения работодателей в сторону дискриминации. С другой стороны, критики положительной дискриминации настаивают на том, что сама идея преференций по расовому признаку порочна, так как применение двойного стандарта к оценке результативности труда лишь закрепляет веру работодателя в априорную инфериорность работника другой расы.

Достоинством работы Коата и Лури является и то, что они в отличие от многих предшественников рассмотрели модель с разными типами труда, требующими соответствующей квалификации. В этой модели работодатель с негативными стереотипами по отношению к некоторой группе работников скорее всего не будет предоставлять квалифицированную (и, стало быть, высоко оплачиваемую) работу представителям этой группы. Если, как полагают адвокаты положительной дискриминации, ей по силам изменить отрицательный стереотип, то этого возможно добиться лишь при демонстрации представителями дискриминируемой группы результативного труда, превосходящего ожидания работодателя.

В модели Коата и Лури положительная дискриминация носит характер ограничения, накладываемого государством на возможность работодателя дискриминировать при найме работников на позиции, требующие определенной квалификации. В ходе моделирования будет найден ответ на вопрос, способствует ли практика положительной дискриминации укреплению (или появлению) веры в то, что продуктивность не коррелирована с расовой принадлежностью. Коат и Лури отмечают, что в ходе моделирования они получили противоречивые результаты, свидетельствующие о возможности любого из сценариев. Более того, может произойти и так, что работодатели даже укрепятся в своем убеждении в инфериорности той группы, ради которой и была введена положительная дискриминация.

Это может произойти в том случае, как уже выше отмечалось, если представители дискриминируемого меньшинства воспримут возможность занятия высокой позиции без полных на то оснований как аванс, который можно и не отрабатывать повышением квалификации, высокой трудовой дисциплиной и т.д. Реализации этого сценария способствует и начальная неоднородность двух расовых групп с более высокой квалификацией белых (в модели также рассматривается вариант с идентичной квалификацией обеих групп). Такой неблагоприятный сценарий называется «патронажем дискриминируемой группы». Авторы делают практический вывод, вытекающий из модели: для преодоления стереотипов следует продвигать на более высокие позиции по трудовым достижениям, а не на основе проведения положительной дискриминации.

Сейчас мы перейдем к рассмотрению иного подхода к моделированию трудовой дискриминации, основанной на концепции репутации. В моделях статистической дискриминации осталось не проясненным, откуда взялись начальные веры работодателей. Кроме того, эти модели статичны по своей природе. В недавней работе Янг Чул Кима и Г. Лури [Kim, Loury, 2009] дается определение групповой репутации, основанной на объективной информации о средней продуктивности групп, объединяющих индивидов одной расы, религии и т.д. При этом данная информация известна и разделяется принципалами. Эти группы могут быть изначально «выигрышными» или «проигрышными» в зависимости от их репутации, но в динамической модели можно рассмотреть траектории, позволяющие перейти из одного состояния репутации в другое.

Модель предполагает следование предпосылкам статистической дискриминации, но принципалы и агенты будут принимать решения как «вперед смотрящие» индивиды.

Авторы различают понятия групповой и индивидуальной репутации. Под индивидуальной репутацией понимается вероятность того, что данный индивид имеет достаточную квалификацию для работы с учетом его принадлежности к определенной группе и персональной информации, к которой принципал имеет доступ. Существенным моментом в этой модели является то, что групповая репутация определяет его пригодность к занятию конкретной должности в том случае, если персональная информация недостаточна. Чем менее статистически надежна (с точки зрения принципала) индивидуальная информация, тем более важным становится принадлежность к группе. Другими словами, если сравнить двух индивидов со схожими персональными характеристиками, то тот из них, который принадлежит к более «выигрышной» группе, имеет больше шансов на занятие должности.

Можно сделать следующий вывод: индивидуальное решение об инвестировании в свой человеческий капитал зависит в значительной степени от ожидаемой репутации данной группы в будущем, которая, в свою очередь, определяется текущим инвестиционным поведением членов группы, а также ожидаемым поведением в будущем.

Чем большее число членов группы заинтересовано в подобном инвестировании, тем выше мотивация индивида к инвестированию. Эта экстерналия групповой репутации предполагает возможность коллективного действия по повышению или понижению репутации. Тем самым мы приходим к «самоподдерживающему» процессу: если каждый член группы верит, что другие члены будут инвестировать, то ожидаемый выигрыш высок и это поддерживает инвестиционное настроение членов группы, если же член группы сомневается в инвестиционной активности группы, то ожидаемый выигрыш мал и это сказывается на поведении членов группы.

Некоторые эмпирические наблюдения, требующие анализа на основе применения понятий групповой и индивидуальной репутации

Одним из авторов данного исследования был собран материал на основе опросов и личных наблюдений при общении с руководителями и работниками строительных бригад, работающих в Павлово-Посадском районе Московской области. Смеем предположить, что выводы, сделанные на основе этих наблюдений, скорее всего применимы и к другим районам столичной области, но больший охват исследований потребует, разумеется, совсем других ресурсов. На данный момент все подобные исследования проходили в порядке личной инициативы. Бригады организованы по этническому принципу, все ее члены являются или таджиками, или узбеками. Руководитель бригады – с которым Букин К.А. был в постоянном контакте на протяжении лета-осени 2010 г., – происходящий из смешанной семьи, владеющий таджикским и узбекским языками, нанимал работников на объекты по принципу подбора полностью узбекской или полностью таджикской группы строителей.

Объектами строительства или ремонта подобных бригад являлись садовые дома, дачи жителей этого района, а также москвичей. Это определило сезонный характер их работы: в то время как руководитель бригады постоянно проживал в Подмосковье, его «земляки» приезжали на 5–6 месяцев из Таджикистана, и все

подобные работы сворачивались к концу октября. Однако бригады стали получать заказы на ремонт московских квартир. Хотя пока их сравнительно немного, заметна положительная динамика, и ожидается, что в 2011 г. число таких заказов возрастет.

Выводы, сделанные по результатам наблюдений за этническими бригадами, таковы: они уверенно конкурируют с бригадами, набранными из коренных жителей, и постоянно увеличивают свою долю на рынке строительных и ремонтных услуг.

Возникают вопросы о моделировании наблюдаемого феномена и о применимости для его описания формальной математической модели, разработанной Кимом и Лури.

Чтобы исследовать применимость модели Кима – Лури к изучению траекторий развития этнических бригад, напомним постановку задачи, которую они исследовали.

Под групповой репутацией этнической группы понимается доля членов данной группы, обладающих достаточной квалификацией для выполнения определенного типа работ.

Под индивидуальной репутацией понимается вероятность того, что индивид обладает достаточной квалификацией для выполнения определенного типа работ, с учетом его групповой принадлежности и результатов тестирования, необходимого для принятия решения о трудоустройстве.

В случае рассматриваемых этнических строительных бригад вместо тестирования необходимым сигналом, свидетельствующим о достаточной индивидуальной репутации, является рекомендация принципалов, уже нанимавших данную бригаду. Связь между двумя типами репутации задается формулой

$$R(\theta) = \frac{\pi f_q(\theta)}{\pi f_q(\theta) + (1 - \pi) f_u(\theta)},$$

где π – групповая репутация данной этнической группы; $f_q(\theta)$, $f_u(\theta)$ – плотности распределения сигналов, получаемых от индивидов при тестировании, при этом первая из функций описывает сигнал от квалифицированных работников, а вторая – от неквалифицированных.

Второй характеристикой, описывающей этническую группу, является функция распределения издержек обучения $G(c)$. Она задается при моделировании более-менее произвольно, но в простых моделях имеет ступенчатообразный вид, при котором подавляющая часть группы терпит одинаковые издержки

c_m обучения, но есть также индивиды, обучающиеся чрезвычайно легко (издержки чуть более нуля) и чрезвычайно трудно.

В модели Кима – Лури используются стандартные предпосылки о пуассоновском процессе, описывающим динамику численности группы: за время dt доля умерших в популяции и одновременно родившихся составляет λdt . Ожидаемый выигрыш от приобретенной квалификации описывается функцией β_t , а накапливаемый в течение жизни излишек выражается формулой

$$V_t = (\delta + \lambda) \int_t^{\infty} \beta_{\tau} e^{-(\lambda + \delta)(\tau - t)} d\tau,$$

где δ – ставка дисконтирования. После дифференцирования получаем

$$\dot{V}_t = (\delta + \lambda)[V_t - \beta_t].$$

Если ввести долю родившихся индивидов, получающих квалификацию, с помощью функции ϕ_t , то динамика групповой репутации описывается дифференциальным уравнением $\dot{\pi}_t = \lambda[\phi_t - \pi_t]$.

Как показывает анализ фазовых траекторий на плоскости (β, V) , возможны три положения равновесия, из которых два являются седловыми точками, а третье является неустойчивым фокусом.

В зависимости от начального уровня групповой репутации возможны три сценария динамики благосостояния группы: при уровне π ниже некоторого порогового уровня возможна лишь сходимость к «низкому» равновесию. Ким и Лури называют данное положение равновесия «репутационной ловушкой». Аналогично, при очень высокой групповой репутации, при наличии сходящейся траектории, она всегда стремится к «высокому» положению равновесия. Наконец, существует диапазон групповой репутации, когда возможны оба исхода.

Наблюдаемые авторами «исторические траектории» этнических бригад совершенно безошибочно могут быть отнесены к «оптимистическим». Возникают два естественных вопроса: если предположить, что групповая репутация данной этнической группы настолько низка, что ей уготована «низкая» репутация, что позволяет данной группе двигаться вдоль «оптимистической» траектории, или, если предположить, что начальная групповая репутация находилась все же выше порогового уровня, что способствовало ее положительной динамике?

Авторы полагают, что модель Кима – Лури вполне применима к описанию траекторий этнических бригад с учетом следующих конкретизаций:

- члены бригад уже прошли необходимую подготовку, в каждой бригаде есть ученики, которым доверяют лишь подсобные работы, и они приобретают навыки в ходе деятельности;

- работодатели, нанимающие такие бригады, характеризуются меньшим неприятием риска, с одной стороны, и меньшим уровнем ксенофобии, с другой. В конечном итоге применительно к этническим бригадам важен не тот уровень групповой репутации, который разделяет большинство общества, а уровень, разделяемый работодателями, готовыми нанять бригаду таджиков;

- немаловажным фактором, способствующим положительной динамике бригад, является фактор «затраты/выигрыш», который, как оказалось, достаточно мал, а в модели Кима – Лури этому фактору уделялось недостаточно внимания. Конечно, величина этого фактора оценивается *ex post*, но сигналом является рекомендация при приеме на работу.

В заключение хотелось бы выразить убеждение, что авторы нашли динамическую модель, адекватно описывающую траекторию успеха этнических групп. Предстоит работа по формализации модели с учетом выше отмеченной специфики.

Литература

Arrow K. What has Economics to Say about Racial Discrimination? // *The Journal of Economics Perspectives*. 1998. Vol. 12. № 2. P. 91–100.

Becker G. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

Coate S., Loury G. Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotype? // *The American Economic Review*. 1993. Vol. 83. № 5. P. 1220–1240.

Kim Y.C., Loury G. Group Reputation and the Dynamics of Statistical Discrimination: Department of Economics, Brown University. Working Paper. 2009.

Phelps E. The Statistical Theory of Racism and Sexism // *The American Economic Review*. 1972. Vol. 62. № 4. P. 659–661.