

# ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ЭТНИЧЕСКОМУ ПРИЗНАКУ КАК СЛЕДСТВИЕ КСЕНОФОБИИ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ\*

**Марк ЛЕВИН**

доктор экономических наук,  
профессор НИУ ВШЭ и РАНХиГС

**Надежда ШИЛОВА**

кандидат экономических наук,  
преподаватель НИУ ВШЭ и РАНХиГС

Оικονομία • Πολιτικά

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ • ΠΟΛΙΤΙΚΑ

**Н**аверное, самой цитируемой теоретической работой по экономике дискриминации является книга Г. Беккера «Экономика дискриминации», выпущенная в 1957 году<sup>1</sup>. Эта работа породила целый поток исследований, в которых изучается конкуренция между группами людей, использующих дискриминацию на основе национальных (расовых, этнических) признаков для достижения собственных целей. В модели Беккера дискриминация существует, если при условии одинаковой производительности труда представители разных этнических групп получают за свой труд разную заработную плату, а именно представитель «меньшинства» получает меньше, чем представитель «большинства». В беккеровской модели такая ситуация возможна потому, что работодатель «склонен» к ксенофобии, она есть отражение его «пристрастий» (taste-based). В результате дискриминируемое меньшинство в силу сложившихся не в его пользу обстоятельств вынуждено лучше работать за те же деньги или, что то же самое, за равный уровень усилий получать меньше.

\* Выполнено при поддержке факультета экономики НИУ ВШЭ в рамках гранта «Ксенофобия как инструмент манипулирования в политической борьбе», 2012—2013 годы, и гранта Научного фонда НИУ ВШЭ «Учитель-Ученики», 2010—2011 годы.

<sup>1</sup> Becker G. The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

Одним из важных результатов этой модели, привлечшим наибольшее внимание экономистов и породившим споры, является вывод о том, что при некоторых (достаточно сильных) начальных условиях работодатели, руководствуясь ксенофобскими соображениями при найме сотрудников, в совершенно конкурентной среде будут вытеснены с рынка недискриминирующими конкурентами.

Однако тот же вывод можно сформулировать иначе: ксенофобия и расовая дискриминация выгодны работникам — представителям «большинства», поскольку позволяют им зарабатывать больше при меньшем уровне усилий, и невыгодны работодателям, поскольку ведут к снижению конкурентоспособности их бизнеса. Именно такая интерпретация выводов Беккера, ведущая к крайне непопулярным и неприятным соображениям относительно характерных черт «рабочего класса», породила волну критики данной модели. Одним из таких критиков стал М. Райх, опубликовавший в 1974 году статью «Экономика расизма», которую он позже включил в свою книгу «Расизм: политико-экономический анализ»<sup>2</sup>, вышедшую в 1981 году. В статье Райх утверждал, что если бы действительно речь шла о двух различающихся только внешними признаками (цвет кожи, разрез глаз и пр.) группах населения, которые конкурируют между собой за рабочие места, то представители дискриминируемого меньшинства старались бы приобрести максимально хорошее образование (или рабочие навыки), чтобы в конкурентной борьбе победить представителей большинства. Однако наблюдения, проводимые в США, свидетельствуют об обратном: афроамериканцы не стремятся к получению наилучшего образования, поскольку заранее знают, что будут дискриминированы и ни при каких условиях не смогут получить ту работу, которая оправдывает их высокие вложения в это образование. Посещение даже средней школы после определенного количества лет становится «бесполезным», потому что не будет оправданно соответствующим ростом зарплаты за дополнительные знания. Действительно, по данным, которые имелись на момент написания Райхом этой статьи и которые он приводит в своей работе, чем выше был уровень образования афроамериканца, тем больше был разрыв в заработной плате между ним и «белым» — при равном уровне образования; при этом уровень безработицы среди афроамериканцев был вдвое выше.

Райх утверждает, что, возможно, ксенофобия и расизм по отношению к дискриминируемому меньшинству и выгодны некоторым рабочим, однако эти явления на самом деле приводят к атомизации профсоюзного движения, к снижению переговорной силы рабочих, к уменьшению средней ставки заработной платы — и в том числе зарплат «белых» рабочих. По мнению Райха, конкуренция между капиталистами (в терминологии Райха) вовсе не приведет к исчезновению

---

<sup>2</sup> Reich M. Racism: A Political Economic Analysis. Princeton, N.J.: Princeton University. Press, 1981.

расовой дискриминации, потому что именно дискриминация позволяет им увеличивать свою прибыль, снижая издержки на зарплату. Таким образом, ксенофобия и расизм будут активно использоваться работодателями как оправдание дискриминации и дискриминирующие фирмы будут, напротив, выигрывать в конкурентной борьбе. Лучше всего эту мысль, вероятно, выразил К. Эрроу, написавший, что беккеровская модель дискриминации «описывает отсутствие феномена, существование которого она призвана изучить»<sup>3</sup>.

На наш взгляд, однако, подобный подход к изучаемому вопросу также не лишен недостатков. Райх не замечает, что он рассматривает дискриминацию, принимая в качестве основной предпосылки то обстоятельство, что работодатели являются исключительно представителями «большинства». Беккеровский же подход более общий: выводы, к которым приходит Беккер, не меняются, к какой бы из групп населения ни принадлежали работодатели. Другую не разрешенную в его работе проблему Райх отмечает сам. Несмотря на достаточно жесткую критику работы Беккера, он признаёт, что «простая [модель] экономики расизма все равно не объясняет, почему многие рабочие являются столь страстными расистами, они не должны быть в этом заинтересованы». Райх, впрочем, предлагает некоторое интуитивное объяснение этого феномена, утверждая, что «капиталистическая система» нуждается в идее о расовом неравенстве как в наиболее простом объяснении неравенства экономического и социального, как в оправдании социальной несправедливости. Активно пропагандируемый расизм и ксенофобия смещают фокус внимания работников, делая объектом их недовольства другую этническую группу, объявленную их основным конкурентом.

Несмотря на перечисленные проблемы, порождаемые свойствами модели Райха, сделанные им наблюдения оказались интересными и впоследствии также породили целый пласт эмпирических исследований, посвященных поиску причин того, почему, например, афроамериканцы действительно в среднем менее склонны стремиться к получению лучшего образования, чем «белые» жители США (отметим, что в силу разных причин проживающие в США выходцы из Китая демонстрируют противоположное отношение к образованию. Однако рассмотрение причин этого выходит за рамки данной статьи).

Тем не менее кажущаяся идеологическая основа несогласия Райха и Эрроу с Беккером, на наш взгляд, порождена более глубокими причинами. Используя модель рационального выбора, Беккер включает в нее рационально не объясняемую им составляющую — «склонность», или «вкус», к ксенофобии. Этим он, по сути, элиминирует ценность получаемых выводов. Действительно, работодатель в модели Беккера максимизирует прибыль, а работники стремятся больше зара-

<sup>3</sup> Arrow K. Some Mathematical Models of Race in the Labor Market // Racial Discrimination in Economic Life / A. H. Pascal (ed.). Lexington, MA: Lexington Books, 1972. P. 187—204.

ботать. В таком случае препятствующая им на этом пути ксенофобия нерациональна с точки зрения поставленной задачи, что и делает ее «исчезающим видом» в рассматриваемой экономике. Однако объяснив рациональность ксенофобии для работодателей, наживающихся за счет дискриминации, Райх столкнулся с неясностью мотивов рабочих-расистов. Собственно, одним из выходов из такой «ловушки рациональности» могла бы стать популярная в свое время теория «статистической дискриминации».

Теория «статистической дискриминации», в частности, прекрасно подходит для объяснения такого феномена, как очень низкий уровень ксенофобии в «пестрых» с этнической точки зрения обществах и высокий — в достаточно однородных обществах. Предполагается, что работодателю вовсе необязательно обладать «склонностью» к ксенофобии, чтобы его действия при найме работников можно было классифицировать как ксенофобские. Например, в работе Д. Эйгнера и Г. Кайна<sup>4</sup> показано, что максимизирующий прибыль работодатель может иметь вполне веские причины для того, чтобы не доверять работнику из определенной этнической группы. Эти причины могут основываться на тех доступных ему «статистических» данных, которые он легко получает из открытых источников — таких как СМИ, разговоры с коллегами и пр. Степень достоверности информации, получаемой из любого такого источника, совершенно разная, поэтому дискриминация определенных кандидатов на должность есть результат восприятия работодателем сигнала о производительности работника. Если такой сигнал слишком «шумен», то ожидания работодателя и предлагаемые им условия оплаты труда отразят его неуверенность в выборе работника.

Модели, подобные рассмотренной в работе Эйгнера и Кайна, интуитивно понятны, однако они плохо тестируются, поскольку выявить, как в действительности формирует свои ожидания работодатель, можно лишь на основе косвенных данных.

Теория «статистической дискриминации» находится в русле работ (например, Фелпса<sup>5</sup>, Эрроу<sup>6</sup>, Лундберга и Штарца<sup>7</sup>), анализирующих формирование предпочтений индивида через формирование «убеждений» (*beliefs*), которые, как мы покажем ниже, имеют сложную с точки зрения объяснения их рациональности природу.

Убеждения есть результат стремления индивида к максимально быстрому и эффективному принятию решений, и с этой точки зрения можно говорить об их рациональности. Однако образующиеся в результате такого стремления когнитивные схемы зачастую слишком упрощают реальность, препятствуя достижению поставленной цели.

<sup>4</sup> Aigner D.J., Glenn G.C. Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets // *Industrial and Labor Relations Review*. 1977. Vol. 30. No 2. P. 175—187.

<sup>5</sup> Phelps E.S. The Statistical Theory of Racism and Sexism // *American Economic Review*. 1972. Vol. 62. No 4. P. 659—661.

<sup>6</sup> Arrow K. Some Mathematical Models of Race in the Labor Market.

<sup>7</sup> Lundberg Sh., Startz R. Race, Information, and Segregation / University of Washington, Department of Economics. 1997.

Имея определенный (часто ограниченный) набор наблюдаемых данных, человек вынужден постоянно делать выбор. Если бы он попытался анализировать эти данные каждый раз, когда от него требуется принять решение о своих дальнейших действиях, он не смог бы даже утром одеться — ему вновь и вновь пришлось бы обдумывать, для чего нужен каждый предмет одежды и в каком порядке следует эти предметы надевать. Такая же проблема — проблема выбора — стоит каждый раз перед работодателем, когда он видит список претендентов на должность. На отбор кандидатов тратится время, которое сокращается при использовании привычных схем отбора. В такую схему может также войти и расовая дискриминация — если работодатель «узнал» на основе доступных ему данных, что это ему будет выгодно. В таком случае, действительно, дискриминация на рынке труда может закрепиться; для этого нужно, чтобы не только работодатель использовал когнитивную схему типа, например, «афроамериканец — плохой работник», но и сами представители дискриминируемого меньшинства использовали схему «лишние усилия не оплачиваются»<sup>8</sup>. Тем не менее эта теория, несмотря на ее популярность, также имеет несколько недостатков. Во-первых, для усвоения соответствующей когнитивной схемы, предписывающей дискриминацию, нужен либо собственный негативный опыт найма плохих работников, принадлежащих к определенной этнической группе, либо не всегда возможная широкая информированность на рынке труда. Во-вторых, теория вновь попадает в ловушку рациональности — по крайней мере при найме высокооплачиваемых работников, где потери от принятия неэффективного решения слишком велики, рациональным для работодателя было бы внимательное рассмотрение всех резюме — без оглядки на собственную «когнитивную схему».

Еще одним направлением развития теоретических изысканий в сфере экономики дискриминации можно считать работы, которые мы объединим в группу моделей с «социальным капиталом». Группа объединенных чем-то людей стремится к накоплению некоего социального капитала, выраженного в доверии членов группы друг к другу, и в этом смысле становится понятно, почему этнические меньшинства зачастую стремятся совсем не к ассимиляции среди большинства, а наоборот — к выделению и сохранению собственной группы, образуя землячества, общины и пр. Понятным становится и недоверие к «чужим» как к носителям чуждого социального капитала, и наем на работу (при отсутствии законодательных ограничений) родственников и друзей. Подобный критерий отбора работников, не будучи остановлен законом, быстро получает распространение, несмотря на его кажущуюся неэффективность. В таком случае, если рассматривать этническую принадлежность как атрибут, позволяющий причислить

---

<sup>8</sup> Левин М.И., Шилова Н.В. Экономические аспекты ксенофобии // Финансы и бизнес. 2009. № 4. С. 4—20.

человека к кругу «своих», то можно считать расовую дискриминацию инструментом накопления социального капитала.

Действительно, как пишет об этом Ланг<sup>9</sup>, статистический и отражающий пристрастия (*taste-based*) виды дискриминации могли бы объяснить более высокий уровень безработицы среди меньшинства, но более низкий уровень зарплат за ту же работу — это, скорее, именно следствие стремления не включать «чужих» в систему своего социального капитала.

Дискриминация по этническому признаку на рынке труда в России связана с общим уровнем ксенофобии в обществе. По данным Фонда «Общественное мнение»<sup>10</sup>, полученным на основе опросов (2005 год), неприязненное отношение к иностранцам (вообще) в России — распространенное явление. Около 60% опрошенных считают, что такое поведение встречается часто (22% полагают, что редко), и всего 4% убеждены, что подобное отношение не встречается вовсе. Половина опрошенных (50%) осуждают тех людей, которые относятся к иностранцам с подозрением и неприязнью, чуть более трети (36%) — не осуждают. Конечно, отсюда отнюдь не следует, что последние разделяют ксенофобские настроения и установки. Однако терпимость к ксенофобии благоприятствует ее распространению. Кроме того, оговоримся, что термин «иностранец» не имеет ярко негативной коннотации в русском языке и скорее обозначает «западного» человека.

Информационно-аналитический центр «Сова»<sup>11</sup>, занимающийся проблемами национализма, ксенофобии и дискриминации, на основе собственных данных о случаях проявления ксенофобии в России утверждает, что отрицательное и даже враждебное отношение к приезжим в России с каждым годом только усиливается. Также растет число тяжких преступлений, совершенных на почве национальной (и религиозной) ненависти.

Опросы, проведенные Левада-Центром<sup>12</sup>, свидетельствуют, что большинство россиян поддерживают усилия правительства по предотвращению расовой и этнической дискриминации. Большинство отвергает для работодателей возможность дискриминировать работника на основе расовой или этнической принадлежности:

- 83% россиян согласны с тем, что одинаковое обращение с людьми различных рас важно, хотя лишь 37% сказали, что это действительно очень важно;
- абсолютное большинство (73%) считают, что государство должно прилагать усилия, чтобы искоренить расовую и этническую дискриминацию, хотя только 35% полагают, что правительство может работать больше в этом направлении, в то время как 25% считают, что оно и так делает достаточно;

<sup>9</sup> Lang K., Lehmann J.-Y. K. Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics // NBER Working Paper. 2011. No 17450.

<sup>10</sup> [bd.fom.ru/report/map/of054327](http://bd.fom.ru/report/map/of054327).

<sup>11</sup> [sova-center.ru](http://sova-center.ru).

<sup>12</sup> [www.levada.ru](http://www.levada.ru).

- россияне имеют разные мнения по поводу того, получили ли выгоду расовые и этнические меньшинства: 37% считают, что они стали богаче, 20% полагают, что они оказались в более затруднительном положении, 25% — что реальных изменений не произошло;
- 72% считают, что работодатели не должны иметь право отказывать работникам из-за их расовой и этнической принадлежности.

Однако только каждый третий считает, что правительство должно делать больше для снижения уровня дискриминации. То есть существующий ее уровень их вполне устраивает.

По меткому выражению В. И. Мукомеля, «мы по-прежнему живем в мобилизационном обществе... Дух конфронтации пронизывает все общественные дискуссии в России, а понятия ненасилия, терпимости, компромисса имеют явную негативную коннотацию»<sup>13</sup>. К сожалению, приведенные выше цифры в очередной раз это подтверждают.

В России в 2007 году было проведено исследование по определению количества объявлений, содержащих дискриминационные требования<sup>14</sup>. В трех городах — Москве, Самаре, Кемерове — было изучено содержание семнадцати специализированных газет о вакансиях за июнь 2007 года (всего 37 366 объявлений). На основании пошаговой выборки для анализа отобрано 3513 объявлений. Результаты свидетельствуют о том, что в большей степени дискриминируют работодатели в Москве. Около 20% объявлений в столице дискриминировали кандидатов по месту проживания, 21% — по гражданству. В это же время в Самаре и Кемерове процент был значительно ниже.

Говоря о сегодняшней дискриминации в сфере труда в России, прежде всего имеют в виду приезжих из ближнего зарубежья, работающих по временному найму на непрестижной работе. Для выяснения степени дискриминации со стороны работодателей по отношению к этой группе населения в 2004 году в Астрахани и Самаре был проведен опрос выходцев из Таджикистана и Азербайджана<sup>15</sup>. Оказалось, что мигранты, которые в силу квалификации, образования, сферы занятости не могут претендовать на достойную оплату труда, с лихвой компенсируют это более интенсивным трудом. Средняя продолжительность рабочей недели мигрантов составляет 53 часа. Среди молдавских строителей в России 79% работали в день по 12—13 часов и более. Особенно распространена такая практика среди мигрантов, прибывших на заработки на небольшой срок. Исключение составляют трудовые мигранты из Средней Азии, занятые на самых тяжелых, неквалифицированных работах и нещадно эксплуатируемые; им даже за счет удлинения рабочей недели не удается выйти на средние заработки россиян. Если заработная плата азербайджанских нелегальных

<sup>13</sup> Мукомель В.И. Ксенофобия и насилие в России: современные и грядущие вызовы // Вестник Института Кеннана в России. 2009. Вып. 16.

<sup>14</sup> [www.trudprava.ru/index.php?id=1411](http://www.trudprava.ru/index.php?id=1411).

<sup>15</sup> [minorities.ceprs.indem.ru/DiskrTrJil.htm](http://minorities.ceprs.indem.ru/DiskrTrJil.htm).

мигрантов составляла, по данным обследований 2005 года, 17 388 руб., то таджикских — 7361 рублей, легальных трудящихся-мигрантов — 17 736 и 7000 руб. соответственно.

При этом даже в Москве, где заработки достаточно высоки, почти половина опрошенных азербайджанцев живут достаточно трудно: 5,7% считают, что «терпеть такое бедственное положение невозможно», 34,8% — «жить трудно, но можно терпеть»; 35,1% респондентов полагают, что могут «позволить кое-что из необходимых вещей, но покупка дорогих вещей вызывает затруднения»; у 12,4% опрошенных «денег хватает только на еду», у 1,8% — «не хватает даже на еду, приходится постоянно брать в долг» (Москва, 2005 год). В наихудшем положении таджикские мигранты: в Астрахани, например, у 30,9% опрошенных «денег хватает только на еду», у 7,2% — «не хватает даже на еду, приходится постоянно брать в долг» (Астрахань, 2005 год).

То же самое исследование показывает и масштабы дискриминации. Труд многих мигрантов в России можно назвать попросту рабским. Задержка и невыплата заработной платы, удержание удостоверений личности или иных личных ценностей, угроза выдачи властям и депортации... Принуждены работать сверх положенного времени 25% мигрантов, 20% — выполнять работу, не входящую в их обязанности; с недоплатами сталкиваются 28% респондентов, с регулярными задержками зарплаты — 13%. Достаточно часты случаи изымания паспорта работодателем; зачастую опрошенные мигранты ограничены в свободе перемещения. Наиболее распространенные формы принуждения — к работе сверх положенного времени без дополнительной оплаты, к работе с повышенной интенсивностью, длительные задержки зарплаты, принуждение к работе, на которую не было дано согласия (а письменные контракты не заключал никто из опрошенных!).

Мигранты также часто сталкиваются и с прямыми отказами в найме на работу из-за этнической принадлежности. Результаты исследования, проведенного в Астрахани и Самаре, показали, что из 185 документированных случаев найма на работу дискриминация зафиксирована в 21 случае, или в 11,4% попыток трудоустройства. Наряду с отказами в найме на работу фиксировались и факты дискриминации в оплате труда, условиях труда. Полученные данные скорее стоит считать заниженными, так как опросы проводились среди работников частного сектора, в то время как в государственных учреждениях дискриминация обычно более выражена.

Таким образом, работодатели в России беззастенчиво используют существующее в обществе напряжение для снижения издержек на зарплату (и своих налоговых отчислений). В такой ситуации нельзя говорить о статистической дискриминации как и о социальном капитале. Скорее, мы сейчас ближе к «райховскому капитализму» с искусственно создаваемой и поддерживаемой взаимной ненавистью работников разных этнических групп, позволяющей как работодателям, так и коррумпированным чиновникам получать свою ренту. Такая ситуация



выгодна слишком многим, и в этом главное препятствие для решения данной проблемы. Однако отсутствию столь необходимой конструктивной дискуссии по вопросу национализма и политики в отношении этнических меньшинств посвящены многие работы отечественных политологов, социологов и экономистов (одними из наиболее известных и глубоких в этом смысле представляются работы Э. Паина<sup>16</sup> и В. И. Мукомеля<sup>17</sup>). Целью же данной статьи было, во-первых, описать основные направления изучения дискриминации по этническому признаку в экономической теории, указав на существенные расхождения этих направлений в терминах понимания причин и предпосылок возникновения данного феномена. Второй целью было еще раз указать на актуальность этой темы для сегодняшней России и на необходимость вникать в происходящее на рынке рабочей силы, поскольку те искажения, которые мы наблюдаем сегодня, приведут к долгосрочным последствиям, — таким, как, например, описанная статистическая дискриминация, — от которых будет крайне сложно избавиться.

### Список литературы

- Левин М.И., Шилова Н.В. Экономические аспекты ксенофобии // Финансы и бизнес. 2009. № 4. С. 4—20.
- Мукомель В.И. Ксенофобия и насилие в России: современные и грядущие вызовы // Вестник Института Кеннана в России. 2009. Вып. 16.
- Мукомель В.И. Миграционная политика России: постсоветские контексты / Институт социологии РАН. М., 2005.
- Паин Э. Между империей и нацией: Модернистский проект и его традиционалистская альтернатива в национальной политике России. М.: Новое издательство, 2004.
- Aigner D.J., Glenn G.C. Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets // Industrial and Labor Relations Review. 1977. Vol. 30. No 2. P. 175—187.
- Arrow K. Some Mathematical Models of Race in the Labor Market // Racial Discrimination in Economic Life / A.H. Pascal (ed.). Lexington, MA: Lexington Books, 1972. P. 187—204.
- Becker G. The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- Lang K., Lehmann J.-Y.K. Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics. NBER. Working Paper. 2011. No 17450.
- Lundberg Sh., Startz R. Race, Information, and Segregation / University of Washington, Department of Economics. 1997.
- Phelps E.S. The Statistical Theory of Racism and Sexism // American Economic Review. 1972. Vol. 62. No 4. P. 659—661.
- Reich M. Racism: A Political Economic Analysis. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1981.

<sup>16</sup> Паин Э. Между империей и нацией: Модернистский проект и его традиционалистская альтернатива в национальной политике России. М.: Новое издательство, 2004.

<sup>17</sup> Мукомель В. И. Миграционная политика России: постсоветские контексты / Институт социологии РАН. М., 2005.