

Рынок труда**ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ
ПРИ НАЙМЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ
ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ****Екатерина КЛЕПИКОВА**

Екатерина Андреевна Клепикова —
аспирант факультета экономических наук,
НИУ «Высшая школа экономики»
(РФ, 101000, Москва, Мясницкая ул., 20).
E-mail: ekaterina.a.klepikova@gmail.com

Аннотация

В статье изучается эйджизм на российском рынке труда, в частности дискриминация при найме работников старшего возраста. Исследование носит экспериментальный характер. Впервые для России применяется метод «тест по резюме», который в зарубежной литературе считается наиболее объективным способом оценки уровня дискриминации. Метод предполагает составление и рассылку пар фиктивных резюме работодателям; резюме должны быть идентичными во всем, кроме исследуемого признака (в нашем случае — возраста). На основе сравнения количества поступающих откликов рассчитывается уровень дискриминации в найме. Сбор данных для анализа проводился в феврале — марте 2018 года. Из рассылки пар резюме на 341 вакансию на позицию бухгалтера в Москве, размещенную на сайте HeadHunter, следует, что вероятность получения приглашения на интервью для кандидата в возрасте 48 лет составляет 24–32%, тогда как для кандидата в возрасте 29 лет — 45–52%. Таким образом, показатель соотношения шансов трудоустройства равняется 1,8–2,5. Показатель чистой дискриминации, рассчитанный как разница в долях положительных откликов от числа вакансий, по которым получен хотя бы один отклик, для кандидатов младшего и старшего возрастов равен 37–49%. При сопоставлении результатов с аналогичными зарубежными исследованиями оказывается, что полученный уровень дискриминации довольно высок. На фоне старения населения, сокращения рабочей силы и повышения пенсионного возраста необходимо принимать меры, направленные на борьбу с возрастной дискриминацией и позволяющие людям старшего возраста трудиться наравне с молодыми.

Ключевые слова: эйджизм, возрастная дискриминация, дискриминация при найме, экспериментальное исследование, метод «тест по резюме».

JEL: C93, J14, J71.

Введение

В условиях старения населения и сопровождающего его сокращения рабочей силы труд пожилых людей всё чаще рассматривается как важный и перспективный ресурс [Михель и др., 2016; Римашевская, Доброхлеб, 2013; Румянцева, 2013]. Однако немолодые работники часто сталкиваются с проявлениями дискриминации со стороны работодателей. Причем она «особенно наглядно проявляется на этапе заключения трудового договора и при подборе персонала» [Хоткина, 2013. С. 34]. Возрастная дискриминация при найме работников может быть существенным препятствием для пожилых групп населения, желающих продолжать активную трудовую деятельность. Речь идет не только о трудовых доходах, которые для многих необходимы в условиях низкого реального уровня пенсионных выплат. Во многих исследованиях показано, что трудовая занятость для пожилых людей важна сама по себе как фактор субъективного благополучия [Kolosnitsyna et al., 2017. P. 367]. Поэтому возрастная дискриминация при найме должна стать объектом государственного вмешательства с целью поддержки доходов и — шире — благополучия пожилых групп населения, которые, согласно демографическим прогнозам, будут становиться всё более многочисленными.

В настоящей работе исследуется возрастная дискриминация при найме. Основная гипотеза исследования состоит в том, что дискриминация лиц старшего возраста при приеме на работу в России значительна и начинает проявляться относительно рано.

1. Обзор литературы

Получение количественной оценки дискриминации представляет собой непростую задачу. Дело в том, что дискриминация на рынке труда по определению означает неодинаковое отношение к равнопродуктивным работникам лишь на основании того, что эти работники принадлежат к разным социально-демографическим группам. Основную сложность составляет определение продуктивности работника. Ведь если отдельный пожилой кандидат менее продуктивен, чем молодой, то предпочтение, отданное второму при устройстве на работу, не является дискриминацией.

В отечественной литературе возрастная дискриминация при приеме на работу оценивалась как доля объявлений, содержащих дискриминационные требования по возрасту [Козина, Зангиева, 2014; Мосакова, 2006]. В исследовании [Мосакова, 2006] было проанализировано 500 объявлений из газеты «Работа. Учеба. Сервис». Оказалось, что 60,8% объявлений содержат упоминания о возрасте, причем «самый высокий возраст, после которого рабо-

тодатель отказывает в приеме, 69 лет, а самый низкий — 46 лет... Средний возраст работника, независимо от пола, с которого потенциальный работодатель готов принять его к себе в компанию, — 23,3 года, а средний возраст, с которого начинают отказывать в приеме, — 41 <год>» [Мосакова, 2006. С. 71–72].

В работе [Козина, Зангиева, 2014] изучались объявления, размещенные на популярных специализированных сайтах по поиску работы и подбору персонала. Оказалось, что 40–50% объявлений содержат указания на возраст кандидата, причем такие ограничения более характерны «для динамично развивающихся секторов экономики — наиболее престижных и отличающихся лучшими условиями труда (продажи, IT-технология и маркетинг, финансы)» [Козина, Зангиева, 2014. С. 53–54]. Верхние границы возраста кандидата в большинстве случаев задаются на уровне 40 лет, почти четверть вакансий ориентирована на людей в возрасте до 30–35 лет, и только на десятую часть вакансий могут претендовать работники старше 45 лет [Козина, Зангиева, 2014. С. 58].

Летом 2013 года был принят закон № 162-ФЗ¹, которым вводился прямой запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, и штрафные санкции за его нарушение. И уже в ноябре 2013 года доля объявлений, в явном виде содержащих дискриминационные признаки, сократилась с 50–67% до 0,6–1%. [Козина, Зангиева, 2014]. Однако маловероятно, что кардинально изменились практики найма. Дискриминация приобрела скрытый характер.

Изучение глубинных интервью, проведенное в работе [Петрова, 2013], также подтверждает наличие на рынке труда дискриминации в отношении работниц старшего возраста. Автором было выявлено, что женщины предпенсионного возраста сталкиваются с отказами «в продолжении профессионального сотрудничества или в трудоустройстве при достижении сотрудником или соискателем вакансии пенсионного возраста» [Петрова, 2013. С. 26]. Работодатель вынуждает работника уходить на пенсию, и дальнейшее продолжение трудовой деятельности становится практически невозможным из-за сложностей в поиске новой работы.

В зарубежной литературе методом, который наиболее адекватно оценивает дискриминацию при найме, считается тест по резюме (correspondence studies) [Adams, Neumark, 2009]. Этот метод предполагает создание пар резюме, различающихся только интересующим признаком, и последующую их рассылку работодате-

¹ Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

лям. На основе статистического сравнения количества полученных откликов делается вывод о наличии/отсутствии дискриминации. Стоит отметить, что таким образом можно изучать только дискриминацию на начальном этапе поиска работы — в получении приглашения на собеседование. Последующий этап — собеседование — остается без внимания, и фактического трудоустройства в этом случае не наблюдается: кандидата могут пригласить на собеседование, но не принять на работу. Исследования последующей стадии трудоустройства называются аудиторскими (audit studies) — в них при получении положительного отклика на резюме специально обученные люди приходят на собеседование и получают отклик уже по его результатам. Однако осуществление таких исследований требует значительных ресурсов, а достоверность результатов вызывает некоторые сомнения, поскольку невозможно обеспечить и доказать идентичность двух кандидатов по всем признакам, за исключением изучаемого [Heckman, Siegelman, 1993]. Добавим, что представители потенциально дискриминируемой группы вольно или невольно могут вести себя таким образом, чтобы подтвердить наличие дискриминации, если они поставлены в известность относительно цели исследования [Heckman, 1998; Ward, 1969]. Тест по резюме лишен таких недостатков: работодатель имеет дело только с тщательно выверенными резюме, что позволяет обеспечить объективность анализа [Riach, Rich, 2002]. Стоит сказать, что во всех аудиторских исследованиях дискриминация была обнаружена уже на начальном этапе трудоустройства [Riach, Rich, 2006b]. Таким образом, тест по резюме позволяет выявить и оценить дискриминацию при найме, и именно этот метод будет использован в нашей работе.

Впервые метод «тест по резюме» был применен более сорока лет назад для исследования этнической дискриминации при найме [Jowell, Prescott-Clarke, 1970]. В этом исследовании, проведенном в Великобритании, по итогам рассылки 128 резюме было выявлено, что англичане получили 78% положительных откликов, в то время как иммигранты из Вест-Индии и Кипра — только 69%, а из Азии — 35%. Однако статистически значимым оказалось только различие в вероятности найма англичан и иммигрантов из Азии, что может объясняться небольшим размером выборки. В современном мире, когда поиски работы зачастую ведутся через интернет, исследователи получили возможность рассылать тысячи резюме (см., например, [Neumark et al., 2016; Oreopoulos, 2011]), что значительно повышает достоверность результатов.

Несмотря на довольно продолжительную историю применения этого метода для исследования дискриминации по различным признакам, сравнительно небольшое число работ исследуют возрастную дискриминацию, чему есть несколько объяснений. Во-первых, тест по резюме обычно применяется для изучения трудоустройства

на начальные позиции, где решение о приеме на работу принимается довольно быстро и просто. Пожилой человек, претендующий на такую позицию, может выглядеть нетипично. Во-вторых, по сравнению с полом или расой взаимосвязь между возрастом и продуктивностью объективно гораздо сложнее. Стаж работника обычно увеличивается с возрастом, а здоровье, выносливость, физическая активность снижаются. Поэтому затруднительно создать пары резюме таким образом, чтобы все характеристики, кроме возраста, были идентичными [Adams, Neumark, 2009].

В ранних исследованиях, изучающих возрастную дискриминацию с помощью этого метода, опыт работы в соответствующей профессии для кандидатов разного возраста указывался одинаковым и обычно составлял десять лет, непосредственно предшествующих моменту подачи резюме. Для кандидатов — мужчин старшего возраста указывалось, что в предыдущее время они работали преподавателями [Bendick et al., 1997; Bendick et al., 1999; Gringart, Helmes, 2001] или служили в армии [Ahmed et al., 2012; Bendick et al., 1999], а кандидаты-женщины занимались воспитанием ребенка [Bendick et al., 1997; Gringart, Helmes, 2001]. В работе [Lahey, 2008] в резюме были описаны только последние десять лет стажа работы в соответствующей профессии. Аргументировалось это так: «Общение со специалистами по подбору персонала и изучение реальных резюме позволяет предположить, что такая продолжительность описанной трудовой деятельности является стандартной практикой» [Lahey, 2008. P. 34]. Кроме того, в работе изучались только женщины, поскольку для них периоды отсутствия трудовой деятельности работодатель склонен объяснять семейными обязанностями, а не тюремным заключением или длительной безработицей.

В более поздних исследованиях резюме составлялись таким образом, чтобы опыт работы соответствовал возрасту кандидата [Albert et al., 2011; Riach, Rich, 2006a; 2007; 2010; 2015]. Обоснованием такого подхода является предположение, что опыт работы в другой профессии или период безработицы/неактивности может рассматриваться работодателем как негативный сигнал, что является потенциальным источником смещения оценок в сторону наличия дискриминации. С точки зрения выводов для социальной политики разумнее сравнивать «типичных» представителей возрастных групп — в нашем случае работников, у которых опыт работы соответствует их возрасту.

В работе [Baert et al., 2016] основное внимание уделено изучению того, как различные варианты заполнения периода, соответствующего разнице в возрасте двух кандидатов, влияют на оценки дискриминации. Для этого в трети резюме людей старшего возраста указано, что стаж старшего кандидата равен стажу более

молодого, а остальное время было периодом неактивности, связанной с выполнением семейных обязанностей. Еще в трети резюме стаж для младшего и старшего кандидатов был одинаков в этой профессии, и у работника старшего возраста имелся еще стаж в другой профессии. В последней трети стаж старшего кандидата соответствовал его возрасту, то есть он всё это время не менял профессию. Дискриминация старшего кандидата обнаруживается для первых двух третей резюме, а в случае, если опыт работы приведен в соответствие с возрастом кандидата, отличие в доле откликов не является значимым. В этом исследовании, однако, сравнительно небольшое количество наблюдений, что может приводить к незначимости различий.

Подобный подход к проблеме был использован в работе [Neumark et al., 2016]. Авторы рассматривали две группы кандидатов старшего возраста: с опытом работы, равным опыту более молодого кандидата, и с опытом работы, соответствующим возрасту. Для первой группы не указывалось, как именно кандидат провел годы, которые составляют разницу в возрасте. Таким образом, решение о приглашении на собеседование работодатель принимал исходя из представлений о типичном работнике. Для должности уборщика получено значимо меньшее количество откликов для кандидатов с меньшим опытом, для других изучаемых профессий различия между молодыми кандидатами и кандидатами старшего возраста не значимы. Можно предположить, что для них работодатель не считает меньшую продолжительность описанной трудовой деятельности негативным сигналом, например, потому, что не склонен рассматривать это время как период безработицы. Авторы приходят к выводу, что лучше составлять резюме старшего кандидата таким образом, чтобы опыт работы соответствовал возрасту [Neumark et al., 2016. P. 57]. Значимые различия в откликах в этом случае корректно трактовать как дискриминацию.

В табл. 1 представлена краткая информация по известным исследованиям возрастной дискриминации при найме методом «тест по резюме».

Интерес к теме особенно велик в последние годы. Младший исследуемый возраст обычно берется около 30 лет, старший — около 50. В некоторых работах исследовался также промежуточный возраст или возраст 60–65 лет. Последний — это возраст, который в развитых странах близок к нормативному и/или эффективному возрасту выхода на пенсию, а значит, эта возрастная группа представляет наибольший интерес для социальной политики.

Выбор изучаемых профессий обусловлен тремя факторами. Во-первых, работа не должна быть связана с тяжелым физическим трудом, поскольку в этом случае с возрастом производительность

Т а б л и ц а 1

Исследования возрастной дискриминации методом «тест по резюме»

Исследование	Страна	Возраст	Профессия (пол)	Количество вакансий/откликов	Дискриминация пожилых (%) ^a	Соотношение шансов ^b
[Bendick et al., 1997]	США	32/57	программист (м)	195	26,7	
			секретарь (ж)	295	28,3	
			редактор (м и ж)	285	24,7	
			всего	775/79	26,5	1,47
[Bendick et al., 1999]	США	32/57	продавец и менеджер (м и ж)	102	31,4	1,14
[Gringart, Helmes, 2001]	Австралия	32/57	бухгалтер (м и ж)	452		1,24
[Riach, Rich, 2006]	Франция	27/47	официант (м)	345/31	58,1	3,57
[Riach, Rich, 2007]	Испания	27/47	официант (м)	340/31	64,5	3,50
[Lahey, 2008]	США	35 45/ 50 55 62	начальные позиции в разных отраслях (ж)	8002		1,19
[Riach, Rich, 2010]	Великобритания	21/39	выпускники (ж)	420/47	59,6	2,65
		27/47	продавец (ж)	300/27	-29,6	0,58
		27/47	официант (м)	470/80	28,8	1,68
[Albert et al., 2011]	Испания	24 28/38	продавец (м и ж)	226		1,33
			менеджер (м и ж)	216		3,50
			помощник бухгалтера (м и ж)	198		1,92
			бухгалтер (м и ж)	166		1,81
			помощник секретаря (м и ж)	176		2,29
			секретарь (м и ж)	80		1,75
			всего	1062/276		1,69
[Tinsley, 2012]	Великобритания	24–25/ 50–51	менеджер (ж) и официант (ж)	1227		2,15
[Ahmed et al., 2012]	Швеция	31/46	продавец (м)	203/15	66,7	4,33
			работник ресторана (м)	263/32	59,4	2,90
			всего	466/47	61,7	3,23
[Riach, Rich, 2015]	Германия	27/47	официант (м)	429/31	29,0	1,82
[Neumark et al., 2016]	США	29–31/ 49–51/ 64–66	офис-менеджер (ж)	8118		1,40
			продавец (м)	1784		0,99
			продавец (ж)	1569		1,11
			охранник (м)	1381		1,13
			уборщик (м)	560		0,96
всего	13412		1,21			

О к о н ч а н и е т а б л и ц ы 1

Исследование	Страна	Возраст	Профессия (пол)	Количество вакансий/откликов	Дискриминация пожилых (%) ^a	Соотношение шансов ^b
[Baert et al., 2016]	Бельгия	38/44/50	офис-менеджер (м и ж)	72		0,86
			официант (м и ж)	72		1,78
			лаборант (м и ж)	72		1,40
			торговый представитель (м и ж)	72		1,18
			рабочий (м и ж)	144		1,14
			помощник менеджера (м и ж)	144		2,20
			всего	576		1,40
[Farber et al., 2017]	США	35–37/ 40–42/ 55–58	офисный служащий (ж)	1518		1,46

^a Разница в долях работников младшего и старшего возраста, которые получили предпочтение при трудоустройстве.

^b Отношение доли молодых кандидатов, получивших приглашение на интервью или другой положительный отклик, к соответствующей доле кандидатов старшего возраста.

работников снижается, а значит, различие в откликах может быть обусловлено не дискриминацией, а объективными требованиями. Во-вторых, работа не должна предполагать значительного карьерного роста в течение жизни, так как в этом случае работник старшего возраста, претендующий на ту же должность, что и молодой, может восприниматься как недостаточно квалифицированный. В-третьих, для возможности получения достоверных результатов и проведения регрессионного анализа необходимо значительное количество вакансий, на которые может быть отправлена заявка, чтобы размер полученной выборки был достаточно велик. Таким образом, обычно изучаются такие «массовые» должности, как бухгалтер, менеджер, продавец, секретарь и т. д. Кроме того, часто на определенные должности отправлялись резюме только мужские или только женские, если профессия была отнесена к «мужским» или «женским» соответственно.

В качестве показателя дискриминации в первых исследованиях обычно бралась разница в долях работников младшего и старшего возраста, которые получили предпочтение при трудоустройстве. В таких работах изучались результаты рассылки пары резюме и рассчитывались доли от общего числа вакансий для каждого из четырех возможных результатов: оба работника получали одинаковый позитивный ответ, оба работника получали негативный ответ, младший работник получал предпочтение, старший работник

получал предпочтение. Доля вакансий, где предпочтения были отданы старшим работникам, рассматривалась как показатель случайных ошибок при трудоустройстве². Соответственно, показатель «чистой» дискриминации учитывал эту «случайность» [Riach, Rich, 2002] (в табл. 1 указан в столбце «дискриминация пожилых»). Для расчета такого показателя фактически использовалась доля выборки, где хотя бы один кандидат получил отклик. Это цифра представлена в столбце «количество вакансий/откликов» после слеша.

В более поздних исследованиях такой показатель зачастую не рассчитывался. С одной стороны, при таком подходе необходимо изучать именно пары резюме, что при большом размере выборки представляет некоторую сложность. С другой стороны, такая мера дискриминации подвергалась критике из-за игнорирования доли кандидатов, получивших одинаковый положительный отклик. Допустим, показатель дискриминации равен 15% (для простоты предположим, что предпочтение старшим работникам не отдавалось). Если при этом одинаковое положительное отношение было проявлено в 30% случаев, то младших кандидатов приглашали в 45% случаев, а старших — в 30%, и значит, вероятность попасть на собеседование для молодых в 1,5 раза больше. Если же одинаковый положительный ответ был дан в 5% случаев, то вероятность попасть на собеседование составляла 5% для старших кандидатов и 20% — для младших, и вероятности различаются уже в четыре раза. Вследствие этого в более поздних исследованиях обычно рассчитывался показатель соотношения шансов трудоустройства, то есть отношение доли младших кандидатов, получивших приглашение на интервью или другой положительный отклик, к соответствующей доле старших кандидатов. Этот показатель в настоящее время является стандартным при изучении дискриминации при найме при использовании теста по резюме [Neumark et al., 2016. P. 6]. В табл. 1 значения этого показателя для проведенных исследований представлены в столбце «соотношение шансов».

Резюмируя приведенные результаты исследований, можно отметить достаточно высокий и статистически значимый уровень дискриминации кандидатов старшего возраста на рынке труда разных стран для многих анализируемых профессий, причем к кандидатам старшего возраста относятся люди уже в возрасте около 50 лет.

² Теоретически не должно быть фирм, которые предпочитают работников старшего возраста. В условиях одинаковой производительности и наличия дискриминации предполагается, что фирма может пригласить обоих кандидатов (если у них нужный уровень производительности и фирма не проводит дискриминационную политику при найме), отказать обоим кандидатам (если у них слишком низкий уровень производительности) или пригласить только младшего кандидата (если имеется нужный уровень производительности и фирма — дискриминирующий наниматель). Наличие же откликов только для старшего кандидата трактуется как случайная ошибка, возникающая при подборе персонала.

Есть все основания полагать, что для более старших возрастов эта проблема приобретает еще более значительные масштабы.

В России еще не опубликованы подобные исследования для изучения возрастной дискриминации при найме на работу. Существующие работы по дискриминации в основном посвящены анализу различий в заработной плате работников [Вакуленко, Леухин, 2016; Клепикова, Колосницына, 2017; Мальцева, Рошин, 2007]. Полученные результаты свидетельствуют о значительно более выраженных, чем в развитых странах, проявлениях дискриминации.

2. Методология

Для исследования дискриминации с помощью метода «тест по резюме» особую важность представляет создание фиктивных резюме. Только в том случае, если характеристики в них подобраны таким образом, что работодатель воспринимает описываемых работников как идентичных (за исключением возраста), можно делать вывод о наличии дискриминации на основе сравнения доли положительных откликов. Поэтому в этой части работы подробно описывается процесс составления анкет.

Прежде всего следует отметить, что было принято решение откликаться на открытые вакансии, доступные на популярном сайте по поиску работы hh.ru. Такой выбор обусловлен несколькими причинами. Во-первых, использование интернет-сайтов для поиска работы при отправлении резюме занимает значительно меньше времени по сравнению с остальными способами поиска и количество размещаемых вакансий позволяет получить значительный размер итоговой выборки. Во-вторых, это вполне распространенный способ поиска работы. Согласно данным РМЭЗ НИУ-ВШЭ³, около половины опрошенных обращаются при поиске работы к рекламным объявлениям в интернете. К рекламным объявлениям не в интернете, непосредственно на предприятия и к родственникам также обращаются около половины ищущих работу респондентов. Наибольшее распространение имеет поиск работы с помощью друзей и знакомых (85–90%)⁴, однако та-

³ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE), проводимый НИУ «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. <http://www.hse.ru/rhms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms>.

⁴ Использовались ответы респондентов в возрасте от 15 до 72 лет на вопросы j83.1 — j83.7. «Вы обращались в поисках работы...» — «в государственные службы занятости, на биржи труда», «в негосударственные службы занятости», «к друзьям, знакомым», «к родственникам», «непосредственно на предприятия», «к рекламным объявлениям, кроме интернета», «к рекламным объявлениям в интернете». На каждый из вопросов респондент мог дать ответ «да», «нет», «затрудняюсь ответить» или отказаться отвечать. Респондент, как следует из сказанного, мог использовать несколько каналов поиска работы.

кой способ не применим для подобного исследования. Если рассматривать различные группы по возрасту, обнаруживается, что люди в возрасте 45–55 лет несколько реже пользуются интернетом при поиске работы, чем люди в возрасте 25–35 лет (41 против 64%). При этом среди людей с высшим образованием (а именно о таких далее пойдет речь) в обеих рассматриваемых возрастных группах большинство обращаются при поиске работы к объявлениям в интернете (86 и 77% соответственно). Поэтому резюме кандидата старшего возраста, отправленное в ответ на вакансию, размещенную в интернете, не вызовет подозрений у работодателя. В-третьих, выбранный сайт содержит наибольшее количество вакансий по интересующим нас должностям, что позволит набрать достаточное число наблюдений. Такой выбор способа подачи анкет определяет стандартный формат их оформления. Для настоящего исследования это является преимуществом — не возникает проблем с созданием различных шаблонов оформления, которые могут по-разному восприниматься работодателем.

В настоящем исследовании, как и во многих других работах, резюме подавались на должность бухгалтера. Поскольку в этой отрасли заняты преимущественно женщины, были созданы только «женские» резюме.

К сожалению, в силу ограниченности доступных ресурсов исследование проводилось только в Москве. Но используемый метод оценки дискриминации в принципе не предполагает универсальности.

Таким образом, были определены объявления о работе, на которые отправлялись резюме: это вакансии на должность бухгалтера в Москве, размещенные на сайте hh.ru. Поскольку фиктивные резюме следует составлять таким образом, чтобы они были как можно более приближены к настоящим, сначала изучались доступные данные реальных людей с сайта hh.ru. Проведенный анализ показал целесообразность создания четырех резюме. Различия между ними отображены на рис. 1, остальные характеристики и персональные данные идентичны. Различие в желаемых должностях — результат особенности использования сайта hh.ru. Резюме создавались в закрытом доступе, то есть компании, в которые они отправлялись, видели только один из вариантов для каждого кандидата. Идентификация относительно того, по какому из двух типов резюме пришел отклик, проводилась по названию компании.

Перейдем к описанию составления собственно резюме. Рассмотрим пять разделов, содержащихся в резюме на сайте hh.ru: персональная информация, контакты, желаемая должность и зарплата, опыт работы и образование.



Рис. 1. Различающиеся характеристики кандидатов в созданных резюме

Персональная информация кандидата включает ФИО, дату рождения, пол, город проживания и гражданство. Будем рассматривать женщину, проживающую в Москве, гражданку РФ. В качестве изучаемых возрастов выбраны 29 и 48 лет, что близко к существующим исследованиям возрастной дискриминации. Старший возраст выбирался так, чтобы он был чуть меньше предпенсионного. Кроме того, в исследовании по заработной плате выявлено, что в России дискриминация начинается уже с возрастной группы 45–55 лет [Клепикова, Колосницына, 2017]. Из возраста кандидата определялся его год рождения. Дата и месяц рождения выбирались случайным образом. Фамилии и инициалы кандидатов также случайным образом выбраны из телефонного справочника Москвы так, чтобы они звучали как русские, то есть не подавали работодателю сигнал об иной национальности. Имена и отчества выбирались из наиболее популярных русских имен соответствующего периода (годы рождения кандидата и его отца)⁵.

В одном из резюме для кандидата каждого возраста желаемая должность указывалась как «бухгалтер», в другом — как «ведущий бухгалтер». В обоих резюме профессиональная область — «бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия». Желаемая заработная плата (45 тыс. руб.) указывалась, чтобы избежать ситуаций, когда кандидата считают «слишком квалифицирован-

⁵ Назаров А. Имена-фавориты (популярные имена) москвичей за 110 лет. <http://planeta-imen.narod.ru/imena/imena-favority-moskvy.html>.

ным», а значит, дорогим. Такая зарплата была чуть меньше среднего и медианного значений для резюме, размещенных в открытом доступе на сайте hh.ru для должности бухгалтера, и попадала в медианную группу для размещенных там вакансий бухгалтера на момент проведения исследования (февраль — март 2018 года).

Для заполнения раздела «опыт работы» были использованы резюме, размещенные на сайте hh.ru в открытом доступе, из них сформирована база мест работы и обязанностей на должности бухгалтера, а также рассчитан общий стаж и стаж на каждом месте работы в среднем. Если кандидат после окончания школы поступил в вуз, окончил его и устроился на работу, то для старшего кандидата общий стаж составляет 25 лет, для молодого — 6 лет. Для старшего кандидата распространенной является также другая история: окончание школы/ПТУ, трудоустройство не на должность бухгалтера и только через несколько лет получение высшего бухгалтерского образования заочно с последующим трудоустройством на позицию бухгалтера. В этом случае общий стаж на позициях, связанных с бухгалтерским учетом, составляет для него в среднем около 17 лет. На основе базы доступных резюме было рассчитано, что старший кандидат в среднем сменил три места работы — для первого варианта трудовой истории и два места работы — для второго. Стаж на каждом из мест работы составлял около шести лет. Молодой кандидат занят на втором месте работы со стажем около трех лет на каждом. Таким образом, для старшего кандидата были случайным образом выбраны названия четырех или трех фирм из базы. Для первого варианта истории трудовой деятельности на первом месте работы указана должность «экономист» со стажем четыре года, на остальных — «бухгалтер» со стажем семь, восемь и шесть лет; для второго варианта — всего три должности «бухгалтер» со стажем четыре, семь и шесть лет. Для младшего кандидата были выбраны названия двух фирм, на первом месте работы указана должность «помощник бухгалтера» со стажем два года, на второй — «бухгалтер» со стажем четыре года. Месяцы и годы для каждого места работы были подобраны так, чтобы не было периодов неактивности/безработицы. Обязанности на каждом месте работы выбирались как наиболее типичные из базы резюме.

Из списка ключевых навыков, представленного на сайте hh.ru, в резюме были указаны десять наиболее распространенных. В поле «обо мне» указывались типичные характеристики. Для старшего кандидата отмечены обучаемость, готовность к изменениям, хорошая физическая форма в противовес негативным стереотипам, распространенным в отношении пожилых людей. Для молодого кандидата перечислено всё то же самое, однако в другом порядке и с другими формулировками.

Раздел «Образование» был создан в двух вариантах для каждого кандидата. В первом варианте для обоих кандидатов указано высшее экономическое образование. Вузы выбирались из тех, что были указаны в реальных резюме, выдавали диплом по экономике/управлению, расположены в Москве, имели длительную историю и примерно одинаковый рейтинг⁶. Для определения факультета и специальности, которые должны соответствовать вузу и году окончания обучения, на сайте hh.ru отбирались резюме кандидатов аналогичных возрастов, в которых был указан выбранный вуз в разделе образования, и из полученных наборов «факультет/специальность» выбирался один случайным образом. В этом варианте уровень образования кандидата довольно высок — очное законченное высшее образование в одном из престижных вузов. Во втором варианте раздела «образование» для кандидата старшего возраста указывалось среднее профессиональное образование и высшее, полученное через несколько лет в менее престижном вузе. Для молодого кандидата в этом варианте для сопоставимости тоже указывалось высшее образование в менее престижном вузе.

Для старшего кандидата, получившего профильное образование довольно давно, указывались курсы повышения квалификации. Это необходимо из-за значительных изменений в ведении бухгалтерского учета и правилах сдачи отчетности. В последнем пункте «знание языков» для обоих кандидатов указан русский как родной и английский — «базовые знания», наиболее распространенная ситуация для реальных резюме.

В качестве контактной информации указывались телефон и адрес электронной почты.

Составленные таким образом резюме отправлялись на открытые вакансии бухгалтера, размещенные на сайте hh.ru, с помощью опции «откликнуться». На половину вакансий сначала отправлялось резюме кандидата старшего возраста, на следующий день — резюме молодого кандидата, на вторую половину — наоборот. Поиск вакансий происходил с интервалом в несколько дней, за день отправлялись резюме примерно на 20–30 вакансий. При этом составлялась база данных, в которой отмечались компания, вакансия, на которую отправлено резюме, дата отправления резюме и его тип. При получении отклика фиксировались дата получения отклика и его содержание. Идентификация полученного отклика проводилась на основе телефонного номера, почтового адреса, на который пришел отклик, и названия компании, указанной в сообщении или названной сотрудником по подбору персонала.

⁶ Согласно данным сайта Вузотека.ру (Сборник вузов России). <http://vuzoteka.ru/%D0%B2%D1%83%D0%B7%D1%8B/%D0%9C%D0%BE%D1%81%D0%BA%D0%B2%D0%B0>.

3. Результаты

За время исследования пары резюме были разосланы на 341 вакансию. Несколько вакансий, на которые не удалось отправить второе резюме, поскольку они были перемещены в архив, не учитываются в анализе. Хотя бы одно из двух резюме было просмотрено в 271 случае. Хотя бы один отклик (положительный или отрицательный) был получен по 195 вакансиям.

Т а б л и ц а 2

Различия в откликах для кандидатов разных возрастов

	Младший	Старший	Разница	Отношение
Количество вакансий	341	341		
Любой отклик	50,73%	34,90%	15,84%	1,45
Положительный отклик от числа разосланных	46,92%	19,06%	27,86%	2,46
Положительный отклик от общего числа откликов	92,49%	54,62%	37,86%	1,69
Количество вакансий с хотя бы одним откликом	195	195		
Положительный отклик среди вакансий с хотя бы одним откликом	82,05%	33,33%	48,72%	2,46
Отдано предпочтение	56,92%	8,21%	48,72%	6,94
Количество положительных откликов	160	65		
Отклик интернет ^a	53,13%	60,00%	-6,88%	0,89
Отклик телефон ^a	57,50%	53,85%	3,65%	1,07
Отклик почта ^a	5,00%	3,08%	1,92%	1,63

^a Процент от числа положительных откликов, полученных по каждому из возможных каналов коммуникации: через интернет (в личном кабинете на сайте hh.ru), по телефону или по электронной почте. Поскольку отклики по одной вакансии могли прийти по нескольким каналам коммуникации, сумма процентов больше 100.

Примечание. Курсивом в таблице выделены показатели дискриминации.

Результаты по откликам для старшего и младшего кандидатов представлены в табл. 2. Все различия в полученных откликах между старшим и младшим кандидатами значимы на однопроцентном уровне при проведении парного теста на равенство средних значений. Отметим, что для получения одного положительного отклика младшему кандидату требуется отправить два-три резюме, тогда как старшему нужно откликнуться не менее чем на пять вакансий. Показатель соотношения шансов получения положительного отклика равен 2,46, то есть вероятность получить приглашение на собеседование для младшего кандидата почти в 2,5 раза выше, чем для старшего. Почти все отклики для младшего кандидата положительные, тогда как для старшего кандидата только половина получаемых откликов — приглашения на собеседование, остальные — отказы. Среди вакансий, на которые был получен отклик хотя бы для одного кандидата, в 25% случаев приглашение на собеседова-

ние получили оба кандидата, в 56,9% случаев пригласили только младшего кандидата, в 8,2% — только старшего. Таким образом, показатель чистой дискриминации составил 48,7%.

При сопоставлении результатов с аналогичными зарубежными исследованиями оказывается, что полученный в российском исследовании уровень дискриминации довольно высок. Для профессии бухгалтера в Австралии и Испании показатель соотношения шансов ниже: он составляет 1,24 и 1,81 соответственно [Albert et al., 2011; Gringart, Helmes, 2001]. Более высокие показатели дискриминации были обнаружены в Швеции для работников ресторанов и продавцов [Ahmed et al., 2012], во Франции и Испании для официантов [Riach, Rich, 2006; 2007], для недавних выпускников в Великобритании [Riach, Rich, 2010], а также менеджеров в Испании [Albert et al., 2011]. Во всех остальных исследованиях по различным профессиям в разных странах оценки дискриминации оказываются ниже. Можно предположить, что для официантов и работников ресторана несколько бóльшую роль при трудоустройстве играет внешность кандидатов, поскольку эти профессии предполагают взаимодействие с клиентом в отличие от профессии бухгалтера. Кроме того, в исследовании выпускников в Великобритании и работников ресторанов и продавцов в Швеции опыт работы указывался одинаковым для младшего и старшего кандидатов, что может приводить к завышенным оценкам дискриминации в этих работах.

Значимых различий между временем отклика для старших и младших работников не выявлено. Также практически не отличаются каналы получения откликов: в основном положительные отклики отправляются через личный кабинет на сайте hh.ru и по телефону.

При изучении количества откликов по типам резюме (различаются образованием и для старшего работника — стажем) значимые различия для младшего работника не обнаруживаются, иначе говоря, престиж вуза не влияет на получаемые отклики. В то же время для старшего кандидата доля положительных откликов от всех полученных откликов значительно выше для резюме с указанной желаемой должностью «ведущий бухгалтер» с образованием, полученным в более престижном вузе, и более продолжительным трудовым стажем. Это позволяет предположить, что работодатель воспринимает как негативный сигнал меньший стаж в профессии или низкие карьерные притязания. В таком случае более корректной оценкой дискриминации будет показатель чистой дискриминации и соотношения шансов для резюме с указанной желаемой должностью «ведущий бухгалтер», которые представлены в табл. 3.

В этом случае получаемые оценки несколько ниже, чем для всей выборки. Однако все различия по-прежнему значимы на однопроцентном уровне, что означает, что возрастная дискрими-

Т а б л и ц а 3

Различия в откликах для кандидатов разных возрастов с должностью «ведущий бухгалтер»

	Младший	Старший	Разница	Отношение
Количество вакансий	172	172		
Любой отклик	49,42%	37,79%	11,63%	1,31
Положительный отклик от числа разосланных	44,77%	23,84%	20,93%	1,88
Положительный отклик от общего числа откликов	90,59%	63,08%	27,51%	1,44
Количество вакансий с хотя бы одним откликом	98	98		
Положительный отклик среди вакансий с хотя бы одним откликом	78,57%	41,84%	36,73%	1,88
Отдано предпочтение	46,94%	10,20%	36,73%	4,60

нация присутствует. При сопоставлении результатов с полученными в зарубежной практике оказывается, что в России уровень дискриминации при найме лиц старшего возраста для профессии бухгалтера сопоставим с данными по Австралии и Испании, где также исследовалась профессия бухгалтера [Albert et al., 2011; Gringart, Helmes, 2001].

Для резюме с желаемой должностью «бухгалтер» и соответственно менее престижным вузом и — для старшего кандидата — с меньшим профессиональным стажем показатель дискриминации значительно выше — 3,46. Возможно, они являются завышенными из-за различия в профессиональном стаже. Однако такая трудовая история для старшего кандидата типична. Если предположить, что реальных кандидатов с такой историей меньше половины, то уровень дискриминации находится где-то между показателями 1,88 и 2,46.

4. Ограничения анализа и возможные направления дальнейших исследований

Стоит отметить, что экспериментальный характер исследования не предполагает его репрезентативности. Таким образом, результатом данного исследования является то, что для профессии бухгалтера в Москве при поиске работы через интернет кандидаты сталкиваются с возрастной дискриминацией при найме. Можно также предположить, что для похожих профессий, например менеджера, секретаря, делопроизводителя, возрастная дискриминация также присутствует. Вероятно также, что схожая ситуация наблюдается в городах-миллионниках с близкой отраслевой и демографической структурой рынка труда. Однако нельзя просто распространить результаты на всю Россию. Для выявле-

ния каких-либо закономерностей надо проводить аналогичные исследования-эксперименты для других городов и профессий.

Также при проведении теста по резюме возможно смещение получаемых оценок из-за наличия вариации ненаблюдаемых переменных [Heckman, 1998; Heckman, Siegelman, 1993]. Согласно теории человеческого капитала в течение жизни человек производит инвестиции в свой капитал, и такие инвестиции могут значительно различаться для разных людей. Таким образом, с возрастом растет вариация человеческого капитала. Тогда, если в исследовании характеристики кандидатов подобраны таким образом, чтобы показать низкую квалификацию работников, работодатель предпочтет выбрать кандидата из группы с большей вариацией (старших кандидатов), поскольку в таком случае выше вероятность, что кандидат будет соответствовать требованиям, предъявляемым компанией. И наоборот, если характеристики в резюме приведены к достаточно высокому уровню квалификации, работодатель будет избегать группы с высокой вариацией, то есть отдавать предпочтение молодым [Heckman, 1998]. Таким образом, выбор уровня квалификации кандидатов влияет на направленность и величину смещения получаемых оценок дискриминации. В нашем исследовании характеристики кандидатов подбирались таким образом, чтобы как можно больше соответствовать «типичному» кандидату — среднему уровню, который определялся из реальных резюме. Если в полученных результатах и имеется смещение, оно, можно надеяться, минимально.

5. Выводы

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что при поиске работы через интернет на позицию бухгалтера в Москве женщины в возрасте 48 лет подвержены дискриминации со стороны работодателей по сравнению с более молодыми кандидатами в возрасте 29 лет. Согласно зарубежным исследованиям [Farber et al., 2017; Lahey, 2008; Neumark et al., 2016] с увеличением возраста люди сталкиваются с еще большей дискриминацией, поэтому справедливо будет предположить, что и для людей старше 48 лет эта проблема существует. А поскольку возрастная дискриминация в заработной плате в России начинается уже с возраста 45 лет [Клепикова, Колосницына, 2017], вполне вероятно, что и сложности с поиском новой работы возникают раньше 48 лет. Отметим, что при этом до официального пенсионного возраста остается еще довольно продолжительный период, который человек проведет безработным или выйдет из состава рабочей силы, если откажется и перестанет искать работу. С большой долей уверенности можно утверждать, что проблема возрастной дискриминации при найме

затрагивает не только бухгалтеров и не только в Москве. И одной из основных причин ее возникновения является распространенность стереотипов, согласно которым работник в возрасте уступает более молодому. На фоне старения населения, сокращения рабочей силы и повышения пенсионного возраста необходимо принимать меры, направленные на борьбу с возрастной дискриминацией и позволяющие пожилым людям трудиться наравне с молодыми.

Приложение

Т а б л и ц а 4

Описательные статистики для данных случайной выборки реальных резюме, содержащихся на сайте hh.ru

	18–30 лет ^a	40–50 лет ^a
Количество наблюдений	800	600
Зарботная плата, среднее (тыс. руб.)	52,67	60,44
Зарботная плата, медиана (тыс. руб.)	50	50
Общий стаж, среднее (лет)	6,1	16,4
Общий стаж, медиана (лет)	6	15,7
Количество мест работы, среднее (шт.)	2,78	4,44
Количество мест работы, медиана (шт.)	2	4
Стаж на одном месте работы, среднее (лет)	3,15	4,94
Год получения первого образования (мода) ^b	2010	1992
Указано знание английского языка (%)	74	49
Указано «базовые знания» для английского языка (%) ^c	84	94

^a Границы возрастных групп обусловлены доступным возрастным фильтром на сайте.

^b Среди людей изучаемого возраста (29 лет для младшего кандидата и 48 — для старшего).

^c Среди тех, кто указал знание английского языка.

Т а б л и ц а 5

Частота появления отдельных слов и характерные словосочетания с ними в разделе «обязанности» по данным случайной выборки реальных резюме, содержащихся на сайте hh.ru

Слово	Сочетания	Частота (%)
Экономист		
учет	ТМЦ / ОС / производства	83,3
анализ	хозяйственной деятельности / тарифов / цен / сметы расходов	62,5
зарботная плата	расчетные листки / расчетно-платежная ведомость	54,2
первичные учетные документы	составление / прием / проверка	50,0
банк	платежные поручения / привлечение, обслуживание, погашение кредитов	47,9
делопроизводство	документооборот	45,8
инвентаризация	ТМЦ / ОС	43,8
контроль	цен / за исполнением платежей / договоров	41,7
планирование	производства / бюджета / налоговое	39,6
отчетность	статистическая / бухгалтерская	37,5

Продолжение таблицы 5

Слово	Сочетания	Частота (%)
Помощник бухгалтера		
первичная документация	ведение / проверка / обработка / проведение / сбор / работа с	71,3
данные	подготовка / внесение в программу, базу / формирование / создание и ведение базы	31,3
документы	сбор и проверка / подшивка / разбор / подготовка / ведение	28,8
касса	участок / операции / книга / дисциплина	23,8
выполнение поручений	руководителя / главного бухгалтера / генерального директора	22,5
банк-клиент	работа в / совершение расчетов по системе / отправка платежных поручений / проведение оборотов	21,3
архивирование	подшивка документов / подготовка к сдаче в архив	20,6
контрагенты	создание в системе / сверка / взаимодействие / выставление счетов	20,0
поездки	в ИФНС / ПФР / ФСС / фонды / учреждения / банки / контролирующие органы	19,4
банковские выписки	проведение / разнесение	18,8
акты сверок	составление / с покупателями / поставщиками / контрагентами	17,5
ТМЦ	учет / списание / поступление / реализация	16,3
отчетность	составление / подготовка / сдача / ведение	15,6
счета	выставление / проведение / выписка / оплата	15,0
авансовые отчеты	оформление / контроль / учет / составление / расчет	14,4
поставщики и подрядчики	взаимодействие / оформление документов / расчеты с	13,8
заработная плата	расчет / начисление / взносы / отпуска / больничные	11,9
банк	работа с / взаимодействие с / разнесение выписок / участок	11,3
взаимодействие	с ФМС, ИФНС, ФСС, ЦЗН, налоговых / контролирующих органов	10,6
договора	ведение / составление / заключение	10,0
книга покупок / продаж	ведение / оформление / формирование / подбор счет-фактур	9,4
корреспонденция	ведение / сбор / отправка / регистрация / получение / деловой / входящей / исходящей / почтовой	8,8
задолженность	анализ / взыскание / контроль / дебиторская / кредиторская	7,5
платежи / платежные поручения	контроль / составление графика / подготовка / отправка	6,9
реестр	ведение / контроль / подбор документации	6,3
кадровый учет	ведение / восстановление	5,6
покупатели	учет расчетов с	5,0
проверки	подготовка документов по / камеральным / встречным	4,4
Бухгалтер		
делопроизводство / документооборот	подготовка / проверка / заключение / сопровождение / согласование документов / доверенностей / договоров	66,2

Продолжение таблицы 5

Слово	Сочетания	Частота (%)
первичные документы	составление / прием / контроль / обработка / ведение / проверка	61,8
ТМЦ, товары, ОС, имущество	отчеты по / учет / контроль	55,9
отчетность	подготовка / формирование / сдача / составление / бухгалтерской / налоговой / управленческой	51,5
касса	ПКО / РКО / книга / документы / операции / загрузка / ведение	48,5
бухгалтерский и налоговый учет	восстановление / ведение / постановка	45,6
авансовые отчеты	прием / проверка оформления / ввод / составление / обработка / разноска в	42,7
книга покупок и продаж,	формирование / ведение / проверка	40,4
поставщик	расчеты / взаиморасчеты / работа с / сверка	39,7
клиент-банк	работа в системе / подготовка платежных документов / проведение платежей, выписок / формирование, отправка платежных поручений	38,2
контрагенты	ведение / проведение расчетов / сверок / взаиморасчетов / запрос документов	33,1
отчет	производственный / застройщика / по счетам / внутренний / доходов / расходах / бюджете	32,4
задолженность	контроль / анализ / отслеживание / сверка / учет дебиторской и кредиторской	31,6
заработная плата	начисление / расчет	30,9
налоги	начисление / планирование / оптимизация / работа с / взаимодействие с налоговыми органами	26,5
акты сверок	с поставщиками / заказчиками / контрагентами / составление	24,3
банк	участок / открытие расчетных счетов / платежи / приход, расход, разнесение по счетам / взаимодействие	23,5
проверки	налоговые / аудиторские / встречные / камеральные / выездные / плановые / внеплановые	22,8
инвентаризация	ТМЦ / ОС / задолженности / денежных средств	22,1
ГСМ, путевые листы	норма расхода / списание / проверка	19,9
реализация	товаров / услуг / материалов / продукции	19,1
счет	разнесение по / ведение	18,4
кадры	делопроизводство / прием / увольнение / учет / составление договоров / инструкций	16,2
НДС	возмещение / учет / льготы / декларации	15,4
архив	подготовка документов / организация	14,7
база	работы по формированию / ведению / сверка	13,2
счет-фактура	учет / корректировка / приходование / выставление	12,5
валюта	операции / платежи / покупка / продажа / контроль	11,8
сверки	проведение / задолженности / расчетов / документов / с поставщиками / подрядчиками / контрагентами	11,0
банковские выписки	обработка / разнесение по счетам	10,3
поступление / приход	материалов / товаров / услуг	9,6

О к о н ч а н и е т а б л и ц ы 5

Слово	Сочетания	Частота (%)
сотрудники	расчеты / консультирование	8,8
учетная политика	формирование	8,1
бухгалтерия	организация / управление / контроль	7,4
ИФНС, ПФР, ФСС	обращение в / взаимодействие с / взаиморасчеты	7,4
командиро- вочные	расчет / учет / отражение операций по	6,6

Примечание. ТМЦ — товарно-материальные ценности, ОС — основные средства, ПКО — приходный кассовый ордер, РКО — расходный кассовый ордер, ГСМ — горюче-смазочные материалы.

Т а б л и ц а 6

**Частота упоминания ключевых навыков в резюме, содержащихся на сайте hh.ru
(данные по всем резюме интересующих возрастных групп)**

Ключевой навык	Частота	Ключевой навык	Частота
Общие навыки		Отдельные обязанности	
Бухгалтерская отчетность	10 545	Первичная документация	10 289
Бухгалтерский учет	4 574	Банк-клиент	9 604
Использование программ: 1С		Первичная бухгалтерская документация	8 686
1С: Предприятие 8	9 646	Кассовые операции	8 052
1С: Бухгалтерия	7 751	Налоговая отчетность	8 028
1С: Бухгалтерия	6 256	Расчет заработной платы	7 438
1С: Зарплата и управление персоналом	3 476	Реализация товаров и услуг	6 225
1С: Зарплата и кадры	2 766	Отчетность в ФСС	5 830
1С: Предприятие: Бухгалтерский учет	2 737	Отчетность в ПФР	5 817
1С: Бухгалтерия и склад	1 949	Основные средства	4 824
Использование программ: другое		Товарно-материальные ценности	4 516
Консультант плюс	7 990	Статистическая отчетность	4 234
Пользователь ПК	6 459	Расчет НДС	3 965
MS Outlook	4 236	Годовой баланс	3 852
MS Excel	3 625	Кадровое делопроизводство	3 838
MS Word	2 903	Прохождение налоговых проверок	3 385
Гарант	2 349	Авансовые отчеты	3 162
Internet	2 149	Расчет затрат	3 102
Контур-Экстерн	1 566	Отчет о прибылях и убытках	3 005
Личные навыки		Акты сверок	2 673
Деловая переписка	2 734	Участок «Банк-Клиент»	2 311
Работа в команде	2 269	Участок «Касса»	2 061
Работа с поставщиками	2 226	Налоговые декларации	2 039
Расчеты с покупателями	2 155	Расчет налогов	1 794
Ведение переговоров	2 062	Делопроизводство	1 777
Работа с большим объемом информации	1 882	Кассовые документы	1 773
Организаторские навыки	1 585		

Литература

1. Вакуленко Е., Леухин Р. Дискриминируются ли иностранные работники на российском рынке труда? // Экономическая политика. 2016. № 1. С. 121–142.
2. Клепикова Е. А., Колосницына М. Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. № 1. С. 69–88.
3. Козина И. М., Зангиева И. К. Возрастная дискриминация при приеме на работу // Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления. М.: Институт экономики РАН, 2014. С. 50–63.
4. Мальцева И. О., Роцин С. Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
5. Михель Е. А., Прокопьев Е. А., Морозов А. А., Лезжева Е. Л., Хохлов Э. В. Трудовой потенциал населения третьего возраста как фактор экономического развития // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. № 8. С. 78–84.
6. Мосакова Е. А. Семейные обязанности и дискриминация женщин на российском рынке труда // Экономические исследования молодых ученых: альманах МГУ им. М. В. Ломоносова. 2006. № 4. С. 62–77.
7. Петрова Ж. В. Дискриминационные практики пенсионеров по возрасту в профессионально-трудовой сфере как проблема социально-экономической политики государства: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. 2013. № 4. С. 23–32.
8. Римашиевская Н. М., Доброхлеб В. Г. Старшее поколение как ресурс модернизации России // Народонаселение. 2013. № 3. С. 20–26.
9. Румянцева Е. С. Возможности активизации роли пожилых людей в обществе // Государственная служба. 2013. № 1. С. 49–51.
10. Хоткина З. А. «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту // Народонаселение. 2013. № 3. С. 27–37.
11. Adams S. J., Neumark D. Age Discrimination in US Labor Markets: A Review of the Evidence // Handbook on the Economics of Discrimination / W. M. Rodgers (ed.). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2009. P. 187–211.
12. Ahmed A. M., Andersson L., Hammarstedt M. Does Age Matter for Employability? A Field Experiment on Ageism in the Swedish Labour Market // Applied Economics Letters. 2012. No 4. P. 403–406.
13. Albert R., Escot L., Fernández-Cornejo J. A. A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market // The International Journal of Human Resource Management. 2011. No 2. P. 351–375.
14. Baert S., Norga J., Thuy Y., Van Hecke M. Getting Grey Hairs in the Labour Market. An Alternative Experiment on Age Discrimination // Journal of Economic Psychology. 2016. Vol. 57. P. 86–101.
15. Bendick Jr. M., Brown L. E., Wall K. No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers // Journal of Aging & Social Policy. 1999. No 4. P. 5–23.
16. Bendick Jr. M., Jackson C. W., Romero J. H. Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices // Journal of Aging & Social Policy. 1997. No 4. P. 25–46.
17. Farber H. S., Silverman D., Von Wachter T. M. Factors Determining Callbacks to Job Applications by the Unemployed: An Audit Study // RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. 2017. No 3. P. 168–201.
18. Gringart E., Helmes A. Age Discrimination in Hiring Practices Against Older Adults in Western Australia: The Case of Accounting Assistants // Australian Journal on Ageing. 2001. No 1. P. 23–28.
19. Heckman J. J. Detecting Discrimination // Journal of Economic Perspectives. 1998. No 2. P. 101–116.
20. Heckman J., Siegelman P. The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings // Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America / M. Fix, R. Struyk (eds.). Washington, DC: The Urban Institute Press. 1993. P. 187–258.

21. Jowell R., Prescott-Clarke P. Racial Discrimination and White-Collar Workers in Britain // *Race*. 1970. No 4. P. 397–417.
22. Kolosnitsyna M., Khorkina N., Dorzhiev H. Determinants of Life Satisfaction in Older Russians // *Ageing International*. 2017. No 3. P. 354–373.
23. Lahey J. N. Age, Women, and Hiring: An Experimental Study // *Journal of Human Resources*. 2008. No 1. P. 30–56.
24. Neumark D., Burn I., Button P. Experimental Age Discrimination Evidence and the Heckman Critique // *American Economic Review*. 2016. No 5. P. 303–308.
25. Neumark D., Burn I., Button P. Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment. National Bureau of Economic Research. Working Paper No 21669. 2015.
26. Oreopoulos P. Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes // *American Economic Journal: Economic Policy*. 2011. No 4. P. 148–171.
27. Riach P. A. A Field Experiment Investigating Age Discrimination in Four European Labour Markets // *International Review of Applied Economics*. 2015. No 5. P. 608–619.
28. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market // *Annals of Economics and Statistics*. 2010. No 100. P. 169–185.
29. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market. IZA Discussion Paper Series. No 2522. 2006a.
30. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market. IZA Discussion Paper Series. No 2654. 2007.
31. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market // *Advances in Economic Analysis & Policy*. 2006b. No 2. P. 1–20.
32. Riach P. A., Rich J. Field Experiments of Discrimination in the Market Place // *The Economic Journal*. 2002. No 483. P. 480–518.
33. Tinsley M. Too Much to Lose. L.: Policy Exchange, 2012.
34. Ward R. A Note on the Testing of Discrimination // *Race*. 1969. No 2. P. 218–223.

Ekonomicheskaya Politika, 2019, vol. 14, no. 2, pp. 64–89

Ekaterina A. KLEPIKOVA. Faculty of Economic Sciences, National Research University Higher School of Economics (20, Myasnitskaya ul., Moscow, 101000, Russian Federation).
E-mail: ekaterina.a.klepikova@gmail.com

Age Discrimination in Hiring: An Experimental Study

Abstract

This article presents the findings of the first field experiment — a resume correspondence study — on age discrimination in the Russian labor market. Correspondence studies are nowadays viewed as the most objective way to test for hiring discrimination. This method consists of sending pairs of CVs for job offers, very similar in everything except the trait to be analyzed (age in our case). Data collection for the presented study was conducted in February—March 2018. Pairs of matched applications, one from a fictitious 29-year-old female applicant and one from a fictitious 48-year-old female applicant, were sent to 341 employers with job openings for accountants in Moscow, posted on one of the most popular job search websites. It turned out that the probability of receiving an invitation for an interview for an older candidate is 24–32%, whereas for a younger candidate it is 45–52%. Thus, the positive callback ratio is 1.8–2.5. The indicator of “net discrimination”, calculated as the difference in the shares of positive callbacks in the number of vacancies

for which at least one response has been received, is 37–49% for the younger and older candidates. Compared with the results of the existing studies, it turns out that the obtained discrimination level is quite high. Taking into account the population aging, a reduction in the workforce and an increase in the official retirement age, measures must be taken to combat age discrimination and allow older people to work on an equal basis with young people.

Keywords: ageism, age discrimination, discrimination in hiring, field experiment, correspondence study.

JEL: C93, J14, J71.

References

1. Vakulenko E., Leukhin R. Diskriminiruyutsya li inostrannye rabotniki na rossiyskom rynke truda? [Wage Discrimination Against Foreign Workers in Russia]. *Ekonomicheskaya politika [Economic Policy]*, 2016, no. 1, pp. 121-142.
2. Klepikova E. A., Kolosnitsyna M. G. Eydzhizm na rossiyskom rynke truda: diskriminatsiya v zarabotnoy plate [Ageism at the Russian Labour Market: Wage Discrimination]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta [Russian Management Journal]*, 2017, no. 1, pp. 69-88.
3. Kozina I. M., Zangieva I. K. Vozrastnaya diskriminatsiya pri prieme na rabotu [Age Discrimination in Hiring]. *Diskriminatsiya na rynke truda: sovremennyye proyavleniya, faktory i praktiki preodoleniya [Discrimination in the Labor Market: Contemporary Manifestations, Factors and Coping Practices]*. Moscow, Institut ekonomiki RAN, 2014, pp. 50-63.
4. Mal'tseva I. O., Roshchin S. Yu. *Gendernaya segregatsiya i mobil'nost' na rossiyskom rynke truda [Gender Segregation and Mobility in the Russian Labor Market]*. Moscow, GU-HSE, 2007.
5. Mikhel E. A., Prokopiev E. A., Morozov A. A., Lezzheva E. L., Khokhlov E. V. Trudovoy potentsial naseleniya tret'ego vozrasta kak faktor ekonomicheskogo razvitiya [Labour Potential of the Population of the Third Age as a Factor of Economic Development]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta [Vestnik of Samara State University of Economics]*, 2016, no. 8, pp. 78-84.
6. Mosakova E. A. Semeynye obyazannosti i diskriminatsiya zhenshchin na rossiyskom rynke truda [Family Responsibilities and Discrimination Against Women in the Russian Labor Market]. *Ekonomicheskies issledovaniya molodykh uchenykh: al'manakh MGU im. M. V. Lomonosova [Economic Publications of Young Scientists: Lomonosov Moscow State University Almanac]*, 2006, no. 4, pp. 62-77.
7. Petrova Zh. V. Diskriminatsionnye praktiki pensionerov po vozrastu v professional'no-trudovoy sfere kak problema sotsial'no-ekonomicheskoy politiki gosudarstva: gendernyy aspekt [Discriminatory Practices Towards the Retired by Age in the Professional and Labor Sphere as a Problem of the Socio-Economic Policy of the State: Gender Aspect]. *Zhen'shchina v rossiyskom obshchestve [Woman in Russian Society]*, 2013, no. 4, pp. 23-32.
8. Rimashevskaya N. M., Dobrokhleb V. G. Starshee pokolenie kak resurs modernizatsii Rossii [Older Generation as a Resource for Modernization of Russia]. *Narodonaselenie [Population]*, 2013, no. 3, pp. 20-26.
9. Rumyantseva E. S. Vozmozhnosti aktivizatsii roli pozhilykh lyudey v obshchestve [Opportunities for Activating the Role of Older People in Society]. *Gosudarstvennaya sluzhba [Public Administration]*, 2013, no. 1, pp. 49-51.
10. Khotkina Z. A. "Normal'nyy trudovoy potentsial" i diskriminatsiya po vozrastu ["Normal Labor Potential" and Age Discrimination]. *Narodonaselenie [Population]*, 2013, no. 3, pp. 27-37.
11. Adams S. J., Neumark D. Age Discrimination in US Labor Markets: A Review of the Evidence. In: Rodgers W. M. (ed.). *Handbook on the Economics of Discrimination*. Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2009, pp. 187-211.
12. Ahmed A. M., Andersson L., Hammarstedt M. Does Age Matter for Employability? A Field Experiment on Ageism in the Swedish Labour Market. *Applied Economics Letters*, 2012, no. 4, pp. 403-406.

13. Albert R., Escot L., Fernández-Cornejo J. A. A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market. *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, no. 2, pp. 351-375.
14. Baert S., Norga J., Thuy Y., Van Hecke M. Getting Grey Hairs in the Labour Market. An Alternative Experiment on Age Discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 2016, vol. 57, pp. 86-101.
15. Bendick Jr. M., Brown L. E., Wall K. No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 1999, no. 4, pp. 5-23.
16. Bendick Jr. M., Jackson C. W., Romero J. H. Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices. *Journal of Aging & Social Policy*, 1997, no. 4, pp. 25-46.
17. Farber H. S., Silverman D., Von Wachter T. M. Factors Determining Callbacks to Job Applications by the Unemployed: An Audit Study. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2017, no. 3, pp. 168-201.
18. Gringart E., Helmes A. Age Discrimination in Hiring Practices Against Older Adults in Western Australia: The Case of Accounting Assistants. *Australian Journal on Ageing*, 2001, no. 1, pp. 23-28.
19. Heckman J. J. Detecting Discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 1998, no. 2, pp. 101-116.
20. Heckman J., Siegelman P. The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings. In: Fix M., Struyk R. (eds.). *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington, DC, The Urban Institute Press, 1993, pp. 187-258.
21. Jowell R., Prescott-Clarke P. Racial Discrimination and White-Collar Workers in Britain. *Race*, 1970, no. 4, pp. 397-417.
22. Kolosnitsyna M., Khorkina N., Dorzhiev H. Determinants of Life Satisfaction in Older Russians. *Ageing International*, 2017, no. 3, pp. 354-373.
23. Lahey J. N. Age, Women, and Hiring: An Experimental Study. *Journal of Human Resources*, 2008, no. 1, pp. 30-56.
24. Neumark D., Burn I., Button P. Experimental Age Discrimination Evidence and the Heckman Critique. *American Economic Review*, 2016, no. 5, pp. 303-308.
25. Neumark D., Burn I., Button P. Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper no. 21669, 2015.
26. Oreopoulos P. Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 2011, no. 4, pp. 148-171.
27. Riach P. A. A Field Experiment Investigating Age Discrimination in Four European Labour Markets. *International Review of Applied Economics*, 2015, no. 5, pp. 608-619.
28. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market. *Annals of Economics and Statistics*, 2010, no. 100, pp. 169-185.
29. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market. *IZA Discussion Paper Series*, no. 2522, 2006a.
30. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market. *IZA Discussion Paper Series*, no. 2654, 2007.
31. Riach P. A., Rich J. An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market. *Advances in Economic Analysis & Policy*, 2006b, no. 2, pp. 1-20.
32. Riach P. A., Rich J. Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal*, 2002, no. 483, pp. 480-518.
33. Tinsley M. *Too Much to Lose*. L., Policy Exchange, 2012.
34. Ward R. A Note on the Testing of Discrimination. *Race*, 1969, no. 2, pp. 218-223.