

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И
СОЦИОЛОГИИ

Сборник статей по материалам XV Осенней конференции
молодых ученых в новосибирском Академгородке

Под редакцией
канд. экон. наук О. В. Тарасовой, Н. О. Фурсенко

Новосибирск
2019

ЖДАНОВА Е. В., КАПЕЛЮК С. Д., КИМ М. Д.

Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск

**ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА
ОСНОВЕ ПОЛЕВОГО ЭКСПЕРИМЕНТА¹**

В статье исследуется проблема дискриминации в сфере труда и занятости. Авторами апробирована методика оценки уровня гендерной дискриминации на основе полевого эксперимента. Проведен полевой эксперимент в зауральских городах, позволивший выявить масштабы дискриминации на рынке труда.

Ключевые слова: дискриминация, рынок труда, трудоустройство, эксперимент.

ZHDANOVA E. V., KAPELYUK S. D., KIM M. D.

Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk

**INVESTIGATION OF GENDER DISCRIMINATION: THE FIELD
EXPERIMENT APPROACH**

The article investigates the problem of labor market discrimination. The authors applied the methodology for assessing the gender discrimination based on a field experiment. The field experiment that was conducted in the eastern Russian cities revealed the extent of the labor market discrimination.

Keywords: discrimination, labor market, hiring, experiment.

В последние годы изучение дискриминации на рынке труда набирает популярность за рубежом и в России. В число наиболее актуальных для изучения проблем входит гендерная дискриминация при найме на работу, которая встречается как в России, так и во всем мире. Специфической особенностью России, является то, что для некоторых профессий гендерная дискриминация при найме закреплена законодательно. Статья 253 Трудового Кодекса РФ определяет, что в некоторых профессиях могут работать исключительно мужчины. В 2016 году произошел прецедент, когда Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин призвал пересмотреть статью 253 в связи с жалобой девушки, которую не приняли на должность

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Новосибирской области в рамках научного проекта № 18-410-543005.

моториста-рулевого по признаку пола [1]. В то же время трудовым законодательством России установлен запрет на ограничения в трудоустройстве по признаку пола в других профессиях.

Цель исследования: оценка масштабов гендерной дискриминации на рынке труда зауральских городов.

Задачи исследования:

- изучить теоретические и методические основы оценки дискриминации на рынке труда при найме на работу;
- оценить уровень гендерной дискриминации в зауральских городах с помощью полевого эксперимента;

Изучение дискриминации на рынке труда началось с работы 1957 года Гэри Беккера. Под дискриминацией на рынке труда понимается ситуация, когда люди с одинаковой производительностью оцениваются по-разному с точки зрения работодателей. Дискриминация проявляется в том, что работодатели не принимают на работу представителей какой-либо группы (например, национальной или расовой) или же предлагают им худшие условия оплаты труда.

На российских данных проводились исследования дискриминации с привлечением данных опросов работников или домохозяйств. Наиболее популярным объектом исследования стали гендерные различия в заработной плате. В частности, такие различия анализировали Н.М. Римашевская, Э. Брейнерд, К. Герри, Б. Ким, А. Ли, Т.Ю. Стукен, Т.А. Лапина, И.О. Мальцева, С.В. Антонченкова, С.Ю. Рошин, Н.В. Зубаревич, Х. Леманн, А. Зайцева, К.Г. Абазиева, И.Е. Калабихина, С. Делоач, А. Хоффман, А.В. Аистов, Л.И. Ниворожкина, С.В. Арженовский, О. Федосова, Д.В. Артамонова, А.Ю. Ощепков. С помощью методов регрессионного анализа оценивалось, какой вклад в вариацию заработной платы вносит принадлежность к дискриминируемой группе на основе оценок коэффициентов при соответствующих переменных (пол, раса, национальность). Использование регрессионного анализа позволило исключить влияние прочих факторов на различия в заработной плате. Более продвинутый подход включал модификацию регрессионной модели на основе декомпозиции Оаксаки-Блайндера, предложенной в 1970-х годах. Данные модели выявили значительный гендерный и межрасовый разрывы в заработной плате.

В то же время подобный подход обладает существенными недостатками. С одной стороны, в регрессионных моделях невозможно учесть все характеристики, которые могут оказывать влияние на производительность труда работника. Они могут быть неизмеримы с помощью обследований и опросов, но при этом быть очевидными для

работодателей, которые исходя из них принимают решение об установлении заработной платы. В таком случае полученная оценка дискриминации является завышенной. С другой стороны, наблюдаемые характеристики могут сами по себе быть следствием дискриминации, например, высокооплачиваемые отрасли и профессии могут быть недоступны для дискриминируемых групп. В таком случае включение отраслевой и профессиональной принадлежности в регрессионную модель приведет к занижению оценки дискриминации.

В рамках данного исследования проводилась рассылка фiktивных резюме работодателям из городов Сибири. Несмотря на то, что за рубежом подобные исследования проводятся уже давно, в России первые подобные эксперименты начали организовывать совсем недавно. В исследовании А. Бессуднова и А. Щербака с помощью полевого эксперимента изучалась дискриминация по национальному признаку [2]. В исследовании Клепиковой на основе полевого эксперимента анализировалась возрастная дискриминация [4]. В исследовании М.Д. Кима, Н.Н. Рябушкина и С.Д. Капелюка с помощью полевого эксперимента выявлялась дискриминация как по гендерному, так и по национальному признаку [3]. В отличие от предыдущего данное исследование сфокусировано на дискриминации по признаку пола.

Проведенное нами исследование представляет собой полевой эксперимент, в ходе которого были отправлены фiktивные резюме работодателям из Новосибирска, Красноярска, Омска, Екатеринбурга и Челябинска. Полевой эксперимент был проведен в 2 этапа. Первый этап был проведен с ноября 2017 года по март 2018, в ходе которого разослано 1632 резюме на 384 вакансии. Второй этап, проведенный в феврале 2019 года, включал рассылку 1146 резюме на 284 вакансии.

В первом этапе резюме составлялись на основе реальных резюме, представленных на интернет-ресурсах. Поиск вакансий осуществляется на основе сайтов по поиску работы: Head Hunter, Career, Zarplatu.ru, при этом выбраны такие должности как продавец и экономист. Каждая вакансия заносилась в агрегированную базу с указанием организации, претендуемой должности, e-mail отдела кадров, а также номеров кандидатов, которые были отправлены в качестве потенциальной рабочей силы. Для первого этапа были выбраны продавцы и экономисты. Чтобы минимизировать сходство с фактическими авторами резюме, мы брали резюме из других городов и путем случайного подбора включали новые персональные данные.

На втором этапе резюме составлялись с нуля. Перед составлением резюме были проанализированы реальные резюме. На основе анализа

частот использования характеристик были составлены резюме для второго этапа. На втором этапе оценивалась дискриминация среди бухгалтеров.

Были сформированы 2 типа резюме – высококачественное и низкокачественное. Для формирования высококачественных резюме было выбрано несколько навыков (общие, а также специальные). К общим навыкам отнесли: высшее образование, награды и достижения на предыдущем месте работы, владение иностранным языком (английским), отсутствие орфографических и синтаксических ошибок (в низкокачественных допускались опечатки, а в некоторых случаях, намеренно ошибочная структура составления предложений). Специализированные навыки включают в себя: знание пакета программ Microsoft Office, 1С, способность быстро осваивать новые программы; сертификаты, подтверждающие прохождение курсов повышения квалификации или освоения программ.

Для обеспечения вариации резюме отличались по «качеству» (которое отражается в первую очередь полнотой, наличием нетривиальных характеристик соискателя, отсутствием орфографических и пунктуационных ошибок). В резюме добавлены специально зарегистрированные адреса электронной почты и номера телефонов, с помощью которых регистрируются приглашения от работодателей на собеседование. Собираются также данные о вакансиях, на которые отправляются резюме, чтобы учесть специфические характеристики работодателя и вакансии (отрасль, должность, размер заработной платы, наличие специфических требований).

При составлении резюме нами учитывалась критика Д. Ньюмарка, который отметил, что для корректной оценки дискриминации все резюме не должны быть идентичными, а необходима вариация в резюме (при этом сравнение все равно проводится только по идентичным резюме, различающимся исключительно одним признаком).

Для рассылки резюме создавались фиктивные почтовые ящики на ресурсах Yandex и Mail group (с обозначениями Yandex.ru, mail.ru, bk.ru, list.ru, inbox.ru), где в название почтового ящика дублировало фиктивное имя человека из резюме.

Для сбора откликов были приобретены мобильные телефоны с поддержкой 2 SIM-карт, и непосредственно SIM-карты одного из Российских поставщиков услуг мобильной связи. Также работодатели присылали ответы на резюме на электронные адреса. Все отклики фиксировались в новой базе с отражением даты и времени отправки, и непосредственно даты и времени самого отклика. Это позволило

оценить, сколько времени проходит с момента отправки резюме до приглашения на собеседования, либо отклонения резюме работодателем.

Таким образом, результаты первого этапа показали очень сильную дискриминацию по национальному признаку. Также выявлена дискриминация женщин по возможности появления ребенка (во всех резюме возраст женщин колебался от 24 до 29 лет, т.е. в этом возрасте высока вероятность появления ребенка в семье). У женщин без детей частота приглашений была наиболее низкой, в то время как у женщин, указавших, что они не планируют детей, - наиболее высокой (табл. 1).

Таблица 1. Результаты первого этапа полевого эксперимента

	Отправлено резюме	Получено приглашений на собеседование	Доля резюме, получивших приглашение, %
Всего	881	78	8,9
Русский мужчина	428	31	7,2
Нерусский мужчина	190	7	3,7
Русская женщина	263	40	15,2
Русская женщина без детей	156	19	12,2
Русская женщина с детьми	56	9	16,1
Русская женщина, не планирующая детей	51	12	23,5
Высококачественные	439	43	9,8
Низкокачественные	442	35	7,9
Есть опыт работы	148	12	8,1
Нет опыта работы	99	5	5,1

В таблице 2 представлены результаты второго этапа полевого эксперимента, проведенного в 2019 году. Во втором этапе полевого эксперимента происходила отправка резюме на должность «бухгалтер».

Таблица 2. Результаты второго этапа полевого эксперимента
(бухгалтеры)

Город	Пол	Отправлено резюме	Получено приглашений на собеседование	Доля резюме, получивших приглашение, %
Новосибирск	Мужчины	142	3	2,1
	Женщины	159	20	12,6
Красноярск	Мужчины	75	2	2,7
	Женщины	68	13	19,1
Омск	Мужчины	48	1	2,1
	Женщины	59	5	8,5
Екатеринбург	Мужчины	167	10	6,0
	Женщины	161	7	4,4
Челябинск	Мужчины	128	4	3,1
	Женщины	133	16	12,0
Итого	Мужчины	560	20	3,6
	Женщины	580	61	10,5
	Всего	1140	81	7,1

На этом этапе были оценены гендерные особенности при найме на работу бухгалтеров в крупных городах Сибири. Всего было отправлено 1140 резюме и получен 81 положительный отклик со стороны работодателя. Результаты исследования подтверждают то, что на должность бухгалтера в основном приглашают женщин. В четырех из пяти исследуемых городах были получены отклики с разницей от 4 (Челябинск, Красноярск) до 7 раз (Омск) в пользу женщин. А в Екатеринбурге наоборот мужчины получали приглашения на работу чаще женщин на 1,6 п.п.

Список использованной литературы

1. «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016)» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 6 июля 2016 г.)
2. Bessudnov A., Shcherbak A. (2018). Ethnic hierarchy in the Russian labour market: A field experiment. October 2018. URL: <https://osf.io/preprints/socarxiv/2qzus/download>
3. Рябушкин Н. Н. Экспериментальный анализ дискриминации на рынке труда в крупных экономических центрах Сибири. МНСК-2018: социология: мат. 56-й межд. науч. студенческой конф./Н. Н. Рябушкин, М. Д. Ким. - 2018. - С. 56 -57.
4. Клепикова Е. А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика.- 2019. - №2. - С. 64-89.