

Е.С. Котырло

НИУ «Высшая школа экономики», Москва

М. Мун

НИУ «Высшая школа экономики», Москва

Возрастная дискриминация женщин при найме на работу: результаты эксперимента на онлайн-платформе^{1,2}

Аннотация. В статье исследуется дискриминация женщин по возрасту при найме на работу. В статье обсуждается то, в какой мере онлайн-платформа найма может использоваться для проведения экспериментальных исследований дискриминации и в какой мере результаты могут быть перенесены на рынок труда. Небольшой эксперимент иллюстрирует наши доводы. Для анализа используется метод подачи фиктивных заявлений на вакансии, включающий три резюме, позиционирующих возраст заявителя как 26, 37 и 48 лет. Всего было направлено 600 заявок. В исследовании применяются коэффициенты чистой дискриминации и вероятностная модель, описывающая вероятность получения положительного отклика. Мы также используем подход к оценке дискриминации в размере предлагаемой заработной платы с учетом эндогенности получения приглашения методом инструментальных переменных. Нами установлено, что для соискательницы в возрасте 48 лет вероятность получить приглашение на собеседование на 22–23% ниже по сравнению с соискательницей 26 лет и 14% по сравнению с соискательницей 37 лет. Дискриминация этой группы проявляется в более длительном ожидании отклика и в предложениях по заработной плате, сходных с предложениями для наименее опытной соискательницы. Регрессионный анализ не подтверждает связи между вероятностью получить отклик на вакансию и величиной предлагаемой заработной платы для конкретной соискательницы. Таким образом, результаты не позволяют утверждать, что более высокая заработная плата чаще или реже предлагается кому-то из кандидатов.

Ключевые слова: метод резюме; эйджизм; рекрутинг; заработная плата; дискриминация при найме.

Классификация JEL: J14, J23, J31, C26.

Для цитирования: Котырло Е.С., Мун М. (2025). Возрастная дискриминация женщин при найме на работу: результаты эксперимента на онлайн-платформе // *Журнал Новой экономической ассоциации*. № 4 (69). С. 133–149.

DOI: 10.31737/22212264_2025_4_133-149

EDN: ZOYIZZ

1. Введение

В статье исследуется дискриминация женщин по возрасту при найме на работу. Этой теме посвящены исследования, проведенные в России и зарубежных странах: Венгрии (Berde, Mágó, 2022), Швеции (Carlsson, Eriksson 2019), странах Европы и США (Drydakis et al., 2018; Lippens et al. 2023; Riach, Rich 2002), Великобритании (Drydakis et al., 2022; Riach, Rich, 2010; Tinsley, 2012), Франции (Riach, Rich, 2006), России (Клепикова, 2019). Последствия дискриминации по возрасту для национальной экономики состоят в неполном использовании рабочей силы и снижении объемов производства относительно оптимального уровня, а также в дополнительных расходах на программы помощи безработным гражданам и пенсионные выплаты.

¹ Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

² Авторы благодарят анонимного рецензента за ценные замечания, которые позволили значительно улучшить статью.

Несмотря на интерес к теме возрастной дискриминации, этот вопрос остается малоизученным на российских данных. В частности, остается малоисследованным вопрос о том, какие рабочие места предлагаются соискателям в возрасте, наблюдается ли дискриминация в предлагаемых условиях занятости и вознаграждения. Популярным методом исследования дискриминации является метод фиктивных резюме. Мы анализируем преимущества и ограничения этого метода исследования. Мы также приводим результаты исследования возрастной дискриминации среди женщин при найме через онлайн-платформу на позицию бухгалтера. Подход к сбору данных в нашем исследовании близок к используемому в статье Клепиковой (Клепикова, 2019), где фиктивные резюме подавались от имени работниц 48 и 29 лет. В отличие от работы Клепиковой мы анализируем дискриминацию, сравнивая отклики на заявки от трех претенденток на вакансии в возрасте 26, 37 и 48 лет. Использование трех возрастных групп позволяет уточнить возрастной порог, когда проявляется дискриминация. Мы также дополняем методику регрессионным анализом для учета характеристик вакансии и требований к претенденту, а также зависимости между частотой отклика и размером предлагаемой заработной платы.

2. Возраст и заработная плата

Статистические данные демонстрируют различие в средней продолжительности поиска работы и размере заработных плат работников разных возрастных групп в России (рис. 1–2). За исключением наиболее молодой группы – 15–19 лет, – с возрастом продолжительность поиска работы увеличивается, причем женщины, как правило, ищут новую работу несколько дольше, чем мужчины.

Рис. 2 демонстрирует, что большинство профессионально-квалификационных групп работниц характеризуются пиком заработных плат в относительно молодом возрасте. В частности, это – 26 лет для специалистов высшего и среднего уровня и 30–34 года – для руководителей. За исключением

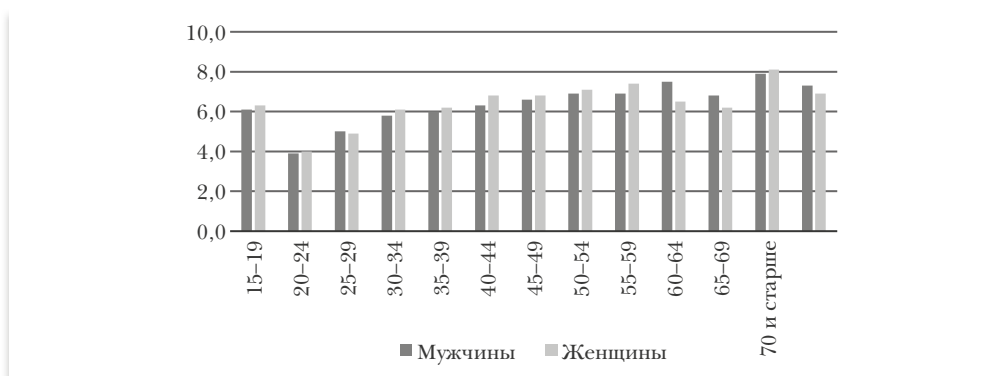


Рис. 1.

Средняя продолжительность поиска работы (незавершенной безработицы) по возрастным группам (месяцев) в 2022 г.

Источники: построено авторами по данным (Труд и занятость, 2023, табл. 1.88).

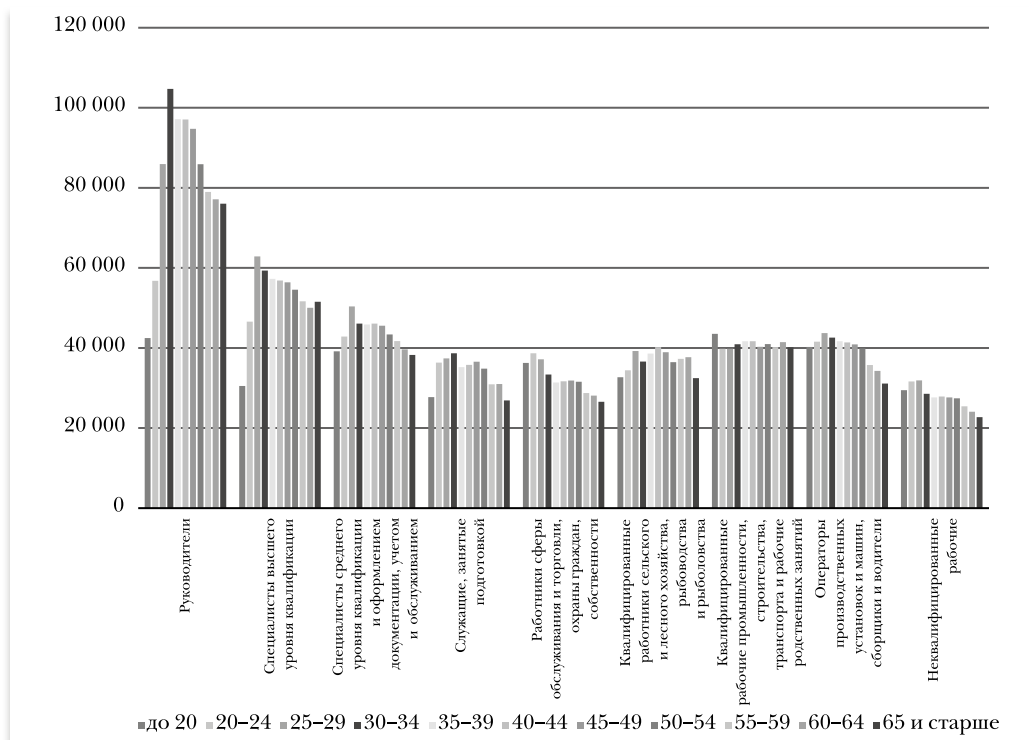


Рис. 2.

Средняя начисленная заработная плата женщинам – работникам организаций по видам занятий и возрастным группам в 2021 г.

Источники: построено авторами по данным (Труд и занятость, 2023, табл. 8.33).

группы квалифицированных рабочих, для всех групп наблюдается снижение заработной платы с возрастом.

В (Гимпельсон, 2019) автор характеризует такой профиль заработной платы как «нестандартный», характерный для рынков труда в менее развитых странах. Тогда как в странах с развитым рынком прослеживается монотонное возрастание заработной платы с возрастом, хотя и с «затухающим темпом» (Mincer, 1974). В (Гимпельсон, 2019) на данных о средней заработной плате работников Росстата за 2005 г. и 2015 г. демонстрируется, что для мужчин пик заработных плат, наступающий в 37 лет, и последующее снижение выражены больше, чем для женщин. Для женщин рост заработных плат наблюдается до 40–44 лет включительно. Похожие результаты получены в (Клепикова, Колосницкая, 2017) на данных 2004–2015 гг. Однако эти различия объясняются не только возрастной дискриминацией, но и совокупностью факторов, среди которых характеристики рабочих мест, износ или обесценивание человеческого капитала, личные предпочтения работника и т.д. (Baltes, 1987; Becker, 2009; Cattell, 1987; Maertens et al., 2012; Гимпельсон, 2019).

Снижение заработных плат с возрастом не следует рассматривать как дискриминацию, поскольку есть объективные причины снижения производи-

тельности труда с возрастом. Это логично объясняется тем, что образование, полученное много лет назад, перестает соответствовать технологическому уровню производства, а повышение квалификации не восполняет полностью недостатка знаний. С возрастом снижаются физические и интеллектуальные способности (Maertens et al., 2012). В работе (Cattell, 1971) автор делит интеллектуальные способности на «кристаллизованные», или накопленные, и «гибкие», или способность адаптироваться к текущим изменениям. В работах (Baltes, 1987; Cattell, 1987) демонстрируется, что кристаллизованные способности растут в течение жизни, тогда как гибкие достигают пика в относительно раннем возрасте. Автор (Becker, 2009) обосновывает зависимость между возрастом и заработной платой накопленным человеческим капиталом (знаниями и навыками), часть которого приобретается непосредственно на рабочем месте (специальным человеческим капиталом). Если инвестиций в человеческий капитал не производится, то происходит его обесценивание. В (Гимпельсон, 2019) автор обращает внимание на то, что с возрастом издержки на образование растут, а следовательно, сужается охват таким обучением и его качество. Таким образом, снижение роста заработных плат в старших возрастах объясняется как недостатком образования, так и снижением выносливости и способности к обучению. Важно также, в какой мере используются полученные знания и навыки. Невостребованные знания и навыки сложнее использовать спустя годы.

3. Возрастная дискриминация на рынке труда

Эйджизм может препятствовать занятости населения старших возрастов или ухудшать условия их занятости. Как правило, эйджизм представляет собой дискриминацию со стороны группы среднего возраста по отношению к более молодым и старшим группам. Объективная причина такого отношения может состоять в том, что средневозрастная группа несет ответственность за благосостояние более молодой и старшей групп, которые рассматриваются как экономически зависимые. В (Ng, Feldman, 2012) выделяется шесть аспектов, формирующих стереотип в отношении работников в возрасте. Они считаются 1) менее мотивированными; 2) не желающими адаптироваться к изменившимся условиям труда; 3) менее заинтересованными в обучении; 4) имеющими больше проблем со здоровьем; 5) менее лояльными; 6) им сложнее удастся достигнуть баланса в распределении времени между домашними делами и работой. Однако возраст не обязательно ассоциируется со снижением продуктивности. В работе (Henkens, 2005) указывается на то, что опыт и знания работников старшего возраста влияют на положительное восприятие этой группы, ассоциирующееся с точностью в выполнении заданий и более высоким качеством работы.

В работе (Клепикова, 2019) представлен обзор исследований возрастной дискриминации. Большая часть приведенных работ раскрывают дискриминацию кандидатов в возрасте старше 45 лет в сравнении с более молодыми соискателями рабочих мест. Мы дополнили обзор наиболее цитируемыми работами о возрастной дискриминации, опубликованными после 2018 г. (табл. 1).

Таблица 1.

Возрастная дискриминация в исследованиях 2018–2023 гг.

Источник	Страна	Возраст	Профессия	Число резюме	Результат
Клепикова, 2019	Россия	29, 48	Бухгалтер	341	Вероятность получить приглашение на собеседование для младшего кандидата почти в 2,5 раза выше, чем для старшего
Berde, Mágó, 2022	Венгрия	34, 60	Секретарь, экономист-аналитик	786	Молодые соискатели приглашались на собеседование в 2,2 раза чаще
Carlsson, Eriksson 2019	Швеция	35–70	Секретарь, повар, уборщик, официант, продавец, торговый представитель, водитель грузовика	6066	Снижение вероятности отклика составляет 5 п.п. на каждые 10 лет возраста. Дискриминация более выражена в отношении женщин старше 50 лет, чем для мужчин
Drydakis et al., 2018	Великобритания	28, 50	Белые воротнички. Розовые воротнички. Синие воротнички	894	Возрастные работники имеют на 21,2 п.п. ниже шанс быть приглашенными на интервью. Они чаще попадают на низкооплачиваемые вакансии
Drydakis, Paraskevopoulou, Vozani, 2022	Великобритания	28, 50	Сотрудники ресторанов и кафе, сотрудники продаж	804	Наличие значительной возрастной дискриминации в процессе найма на низкоквалифицированные вакансии
Batinovic et al., 2023	Страны Европы, США, Австралия	Метаанализ			Возрастная дискриминация начинается с 40 лет и усиливается с увеличением возраста. У старших соискателей вероятность приглашения на собеседование существенно ниже, чем у молодых. Разница в откликах: – кандидаты 40–49 лет имеют вероятность отклика на 11% ниже, чем кандидаты 29–35 лет; – кандидаты 50–59 лет имеют вероятность отклика на 25% ниже, чем кандидаты 29–35 лет; – кандидаты 60–65 лет имеют вероятность отклика на 38% ниже, чем кандидаты 29–35 лет; – кандидаты старше 65 лет имеют вероятность отклика на 50% ниже, чем кандидаты 29–35 лет
Lippens, Vermeiren, Baert, 2023	Страны Европы, Страны Америки	Метаанализ			Дискриминация по возрасту в странах Европы выше (50%), чем в США (30%). Старшие кандидаты в среднем получают на 31% меньше положительных откликов

Источник: составлено авторами.

4. Подходы к исследованию дискриминации

Данные статистики, основанные на опросах рабочей силы, характеризуют занятость и заработные платы со стороны предложения труда и мало что говорят о предпочтениях работодателя (см., например, (Blau, Kahn, 2017)). Выделить дискриминационную составляющую по ним невозможно. Чтобы объяснить причины различий в заработной плате, исследователи используют данные, которые связывают опросы работодателей и работников (Linked Employer–Employee Dataset, LEED) (Bartolucci, 2014), но такие исследования довольно редки.

Р. Вард (Ward, 1969) одним из первых использовал метод аудита для выявления дискриминации. В этом исследовании фиктивные претенденты (актеры) обходили работодателей по объявлениям о вакансиях. Результаты интервью демонстрировали наличие или отсутствие дискриминации. С появлением онлайн–сервисов найма процедура сбора данных для проведения эксперимента упростилась. В работе (Bertrand, Mullainathan, 2004) авторы одними из первых применили метод подачи фиктивных резюме через онлайн–сервис (correspondence study).

Еще один метод выявления дискриминации – это метод виньеток (vignette study). В данном методе рекрутерам или работодателям предлагается оценить несколько фиктивных резюме претендентов на вакансии. Затем среди них проводится уточняющий опрос для выяснения, чем руководствовались рекрутеры при принятии решений. Это позволяет понять, какие *стереотипы и предпочтения* создают барьеры при найме на работу.

5. Особенности найма через онлайн–платформы рекрутинга

Несмотря на популярность метода резюме, авторы (Riach, Rich, 2002) обращают внимание на то, что размещенные в газетах и журналах вакансии не репрезентативны для рынка труда в целом. При использовании метода фиктивных резюме также необходимо учитывать особенности найма через онлайн–платформы. Такой способ трудоустройства больше характерен для крупных городов и для профессий, предполагающих базовые навыки работы на компьютере. Это сужает область исследований до различных видов офисных профессий, востребованных в крупных городах. Следует также отметить, что найм на работу через онлайн–платформы характерен для предприятий, не имеющих собственной рекрутинговой системы. Средние и крупные предприятия, если и пользуются платформой, то скорее для размещения объявлений о вакансиях на позиции, не требующие специальных знаний и навыков. Объявление о вакансии может служить сигналом о существовании вакансии. Но для того чтобы сделать заявку, соискатели должны (хоть это явно и не указывается) разместить ее в рекрутинговой системе самого предприятия. Это также сужает область исследования и не позволяет сделать выводов о наличии или отсутствии дискриминации при найме в организации, имеющие собственные онлайн–рекрутинговые службы.

В (Neckman, Lochner, Taber, 1998) авторы обращают внимание на то, что виды дискриминации – суждение о среднестатистическом представителе группы (статистическая дискриминация) и предпочтения работодателя нанимать представителей определенной группы (дискриминация, основанная на предпочтениях) – не могут быть разделены в методе резюме. Кроме того, метод резюме

не позволяет получить информацию о финальной стадии найма, т.е. об условиях заключенного договора. Однако в (Carlsson, Rooth, 2007) показано, что дискриминация на финальной стадии составляет только 10% общего числа случаев. В основном дискриминация проявляется именно на первой, весьма формальной, стадии найма.

Особенность функционирования онлайн-платформ рекрутинга состоит в том, что более вероятно просматриваются объявления, появившиеся в списке первыми. Чтобы поддерживать вакансию в первых строках списка, требуется либо использовать более дорогие тарифы службы онлайн-рекрутинга, либо удалять и повторно ее размещать (Davis, Parra, 2024). Эта особенность может вести к смещению и неслучайному отбору вакансий, на которые исследователь, пользующийся методом фиктивных резюме, подает заявки.

Еще один недостаток, способный исказить результаты исследования, состоит в том, что поступающие через онлайн-платформу предложения ищущим работу нельзя с уверенностью считать приглашением от работодателя. Это может быть и предложением от рекрутинговых агентств, предоставляющих помощь в трудоустройстве за плату. Такие агентства не обязательно располагают подходящими вакансиями, но могут предложить долговременное сотрудничество и помощь в трудоустройстве. Таким образом, поступающее предложение не может однозначно расцениваться как шаг в найме на работу, предшествующий собеседованию.

Необходимо также учитывать, что найм через онлайн-платформы скорее характерен для вакансий, не требующих специальных, и тем более уникальных навыков. А это как раз те навыки, которые нарабатываются с опытом и характерны для кандидатов в возрасте. Следовательно, на платформе более вероятно размещение вакансий для молодых кандидатов без опыта или с минимальным опытом работы. Тогда как позиции, предполагающие опыт, специальные знания и социальные связи, заполняются скорее через внутренний рекрутинг или хедхантинг. Это создает ограничения в интерпретации именно возрастной дискриминации на основе данных, полученных методом фиктивных резюме. Размещение вакансии для возрастного кандидата неявно подразумевает, что, несмотря на опыт работы, претендентка почему-то не смогла получить повышения на прежнем месте работы, не использовала имеющиеся контакты для поиска. Рекрутер справедливо может усомниться в добросовестности, продуктивности или покладистости этой претендентки.

Существенное ограничение исследований с помощью фиктивных резюме состоит в том, что обычно тестируется весьма ограниченное число профессий. Поэтому распространить результаты исследования на другие профессиональные группы довольно сложно.

6. Метод исследования

Для сбора данных было создано три резюме на должность бухгалтера (бухгалтера-экономиста или ведущего бухгалтера) для женщин в возрасте 26, 37 и 48 лет со схожими навыками работы (1С: Бухгалтерия и MS Office) и образованием (высшее экономическое). Профессия бухгалтера является одной из наиболее распространенных на рынке труда, что позволило собрать данные

по 600 заявкам за относительно короткий период – с марта 2023 по август 2023 г. Вакансии отбирались случайно среди предложений на онлайн-платформе hh.ru. История переходов с одного места работы на другое была скорректирована с учетом возраста. Чтобы нивелировать эффект устаревания полученных знаний дополнительно для женщины старшего возраста были указаны курсы повышения квалификации. Для женщины 26 лет в резюме было указано два рабочих места, где стаж на первом рабочем месте составлял два года. В каждом резюме карьерный путь начинался с позиции помощника бухгалтера. Далее со сменой рабочего места позиция изменялась на более высокую – от бухгалтера до главного бухгалтера. Женщина 26 лет занимала позицию бухгалтера-экономиста, однако у всех трех женщин были практически одинаковые обязанности. Вузы, которые закончили претендентки, не входили в топ-50 лучших в России в рейтинге RAEX.

Каждая претендентка направляла заявки на каждую вакансию. Порядок откликов на вакансии был случайным с запаздыванием в 1–2 днях или часах в течение дня. В качестве положительного отклика, или приглашения, рассматривались приглашения на самой платформе, звонки, сообщения в мессенджерах и смс-сообщения. Отбор вакансий был также случайным в том смысле, что подходящие вакансии отбирались из потока доступных предложений на онлайн-платформе, которую компании регулярно используют для найма бухгалтеров. На повторно размещенные вакансии заявки не отправлялись. Мы также не учитывали предложения от работодателей без предварительной подачи заявки, чтобы исключить предложения от рекрутинговых агентств. Таким образом, выборка отражает реальный сегмент рынка труда, представленный этим каналом трудоустройства, и исключает систематическую ошибку.

Мы рассчитываем коэффициенты чистой дискриминации, как предлагается в (Carlsson, Rooth, 2007):

$$\text{КЧД} = (m - d) / (M + D). \quad (1)$$

Здесь m и d – число вакансий, куда пригласили только контрольную (26 лет) и дискриминируемую (37 или 48 лет) группы соответственно; M и D – общее число отправленных резюме. Коэффициент учитывает случайность в откликах, из-за которой резюме могло остаться незамеченным.

Помимо расчета коэффициентов дискриминации, мы проводим регрессионный анализ. В качестве показателей дискриминации мы рассматриваем частоту положительных откликов и предлагаемую заработную плату. Объяснение частоты откликов и размера заработной платы с возрастом неоднозначно. Рекрутеры могут руководствоваться соображениями износа человеческого капитала с возрастом. В этом случае возрастному кандидату будут предлагаться рабочие места с худшими условиями. Но если такие рабочие места преобладают, то возрастной кандидат будет получать больше предложений по сравнению с более молодым. Поэтому мы контролируем неоднородность вакансий по их характеристикам, используя указанные в вакансии навыки и знания, возможность удаленной занятости, трудоустройство по ТК РФ, такие характеристики предприятий, как вид экономической деятельности и форма собственности, а также возможности обучения на рабочем месте и неденежные формы вознаграждения (премии, ДМС за счет работодателя). Регрессионная модель также позволяет учесть особенности требований, предъявляемых соискателям.

Мы используем линейную вероятностную модель для описания вероятности положительного отклика ($Callback_i = 1$, если на заявку получен положительный отклик, и 0, если отклик отрицательный или заявка не просмотрена), поскольку она достаточно проста в интерпретации результатов. Модель выглядит следующим образом:

$$Callback_i = x_i' \gamma + \sum_{k=1}^2 \beta_k Age_{ik} + \sum_{k=1}^2 x_i' Age_{ik} \delta_k + \varepsilon_i, \quad (2)$$

где i – индекс вакансии; k – индекс возрастной группы (базовая группа – 26 лет, $Age_{i1} = 1$ для соискательницы 37 лет и 0 для остальных, $Age_{i2} = 1$ для соискательницы 48 лет и 0 для остальных,); ε_i – случайная составляющая. Здесь коэффициенты β_k демонстрируют дискриминацию по возрасту относительно базовой группы; вектор параметров³ γ позволяет учесть неоднородность вакансий по требованиям к соискательницам и характеристикам рабочего места x_i . Вектора δ_k демонстрируют вклад условий занятости, отраженных в вакансии, на предпочтения работодателей в выборе определенной возрастной группы. Тем самым мы учитываем неоднородность вакансий по их характеристикам, предполагая, что не только сам отклик на вакансию служит мерой дискриминации, но и различие в характеристиках вакансий, имеющих более или менее предпочтительные условия работы.

Ожидания рекрутеров столкнуться с более амбициозным кандидатом на рабочее место, претендующим на более высокую заработную плату, могут вести к относительно меньшему числу откликов на заявки кандидатов в возрасте, но с более высокой предлагаемой заработной платой. Чтобы исследовать, как вероятность отклика связана с размером предлагаемой заработной платы, мы оцениваем уравнение заработной платы. Метод инструментальных переменных позволяет учесть эндогенность частоты откликов в уравнении заработной платы. Мы исходим из того, что предлагаемая заработная плата, заявленная в вакансии, является только функцией характеристики рабочего места, предприятия и требований к кандидату, но не зависит от возраста. Чтобы проверить гипотезу эндогенности в модели, мы оцениваем модель для каждой пары соискательниц по отдельности. Таким образом, оценивается дискриминация по заработной плате для одного кандидата по сравнению с другим. Вероятность положительного отклика оценивается на первом шаге (2). На втором шаге оценивается уравнение для логарифма предлагаемой заработной платы как среднего от минимального и максимального значения, указанного в вакансии (3). Здесь x_i – характеристики вакансии и требований к претендентке; η – соответствующий вектор коэффициентов⁴; λ_i – ошибка регрессионной модели. Отрицательный коэффициент λ при переменной $Callback$ будет свидетельствовать о наличии обратной связи между вероятностью отклика и размером предлагаемой заработной платы. Иными словами, отрицательный λ означает, что реже поступающие отклики на вакансию характеризуются более высоким предложением по заработной плате. В этом случае нельзя сделать однозначного вывода о наличии дискриминации в условиях занятости. Наоборот, если одному работнику и отклики приходят реже, и заработная плата в вакансиях с откликом ниже в сравнении с другим, то коэффициент при $Callback$ будет положительным. Таким образом, положительный

³ Включает константу.

⁴ Включает константу.

коэффициент λ будет указывать на наличие дискриминации как в меньшем числе откликов, так и в меньшем размере предлагаемой заработной платы, и наоборот, для определенного кандидата. Поскольку выборка относительно небольшая, для получения стандартных ошибок коэффициентов регрессий используется бутстрап. Для проверки робастности результатов мы также оцениваем линейную модель зависимости заработной платы от частоты отклика.

$$\log(wage_i) = x_i'\eta + \lambda Callback_i + v_i. \quad (3)$$

7. Результаты анализа данных

В табл. 2 представлен анализ частоты ответов по возрастным группам. Все варианты отклика сгруппированы в «не просмотрено», «просмотрено и отказано», «приглашен». Две последние категории образуют бинарный выбор, который используется в регрессионном анализе. Из поданных заявок 21,3% не было просмотрено, на 59,5% был получен отказ и на 19,2% – приглашение. Как видно, резюме самой молодой женщины получило больше всего положительных откликов. Число откликов ей почти в три раза больше, чем на резюме женщины 48 лет. Различие в числе положительных откликов статистически значимо. А резюме

Таблица 2.

Различия в откликах для каждой соискательницы, %

Показатель	Группа 1 (26 лет)	Группа 2 (37 лет)	Группа 3 (48 лет)	Разность между группой 2 и группой 1 (p-value)	Коэффициент дискриминации. Отношение группы 2 к группе 1 (стандартная ошибка)	Разность между группой 3 и группой 1 (p-value)	Коэффициент дискриминации. Отношение группы 3 к группе 1 (стандартная ошибка)
Доля положительных откликов от числа отправленных	27,5	20,5	9,5		74,5 (27,4)		34,5 (36,3)
Доля отрицательных откликов или заявок, оставленных без ответа, от числа отправленных	51,5	58,5	68,5				
Не просмотрено	21,0	21,0	22,0				
Доля положительных откликов от числа просмотренных	34,8	25,9	12,2	-8,86 (0,0873)	74,4 (23,4)	-23,57 (0,000)	34,6 (31,3)
Медианное время ожидания положительного отклика, дней	1	1	2				

Примечание. Стандартная ошибка в скобках рассчитана так, как это предложено в (Lippens, Vermeiren, Baert, 2023).

соискательницы 37 лет получило примерно в два раза больше приглашений по сравнению с последней. Наоборот, доля отказов больше всего на резюме старшей соискательницы (68 против 51,5% для 26 лет; 58,5% – для 37-летней претендентки). Коэффициент дискриминации составляет 74,5% для группы 37 лет и 34,5% – для группы 48 лет по сравнению с самой молодой группой.

Несмотря на то что более молодая претендентка на вакансию получает больше откликов, наиболее высокие медианные границы заработной платы у соискательницы в возрасте 37 лет. Эти границы заметно ниже для женщин 48 лет (табл. 3–4). Мы также проанализировали заработные платы на вакансиях, которые предлагались женщинам 26 и 37 лет, но не предлагались женщине старшего возраста, и выяснили, что уровень заработных плат для них ниже. Можно предположить, что рекрутеры учитывают опыт работы и направляют предложение той соискательнице, которая более вероятно его примет. Наиболее привлекательные по заработной плате вакансии направлялись соискательнице 37 лет. В них также были более высокие требования к стажу. Предложения для женщин 26 лет и 48 лет схожи по заработной плате и требованиям к стажу, но число пред-

Таблица 3.

Предлагаемые условия занятости. Характеристики вакансий, где предложение поступает одной соискательнице и не поступает сравниваемой

Число положительных откликов, когда отсутствуют отклики для другой соискательницы			Границы заработной платы, тыс. руб.	Медиана заработной платы, тыс. руб. Корпоративное обучение	Опыт работы, медианные границы, лет ДМС	Доля откликов с указанием наличия, %		
						Корпоративное обучение	ДМС	Бонусы
26 лет	37 лет	48 лет						
0	10		70–120	82,5–120	3–6	20	10	20
24	0		65–130	80–90	2–4,5	17	29	25
0		3	65–120	70–97,5	1–3	0	0	0
	0	4	65–120	65–70	2–4,5	25	0	0

Примечание. Сравниваются пары кандидатов. 0 означает, что отклики на заявку отрицательные.

Таблица 4.

Предлагаемые условия занятости. Предлагаемая заработная плата

Возраст	Заработная плата					
	Минимальная	Максимальная	Минимальный размер, тыс. руб.	Максимальная, тыс. руб.	Медиана	
	Указана в числе положительных откликов, число				Минимальная, тыс. руб.	Максимальная, тыс. руб.
26 лет	36	29	55	130	75	90
37 лет	33	21	55	120	75	95
48 лет	15	13	55	120	70	80

ложений, которые получает молодая претендентка на рабочее место, значительно выше, чем то, которое получает женщина в старшем возрасте.

Результаты подтверждают найденные в предыдущих исследованиях (см., например, (Гимпельсон, 2019)) о том, что работники 30–39 лет наиболее высокооплачиваемы. Предложения группам соискательниц 26 и 37 лет схожи по частоте упоминаний наличия программ корпоративного обучения, ДМС и выплаты премии. Положительные отклики для соискательницы старшего возраста от работодателей, которые не направляют приглашения другим претенденткам, не упоминают программы ДМС и премии, а корпоративное обучение указано только в одном приглашении. Анализ предлагаемых заработных плат демонстрирует, что группе женщин 48 лет поступают предложения, схожие с теми, которые поступают женщине 26 лет по заработной плате и опыту работе. Однако число таких предложений значительно меньше и они практически не содержат упоминаний о наличии социального пакета. Таким образом, эта группа явно дискриминируется, поскольку ее опыт работы не учитывается, а условия занятости хуже.

В табл. 5 приводятся результаты оценки линейной вероятностной модели в базовой и расширенной спецификациях, где положительный исход – приглашение на собеседование, а отрицательный – резюме просмотрено, но ответ не получен или получен отказ. Как видно из оценок базовой и расширенной спецификации, вероятность получить положительный отклик на 22,5–23,9% меньше для женщин в возрасте 48 лет по сравнению с кандидатками 26 лет. Но это различие пропадает при включении произведений возраста на характеристики вакансии. Это может быть связано как с относительно небольшим размером выборки, так и с мультиколлинеарностью включенных переменных. Фактор VIF действительно демонстрирует эту проблему. Во всех спецификациях различие между группами 26 и 37 лет статистически незначимо. В остальном

Таблица 5.

Оценка вероятности положительного отклика (26 лет – базовая категория)

Переменная	Линейная модель		
	Базовая спецификация	Расширенная спецификация	Расширенная спецификация с перекрестными эффектами
37 лет	-0,0886 (0,0575)	-0,0903 (0,0604)	0,00882 (0,318)
48 лет	-0,226*** (0,0454)	-0,231*** (0,0428)	0,109 (0,181)
Характеристики вакансии, предприятия и требования к кандидату	Не включены	Включены	Дополнительно к спецификации (столбец 3) включены произведения на переменную возраста
Наблюдений	472	440	440
R ²	0,047	0,124	0,173
Разность коэффициентов $\beta_2 - \beta_1$	-0,138*** (0,0421)	-0,141*** (0,0393)	-0,207 (0,480)

Примечание. Включены объясняющие переменные. Детальный отчет доступен по запросу. Символами «***» отмечены оценки, значимые на уровне 1%.

результаты робастны относительно метода оценки. Мы также протестировали значимость различий в группах 37 и 48 лет, используя тест Вальда. Разница составила 13,8–14,1% (p -value = 0,01). Таким образом, выявлено статистически значимое различие в числе положительных откликов между группой 48 и группами 26 и 37 лет. Различия в частоте откликов по требованиям к кандидату на вакансию представлены в столбце «Расширенная спецификация с перекрестными эффектами». Оценки свидетельствуют о том, что, по сравнению с самой молодой кандидаткой на вакансию, где требуется высшее образование, чаще приглашают соискательницу 37 лет. Соискательницу 48 лет реже приглашают на работу, если допускается режим удаленной занятости.

Оценки различий в предлагаемой заработной плате представлены в табл. 6. Объем выборки меньше, чем для модели откликов на заявки от соискательниц, поскольку не во всех вакансиях указывается величина заработной платы⁵. Данные не свидетельствуют о том, что указание заработной платы как-то связано с типом собственности или размером предприятия. Поэтому можно считать, что сокращение выборки не ведет к смещению результатов. Простая линейная модель демонстрирует отрицательную устойчивую связь между вероятностью отклика и предлагаемой заработной платой. Это не противоречит тому, что

Таблица 6.

Оценка уравнения заработной платы при условии положительного отклика (и без)

Переменная	Базовая модель МНК			Расширенная спецификация МНК		
	37 / 26	48 / 26	48 / 37	37 / 26	48 / 26	48 / 37
Приглашение	-0,0579* (0,0308)	-0,0797** (0,0369)	-0,0786*** (0,0302)	-0,0498* (0,0296)	-0,0704** (0,0315)	-0,0598** (0,0286)
Характеристики вакансии, предприятия и требования к кандидату	Нет	Нет	Нет	Да	Да	Да
Число наблюдений	249	249	250	243	243	244
R ²	0,010	0,016	0,015	0,101	0,120	0,106
Переменная	IV, базовая модель			IV, расширенная спецификация		
	37 / 26	48 / 26	48 / 37	37 / 26	48 / 26	48 / 37
Приглашение	-0,221 (1,000)	-0,0889 (0,210)	-0,0396 (0,512)	-0,383 (4,529)	-0,112 (0,211)	-0,0311 (0,571)
Характеристики вакансии, предприятия и требования к кандидату	Нет	Нет	Нет	Да	Да	Да
Число наблюдений	249	249	250	243	243	244
R ²		0,016	0,011		0,116	0,104
Дарбин–Ву–Хаусман-тест на наличие эндогенности в модели, F-statistic	0,0611	0,00273	0,0267	0,183	0,0580	0,0164
Тест на слабые инструменты (first stage), F-statistic	0,759	12,810***	7,269***	0,536	12,318***	7,813***

Примечание. Бутстрапированные стандартные ошибки указаны в скобках. Значимость оценок указана как «*» – 10%, «**» – 5% и «***» – 1%. Включены объясняющие переменные (требуется высшее образование, опыт работы, трудоустройство по ТК, возможна дистанционная занятость, есть премии и ДМС). Детальный отчет доступен по запросу.

⁵ В качестве заработной платы выбрано среднее из предлагаемых минимальной и максимальной заработной платы или одно из указанных значений, если пропущено другое.

рабочее место с относительно худшими условиями занятости сложнее заполнить. Чтобы найти кандидата, рекрутеры должны пригласить больше соискательниц. Метод инструментальных переменных, где частота отклика связывается с возрастом соискательницы, не демонстрирует значимой связи между вероятностью отклика и размером предлагаемой заработной платы. Таким образом, гипотеза о том, что лучшие рабочие места чаще или реже предлагаются кому-то из кандидатов, не подтверждается. Статистические тесты (тест Дарбина–Ву–Хаусмана) также не указывают на наличие эндогенности в модели. Тест на наличие слабых инструментов не подтверждает, что полученные результаты объясняются нерелевантными инструментами.

Ни частотный, ни регрессионный анализ не демонстрируют того, что рекрутеры ценят опыт работы и знания претенденток в возрасте 48 лет. Результаты указывают на меньшее число положительных откликов как по сравнению с самой молодой группой, так и с группой среднего возраста, но не на различия в размере предлагаемой заработной платы. Мы можем только предполагать, чем руководствуются рекрутеры и что именно ведет к возрастной дискриминации: слишком высокая квалификация, нежелание переобучать на рабочем месте, слабое доверие к кандидату, меняющему место работы после продолжительного периода занятости, или что-то другое.

8. Заключение

В статье методом фиктивных резюме исследуется возрастная дискриминация среди женщин. Сравнение трех групп женщин 26, 37 и 48 лет, соискательниц позиции бухгалтера, позволяет установить дискриминацию старшей возрастной группы. Коэффициенты дискриминации близки к полученным ранее на российский данных (Клепикова, 2019). Они свидетельствуют о том, что женщина 48 лет получает отклик в 2,9 раза реже, чем претендентка 26 лет. Различия в откликах для претенденток 37 и 26 лет существенно меньше. Однако регрессионная модель откликов для трех претенденток снижает дискриминацию. Женщина 48 лет получает на 22–23% меньше откликов, чем претендентка 26 лет, и на 14% по сравнению с претенденткой 37 лет. Результаты согласуются с установленной возрастной дискриминацией женщин в странах Европы и Америки (см., например, (Drydakis et al., 2018)). Наше исследование показывает, что контроль на неоднородность в характеристиках вакансий и предприятий снижает разрыв в частоте положительных откликов, т.е. частота откликов связана с неоднородностью вакансий.

В дополнение к уже имеющимся исследованиям мы обосновываем применение метода инструментальных переменных в предположении наличия связи между частотой отклика на заявки конкретной соискательницы и предлагаемой заработной платой. Несмотря на то что регрессионный анализ не позволил выявить значимых различий в заработной плате, предлагаемой разным кандидатам, медианные значения минимальной и максимальной границ заработной платы свидетельствуют о ее более высоком размере, предлагаемом претендентке 37 лет. Тогда как кандидатки на рабочее место 26 и 48 лет получают отклики от работодателей, имеющих вакансии с относительно более низким уровнем заработных плат. Это служит еще одним свидетельством дискриминации старшей работницы, поскольку предлагаемая заработная плата не учитывает ее опыта работы.

Результаты соответствуют полученным на данных РМЭЗ–НИУ ВШЭ (Клепикова, Колосницына, 2017). Они также согласуются со среднестатистическим возрастным профилем заработной платы по возрастам. Общее низкое качество модели подтверждает мнение о слабом развитии российского рынка труда (Гимпельсон, 2019), поскольку за один и тот же труд вознаграждение, заявленное в вакансиях, в разы отличается друг от друга. Однако для того чтобы понять, вносит ли дискриминация существенный вклад в снижение заработной платы с возрастом, необходимо провести более масштабные исследования, охватывающие больший спектр профессий и каналов найма.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

- Гимпельсон В.Е.** (2019). Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности // *Экономический журнал ВШЭ*. Т. 23. № 2. С. 185–237. [**Gimpelson V.E.** (2019). Age and wage: Stylized facts and Russian evidence. *HSE Economic Journal*, 23, 2, 185–237 (in Russian).]
- Клепикова Е.А.** (2019). Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // *Экономическая политика*. Т. 14. № 2. С. 64–89. [**Klepikova E.A.** (2019). Age discrimination in hiring: An experimental study. *Economic Policy*, 14, 2, 64–89 (in Russian).]
- Клепикова Е.А., Колосницына М.Г.** (2017). Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // *Российский журнал менеджмента*. Т. 15. № 1. С. 69–88. [**Klepikova E.A., Kolosnitsyna M.G.** (2017). Ageism at the Russian labour market: Wage discrimination. *Russian Management Journal*, 15, 1, 69–88 (in Russian).]
- Труд и занятость в России* (2023). Стат. сб. Росстат. Т. 78. 180 с. [*Labor and employment in Russia* (2023). Statistical bulletin. Rosstat, 78. 180 p. (in Russian).]
- Baltes P.** (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychologist*, 23, 5, 611–626.
- Bartolucci C.** (2014). Understanding the native-immigrant wage gap using matched employer-employee data: Evidence from Germany. *ILR Review*, 67, 4, 1166–1202.
- Batinovic L., Howe M., Sinclair S., Carlsson R.** (2023). Ageism in hiring: A systematic review and meta-analysis of age discrimination. *Collabra: Psychology*, 9, 1.
- Becker G.S.** (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 4th ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Berde E., Mágó M.L.** (2022). Are older applicants less likely to be invited to a job interview? An experimental study on ageism. *Employee Relations*, 44, 6, 1259–1272.
- Bertrand M., Mullainathan S.** (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 4, 991–1013.
- Blau F.D., Kahn L.** (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55, 3, 789–865.
- Carlsson M., Eriksson S.** (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173–183.
- Carlsson M., Rooth D.O.** (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 4, 716–729.
- Cattell R.B.** (1971). *Abilities: Their structure, growth, and action*. Boston: Houghton Mifflin.

- Cattell R.B.** (1987). *Intelligence: Its structure, growth and action*. Amsterdam: Elsevier.
- Davis S.J., Parra B.S. de la** (2024). Application flows. *National Bureau of Economic Research*, w32320.
- Drydakis N., MacDonald P., Chiotis V., Somers L.** (2018). Age discrimination in the UK labour market. Does race moderate ageism? An experimental investigation. *Applied Economics Letters*, 25, 1, 1–4.
- Drydakis N., Paraskevopoulou A., Bozani V.** (2022). A field study of age discrimination in the workplace: The importance of gender and race pay the gap. *Employee Relations*, 45, 2, 304–327.
- Heckman J.J., Lochner L., Taber C.** (1998). Explaining rising wage inequality: Explorations with a dynamic general equilibrium model of labor earnings with heterogeneous agents. *Review of Economic Dynamics*, 1, 1, 1–58.
- Henkens K.** (2005). Stereotyping older workers and retirement: The managers' point of view. *Canadian Journal on Aging*, 24, 4, 353–366.
- Lippens L., Vermeiren S., Baert S.** (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315.
- Maertens J.A., Putter S.E., Chen P.Y., Diehl M., Huang Y.-H.** (2012). Physical capabilities and occupational health of older workers. In: J.W. Hedge, W.C. Borman. *The Oxford Handbook of Work and Aging*. N.Y.: Oxford University Press, 215–235.
- Mincer J.** (1974). Schooling, experience, and earnings. *NBER*.
- Ng T.W.H., Feldman D.C.** (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65, 4, 821–858.
- Riach P.A., Rich J.** (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal*, 112, 483, F480–F518.
- Riach P.A., Rich J.** (2006). An experimental investigation of age discrimination in the French labour market. *IZA Discussion Paper Series*, 2522.
- Riach P.A., Rich J.** (2010). An experimental investigation of age discrimination in the English labor market. *Annals of Economics and Statistics*, 99/100, 169–185.
- Tinsley M.** (2012). *Too much to lose*. L.: Policy Exchange.
- Ward R.** (1969). A note on the testing of discrimination. *Race*, 2, 218–223.

Поступила в редакцию 25.02.2025

Received 25.02.2025

E.S. Kotyrlo

National Research University Higher School of Economics (HSE University), Moscow, Russia

M. Mun

National Research University Higher School of Economics (HSE University), Moscow, Russia

Ageism against women in hiring: Evidence from online-platform experiment^{6,7}

Abstract. We study age discrimination against women in hiring. We discuss features of hiring via online recruitment platform. We also discuss limitations in interpreting the results of correspondence study experiment using three fictitious resumes presenting female applicants aged 26, 37, and 48 years old. Based on the data of 600 applications, we confirm the presence of age discrimination against the oldest group. An experiment illustrates our arguments. We employ net discrimination coefficients and the linear probability model describing the probability of positive response. We also propose an approach to assess discrimination in the wage offer, hypothesizing endogeneity of callback and using instrumental variables. We find that age discrimination is manifested in 22–23 per cent lower rate of callbacks received by the 48-year-old applicant compared to 26-year-old candidate and by 14 per cent compared to 37-year-old one. Discrimination against the eldest group is manifested in longer callback period, as well as in wage offers similar to those for the least experienced applicant. However, the instrumental variables approach does not confirm a relationship between the callback rate and the wage offer for an applicant. Therefore, our results do not confirm the prerequisite that one of the applicants receives offers with higher wage more or less often.

Keywords: *correspondence study; ageism; recruiting; wage; discrimination at hiring.*

JEL Classification: J14, J23, J31, C26.

For reference: **Kotyrlo E.S., Mun M.** (2025). Ageism against women in hiring: Evidence from online-platform experiment. *Journal of the New Economic Association*, 4 (69), 133–149 (in Russian).

DOI: 10.31737/22212264_2025_4_133–149

EDN: ZOYIZZ

⁶ The research was carried within the frames of the HSE Program of fundamental researches.

⁷ The authors are grateful to the anonymous reviewer for the helpful comments, that contributed to improving the article.