

## УРОВЕНЬ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЙ МЕТОД.

Научный руководитель – Капелюк Сергей Дмитриевич

*Ким Максим Дмитриевич*

*Студент (специалист)*

Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск, Россия

*E-mail: ekzit96@mail.ru*

Одной из острых социальных проблем является обеспечение занятости населения. Данная проблема усугубляется тем, что работодатели могут дискриминировать людей по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы, национальному признаку. Исследователи дискриминации на рынке труда сходятся в том, что доказать ее наличие очень трудно. Зачастую как аргумент о наличии дискриминации предлагают результаты сравнения разных групп по заработной плате и занятости. Однако данный подход не позволяет учесть, что различия могут объясняться иными факторами, например, одни категории людей могут выбирать более рискованные виды деятельности с более высокой оплатой, тогда как другие выбирают пусть и более низкий, но стабильный заработок. Для выявления наличия дискриминации за рубежом получил распространение подход, основанный на полевом эксперименте, суть которого состоит в рандомизированной рассылке фиктивных резюме кандидатов, сходных по всем характеристикам и отличающихся принадлежностью к дискриминируемой группе. Рандомизированный подход позволяет нейтрализовать влияние прочих факторов и получить количественную оценку дискриминации. Новизна исследования состоит в том, что, насколько нам известно, это первое подобное исследование в России – большой стране со своей спецификой рынка труда, отличающейся от развитых стран. В России ранее не проводились подобные исследования, то есть о них не подозревают работодатели, поэтому условия эксперимента – более чистые по сравнению с развитыми странами, где подобные эксперименты проводятся регулярно. Данное исследование представляет собой полевой эксперимент, в ходе которого было отправлено 1633 фиктивных резюме работодателям из Новосибирска, Омска и Красноярска. Резюме составлены на основе реальных резюме, представленных на интернет-ресурсах. Поиск вакансий осуществлялся на основе сайтов по поиску работы: Head Hunter, Career, Zarplataru, 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 так же идентификационных номеров кандидатов, резюме которых были отправлены в качестве потенциальной рабочей силы. Для рассылки резюме создавались фиктивные почтовые ящики на ресурсах Yandex и Mail group. Каждому кандидату в зависимости от качества его резюме, составлялось сопроводительное письмо, соответствующее качеству резюме. Для высококачественных резюме сопроводительные письма были написаны грамотным языком, без орфографических и синтаксических ошибок, добавлены специальные навыки и повышение квалификации. Для сбора откликов использовались мобильные телефоны и SIM-карты одного из Российских поставщиков услуг мобильной связи. Также работодатели присылали ответы на резюме на электронные адреса. При составлении резюме 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 обеспечения вариации резюме отличаются

по "качеству" (которое отражается в первую очередь полнотой, наличием нетривиальных характеристик соискателя, наличием орфографических и пунктуационных ошибок) [2]. В качестве потенциальных дискриминирующих признаков выбраны пол, возраст, наличие детей и национальность. Национальность не указывалась в явном виде, а как в оригинальном исследовании М. Бертран и С. Муллайнатана определялась работодателем исходя из имени, отчества и фамилии соискателя [1]. Для этого выбраны часто встречающиеся имена, характерные для представителей коренной национальности (русских) и национальных меньшинств (прежде всего, народов Сибири). 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). Результаты исследования показывают очень сильную дискриминацию по национальному признаку. Также выявлено 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 доля приглашений была наиболее низкой, в то время как у женщин, указавших то, что они не планируют детей, - наиболее высокой. Кроме того, было выявлено, что мужчины, хоть и реже получают приглашения, в то же время их чаще приглашают на должности с более высокой заработной платой.

#### **Источники и литература**

- 1) Bertrand M., Mullainathan S. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination // *American Economic Review*, 2004, 94: 991–1013.
- 2) Neumark D. Detecting Evidence of Discrimination in Audit and Correspondence Studies // *Journal of Human Resources*, 2012, 47: 1128-1157.