

## Гендерная дискриминация при найме на работу молодых специалистов: результаты эксперимента.

*Ключевые слова:* дискриминация, field experiment, correspondence study, probit

В данный момент в России наблюдается выраженный дефицит квалифицированных кадров, в том числе выпускников экономических специальностей с достаточным уровнем знаний на стыке нескольких областей: от финансов до программирования. Во многом это объясняется небольшим количеством Университетов, предоставляющих экономическое образование на запрашиваемом работодателем уровне, что косвенно подтверждается массовым набором на экономические должности (к примеру, бизнес-аналитики) выпускников технических специальностей. Я предполагаю, что часть дефицита рабочей силы может создаваться искусственно, а именно **присутствием гендерной дискриминации** - склонности работодателя отдавать предпочтение при равных обозримых профессиональных и личностных характеристиках мужчине или женщине (Bertrand and Dufflo, 2017). Цель данной работы - проверить наличие гендерной дискриминации при найме на работу молодых специалистов экономических специальностей с учётом квалификации позиций и характеристик работодателя.

Обозначим основные результаты схожих исследований. Ряд работ фиксирует наличие дискриминации по отношению как к мужчинам (Carlsson and Eriksson, 2017), так и по отношению к женщинам (Petit, 2017). Частично это объясняется долей того или иного пола в отрасли (occupation effect), что приводит к позитивной дискриминации, т.е. склонности нанимать женщину в преимущественно женский коллектив, а мужчину - в мужской (Rich, 2014). Более того, есть сведения о том, что мужчины дискриминируются в женских коллективах непропорционально чаще, чем женщины при приёме в мужской коллектив (Togge, 2018). Отметим, что в части перечисленных выше работ фиксируется снижение гендерной дискриминации с ростом квалификации труда, что характерно как для развитых, так и развивающихся стран (Kuhn and Shen, 2013), к примеру, наибольший уровень дискриминации достигается в ритейле, тогда как в IT-сфере гендерная дискриминация минимальна. Тем не менее, есть доказательства дискриминации женщин при отборе на высший и средний менеджмент (Riach and Rich, 2002) вне зависимости от отрасли.

К сожалению, исследование гендерной дискриминации на рынке труда в рамках постсоветского пространстве уделено значительно меньше внимания. Существуют доказательства наличия более сильного разрыва в заработной плате, сравнивая с другими странами (Rudakov, V. N., and Prakhov, I. A., 2021), а также схожую ситуацию с неравномерным распределением полов по секторам экономики (Klimova A., 2012), однако работ, экспериментально оценивающих дискриминацию при приёме на работу, практически нет. Стоит отметить эксперимент по исследованию дискриминации на рынке труда Грузии, которое впрочем не обнаружило значимой дискриминации по половой принадлежности (Asali, M., Pignatti, N., & Skhirtladze, S., 2018).

Данные выводы делают нашу работу интересной сразу в нескольких аспектах: во-первых, мы рассматриваем сферу с традиционно большей долей мужчин, что может приводить к дискриминации через occupation effect. С другой стороны, сфера аналитики имеет достаточно высокий порог входа с точки зрения запрашиваемых навыков и качества образования, что способно снизить возможную дискриминацию. Наконец, отсутствие экспериментальных исследований по гендерной дискриминации на рынке труда России позволит внести существенный вклад в литературу.

Хронологически можно выделить три основных этапа развития методологии оценки дискриминации на рынке труда, включая гендерную. Ранние работы фокусировались на разрыве заработной платы между мужчинами и женщинами, определяя дискриминацию как вариацию дохода, которая не могла быть объяснена профессиональными характеристиками кандидата (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). К сожалению, данный подход “приписывает” дискриминации любые вариации, которые не формализованы в модели в виде профессиональных характеристик, т.е. мы не учитываем наличие возможных ненаблюдаемых характеристик, что естественным образом приводит к искажению оценок. Тем не менее, такой вид декомпозиции вполне уместен при исследовании возможных отличий в заработной плате, однако мы фокусируемся на определении дискриминации Dufflo и соавторов, сформулированном в первом абзаце. Прорывом можно считать переход к экспериментальным способам оценки дискриминации, которые должны были решить проблемы влияния необозримых характеристик исследуемых групп. Одним из двух популярных методов является audit study, который предполагает прохождение интервью (собеседования) двумя фиктивными кандидатами, отличающимися лишь в одной исследуемой характеристике - в нашем исследовании пол кандидата. Метрикой измерения дискриминации стал call-back ratio, т.е. отношение количества позитивных откликов (приглашений) к общему количеству пройденных интервью для каждого кандидата (Neumark et al. 1996, Goldin and Rouse 2000). Если разница между данными показателями являлась статистически значимой, то это свидетельствует о наличии гендерной дискриминации. Однако у данного подхода также есть существенные недостатки, обобщенные критикой Хекмана (Heckman, 1998). Общая идея в том, что данный метод не решает проблему необозримых характеристик, так как мы не можем строго контролировать идентичность кандидатов при личном общении с интервьюером, качество ответов на спонтанные вопросы, аспекты внешнего вида, а также отсутствие double-blind condition, которое может создавать искажение в поведении фиктивных кандидатов. Решение было предложено в классической работе Bertrand и Mullainathan, которые предложили использовать correspondence test: вместо личного проведения интервью с кандидатами, отправлять фиктивные резюме, сохранив метод оценки дискриминации через call-back ratio (Bertrand and Mullainathan, 2004). Данный метод стал крайне популярен и до сих пор является наилучшим подходом к оценке дискриминации при приеме на работу (Bertrand and Dufflo, 2017). Отметим, что данная методология не решает в полной мере вопрос об отсутствии необозримых отличий в резюме за исключением исследуемой, для проверки идентичности резюме используется декомпозиция вариации откликов на исследуемые и необозримые

характеристики, предложенная Neumark (Neumark, 2012). Данный дизайн и взят за основу нашей работы.

В качестве целевой профессии выбрана должность *начинающего аналитика в сфере экономики и финансов (бизнес-аналитика)*. Данная позиция является одной из наиболее популярных и престижных среди выпускников экономических направлений, что позволит оценить наличие дискриминации в высококвалифицированном секторе. Для оценки возможных различий в дискриминации на региональном уровне, выбраны два города: Москва и Екатеринбург. Москва выбрана ввиду наличия большого количества потенциальных вакансий для молодых специалистов высокой квалификации, Екатеринбург - как один из самых развитых региональных центров России, который также имеет хотя и меньший, но достаточный рынок труда для выбранной профессии. Кроме того, существенная часть компаний в Екатеринбурге представлена реальным и производственным сектором, что также позволит расширить количество исследуемых сфер деятельности потенциальных работодателей. В качестве Университетов выбраны НИУ ВШЭ и Уральский Федеральный Университета (УрФУ) как лидеры по качеству предоставления экономического образования в данных городах.

Сбор данных производился с февраля по октябрь 2023 года для обоих городов. В качестве фиктивных кандидатов были выбраны студенты четвертого курса бакалавриата экономических факультетов. Создание резюме, их рассылка и фиксация откликов осуществлялась с помощью самого популярного сервиса по поиску работы в России – HeadHunter (далее – hh.ru).

Мы стремились создать максимально схожее описание профессиональных характеристик кандидатов, а именно:

1. Высокий уровень успеваемости, особенно по ключевым дисциплинам для работы аналитика (финансовое и/или эконометрическое моделирование, знание отдельных разделов финансов и макроэкономики, умение ясно презентовать результаты своей работы)
2. Навыки владения наиболее часто запрашиваемых языками программирования (Python, SQL)
3. Знание английского языка на уровне B2 (intermediate)
4. Опыт прохождения летней стажировки после третьего курса в сопоставимых компаниях (Avito и Ozon для Москвы, Росбанк и Альфа-банк для Екатеринбурга)
5. Готовность к полному рабочему дню

Для минимизации рисков подозрения в фиктивности, отклики отправлялись с небольшим лагом в несколько часов, первый кандидат для отклика выбирался случайно. Результат отклика (приглашение, отказ, отсутствие реакции) фиксировался с лагом в несколько недель ввиду продолжительного периода рассмотрения заявки некоторыми компаниями, особенно крупными. Подавляющее большинство откликов (свыше 90%) фиксировалось непосредственно внутри платформы hh.ru, однако небольшая часть приглашений на интервью осуществлялось с помощью звонков и сообщений в мессенджеры.

Кроме того, мы фиксировали характеристики позиции и самого работодателя для обнаружения возможной неоднородности в реакции. К основным характеристикам позиции можно отнести требования к знанию офисных программ, языков программирования, знаний отдельных отраслей статистики, финансов, экономики, эконометрики, иностранных языков, опыта проведения исследований, участие в проектах и т.д. Основными характеристиками работодателя является сфера деятельности (банк, финансовая компания, производственный сектор, e-commerce, IT и т.д.), количество сотрудников, зарплатный фонд, процент рассматриваемых откликов и т.д.

Данные об основных требованиях к кандидату по позициям (без детализации) и сводные результаты о приглашениях по кандидатам представлены в таблице 1 и 2 соответственно.

Таблица 1. Основные запрашиваемые навыки, указанные работодателем

<b>Запрашиваемые навыки</b>	<b>Москва</b>	<b>Екатеринбург</b>
Знание языков программирования	416 (54%)	166 (35,6%)
Знание отдельных сфер экономики, финансов	120 (15,6%)	22 (4,7%)
Навыки проведения исследований, моделирования	266 (34,5%)	137 (29,4%)
Знание иностранных языков	170 (22,1%)	36 (7,7%)
Возможность работать онлайн (гибридный формат)	311 (40,4%)	34 (7,3%)
<b>Итого откликов (оба пола):</b>	<b>770</b>	<b>466</b>

Таблица 2. Сводные результаты ответов потенциальных работодателей

<b>Результат отклика</b>	<b>Москва</b>	<b>Екатеринбург</b>
Приглашён только юноша	27 (7%)	15 (6,4%)
Приглашена только девушка	32 (8,3%)	15 (6,4%)
Приглашены оба	29 (7,5%)	27 (11,6%)

По предварительным результатам эконометрического анализа можно сделать несколько выводов. Во-первых, крупные компании значительно реже дают разную обратную связь нашим кандидатам. Во-вторых, наблюдается незначительная позитивная дискриминация для женщин для позиций, не указывающих требования к специальным навыкам (см. таблицу 1). Одновременно с этим, значимой разницы в реакции для позиций, запрашиваемых два и более специализированных навыка, нет. Наконец, для позиций из Екатеринбурга наблюдается незначительная позитивная дискриминация юношей для более квалифицированных должностей из компаний нефинансового сектора.

## Список литературы.

1. Asali, M., Pignatti, N., & Skhirtladze, S. (2018). Employment discrimination in a former Soviet Union Republic: Evidence from a field experiment. *Journal of Comparative Economics*, 46(4), 1294-1309.
2. Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. *Handbook of economic field experiments*, 1, 309-393.
3. 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.
4. Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
5. Carlsson, M., & Eriksson, S. (2017). The effect of age and gender on labor demand-evidence from a field experiment (No. 2017: 8). Working Paper.
6. Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of “blind” auditions on female musicians. *American economic review*, 90(4), 715-741.
7. Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of economic perspectives*, 12(2), 101-116.
8. Klimova, A. (2012). Gender differences in determinants of occupational choice in Russia. *International Journal of Social Economics*, 39(9), 648-670.
9. Kuhn, P., & Shen, K. (2013). Gender discrimination in job ads: Evidence from china. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 287-336.
10. Neumark, D. (2012). Detecting discrimination in audit and correspondence studies. *Journal of Human resources*, 47(4), 1128-1157.
11. Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. (1996). Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.
12. Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
13. Riach, P. A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The economic journal*, 112(483), F480-F518.
14. Rich, J. (2014). What do field experiments of discrimination in markets tell us? A meta analysis of studies conducted since 2000.
15. Rudakov, V. N., & Prakhov, I. A. (2021). Gender differences in pay among university faculty in Russia. *Higher Education Quarterly*, 75(2), 278-301.
16. Torre, M. (2018). Stopgappers? The occupational trajectories of men in female-dominated occupations. *Work and Occupations*, 45(3), 283-312.