

## Влияние квалификации на оценку работодателем соискателей пенсионного и предпенсионного возраста

Научный руководитель – Рябова Татьяна Борисовна

*Перов Арсений Валерьевич*

*Аспирант*

Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург,  
Россия

*E-mail: arsperov2016@gmail.com*

Повсеместное старение населения приводит к трансформации структуры рабочей силы, побуждая работодателей продлевать трудовые отношения с работниками предпенсионного и пенсионного возраста. Эта проблема привлекла внимание ряда исследователей [1], которые показали, что, несмотря на указанные демографические тенденции, на рынке труда по-прежнему сохраняется предвзятое отношение к сотрудникам старших возрастных групп, что приводит к неравному положению работников предпенсионного и пенсионного возраста по сравнению с работниками среднего возраста. При этом вопрос о том, удастся ли всем специалистам старших возрастов продолжить профессиональную деятельность в рамках организации, остаётся открытым.

Как следует из исследования М. Хаммерт, Т. Гарстка, Дж. Аткинсон и Ш. Страм [4], стереотипы о сотрудниках предпенсионного и пенсионного возраста не образуют единую однородную конструкцию, а представляют собой матрицу во многом противоположных установок; подобное предположение о неоднородности стереотипов подтверждается и в других исследованиях [2]. В рамках общего стереотипа о «пожилых» можно выделить характерные наборы черт, лежащие в основе различных негативных стереотипов, включая предубеждения о немощности и недееспособности, и позитивные стереотипы, подразумевающие старческую умудрённость, опытность и проницательность. На наш взгляд, именно существование такой матрицы стереотипов формирует наблюдаемую дисперсию на рынке труда: часть работников старших возрастов улучшает своё положение в связи с описанными тенденциями, тогда как другая часть либо не испытывает существенных изменений, либо сталкивается с ухудшением. Обращаясь к указанному фундаментальному исследованию, можно утверждать, что одним из ключевых критериев принадлежности к категории «благополучной старости» является наличие ресурсов — как материальных, так и профессиональных. Исходя из этого формулируется первое предположение: принадлежность к профессии, предполагающей наличие узкоспециализированных навыков, снижает вероятность столкновения с негативной стереотипизацией со стороны работодателя.

В рамках эмпирической части исследования предполагается провести эксперимент, в ходе которого будут созданы 2 пары резюме: одна ориентированная на высокоспециализированную позицию, и вторая, ориентированная на неспециализированную работу. Каждая пара резюме будет отличаться только возрастом, подчёркивая одинаковую компетентность предполагаемого соискателя. Эти резюме будут разосланы на подходящие вакансии через платформу «Хед Хантер».

На следующем этапе эксперимента будет рассчитан уровень «чистой дискриминации» — разность долей положительных откликов между сопоставляемыми группами. Далее соответствующие показатели будут сопоставлены между собой для эмпирической проверки выдвинутых гипотез, подобный метод часто используется в подобных исследованиях [3]. В докладе будет представлен результат проведенного эксперимента.

### Источники и литература

- 1) Клепикова, Е. А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. 2019. № 2. С. 64-89.
- 2) Рябова, Т. Б., Рябов, О. В. Пол, возраст, власть: К вопросу о социальной стереотипизации в современной политике // Женщина в российском обществе. 2023. № 3. С. 3-16.
- 3) Bertrand, M., Mullainathan, S. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination // The American Economic Review. 2004. Vol. 94. No. 4. P. 991–1013.
- 4) Hummert, M.L., Garstka, T.A., Shaner, J.L., Strahm, S. Stereotypes of the Elderly Held by Young, Middle-Aged, and Elderly Adults// Journal of Gerontology. 1994. Vol. 49, pp. 240–249.