

ЭЙДЖИЗМ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ДИСКРИМИНАЦИЯ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Е. А. КЛЕПИКОВА, М. Г. КОЛОСНИЦЫНА

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Статья посвящена проблеме эйджизма на российском рынке труда — в частности, такому его проявлению, как дискриминация в заработной плате. Эмпирический анализ проведен с помощью данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ за 2004–2015 гг. Используются следующие методы эконометрического анализа: оценки уравнений Минцера и декомпозиция Оаксаки — Блайндера. Полученные результаты исследования подтверждают наличие возрастной дискриминации в заработках для мужчин начиная с 45–54 лет, а для женщин — с 55–64 лет. Выявлены возможности компенсации возрастной дискриминации за счет таких факторов, как стаж работы на одном месте и образование работника. В заключение приводится ряд рекомендаций для политики работодателей и государства в отношении пожилых работников.

Ключевые слова: эйджизм, возрастная дискриминация, дискриминация в заработной плате, уравнение Минцера, декомпозиция Оаксаки — Блайндера.

JEL: J71, J78, J14, M53.

Во всем мире демографические тенденции трансформируют возрастную структуру рабочей силы. Россия не является исключением: по данным Росстата, в настоящее время доля людей старше трудоспособного возраста¹ составляет 25% и увеличится к 2030 г. до 28%. Доля работников пенсионного возраста также повышается,

и не только из-за изменений в демографической структуре, но и как результат растущей экономической активности пожилых. Обследования населения по проблемам занятости показывают, что с 1995 до 2015 г. доля экономически активных мужчин в возрастной группе от 60 до 72 лет увеличилась с 17,4 до 28,5%, а доля

¹ Женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше.

Статья подготовлена в рамках проекта «Социальная поддержка населения: целевые группы и приоритеты» Программы фундаментальных исследований НИУ «Высшая школа экономики» в 2016 г.

Адрес организации: НИУ «Высшая школа экономики», Мясницкая ул., д. 20, Москва, 101000, Россия.

© Е. А. Клепикова, М. Г. Колосницына, 2017

DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104

экономически активных женщин в той же возрастной группе — с 7,9 до 19%. Сегодня среди «молодых пенсионерок» 55–59 лет 53,8% являются экономически активными, в сравнении с 31,2% в 1995 г. [Росстат, 1995–2015].

Рост занятости пожилых объясняется комплексом причин как на стороне спроса, так и предложения. С одной стороны, современная экономика требует все меньше работников, занятых тяжелым физическим трудом. Труд смещается в сферу услуг, становится автоматизированным, компьютеризированным, более комфортным. В условиях сокращения трудовых ресурсов работодатели готовы сохранять трудовые отношения с пожилыми работниками там, где они продолжают с успехом выполнять свои функции. С другой стороны, пожилые работники сегодня более образованы и отличаются лучшим здоровьем, чем пожилые люди 20 лет назад. Среди них доля тех, кто не имеет среднего образования, сократилась с 1994 до 2012 г. вдвое — с 66 до 31%. И наоборот, доля получивших среднее или среднее специальное образование выросла с 22 до 48%, а высшее — с 11 до 21% [Колосницына, Герасименко, 2014, с. 53]. Рост уровня образования в каждой последующей возрастной когорте особенно заметен у женщин [Ляшок, Роцин, 2012, с. 28], а именно они доминируют среди пожилых. Кроме того, в последние десятилетия постоянно сокращалась доля тех из них, которые оценивают свое здоровье как плохое или очень плохое, — с 42% в 1994 г. до 30% в 2012 г. [Колосницына, Герасименко, 2014, с. 54]. Таким образом, само предложение труда пожилых работников вырастает и меняется качественно.

Важным фактором предложения труда со стороны людей пожилого возраста продолжает оставаться потребность в трудовом доходе, который для многих пенсионеров становится необходимым дополнением к относительно невысокой пенсии. Недавние

исследования показывают значимую и положительную эластичность вероятности экономической активности по заработной плате для людей ранних пенсионных возрастов [Клепикова, 2016, с. 122; Механизмы российского рынка..., 2016, с. 187]. Вместе с тем установлено, что при прочих равных условиях (здоровье, доход, образование) сам факт наличия работы повышает субъективную удовлетворенность жизнью пожилых россиян [Kolosnitsyna, Khorkina, Dorzhiev, 2014, p. 21, 24]. По-видимому, в России, где другие возможности социальной активности пожилых крайне ограничены, трудовая занятость особенно важна не только как источник дохода, но и как способ общения, самореализации. Не случайно, согласно Всемирной организации здравоохранения, социальная активность выступает обязательным элементом активного долголетия наряду со здоровьем и безопасностью (в том числе и финансовой), а наличие работы — одной из его важных детерминант [WHO, 2002, p. 12, 31].

Однако только объективных тенденций, действующих со стороны как спроса, так и предложения рабочей силы, недостаточно для того, чтобы пожилые люди всегда могли сохранить прежнюю или найти новую работу, а компании с готовностью их нанимали. Анализ трудового поведения российских пенсионеров показал, что за 1995–2013 гг. их занятость возросла в основном в образовании, здравоохранении, науке, ВПК и других секторах экономики с преобладающей ролью государства и относительно низкой оплатой труда [Сонина, Колосницына, 2015]. Именно здесь пожилые люди чаще сохраняют свои рабочие места, а продолжать работу в частных компаниях удается лишь немногим. Рост численности пенсионеров в государственном секторе может объясняться их собственными предпочтениями стабильной занятости и социальных гарантий, более продолжительного отпуска и гибкого гра-

фика работы (например, в образовании, здравоохранении). Вместе с тем относительно низкая заработная плата в этих отраслях [Gimpelson, Lukiyanova, Sharupina, 2015] может быть непривлекательна для молодых работников, для которых важнее денежная составляющая компенсации за труд. В результате работодатель вынужден продолжать трудовые отношения с работниками-пенсионерами, поскольку просто не может найти им замену. Растущая занятость пожилых в последние годы также нередко сопровождается их вытеснением из формального сектора в неформальный, ухудшением условий работы и/или сокращением зарплаты.

Проблематика и гипотеза исследования

Феномен старения рабочей силы давно изучается в развитых странах, столкнувшихся с ним еще в конце XX в. Многочисленные эмпирические, в том числе экспериментальные, исследования показывают, что продуктивность работников, выполняющих одинаковую работу, статистически не связана с их возрастом; более того, для молодых сотрудников чаще характерны абсентеизм, случаи нарушения технологий, влекущие за собой аварии, увольнения по собственному желанию [Warr, 1994]. В то же время исследования подтверждают, что в обществе существуют стереотипы мышления, согласно которым пожилой работник рассматривается работодателем как менее способный, мотивированный и продуктивный [Gordon, Arvey, 2004; Van Dalen, Henkens, Schippers, 2010; Conen, Van Dalen, Henkens, 2012]. Часто работодатели уверены в том, что немолодые люди менее креативны и гибки, не желают обучаться [Brook, Taylor, 2005], препятствуют изменениям [Hedge, Borman, Lammlein, 2006]. В силу сложившихся предубеждений пожилые работники часто сталкиваются с проявлениями эйд-

жизма — возрастной дискриминацией со стороны работодателей.

Дискриминация на рынке труда означает неодинаковое отношение к равнопродуктивным работникам, лишь на основании того, что они принадлежат к разным социально-демографическим группам. Возрастная дискриминация может проявляться в разных формах: в возможностях трудоустройства и продвижения в компании, доступа к программам обучения, в размере заработной платы. Особое проявление дискриминации — профессиональная сегрегация, в результате которой отдельные рабочие места фактически резервируются для молодых [Broadbridge, 2001]. Наличие возрастной дискриминации не просто выявить, ведь отдельные пожилые работники могут оказаться действительно менее продуктивными по сравнению с молодыми, например, из-за отсутствия современных знаний и навыков или плохого состояния здоровья. В таком случае худшие шансы трудоустройства или относительно низкая заработная плата есть отражение их объективно низкой продуктивности, а вовсе не дискриминации со стороны работодателя. Исследования показывают, что снижение продуктивности с возрастом действительно обнаруживается на тех рабочих местах, где от работников требуется постоянное решение проблем, быстрота реакции и обучения. И наоборот, там, где важны опыт и навыки коммуникации, снижения продуктивности у пожилых не наблюдается вовсе [Skirbekk, 2008]. Современные исследования в развитых странах опровергают стереотипы, согласно которым пожилые работники отличаются плохим здоровьем и неспособны к обучению [Biggs, Carstensen, Hogan, 2012; Seike, Biggs, Sargent, 2012]. Таким образом, худшие шансы трудоустройства и относительно низкая зарплата пожилых работников далеко не всегда могут объясняться их низкой производительностью.

Количественные оценки эйджизма на рынке труда проводились во многих странах мира с использованием различных баз данных. Они продемонстрировали наличие возрастной дискриминации в разных формах. Так, объективно худшие шансы на трудоустройство пожилых работников были выявлены в Великобритании [Daniel, Heywood, 2007], США [Hirsch, MacPherson, Hardy, 2000] и Гонконге [Heywood, Ho, Wei, 1999]. На американском рынке труда обнаружена их очевидная дискриминация в заработной плате [Wanner, McDonald, 1983; Galup, Dattero, Quan, 2004; Quan, Dattero, Galup, 2008]. В России дискриминация на рынке труда исследовалась в основном в гендерном разрезе [Мальцева, Рощин, 2007], а также в отношении работников-мигрантов [Вакуленко, Леухин, 2016]. Феномен возрастной дискриминации на российском рынке труда пока еще мало изучен. Работы социологов подтверждают ее наличие в форме неравных шансов трудоустройства. Так, в [Козина, Зангиева, 2014] авторы провели анализ опубликованных объявлений о найме, где одним из критериев выступал «предельный» возраст работника. Они также обобщили результаты интервью с HR-менеджерами и сотрудниками компаний по подбору персонала, объясняющих выбор в пользу более молодых соискателей. Выяснилось, что пожилые работники сталкиваются со значительными трудностями при поиске новой работы. Однако другое возможное проявление возрастной дискриминации — неравная оплата труда — применительно к российской экономике пока не изучалось.

Настоящее исследование — попытка выявить и оценить дискриминацию в заработной плате в отношении пожилых работников на российском рынке труда. Поскольку проявления дискриминации в отношении работников-женщин и работников-мигрантов оцениваются исследователями для России как значительно

более выраженные, чем в странах с развитой экономикой, мы предполагаем, что и возрастная дискриминация также окажется в России сильнее. Возможностей для дискриминации у российских компаний достаточно: по оценкам, фиксированная часть оплаты труда, определенная трудовым соглашением, составляет у «среднего» российского работника не более 65%, а 35–40% — так называемая переменная часть, которую работодатель платить не обязан [Gimpelson, Lukiyanova, Sharunina, 2015, p. 5]. Таким образом, мы формулируем следующую гипотезу исследования.

Гипотеза. На российском рынке труда существует дискриминация пожилых работников в заработной плате, которая проявляется сильнее, чем в США, для которых проводились аналогичные оценки.

Данные и методология исследования

Описание данных

Исследование основано на индивидуальных данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ² за 2004–2015 гг. В основную выборку вошли респонденты старше 14 лет, имеющие основную работу³. Размер объединенной выборки за 12 лет составил 92 099 наблюдений, среди которых 48% — мужчины. Отметим, что число работающих женщин примерно постоянно в возрасте от 25 до 55 лет, тогда

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины (Чапел-Хилл, США) и Института социологии РАН (<http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>).

³ Отдельный блок вопросов анкеты был посвящен той работе, которую сам респондент считает основной.

как среди мужчин большее число занятых отмечается в возрасте 25–35 лет и меньшее — в возрасте 40–55 лет. Далее в дескриптивном анализе используются данные объединенной выборки, разбитые по годам; в регрессионном анализе используется объединенная выборка из 84 475 наблюдений (22 024 индивида) из-за пропусков в ответах на отдельные вопросы анкеты.

В соответствии с целью исследования ключевая для нас переменная — заработная плата респондента, которая определялась как среднемесячная заработная плата в рублях на основной работе за последние 12 месяцев. Пропущенные значения по возможности заполнялись значениями фактической заработной платы за последние 30 дней. Для сопоставимости данных по годам и регионам значения заработной платы были пересчитаны с помощью индекса потребительских цен (ИПЦ) к ценам 2015 г.

Другие рассматриваемые факторы, влияющие на зарплату, включают индивидуальные характеристики респондентов, характеристики места работы и места проживания респондента. К индивидуальным характеристикам относятся: пол (1 — мужской), возраст, наивысший уровень образования (различаются четыре уровня: незаконченное среднее, законченное среднее, законченное среднее специальное, законченное высшее образование и выше), самооценка здоровья респондентом (1 — хорошее и очень хорошее здоровье; 0 — иное) и специальный стаж (продолжительность времени работы на последнем месте работы, в годах). Характеристики места работы описывают отрасль занятости и продолжительность рабочего времени (фактически отработанное число часов за последний месяц, с заполнением пропущенных значений средними показателями). К характеристикам места проживания относятся регион (Москва, Санкт-Петербург, Центральный ФО (без Москвы), Северо-Западный ФО (без Санкт-Петербурга), Юж-

ный ФО, Приволжский ФО, Уральский ФО, Сибирский ФО, Дальневосточный ФО) и тип населенного пункта (областной центр, город, поселок городского типа, село).

Методология исследования

В исследовании используются методы дескриптивной статистики и эконометрические методы.

На первом этапе анализа, чтобы увидеть картину распределения фактических заработков российских работников разных возрастов, были построены профили «возраст — заработок». Для этого использовались подвыборки за каждый год с 2004 по 2015 г. Поскольку все заработки были приведены к ценам 2015 г., то это дало возможность не только сравнивать их по возрастным группам в рамках одного года, но и наблюдать за динамикой реальных заработков во времени, а также в разрезе возрастных групп.

На втором этапе был осуществлен переход от дескриптивного анализа к регрессионной оценке расширенного уравнения заработков, предложенного Минцером [Mincer, 1962]. Основная идея — учет по возможности большего числа факторов, влияющих на заработную плату прежде всего за счет продуктивности работника. Базовой спецификацией является уравнение Минцера, содержащее в качестве объясняющих переменных число лет обучения, стаж работы и его квадрат для учета нелинейности отдачи от опыта работы. Для анализа различий в заработных платах работников разных возрастов строилась МНК-регрессия с включением дамми-переменных для отдельных возрастных групп. Такой анализ позволяет увидеть различия в заработных платах при прочих равных условиях, т. е. с учетом многих характеристик респондентов, определяющих уровень оплаты их труда.

Отметим, что в российских работах, посвященных анализу различий в заработных платах по какому-либо признаку,

часто используется не число лет обучения, а наивысший полученный уровень образования (см., напр.: [Рощин, Горелкина, 2004; Шарунина, 2012]). Дополнительно включаются также некоторые индивидуальные характеристики, характеристики рабочего места и места проживания респондента. Однако такой анализ учитывает только различие в средних значениях заработных плат. В то же время различия в заработках могут быть и результатом неодинаковой отдачи на различные характеристики респондентов в разных возрастах.

С учетом данных РМЭЗ уравнение Минцера позволяет оценить влияние на заработок таких переменных, как возраст, пол, состояние здоровья (самооценка), образование работника, его специальный стаж (продолжительность работы у нынешнего работодателя), сфера занятости, интенсивность занятости (отработанные часы), тип населенного пункта. В регрессии контролировались также федеральные округа и годы, поскольку оценка проводилась на объединенной выборке за 2004–2015 гг. Зарботки оценивались в натуральных логарифмах, и уравнение получило вид

$$\ln(\text{Wage}) = \mathbf{X}\boldsymbol{\beta} + \varepsilon,$$

где \mathbf{X} — вектор переменных, $\boldsymbol{\beta}$ — вектор коэффициентов, ε — ошибки, которые предполагаются нормально распределенными со средним нулевым значением. В качестве переменной Wage рассматривались заработки в рублях за месяц по основному месту работы респондента. Основная интересующая нас независимая переменная — возраст — моделировалась в форме интервалов, начиная от 15–19 лет и заканчивая 70–74 годами. В качестве базы взята группа 30–34 лет (в которой, в соответствии с дескриптивным анализом, работники чаще всего получают максимальную зарплату). Зарплаты работников

всех остальных групп сравнивались с базовой, так что коэффициент при соответствующей переменной показал, насколько зарплата работников данной возрастной группы больше или меньше, чем у работников 30–34 лет. Уравнение оценивалось методом наименьших квадратов на объединенной выборке из 84 475 наблюдений за 2004–2015 гг.

Чтобы доказать наличие дискриминации в заработной плате, необходимо отделить проявления эйджизма от возможных объективных отличий в продуктивности работников разных возрастов. С этой целью на *третьем этапе* анализа в работе проводилась декомпозиция существующих различий в заработной плате с помощью известного метода Оаксаки — Блайндера [Оакаса, 1973; Blinder, 1973]. Этот метод был впервые предложен для выявления гендерной дискриминации. Позже появились работы, применяющие ту же методику для анализа возрастной дискриминации и позволяющие отделить влияние возраста от других объективных факторов, определяющих продуктивность (а значит, и оплату труда) работников, например, образования или сферы занятости [Wanner, McDonald, 1983; Galup, Dattero, Quan, 2004; Quan, Dattero, Galup, 2008]. Декомпозиция Оаксаки — Блайндера предполагает разложение наблюдаемой разницы в средних заработках на *эффект состава* (объективные различия в характеристиках респондентов) и *эффект дискриминации* (различия в отдачах на отдельные характеристики) согласно формуле:

$$\begin{aligned} \overline{\ln(\text{Wage}_2)} - \overline{\ln(\text{Wage}_1)} &= \overline{\mathbf{X}_2}\boldsymbol{\beta}_2 - \overline{\mathbf{X}_1}\boldsymbol{\beta}_1 = \\ &= (\overline{\mathbf{X}_2} - \overline{\mathbf{X}_1})\boldsymbol{\beta}_2 + \overline{\mathbf{X}_1}(\boldsymbol{\beta}_2 - \boldsymbol{\beta}_1), \end{aligned}$$

где индексами 1 и 2 обозначены две сравниваемые группы.

Таким образом, в нашем исследовании проводилась оценка отдельных уравнений

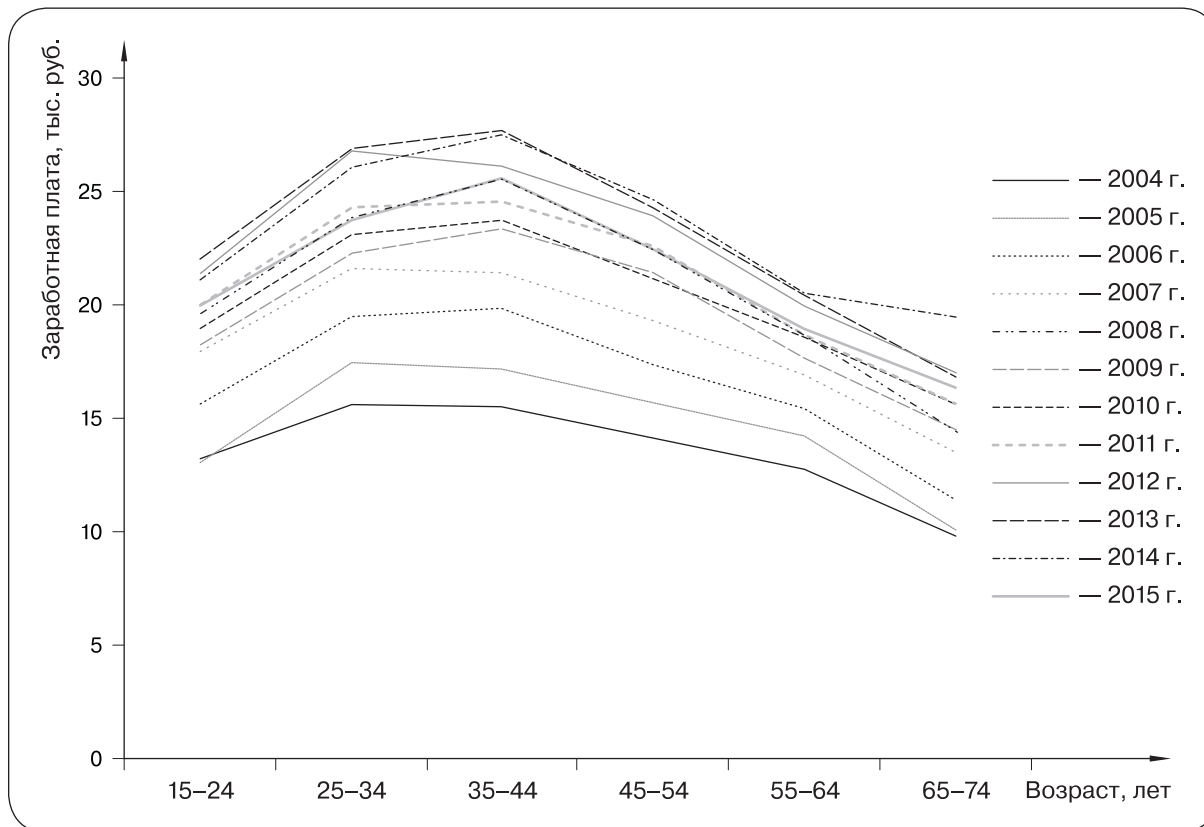


Рисунок. Профили «возраст — заработная плата» по годам, 2004–2015 гг.

Примечание: заработные платы в ценах 2015 г.
Составлено по: данные РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Минцера и построение аналогичных регрессий для каждой возрастной группы. Затем полученные коэффициенты и средние значения характеристик респондентов в группе использовались для декомпозиции разницы средних заработков двух соседних возрастных групп. При таком сравнении групп, соседних по возрасту, можно было предположить, что различия в продуктивности работников будут не слишком существенны и обнаруженные отличия между оцененными коэффициентами с учетом средних значений характеристик покажут наличие дискриминации. Вместе с тем, поскольку у отдельных работников может наблюдаться снижение продуктивности с возрастом даже в рамках соседних возрастных групп,

полученную оценку стоит рассматривать скорее как «верхнюю границу» дискриминации.

Результаты эмпирического анализа

Профили «возраст — заработная плата», построенные для российской экономики (см. рисунок), демонстрируют весьма любопытные результаты. Прежде всего они имеют ярко выраженную выпуклую форму: наибольшие заработные платы наблюдаются в возрасте 25–44 лет, после 45 лет фиксируется их постепенное снижение.

При рассмотрении годовой динамики реальной заработной платы прослеживается влияние кризисов 2008–2009 и 2014–2015 гг. С 2004 по 2008 г. наблюдался рост

заработной платы во всех возрастных группах, далее последовало некоторое снижение в 2009 г. (эфект кризиса, начавшегося в 2008 г.), в последующие годы наблюдался рост, вплоть до 2014 г., в 2015 г. реальная заработная плата снова упала до уровня 2011 г. Отметим, что в кризисные годы падение заработной платы в возрастной группе 65–74 лет было относительно небольшим. Однако такой результат может объясняться двумя факторами. Во-первых, работодатели могут принять решение уволить пожилых работников; во-вторых, работники сами могут уволиться, если их не устраивает заработная плата, поскольку имеют стабильный нетрудовой доход в форме пенсии. Анализ динамики уровня занятости служит косвенным подтверждением этого результата: в старшей возрастной группе (от 65 до 74 лет) занятость росла до 2008 г., затем снизилась до уровня 2005 г. и оставалась примерно постоянной до 2014 г. Некоторое падение занятости в возрастной группе 35–44 лет также наблюдалось, однако уже к 2010 г. она вернулась на докризисный уровень.

Разумеется, сам по себе профиль «возраст — заработная плата» для одного года или нескольких лет не может свидетельствовать как о наличии возрастной дискриминации, так и о ее отсутствии. Это лишь своего рода «моментальная фотография», которая фиксирует различия в средних заработках между пожилыми и более молодыми людьми. Однако это разные люди, они могут отличаться не только возрастом, но и гендерной принадлежностью, своими профессиональными качествами (образованием, опытом), работать в разных отраслях и регионах, в мелких или крупных городах и т. п. Иными словами, наблюдаемые различия в заработках могут объективно объясняться самыми разными факторами. Вместе с тем на рисунке продемонстрированы очевидные различия в приростных характеристиках. В целом ре-

альные зарплаты растут год от года во всех возрастных группах (с некоторым падением в последние 3–4 года, связанным с кризисом, начавшимся в 2014 г.). Но в среднем абсолютная величина прироста зарплаты у молодых очевидно выше, чем у пожилых. Это может быть косвенным свидетельством неодинакового отношения работодателей к работникам разного возраста, т. е. непосредственного влияния возраста на заработную плату.

Кроме того, интересно сравнить формы профилей «возраст — заработная плата» в российской экономике с развитыми странами. Специальный обзор работ, проведенный [Wang, 2010], показывает различные формы профилей для отдельных групп стран. Отличие российского рынка труда (как и многих других переходных экономик) от развитых стран проявляется в том, что максимальная зарплата характерна для работников в возрасте 30–39 лет и уже начиная с 40 лет и старше работники в среднем получают меньше. В развитых же экономиках пик заработков приходится, как правило, на возраст 45–59 лет, а в некоторых государствах средние заработки повышаются и в последующих возрастных группах (Австрия, Франция, Бельгия, Нидерланды) либо сохраняются на постоянном уровне до конца трудовой карьеры работников (Дания, Финляндия, Норвегия, Швеция). Таким образом, дескриптивный анализ не отвергает выдвинутую гипотезу о наличии в России более ярко выраженной дискриминации по возрасту в заработках.

Результаты оценки уравнений Минцера с помощью МНК-регрессии по всей выборке, а также по отдельности для мужчин и женщин представлены в Приложении. Регрессии и все переменные, включенные в модель, являются значимыми. Стандартные ошибки переменных рассчитаны с учетом панельного характера исследования, т. е. кластеризованы по индивидам. Наибольший интерес с точки

зрения возможной дискриминации по возрасту представляет переменная возрастная группы. Базовой была взята группа 30–34 лет, поскольку в этом возрасте заработная плата максимальна, коэффициенты при остальных группах имеют отрицательный знак. Различия между группой 35–39 лет и базовой возрастной группой не значимы, а для групп 25–29 лет и 40–44 лет значимы только на 10%-м уровне (для мужчин и женщин по отдельности). Таким образом, можно утверждать, что максимальная зарплата достигается в возрасте 25–44 лет. В возрасте 50–54 лет заработная плата ниже в целом примерно на 12%, в возрасте 55–59 лет — уже на 21% (при прочих равных условиях). Для женщин падение заработной платы с возрастом происходит сильнее, чем для мужчин.

Коэффициенты при остальных факторах подтверждают известные факты о том, что заработная плата выше у людей с хорошим здоровьем, высшим образованием, работающих в отраслях строительства, промышленности, финансах, энергетической промышленности, связи и на транспорте. Наименьшие заработные платы в 2004–2015 гг. наблюдались в сферах образования и здравоохранения. По регионам наибольшая заработная плата в Москве, несколько ниже — в Санкт-Петербурге и Северо-Западном ФО, наименьшая — в Приволжском и Сибирском ФО. Зарботки снижаются с уменьшением размера населенного пункта и закономерно растут при увеличении числа отработанных часов.

Для выявления эйджизма на российском рынке труда, в частности дискриминации в заработной плате, методом декомпозиции Оаксаки — Блайндера были оценены уравнения Минцера и построены отдельные регрессии для каждой возрастной группы от 15–24 лет до 65–74 лет, отдельно для мужчин и для женщин (всего 12 уравнений). Подобный метод выделения небольших по разбросу возраста

групп и попарного сравнения между собой соседних групп позволяет в какой-то мере избежать проблемы снижения продуктивности с возрастом работника. Мы предполагаем, что продуктивность работников в соседних возрастных группах отличается не очень существенно, и, таким образом, сравнивая коэффициенты уравнений Минцера, оцененных для соседних групп, полученные различия можно связать с эффектом дискриминации. Полученные значимость и направление влияния коэффициентов для отдельных возрастных групп в целом такие же, как и в общей регрессии по всем возрастным группам с включением дамми-переменных на них. В этой связи нет необходимости подробно останавливаться на этих результатах. Разложение разницы в заработных платах на эффект состава и эффект дискриминации для мужчин и женщин (по отдельности) представлено в таблице. Для каждой возрастной группы разница рассчитывалась по сравнению с предыдущей возрастной группой, т. е. для группы 25–34 лет по сравнению с группой 15–24 лет, для группы 35–44 лет — с группой 25–34 лет и т. д.

Видно, что изменение заработных плат для мужчин и женщин по возрасту довольно сильно различается. Эффект состава, который отражает изменения в образовании, здоровье, сфере занятости, специальном стаже, числе отработанных часов и месте жительства респондента, в большинстве случаев положителен. Для мужчин в возрастной группе 65–74 лет и женщин 55–64 лет он значительно увеличивает заработную плату в сравнении с предыдущими возрастными группами. Усиление эффекта состава с возрастом может объясняться тем, что в более пожилых группах занятыми остаются люди с лучшими индивидуальными характеристиками, т. е. проявляется так называемый эффект селекции. Причем для женщин этот эффект начинает действовать раньше, что, скорее

Таблица

Различия в заработной плате: эффект состава и эффект дискриминации

Эффект	Возрастная группа				
	25–34 года	35–44 года	45–54 года	55–64 года	65–74 года
<i>Мужчины</i>					
Эффект состава	+0,12	+0,03	-0,09	-0,03	+0,12
Эффект дискриминации	+0,18	+0,02	-0,15	-0,22	-0,01
Итого в сравнении с предыдущей возрастной группой	+0,30	+0,05	-0,24	-0,25	+0,11
<i>Женщины</i>					
Эффект состава	+0,11	+0,01	+0,02	+0,12	+0,01
Эффект дискриминации	+0,12	+0,02	+0,02	-0,16	-0,20
Итого в сравнении с предыдущей возрастной группой	+0,23	+0,03	+0,04	-0,04	-0,19

Примечание: эффект дискриминации — чистый вклад возрастных различий между данной и предыдущей по возрасту группой в наблюдаемое между ними различие в заработных платах («+» означает, что работникам данной группы платится более высокая зарплата, «-» означает, что им платят более низкую заработную плату из-за различий в возрасте с предыдущей группой). Эффект состава по аналогии показывает вклад в наблюдаемые между соседними группами различия в зарплатах прочих факторов (образование, специальный стаж, здоровье и пр.).

всего, связано с возможностью более раннего выхода на пенсию.

Эффект дискриминации для мужчин проявляется раньше, чем для женщин: уже в возрасте 45–55 лет заработная плата на 15% ниже, чем в возрасте 35–44 лет, хотя выше, чем для возрастной группы в 15–24 лет. В старшем возрасте его влияние уже приводит к более низкой заработной плате, чем в самой молодой возрастной группе. Для женщин эффект дискриминации начинает сказываться только с 55 лет, т.е. с началом пенсионного возраста.

Интерес представляет дальнейшее разложение эффекта состава на отдельные факторы. Оно позволяет увидеть, какие из них в большей степени способствуют росту заработной платы пожилых работников и в некоторой мере их вероятности остаться на рынке труда по достижении пенсионного возраста. Оказывается, что специальный стаж и образование — те факторы, которые в наибольшей степени способствуют относительному увеличению заработ-

ной платы с возрастом. Причем для женщин фактор специального стажа играет большую роль, чем для мужчин, а образование — меньшую. Кроме того, для возрастной группы 65–74 лет положительным оказывается влияние фактора региона проживания работника. Вероятно, здесь имеет место эффект самоотбора — продолжают заниматься трудовой деятельностью работники в развитых регионах, где имеются лучшие возможности занятости и где им предлагают относительно более высокую заработную плату. Отрицательное влияние на заработную плату оказывают переменные здоровья (которое ухудшается с возрастом), отработанных часов (продолжительность работы также снижается с возрастом), отрасли занятости респондента. Последнее можно объяснить ограничением доступа пожилых работников в высокооплачиваемые отрасли, что выступает результатом как объективных факторов, так и субъективного отношения работодателей к пожилым работникам, т.е. также может являться проявлением эйдждизма.

Тип населенного пункта, в котором проживает работник, оказывает небольшое отрицательное влияние — в меньших по численности населенных пунктах заработки ниже.

Обсуждение результатов

Результаты анализа показывают, что в настоящее время в России, как и во многих других странах, пожилые работники сталкиваются с проявлениями эйджизма на рынке труда, а именно с дискриминацией в заработках. Профили «возраст — заработная плата» в российской экономике отличаются от аналогичных зависимостей, выявленных в развитых странах, и свидетельствуют о более явных предпочтениях работодателей в отношении молодых работников. Оценка уравнения Минцера, выполненная с использованием объединенной выборки РМЭЗ за 12 лет, показала, что при прочих равных условиях (пол, образование, специальный стаж, место жительства, сфера занятости и пр.) принадлежность к более пожилой возрастной группе сокращает заработки, и дала возможность оценить дискриминацию «в чистом виде» количественно. Важно отметить, что в сравнении с результатами исследований, выполненных на данных США с использованием аналогичной методологии [Galup, Dattero, Quan, 2004; Quan, Dattero, Galup, 2008], российские результаты показывают более высокий уровень дискриминации — потери в зарплате на уровне 15–20% при движении к старшим возрастным группам против 2,5% в США. Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась: возрастная дискриминация в заработной плате на российском рынке труда существует и проявляется сильнее, чем в США, где получены аналогичные оценки.

К сожалению, используемая выборка не позволяет проследить другие возможные формы дискриминации, а именно не в денежной составляющей компенсации,

а в ее натуральных формах (элементах социального пакета, который может предоставляться работнику в больших или меньших объемах или отсутствовать вовсе). Это, безусловно, является ограничением проведенного анализа. Вместе с тем исследования показывают основные тенденции занятости пожилых работников в России: с одной стороны, концентрация в отраслях государственного сектора (где при относительно низкой зарплате выполняется трудовое законодательство и соблюдаются социальные гарантии), а с другой — перемещение в зону неформальной занятости (где, помимо низкой зарплаты, других форм компенсации обычно не предоставляется). Таким образом, можно предположить, что для части пожилых работников снижение зарплаты сопровождается и сокращением других составляющих компенсации за труд.

Еще одно ограничение анализа — невозможность проследить эффекты смены должности или обязанностей в рамках одной организации, когда работник начинает получать более низкую заработную плату фактически за другую работу. Причем такие переходы могут быть как вынужденными (и тогда можно говорить о дискриминации), так и добровольными, если работник сам предпочитает работу с меньшим уровнем ответственности и стресса (в таком случае нет повода считать это дискриминацией). Кроме того, используемые данные не дают возможности понять, сокращается зарплата работника за счет ее базовой части или необязательных надбавок и бонусов, т. е. какие механизмы снижения зарплаты использует работодатель. Можно, однако, предположить, что сокращается именно необязательная часть зарплаты, поскольку она, как правило, не фиксируется в трудовом договоре, но составляет значительную долю — до 40% [Gimpelson, Lukiyanova, Sharunina, 2015, p. 5] — от суммарного заработка российских работников.

Вместе с тем сделанные оценки позволяют контролировать факт возможного перехода пожилого работника в другую сферу занятости. Отрицательный коэффициент при переменной, используемой для контроля отрасли занятости в декомпозиции различий в заработках, показывает, что в пожилом возрасте зарплата уменьшается в том числе и за счет перехода работников в менее доходные сферы. Метод декомпозиции помогает отделить этот эффект перемещения от эффекта самого возраста, который также оказывается отрицательным, т. е. подтверждает наличие дискриминации даже при том, что факт смены отрасли контролируется. Один из результатов проведенной декомпозиции свидетельствует и о том, что частично различия в заработках между пожилыми и молодыми определяются сокращением числа отработанных часов. Это также может быть связано с изменением сферы занятости или с переходом на более низкую должность с меньшим уровнем ответственности. Если отнести хотя бы часть названных эффектов (изменение сферы занятости, сокращение отработанных часов) на счет дискриминации, т. е. предположить, что переход пожилых людей в другие сферы занятости и/или на более низкие должности с сокращением трудовой нагрузки совершается вынужденно, то полученные в исследовании оценки дискриминации «в чистом виде» могут быть увеличены.

Дискриминация в заработной плате может стать препятствием к решению пожилых людей продолжать работу по достижении пенсионного возраста, а тем самым сократить их потенциальные доходы и, что не менее важно, ограничить социальную активность. Как показано в исследованиях, сам факт трудовой занятости, а также доход и социальная активность — важные факторы субъективного благополучия пожилых людей [Britton et al., 2008; Pruchno et al., 2010; Kolosnitsyna, Khorcki-

na, Dorzhiev, 2014]. Кроме того, для работодателей потенциальное сокращение предложения труда со стороны пожилых может стать серьезной проблемой в условиях старения рабочей силы. Особенно это касается компаний, работающих в небольших городах или регионах, характеризующихся значительным оттоком молодежи, а также предприятий и организаций тех отраслей, где заработки в целом ниже. Если такие компании дискриминируют пожилых работников, то они рискуют столкнуться с дефицитом рабочей силы.

Вместе с тем проведенная декомпозиция Оаксаки — Блайндера обнаружила проявление не только возрастной дискриминации, но и того факта, что она в определенной степени компенсируется за счет накопления опыта, выражающегося в специальном стаже, и за счет образования работника. Тем самым можно утверждать, что проявления дискриминации в отношении пожилых работников в значительной степени преодолимы с помощью программ повышения квалификации.

Помочь работникам освоить современные навыки и технологии — задача прежде всего работодателя. В результате он получает отдачу в форме более высокой продуктивности и лояльности работников, сокращается текучесть кадров, уменьшается потребность в поиске новых работников. Тем самым инвестиции в персонал компенсируются как ростом выпуска, так и сокращением издержек; компании нет необходимости искать новых молодых сотрудников, которые, как правило, требуют более высокой оплаты. Работники, имеющие возможность переобучения на рабочем месте, могут сохранить прежние заработки и дольше трудиться на одном предприятии. Специальный трудовой стаж, в свою очередь, как было показано в исследовании, позволяет частично компенсировать дискриминацию. Помимо этого, обучение имеет важное значение для пожилого работника как показатель того, что

работодатель его ценит и хочет продолжать с ним трудовые отношения.

Конечно, не все компании в условиях жестких бюджетных ограничений могут регулярно выделять значительные средства на обучение пожилых сотрудников. Скорее всего, такого рода инвестиции под силу крупным организациям, тогда как для малого бизнеса создание и развитие собственных программ переобучения работников затруднительно. В таком случае можно обратиться к опыту многих зарубежных фирм, которые, сталкиваясь с проблемой старения рабочей силы, применяют специальные организационные и управленческие меры, снижающие нагрузку и стрессы, адаптирующие трудовые обязанности к возможностям работников, изменяющие условия труда (типология этих мер представлена, например, в [Van Dalen, Henkens, Schippers, 2009]). Так, для многих пожилых работников оказывается эффективным перевод на работу, требующую меньше усилий или меньшей ответственности. Классическим примером стал специальный конвейер для пожилых работников, установленный компанией BMW, — эргономические усовершенствования сделали труд легче и позволили поддерживать прежний темп работы [Giles, Koettl, Saiovici, 2013]. Работники при этом сохранили свои рабочие места и уровень заработков.

Особенно важны возможности предоставления гибких графиков работы, поскольку пожилые люди часто выполняют семейные обязанности, помогая родителям или детям и внукам. Причем, в отличие, например, от работающих матерей, пожилые люди больше ценят гибкость рабочего графика не в форме неполного рабочего дня или недели, а в форме неоплачиваемых коротких отпусков. Снижение заработка для пожилого работника компенсируется в таком случае свободным временем и не становится проявлением дискриминации. Исследователи отмечают, что для пожилого работника большую роль играют не-

денежные формы вознаграждения и поощрения, он ценит баланс работы и отдыха [The Economist Intelligence..., 2014]. Внедрение гибких графиков не требует от работодателя существенных затрат и позволяет удерживать пожилых работников, опыт которых особенно ценен для компании, в частности использовать их в качестве мастеров, наставников, тренеров для молодых работников. Создание «межпоколенческих» команд способствует взаимному обогащению, передаче знаний и опыта и одновременно препятствует распространению стереотипов эйджизма. Названный метод достаточно прост и недорог в использовании, и к нему могут обратиться, в частности, малые и средние предприятия.

Заключение

Эйджизм на российском рынке труда пока еще мало изученный феномен. Однако и объективные тенденции старения населения, и наблюдаемая в последние десятилетия динамика занятости пожилых работников указывают на то, что названная проблематика становится все более актуальной для исследователей. В данной статье была впервые предпринята попытка оценки возрастной дискриминации в заработках на основе масштабной репрезентативной выборки российского населения с использованием эконометрических методов. Исследование позволило не только подтвердить наличие дискриминации российских работников по возрасту и оценить ее количественно, но и сделать выводы в отношении факторов, позволяющих в определенной мере компенсировать проявления эйджизма.

В целом политика обучения пожилых работников, изменения условий работы и трудовых обязанностей может способствовать сохранению ценных для фирмы и лояльных сотрудников, использованию их опыта и знаний. Российским компаниям, которым в ближайшее десятилетие

придется столкнуться с ростом числа пожилых работников, в том числе из-за неизбежного повышения пенсионного возраста, имеет смысл уже сегодня изучить набор подобных мер, чтобы адаптировать их к своим возможностям.

Однако и государство, со своей стороны, должно реализовывать специальные программы для пожилых в рамках концепции непрерывного образования; поддерживать

НКО, работающие в этой сфере; стимулировать работодателей, предоставляющих возможности обучения, в форме грантов или льготного налогообложения. Наблюдаемый в последние десятилетия рост среднего уровня образования пожилых российских работников — хорошая предпосылка к тому, чтобы программы переобучения и повышения квалификации оказывались эффективными.

Приложение

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ МНК-РЕГРЕССИЙ

Переменная	Вся выборка	Женщины	Мужчины
	Коэффициент (стандартная ошибка)	Коэффициент (стандартная ошибка)	Коэффициент (стандартная ошибка)
1	2	3	4
Пол (1 — мужской)	0,318*** (0,009)		
15–19 (база — 30–34)	–0,448*** (0,049)	–0,422*** (0,075)	–0,472*** (0,062)
20–24	–0,141*** (0,015)	–0,110*** (0,022)	–0,174*** (0,022)
25–29	–0,029** (0,012)	–0,031* (0,017)	–0,032* (0,017)
35–39	–0,005 (0,011)	–0,001 (0,015)	–0,007 (0,017)
40–44	–0,042*** (0,013)	–0,045** (0,018)	–0,036* (0,020)
45–49	–0,078*** (0,013)	–0,069*** (0,018)	–0,087*** (0,020)
50–54	–0,130*** (0,013)	–0,097*** (0,018)	–0,169*** (0,020)
55–59	–0,237*** (0,016)	–0,194*** (0,021)	–0,284*** (0,023)
60–64	–0,359*** (0,021)	–0,320*** (0,028)	–0,399*** (0,033)
65–69	–0,448*** (0,027)	–0,412*** (0,036)	–0,474*** (0,040)

Продолжение Приложения

1	2	3	4
70–74	–0,565*** (0,040)	–0,509*** (0,052)	–0,608*** (0,060)
75 и более	–0,623*** (0,074)	–0,585*** (0,110)	–0,588*** (0,102)
Хорошее здоровье	0,056*** (0,007)	0,039*** (0,010)	0,070*** (0,011)
Специальный стаж	0,022*** (0,001)	0,019*** (0,002)	0,025*** (0,002)
Квадрат специального стажа	–0,000*** (0,000)	–0,000*** (0,000)	–0,001*** (0,000)
Незаконченное среднее образование (база — высшее и выше)	–0,465*** (0,014)	–0,548*** (0,022)	–0,386*** (0,020)
Законченное среднее образование	–0,409*** (0,011)	–0,470*** (0,015)	–0,338*** (0,016)
Законченное среднее специальное образование	–0,274*** (0,011)	–0,316*** (0,014)	–0,214*** (0,017)
Строительство (база — промышленность)	0,097*** (0,016)	0,146*** (0,034)	0,064*** (0,018)
Транспорт, связь	0,001 (0,015)	–0,045 (0,028)	0,012 (0,018)
Сельское хозяйство	–0,475*** (0,022)	–0,335*** (0,035)	–0,566*** (0,028)
Управление	–0,157*** (0,016)	–0,102*** (0,024)	–0,205*** (0,021)
Образование	–0,342*** (0,016)	–0,300*** (0,019)	–0,489*** (0,033)
Здравоохранение	–0,263*** (0,017)	–0,228*** (0,020)	–0,304*** (0,037)
Торговля, бытовое обслуживание	–0,078*** (0,013)	–0,043** (0,017)	–0,100*** (0,019)
Финансы	0,050 (0,031)	0,042 (0,038)	0,105* (0,059)
Энергетическая промышленность	0,024 (0,027)	0,072 (0,046)	–0,001 (0,034)
Другое	–0,233*** (0,015)	–0,238*** (0,021)	–0,222*** (0,022)
2004 г. (база — 2015 г.)	–0,542*** (0,014)	–0,572*** (0,017)	–0,503*** (0,023)

Продолжение Приложения

1	2	3	4
2005 г.	-0,508*** (0,018)	-0,541*** (0,023)	-0,466*** (0,027)
2006 г.	-0,283*** (0,011)	-0,307*** (0,015)	-0,255*** (0,017)
2007 г.	-0,153*** (0,010)	-0,175*** (0,013)	-0,125*** (0,015)
2008 г.	-0,049*** (0,010)	-0,075*** (0,013)	-0,017 (0,015)
2009 г.	-0,095*** (0,011)	-0,106*** (0,015)	-0,078*** (0,017)
2010 г.	-0,082*** (0,010)	-0,092*** (0,013)	-0,067*** (0,016)
2011 г.	-0,035*** (0,010)	-0,062*** (0,013)	-0,003 (0,015)
2012 г.	0,024** (0,010)	-0,008 (0,014)	0,064*** (0,015)
2013 г.	0,067*** (0,010)	0,054*** (0,013)	0,084*** (0,015)
2014 г.	0,036*** (0,011)	0,055*** (0,013)	0,019 (0,018)
Санкт-Петербург (база — Москва)	-0,214*** (0,023)	-0,192*** (0,032)	-0,239*** (0,032)
Центральный ФО	-0,547*** (0,017)	-0,601*** (0,024)	-0,490*** (0,024)
Северо-Западный ФО	-0,127*** (0,022)	-0,191*** (0,029)	-0,063* (0,033)
Южный ФО	-0,682*** (0,019)	-0,725*** (0,026)	-0,629*** (0,028)
Приволжский ФО	-0,771*** (0,017)	-0,832*** (0,023)	-0,707*** (0,024)
Уральский ФО	-0,603*** (0,019)	-0,654*** (0,026)	-0,552*** (0,028)
Сибирский ФО	-0,727*** (0,019)	-0,767*** (0,026)	-0,683*** (0,029)
Дальневосточный ФО	-0,474*** (0,024)	-0,510*** (0,033)	-0,432*** (0,034)
Город (база — областной центр)	-0,043*** (0,011)	-0,040*** (0,014)	-0,049*** (0,016)
Поселок городского типа	-0,102*** (0,021)	-0,066** (0,028)	-0,145*** (0,031)

Окончание Приложения

1	2	3	4
Село	-0,241*** (0,013)	-0,251*** (0,017)	-0,226*** (0,019)
Логарифм количества рабочих часов	0,394*** (0,016)	0,399*** (0,020)	0,386*** (0,027)
Константа	8,626*** (0,085)	8,678*** (0,105)	8,883*** (0,143)
Количество наблюдений	84 475	44 483	39 992
R^2	0,297	0,300	0,246
R^2 скорректированный	0,296	0,299	0,245
F -статистика	329,5	168,7	130,0
Значимость регрессии	0,000	0,000	0,000
Количество индивидов	22024	11 253	10 771

Примечание: *** — $p < 0,01$; ** — $p < 0,05$; * — $p < 0,1$.

ЛИТЕРАТУРА НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

- Вакуленко Е., Леухин Р. 2016. Дискриминируются ли иностранные работники на российском рынке труда? *Экономическая политика* 11 (1): 121–142.
- Клепикова Е. 2016. Эластичность предложения на российском рынке труда. *Вопросы экономики* (9): 111–128.
- Козина И. М., Зангиева И. К. 2014. Возрастная дискриминация при приеме на работу. В: Соболев И. В. (ред.). *Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления*. М.: Институт экономики РАН; 50–62.
- Колосницына М. Г., Герасименко М. А. 2014. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства. *Вопросы государственного и муниципального управления* (4): 47–68.
- Ляшок В. Ю., Рощин С. Ю. 2012. *Влияние здоровья на предложение труда пожилых*. Препринт № WP15/2012/05. Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда». НИУ Высшая школа экономики.
- Мальцева И. О., Рощин С. Ю. 2007. *Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда*. М.: Издательский дом ГУ–ВШЭ.
- Механизмы российского рынка труда*. 2016. Гурвич Е. Т., Вакуленко Е. С. (ред.). М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС.
- Росстат 1995–2015. *Обследования населения по проблемам занятости*. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
- Рощин С. Ю., Горелкина О. А. 2004. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций. В: Баскакова М. Е. (ред.). *Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики*. М.: Едиториал УРСС; 130–146.
- Сонина Ю. В., Колосницына М. Г. 2015. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста. *Демографическое обозрение* 2 (2): 37–53.

Шарунина А. В. 2012. *Является ли российский «бюджетник» «неудачником»? Анализ межсекторных различий в оплате*

труда. Препринт № WP3/2012/07. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». НИУ Высшая школа экономики.

REFERENCES IN LATIN ALPHABET

- Biggs S., Carstensen L., Hogan P. 2012. Social capital, lifelong learning and social innovation. In: Beard J.L., Biggs S., Bloom D.E., Fried L.P., Kalache A., Olshansky S.J. (eds). *Global Population Ageing: Peril or Promise?* World Economic Forum: Geneva; 39–41.
- Blinder A.S. 1973. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8 (4): 436–455.
- Britton A., Shipley M., Singh-Manoux A., Marmot M.G. 2008. Successful ageing: the contribution of early-life and midlife risk factors. *Journal of the American Geriatrics Society* 56 (6): 1098–1105.
- Broadbridge A. 2001. Ageism in retailing: Myth or reality? In: Glover I.A., Branine M. (eds). *Ageism in Work and Employment*. Ashgate: Burlington, VT; 153–174.
- Brook L., Taylor P. 2005. Older workers and employment: Managing age relations. *Ageing & Society* 25: 415–429.
- Conen W.S., Van Dalen H.P., Henkens K. 2012. Ageing and employers' perceptions of labour costs and productivity. *International Journal of Manpower* 33 (6): 629–647.
- Daniel K., Heywood J.S. 2007. The determinants of hiring older workers: UK evidence. *Labour Economics* 14 (1): 35–51.
- Galup S.D., Dattero R., Quan J.J. 2004. The effect of age on computer programmer wages. *Journal of Computer Information Systems* 45 (1): 57–68.
- Giles J., Koettl J., Saiovici G. 2013. *Increasing Labor Force Participation and Productivity of Older Workers*. The World Bank seminar. Moscow, June 13.
- Gimpelson V.E., Lukyanova A., Sharunina A. 2015. *Estimating the Public-Private Wage Gap in Russia: What Does Quantile Regression Tell Us?* Working paper No. BRP 104/EC/2015. Series WP BRP “Economics/EC”. NRU Higher School of Economics.
- Gordon R.A., Arvey R.D. 2004. Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology* 34 (3): 468–492.
- Hedge J.W., Borman W.C., Lammlein S.E. 2006. *The Ageing Workforce: Realities, Myths and Implications for Organizations*. American Psychological Association: Washington, DC.
- Heywood J.S., Ho L.-S., Wei X. 1999. The determinants of hiring older workers: Evidence from Hong Kong. *Industrial and Labour Relations Review* 52 (3): 444–459.
- Hirsch B.T., MacPherson D.A., Hardy M.A. 2000. Occupational age structure and access for older workers. *Industrial and Labour Relations Review* 53 (3): 401–418.
- Kolosnitsyna M., Khorkina N., Dorzhiev K. 2014. *What Happens to Happiness When People Get Older? Socio-economic Determinants of Life Satisfaction In Later Life*. Working paper No. BRP 68/EC/2014. Series WP BRP “Economics/EC”. NRU Higher School of Economics.
- Mincer J. 1962. On-the-job training: Costs, returns, and some implications. *Journal of Political Economy* 70 (5, Part 2): 50–79.
- Oaxaca R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14 (3): 693–709.
- Pruchno R.A., Wilson-Genderson M., Rose M., Cartwright F. 2010. Successful ageing: Early influences and contemporary characteristics. *The Gerontologist* 50 (6): 821–833.
- Quan J.J., Dattero R., Galup S.D. 2008. An explorative study of age discrimination in wages. *Information Resources Management Journal* 21 (3): 24–38.
- Seike A., Biggs S., Sargent L. 2012. Organizational, adaptation and human resource needs for an ageing population. In: Beard J.R., Biggs S., Bloom D.E., Fried L.P., Ka-

- lache A., Olshansky S. J. (eds). *Global Population Ageing: Peril or Promise?* World Economic Forum: Geneva; 46–50.
- Skirbekk V. 2008. Age and productivity capacity: Descriptions, causes and policy options. *Ageing Horizons* (8): 4–12.
- The Economist Intelligence Unit. 2014. *Is 75 the New 65? Rising to the Challenge of an Ageing Workforce*. <https://www.towerswatson.com/en-gb/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2014/02/rising-to-the-challenge-of-an-ageing-workforce>
- Van Dalen H., Henkens K., Schippers J. 2009. Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy* 19 (1): 47–60.
- Van Dalen H., Henkens K., Schippers J. 2010. Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review* 36 (2): 309–330.
- Wang Y. 2010. *Variations in Steepness of Age-Earnings Profiles: A Cross-Country Analysis Focusing on Two Age Groups*. MSc Thesis 2010–046. Netspar, Tilburg University.
- Wanner R. A., McDonald L. 1983. Ageism in the labor market: Estimating earnings discrimination against older workers. *Journal of gerontology* 38 (6): 738–744.
- Warr P. 1994. Age and job performance. In: Snel J., Roel C. (eds). *Work and Ageing: European Perspective*. Taylor & Francis: London; 309–322.
- World Health Organization (WHO). 2002. *Active Aging: A Policy Framework*. Geneva, Switzerland. URL: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf
- Translation of references in Russian into English**
- Vakulenko E., Leukhin R. 2016. Wage discrimination against foreign workers in Russia. *Economicheskaya Politika* 11 (1): 121–142.
- Klepikova E. 2016. Labor supply elasticity in Russia. *Voprosy Ekonomiki* (9): 111–128.
- Kozina I. M., Zangieva I. K. 2014. Age discrimination when applying for a job. In: Sobolev I. V. (ed.). *Discrimination in the Labor Market: Modern Manifestations, Factors and Practices of Overcoming*. Moscow: Institute of Economics, Russian Academy of Sciences; 50–62.
- Kolosnitsyna M. G., Gerasimenko M. A. 2014. Labour force participation of older citizens and public policy. *Voprosy Gosudarstvennogo i Munitsipal'nogo Upravleniya* (4): 47–68.
- Lyashok V. Yu., Roshchin S. Yu. 2012. *The Influence of Health on Labor Supply Elderly*. Working paper No. WP15/2012/05. WP15 series VSHE.
- Maltseva I. O., Roshchin S. Yu. 2007. *Gender Segregation and Mobility On the Russian Labor Market*. M.: Izdat. dom VSHE.
- Mechanisms of the Russian Labor Market*. 2016. Gurvich E. T., Vakulenko E. S. (eds). M.: Delo.
- Rosstat 1995–2015. *Population Surveys on Employment Issues*. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/en/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
- Roshchin S. Yu., Gorelkina O. A. 2004. Gender differences in wages: Microeconomic analysis of factors and trends. In: Baskakova M. E. (ed.). *Gender Inequality In Modern Russia Through the Prism of Statistics*. M.: URSS; 130–146.
- Sonina Yu. V., Kolosnitsyna M. G. 2015. Pensioners on the Russian labour market: Trends of economic activity in pension age. *Demograficheskoe Obozrenie* 2 (2): 37–53.
- Sharunina A. V. 2012. *Are Public Sector Workers «Losers»? Estimation of the Public-private Wage Gap in Russia*. Working paper No. WP3/2012/07. WP3 series VSHE.

Статья поступила в редакцию
4 ноября 2016 г.
Принята к публикации
27 марта 2017 г.

Ageism at the Russian Labour Market: Wage Discrimination***Kolosnitsyna, Marina G.***

Professor, National Research University Higher School of Economics, Russia

20 Myasnitskaya ul., Moscow, 101000, Russian Federation

E-mail: mkolosnitsyna@hse.ru

Klepikova, Ekaterina A.

Doctoral Student, National Research University Higher School of Economics, Russia

20 Myasnitskaya ul., Moscow, 101000, Russian Federation

E-mail: eamaltseva@hse.ru

This paper analyses ageism at the Russian labour market, in particular, wage discrimination. We conduct empirical study based on the data from the Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS HSE), years 2004–2015. We apply econometric methods, using Mincer equations and Oaxaca-Blinder decomposition. The results confirm wage discrimination for elder workers: for males it starts from 45–54 years and for females from 55–64 years. Our analysis also reveals possibilities to compensate age discrimination by means of specific job tenure and education. The paper concludes with recommendations for employers' and public policies with regard to an ageing labour force.

Keywords: ageism, age discrimination, wage discrimination, Mincer equation, Oaxaca-Blinder decomposition.

JEL: J71, J78, J14, M53.

DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104

Initial Submission: November 4, 2016
Final Version Accepted: March 27, 2017