

Анализ поведения на рынке труда лиц старшего возраста: общероссийские тенденции и типология региональных моделей

Lopatina, Marina; Lyashok, Victor

Preprint / Preprint

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lopatina, M., & Lyashok, V. (2020). *Анализ поведения на рынке труда лиц старшего возраста: общероссийские тенденции и типология региональных моделей*. Moscow: Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3888098>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(РАНХиГС)

М.В. Лопатина, В.Ю. Ляшок

АНАЛИЗ ПОВЕДЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ЛИЦ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА:
ОБЩЕРОССИЙСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ТИПОЛОГИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ
Препринт

Москва 2020

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Руководитель НИР, с.н.с., _____
ИНСАП, к.э.н. подпись, дата

В.Ю. Ляшок

Исполнители:

М.н.с., ИНСАП _____
подпись, дата

М.В. Лопатина

АННОТАЦИЯ

Объектом исследования является поведение на рынке труда людей старшего возраста в России.

Целью настоящего исследования является анализ сценариев поведения на рынке труда и завершения трудовой карьеры лиц пред- и постпенсионного возраста в целом по России, а также выделение региональных особенностей.

Для достижения указанной цели в рамках НИР предполагается решение следующих задач:

- Выделение региональных различий и особенностей выхода с рынка труда- Выделение специфических региональных факторов, влияющих на возраст выхода с рынка труда.
- Выделение основных траекторий выхода с рынка труда для различных групп населения.
- Определение причин различий в поведении на рынке труда в старших возрастах.

Методы и методология исследования включают в себя обзор российских и зарубежных статей и нормативных правовых актов, количественный (описательный и эконометрический) анализ статистических и социологических данных.

Результаты данной НИР могут быть использованы в интересах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также в интересах Академии для развития научного потенциала в целях повышения качества экспертно-аналитической работы и образовательных программ.

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ	3
СОДЕРЖАНИЕ	4
ВВЕДЕНИЕ	5
1 Обзор литературы по причинам выхода с рынка труда на пенсию и особенностям трудовой мобильности в пред- и постпенсионных возрастах.....	6
1.1 Обзор исследований по причинам выхода с рынка труда в зарубежных странах и России	6
1.2 Обзор исследований по особенностям трудовой мобильности рабочей силы в пред- и постпенсионных возрастах	15
2 Особенности выхода с рынка труда на пенсию в России в целом и на региональном уровне	21
2.1 Основные траектории выхода с рынка труда в России: описательный анализ	21
2.2 Эконометрический анализ причин различий в поведении на рынке труда населения старших возрастов	42
3 Прогноз влияния повышения пенсионного возраста на численность рабочей силы в России.....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	64

ВВЕДЕНИЕ

В условиях повышения пенсионного возраста в России особую важность приобретает анализ особенностей выхода с рынка труда населения старшего возраста. Как исследователям, так и государственным органам, занимающимся вопросами занятости и социальной защиты, необходимо понимать какие траектории выхода с рынка труда существуют среди населения. Важно понимать, насколько распространены случаи плавного выхода, с постепенным снижением часов работы и зачастую с переходом на другие рабочие места. При этом значительную актуальность приобретают не только общестрановые тенденции, но и отдельные региональные и территориальные особенности трудового поведения людей пред- и постпенсионного возраста.

Для достижения указанной цели в рамках НИР предполагается решение следующих задач:

- Выделение региональных различий и особенностей выхода с рынка труда- Выделение специфических региональных факторов, влияющих на возраст выхода с рынка труда.

- Выделение основных траекторий выхода с рынка труда для различных групп населения.

- Определение причин различий в поведении на рынке труда в старших возрастах.

Методы и методология исследования включают в себя обзор российских и зарубежных статей и нормативных правовых актов, количественный (описательный и эконометрический) анализ статистических и социологических данных.

Настоящий препринт состоит из трех разделов, введения и заключения. Первый раздел посвящен обзору литературы. В первом подразделе исследуется литература по причинам выхода с рынка труда, как в зарубежных странах, так и в России, во втором подразделе – по особенностям трудовой мобильности в пред- и постпенсионных возрастах. Во втором разделе анализируются особенности выхода с рынка труда населения старшего возраста как в России в целом, так и в отдельных регионах. Третий раздел включает в себя методологию и прогноз влияния повышения пенсионного возраста на численность рабочей силы в России.

1 Обзор литературы по причинам выхода с рынка труда на пенсию и особенностям трудовой мобильности в пред- и постпенсионных возрастах

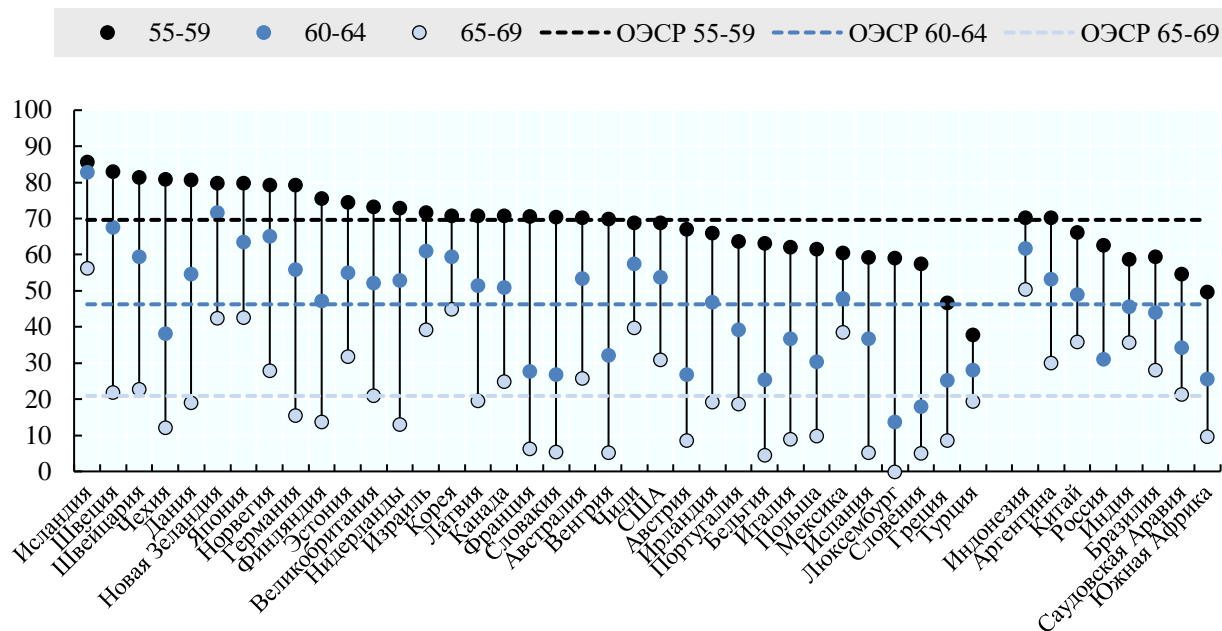
1.1 Обзор исследований по причинам выхода с рынка труда в зарубежных странах и России

Большинство современных ученых прогнозируют рост численности населения в старших возрастах одновременно с сокращением населения в трудоспособном возрасте, что приведет к росту нагрузки на работающее население. По оценкам аналитического центра Объединенных наций (United Nations) к 2050 году по сравнению с 2017 годом численность населения старше 60 лет увеличится больше, чем в 2 раза.

По состоянию на 2017 год 25% населения Европы составляют люди старше 60 лет. Их доля прогнозируется, что вырастет до 35% к 2050 году. Другой тенденцией ближайшего будущего является рост продолжительности жизни. Если в 2000-2005 годах в момент рождения ожидалось, что женщина проживет до 69 лет, а мужчина – до 65 лет, то в 2010-2015 годах ожидаемая продолжительность жизни при рождении составляла 73 года и 69 лет, соответственно.

Несмотря на рост ожидаемой продолжительности жизни, вызванный, в том числе, и улучшением здоровья, уровень занятости, тем не менее, значительно падает среди лиц старших возрастов. По данным отчета ОЭСР в 2016 году в среднем по странам ОЭСР уровень занятости среди лиц в возрасте 55-59 лет составлял 69,6%, среди лиц в возрасте 60-64 лет – 46,3%, а в возрастной группе 65-69 лет – 20,9% [1].

Однако в 2016 году наблюдалась сильная межстрановая дифференциация по уровню занятости среди лиц старших возрастов. Самый высокий уровень занятости наблюдался в Исландии: 86% в возрастной группе 55-59 лет, 83% в возрастной группе 60-64 года и 56% среди лиц в возрасте от 65 до 69 лет. Наименьший уровень занятости среди лиц в возрасте 55-59 лет отмечен в Греции (47%) и Турции (38%). В 2016 году в 21 стране уровень занятости среди лиц в возрасте 65-69 лет был ниже 20%. Наименьший уровень занятости зафиксирован в Бельгии (4,7%), Словении (5,2%), в Испании (5,3%) и Венгрии (5,3%). В Словении уровень занятости среди лиц в возрасте 60-64 лет составил 18,1%. На фоне других стран ОЭСР выделяется Люксембург. В возрастной группе 55-59 лет уровень занятости составляет 59,2%, среди лиц в возрасте 60-64 лет – 13,8%, а среди возрастной группы 65-69 лет уровень занятости составляет 0% (Рисунок 1). В Люксембурге возраст выхода на пенсию составляет 65 лет, но законодательство не запрещает совмещать получение пенсии с трудовой деятельностью.



Источник: OECD Employment database

Рисунок 1 – Уровень занятости среди лиц в возрасте 55-59 лет, 60-64 года, 65-69 лет в странах ОЭСР в 2016 году

Чтобы ослабить негативное влияние старения населения на большинство систем общества необходимо стимулировать занятость среди населения в старших возрастах, а для этого необходимо проанализировать детерминанты трудовой деятельности.

Решение о продолжении (прерывании) трудовой траектории зависит не только от индивидуальных предпочтений и факторов (детерминанты предложения труда), но и от показателей рынка труда (детерминанты спроса на труд).

К характеристикам предложения труда и оказывающих влияние на сохранение трудовой деятельности можно отнести запасы здоровья, наличие нетрудового дохода (пенсии, добровольные накопления), заботу о внуках и другие индивидуальные и семейные факторы.

Одним из главных показателей рынка труда является наличие подходящих рабочих мест, соответствующих физическим возможностям населения старших возрастов, а также их накопленному человеческому капиталу. На рынке труда также может присутствовать дискриминация, то есть нежелание работодателей принимать на работу лиц старших возрастов. Наличие дискриминации на рынке труда показывают зарубежные исследования, например, Адамс и Ньюмарк [49].

Третьей стороной, которая оказывает влияние на решение о продолжении трудовой карьеры, является государство. С помощью механизмов формирования пенсионных выплат государство может, как стимулировать продолжение трудовой деятельности, так и препятствовать трудовой деятельности или оказывать нейтральное влияние.

Стимулирование трудовой деятельности может осуществляться как через накопление достаточного количества пенсионных прав для получения пенсии в полном объеме (Испания), так и через перерасчет пенсионных выплат в момент окончания трудовой деятельности (Латвия, США). Государство может препятствовать трудовой деятельности через запрет на совмещение получения пенсии и трудовой деятельности (Мальта, Монако, Андорра, Франция и другие), либо уменьшение размера получаемой пенсии, если трудовой доход выше определенной границы (Латвия, Австралия, Дания и другие). Нейтральное влияние, это когда государство не вмешивается в трудовую деятельность пенсионера.

Вопросы занятости после достижения пенсионного возраста рассматриваются учеными различных дисциплин. Экономисты в основном исследуют влияние демографических и социоэкономических факторов (пол, здоровье, доход) [2,3], и макроэкономических факторов [4]. Социологов интересует, какое влияние оказывает социальное положение (например, статус состояния в браке) [5], а также тип домохозяйства [6] на вероятность продолжения занятости.

В научных работах, посвященных исследованию трудовой деятельности населения старших возрастов, основными детерминантами прерывания карьерного пути и выхода из численности рабочей силы является ухудшающееся с возрастом здоровье и рост нетрудовых доходов. Плохое здоровье у индивидов снижает их производительность, накладывает ограничения на рабочие места (график работы, удаленность от дома, характер работы), что может приводить к падению заработных плат. С одной стороны, снижение дохода должно приводить к росту часов работы (эффект дохода), с другой стороны, снижение заработной платы приводит к снижению стоимости досуга, что в свою очередь к уменьшению часов работы (эффект замещения). Исследования показывают, что среди населения старших возрастов преобладает эффект замещения. Плохое здоровье, особенно если оно ограничивает возможности индивида, будет препятствовать продолжению занятости после достижения пенсионного возраста [5,7].

У населения старших возрастов также возрастает нетрудовой доход. Это и помощь от родственников, и государственные трансферты (пенсия), и доступ к индивидуальным пенсионным накоплениям. Рост нетрудового дохода (влияние эффекта дохода) увеличивает вероятность выхода с рынка труда. Чем лучше финансовое положение, тем выше вероятность того, что индивид после достижения пенсионного возраста полностью выйдет с рынка труда [8].

Вышеописанные факторы не единственные, которые влияют на решение индивида о выходе с рынка труда. Занятость на последнем месте работы также может оказывать влияние на вероятность выхода с рынка труда. Исследования (например, [9]) показывают,

что более высокие позиции, как правило, предполагают более благоприятные условия работы (интересные задачи, гибкий график работы). Кроме этого, такая группа работников может адаптировать рабочий процесс под свои возможности, а работа ассоциируется с престижем [10]. Все это может способствовать сохранению занятости после наступления пенсионного возраста. Высококвалифицированные работники, а также работники с мягкими навыками (soft skills) с большей вероятностью смогут трудоустроиться после выхода на пенсию [11].

Исследования показывают, что тип домохозяйства может оказывать влияние на решение о продолжении трудовой карьеры (например, [12]). Мнение партнера о трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста играет важную роль при принятии решения индивидом о выходе с рынка труда. Кроме этого, партнер может являться субститутуем социальному окружению и взаимодействию, которое индивид получал во время работы [13]. В случае отсутствия партнера или, если супруг/супруга продолжает работать, у индивида меньше возможностей найти альтернативу прежнему социальному окружению, и это может способствовать продолжению занятости после достижения пенсионного возраста [14]. Кроме этого, желание (предпочтение или необходимость) заботы о внуках или о других членах семьи может способствовать выходу с рынка труда [15].

Е. Дингеманс с коллегами провел исследование процесса выхода с рынка труда в Дании. Их обследование строилось на панельных данных за 2001 - 2011 года. В Дании более ранний выход на пенсию (то есть до достижения пенсионного возраста в 65 лет) разрешен с 1988 года, поэтому имеющиеся данные позволяли исследовать и детерминанты более раннего ухода с рынка труда. Отличительной особенностью их работы является исследование индивидов в течение жизненного цикла. В 2001 году в случайную выборку были включены респонденты в возрасте 50 лет и старше, которые опрашивались в 2001 году, 2006-2007 годах и в 2011 году. Авторы исследовали, какие факторы влияют на вероятность выхода с рынка труда, частичную занятость, а также невозможность найти работу после достижения пенсионного возраста. Авторы показали, что плохое здоровье снижает вероятность трудоустройства после достижения пенсионного возраста, а занятость на высоких позициях по последнему месту работы, наоборот, увеличивает. Результаты исследования также показывают, что вероятность трудоустройства после достижения пенсионного возраста выше для тех работников, которые были уволены не по собственную желанию. Наличие внуков также оказывает отрицательно влияние на вероятность трудоустройства после достижения пенсионного возраста [16].

Существует опасение, что рост уровня занятости среди населения старших возрастов, а также государственная защита их занятости, может приводить к вытеснению молодых работников с рынка труда. Сторонники аргументируют это тем, что запас человеческого капитала у населения старшего возраста больше. В действительности, у работодателей может не быть стимулов уменьшать количество молодых работников, если заработная плата работников старших возрастов значительно сокращается. Учитывая этот аспект, необходимо рассматривать увеличение уровня занятости среди населения старших возрастов через возможную подстройку через уменьшение заработных плат.

Эмпирические работы показывают, что молодые работники и люди старших возрастов не являются субститутами на рынке труда [17]. Исследования на данных США и Китая [18,19] также не обнаружили негативного влияния увеличения количества людей старших возрастов на рынке труда на занятость молодежи.

В 2006 году пенсионный возраст в Японии был увеличен, занятость среди лиц старших возрастов увеличилась, в частности 60-ти летних мужчин выросла [20]. А. Кондо [21] показал, что это не оказало никакого влияния на уровень занятости среди молодого населения, работающего полный день. Незначительное вытеснение с рынка труда произошло женщин среднего возраста с частичной занятостью. Автор также выявил, что заработная плата работников старших возрастов значительно уменьшается. Таким образом, в ответ на увеличение доли работников старших возрастов и государственного регулирования их трудоустройства, часть фирм сократила работников с частичной занятостью, часть фирм подстроилась через снижение заработных плат работникам старших возрастов [21].

Отдельные исследования показывают, что эффект вытеснения присутствует. Вестад показал, что в Норвегии масштаб вытеснения 1:1, то есть сохранение занятости (трудоустройство) одного работника старших возрастов приводит к не найму одного молодого [22]. Мартинс с коллегами показал, что в Португалии эффект вытеснения присутствует среди женской занятости [23].

В России за период 2002-2013 годов занятость пенсионеров во всех возрастных группах выросла: наибольший прирост в уровне занятости отмечается среди женщин в возрасте 60-64 лет [24]. Другой тенденцией является рост концентрации пенсионеров в сферах экономики, где преобладают государственные предприятия (ЖКХ, образование, здравоохранение, наука). Среди занятых пенсионеров также выше доля тех, кто работает неполную рабочую неделю: 18% частично занятых пенсионеров-мужчин в 2013 году, против 4,6% в трудоспособном возрасте. Какие же мотивы продолжения деятельности после наступления пенсионного возраста?

Ю. Лежнина считает, что в России «бедность» пенсионеров, а также исключенность из социальной жизни заставляет пенсионеров выходить на рынок труда. Автор анализировала данные исследования ИС РАН «Социальная политика и социальные реформы глазами россиян», который был проведен в 2006 году. Результаты показывают, что наибольшая доля занятых пенсионеров отмечается в крупных городах (28% против 11% работающих пенсионеров в селе). Это может являться следствием и того, что в крупных городах рынок труда предлагает больше рабочих мест, так и того, что в сельской местности у пенсионеров есть альтернативы занятости (например, подсобное хозяйство), что позволяет чувствовать себя менее одиноким, а также приносит дополнительный доход. Как анализ интервью, так и данные опроса показывают, что нехватка денежных средств – основной мотив для продолжения трудовой деятельности. Для пенсионеров трудовая деятельность – это не только дополнительный источник, но и возможность почувствовать себя социально значимыми. Удовлетворенность жизнью, самооценка выше у работающих пенсионеров. Другим важным результатом является то, что плохая самооценка здоровья, в особенности хронические заболевания сердца, препятствуют продолжению трудовой деятельности. Тем не менее, этот анализ проводился при прочих равных, но на трудовую деятельность пенсионеров могут одновременно влиять несколько факторов [25].

Исследование детерминант занятости лиц старших возрастов в России выполняли многие ученые, но значимый вклад в исследование этого аспекта вносят научные труды В. Ляшок. С коллегами автор исследовал факторы, которые влияют на вероятность выхода с рынка труда после достижения пенсионного возраста. На данных «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за период 2002-2012 годов авторы показали, что семейный доход в расчете на одного члена семьи оказывает значимое положительное влияние на вероятность выхода с рынка труда. Напротив, высокая заработная плата, а также высокий уровень образования, а следовательно, и занимаемая должность увеличивает вероятность того, что в следующем году индивид останется на рынке труда. Было показано, что на решение о выходе с рынка труда значимое влияние оказывают шоки здоровья (чем хуже самооценка здоровья, тем выше вероятность выхода с рынка труда). Семейные факторы, такие как наличие внуков, несовершеннолетних детей и занятость партнера, также влияют на решение о продолжении трудовой карьеры. Занятость партнера оказывает негативное влияние на решение о выходе с рынка труда. При этом семейные факторы носят гендерный характер, то есть они разные для мужчин и женщин. Чем старше индивид, тем выше вероятность того, что в следующем году он выйдет с рынка труда [26].

Отдельный интерес представляет работа И. Меркурьевой, которая на данных за 1994-2000 годов (РМЭЗ НИУ ВШЭ), которая исследовала изменение влияние законодательства в 1998 году на предложение труда пенсионеров. До 1998 года пенсия выплачивалась в полном размере независимо от трудового статуса пенсионера, после реформы 1998 года трудовая деятельность означала штраф в размере получаемой пенсии. Результаты исследования показывают, что пенсионная реформа оказала негативное влияние на уровень экономической активности: для мужчин он сократился на 21%, а для женщин – на 32%.

Так как здоровье является важной детерминантой, определяющей трудовое поведение, то этому фактору российские ученые уделяли отдельное внимание. Несмотря на то, что основной целью исследования И. Меркурьевой являлось изучение влияния изменения законодательства в 1998 году, автор также обнаружил значимое отрицательное влияние плохого здоровья на вероятность занятости [27]. Напротив, Е. Гурвич и Ю. Сонин в своем исследовании на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2005 и 2009 год не установили однозначного влияния здоровья на трудовое поведение индивидов старших возрастов: наличие проблем со здоровьем у женщин увеличивали вероятность выхода с рынка труда после достижения пенсионного возраста, а наличие сердечно-сосудистых заболеваний у мужчин, наоборот, увеличивает вероятность продолжительности трудовой карьеры [28].

В работе В. Ляшок совместно с С. Роциным в отличие от предыдущих работ здоровье рассматривается в динамике. Исследование проводилось на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2001-2013 годы, а в выборку были включены индивиды в возрасте от 45 лет до 72 лет. Авторы в своем исследовании использовали объективные самооценки здоровья, рассчитываемые как прогнозные оценки здоровья, а также включали в модель не только оценку здоровья в текущем периоде, но и в предыдущем, и с лагом в 2 года. Результаты показывают, что чем дольше индивид испытывает проблемы со здоровьем, тем выше вероятность того, что индивид примет решение о завершении трудовой карьеры [29].

Со стороны спроса на труд в России также существуют факторы, которые влияют на занятость лиц предпенсионного возраста. В 2019 году в рамках выполнения НИР был проведен опрос людей, которые зарегистрированы в службах занятости¹. В рамках этого опроса безработные были разделены на две возрастные группы: 15-44 года и 44-54 года (люди предпенсионного возраста). Формат опроса – интервью в мини фокус группах. Опрос проводился в двух регионах России: Тульская область (благоприятный регион, согласно

¹ Отчет о НИР по теме «Современные вызовы перед российским рынком труда и механизмы совершенствования службы занятости населения» за 2019 год.

официальной статистике с низким уровнем безработицы по МОТ) и Астраханская область (неблагоприятный регион, согласно официальной статистике с высоким уровнем безработицы по МОТ). Один из вопросов был направлен на выявление трудностей, с которыми сталкиваются безработные при поиске работы. Безработные предпенсионного возраста отмечали дискриминацию со стороны работодателя, а также отсутствие подходящих рабочих мест (например, вахтера).

В России, как и в зарубежных странах, не стоит опасаться, что рост занятости лиц старших возрастов приведет к сокращению занятости среди молодежи. Исследование В. Ляшок и С. Рощина показывают, что данные группы работников не являются субститутами на российском рынке труда. В своей работе авторы используют данные выборочного обследования рабочей силы (обследование населения по проблемам занятости) за 2000-2014 года. В категорию «молодежи» ученые включили работников в возрасте 20-24 лет, а в категорию «старших возрастов» - 60-64-летних работников. Первое ключевое различие в положении на рынке труда этих двух групп – занимаемые профессии на рынке труда. Например, доля занятой молодежи в ИТ-сфере практически в 6 раз выше доли лиц старших возрастов в этой сфере: 6,2% (вся занятая молодежь 100%) против 0,6%. Напротив, в здравоохранении преимущественно заняты лица старших возрастов. 14% респондентов старших возрастов были заняты в здравоохранении против 7,7% среди молодежи. Также молодежь больше предпочитает экономическую и управленческую сферу. Эконометрический анализ также не выявил взаимосвязи между наблюдаемым за период 2002-2013 годов ростом занятости среди лиц старших возрастов и ростом безработицы среди молодежи [30]. В исследовании М. Колосницыной и Ю. Сониной показано, что мужчины в трудоспособном возрасте в основном представлены в торговле, строительстве и на транспорте, а в пенсионном возрасте – в ЖКХ и образовании. Женщины также чаще оказываются в сфере образования после наступления пенсионного возраста [24].

Таким образом, экономические и неэкономические факторы стимулируют население старших возрастов продолжать трудовую деятельность. Сталкиваясь с низким материальным обеспечением, пенсионеры вынуждены продолжать работать. С другой стороны, высокая заработная плата, престижная работа также могут удержать людей на рынке труда. Работа для пенсионеров – это и социальные связи. Прекращая трудовую деятельность, они лишаются чувства социальной важности. При невозможности найти замену этому (например, в заботе о внуках, партнере) люди старших возрастов также будут возвращаться на рынок труда. Основным фактором, препятствующим трудовой деятельности, являются проблемы со здоровьем.

Рост занятости среди лиц старших возрастов не приведет к росту безработицы среди молодежи. И российские, и зарубежные исследования показывают, эти группы работников не являются субститутами на рынке труда. Как правило, они сосредоточены в разных сферах деятельности.

В исследовании И. Денисовой также показано, что достижение пенсионного возраста оказывает существенный эффект на вероятность покинуть рынок труда: достижение 60 лет для мужчин снижает экономическую активность на 25 п.п. для мужчин, тогда как для женщин достижение 55 лет – на 63 п.п. При этом существует значительная дифференциация, связанная с профессиональными и образовательными характеристиками индивидов: дольше на рынке остаются люди с высоким уровнем образования, работающие в бюджетных учреждениях, являющиеся самозанятыми или ведущие предпринимательскую деятельность [31].

1.2 Обзор исследований по особенностям трудовой мобильности рабочей силы в пред- и постпенсионных возрастах

Выплата пенсии может привести не только к выходу с рынка труда, но и к изменению положения работника старшего возраста на рынке труда: смене работы, уменьшению количества рабочих часов, переезд в другой населенный пункт. С выходом на пенсию индивид получает доход – пенсию, которая выплачивается, как правило, вне зависимости от места жительства. Поэтому, например, он может переехать в те районы, где больше не экономических преимуществ (больше рабочих мест, выше заработная плата), а выше социальные условия проживания (благоприятный климат, развитая инфраструктура, близость к семье) [32]. Ученые обычно рассматривают профессиональную, социальную, культурную мобильность, а также личностную мобильность, которая, по их мнению, определяет все остальные виды мобильности.

П. Гравс, Т. Кнап изучали особенности мобильности людей после достижения пенсионного возраста. Они разработали теоретическую модель, которая может объяснять предпочтения людей относительно переезда. Предложенная ими функция полезности представлена ниже:

$$U = U(X, Z, A, S, T) \rightarrow \max \quad (1)$$

Где X – потребительские товары;

Z – нематериальные блага и услуги;

A – удобства территории;

S – размер территории;

T – время досуга.

Представленная функция полезности возрастает при росте/улучшении каждой переменной. Каждый индивид стремится ее максимизировать в условиях бюджетного ограничения. Анализ модели показывает, что, если люди трудоспособного возраста больше ориентируются на стоимость одного часа работы, то люди пенсионного возраста на цену «удобств» (например, больниц). Следующим научным шагом было исследование одновременного влияния индивидуальных фактор и характеристик региона на склонность индивида к переезду. В целом исследования показывают, что лучшее состояние здоровья, проживание в городах, а также наличие социальных связей повышает вероятность мобильности [32].

У. Сероу предложил разделять пенсионеров на две группы: молодые пенсионеры от 60 до 74 лет и «старые», то есть старше 75 лет. Если миграционные потоки первой группы направлены в основном из города в село, то миграционные потоки второй группы, протекают в обратном направлении [33].

После наступления пенсионного возраста перед индивидом встает выбор продолжать трудовую деятельность или уйти с рынка труда. К. Кахил с коллегами обнаружил, что 60% пенсионеров в Америке (оценки 1992 года) после достижения пенсионного возраста предпочитают сохранять одну из форм занятости [34]. Занятость после достижения пенсионного возраста может быть связана с профессией (как продолжение занятости на предыдущем месте работы, так и смена работодателя), или не связана с профессией [35]. Как показывает исследование С. Алквер с коллегами, занятости не по профессии соответствует большая гибкость и автономия. Цена таких условий труда – более низкая заработная плата [36]. Дж. МакГрегор уверен, что большая часть лиц старших возрастов вовлечена в неоплачиваемую работу, в частности женщины, которые ухаживают за другими недееспособными членами семьи [41].

У. Занг и М. Ванг предложили другую классификацию занятости после достижения пенсионного возраста [37]. Они выделили 4 ключевых критерия. Первый критерий не отличался от подхода предыдущих исследователей – сфера деятельности. Пенсионеры, выбирая работу, оценивают собственные профессиональные навыки, специфический человеческий капитал. В рамках этого критерия, К. Гобенски и Т. Бихр по данным опроса 171 пенсионера выявили факторы, которые определяют форму занятости: связанную с профессией, несвязанную с профессией, полный выход с рынка труда. Чем старше индивид становится, тем выше вероятность того, что пенсионер предпочтет выйти с рынка труда. Однако вероятность работы не по профессии сокращается меньше, чем вероятность занятости по профессии. Наличие специфического человеческого капитала, удовлетворенность работой, карьерный рост увеличивает вероятность выбора работы по специальности относительно других форм занятости [38]. Другая группа факторов, которые могут оказывать влияние на выбор индивида – показатели финансового положения индивида [39].

Второй ключевой критерий в рамках классификации, предложенной У. Занг и М. Ванг, связан с управлением человеческими ресурсами. Индивиды выбирают работу, ориентируясь на условия труда, которые в наибольшей степени соответствуют их изменяющимся способностям и потребностям. Авторы утверждают, что оптимальной формой занятости является самозанятость. Л. Кароли, Ж. Зисимополус на данных по Америке показали, что примерно треть пенсионеров становятся самозанятыми [40]. Доля людей, отдающих предпочтение самозанятости, с возрастом увеличивается. Противоположного мнения придерживается Дж. МакГрегор, который утверждает, что люди старших возрастов выполняют временную работу или выбирают частичную занятость, потому что других вариантов рынок труда им не предлагает [41].

Г. Керр, М. Армстронг, проанализировав социально-демографические показатели занятых пенсионеров в Канаде, пришли к выводу, что среди самозанятых выше доля незамужних/неженатых, а также женщин. Женатые мужчины предпочитают работу на предприятии. В самозанятость также уходят те, для кого важна независимость. Те, кто выбирал занятость на предприятии ощущали необходимость получения нового опыта, связи с коллективом, выплаты страховых взносов [42]. В целом примерно 40% пенсионеров после достижения пенсионного возраста предпочли самозанятость, 67% из них были частично занятыми. Самозанятые были представлены в торговле, в сфере предоставления профессиональных, административных услуг, технической поддержки. 55% всех самозанятых были женщины. Среди тех, кто предпочел занятость на предприятии, только 13% продолжили работать на том же предприятии, больше двух трети были частично заняты. Среди этой группы 58% - мужчины, 74% - имели партнера.

Третий критерий связан с интенсивностью работы. Авторы (У. Занг и М. Ванг) уверены, что люди воспринимают занятость после достижения пенсионного возраста как промежуточную ступень к полному выходу с рынка труда, поэтому в большинстве случаев предпочитают частичную занятость.

Четвертый критерий основан на мотивации людей. М. Мор-Барак предложил выделять следующие факторы, стимулирующие занятость в старших возрастах: финансовые, социальные, индивидуальные параметры [43]. У. Занг и М. Ванг уверены, что в зависимости от мотивации люди по-разному будут адаптироваться к выходу с рынка труда, по-разному оценивать удовлетворенность работой, что будет определять форму занятости после достижения пенсионного возраста.

В настоящий момент тема мобильности лиц старших возрастов в России остается малоизученной. Т. Сергеева, Н. Глуханюк исследовали факторы индивидуальной склонности к мобильности у лиц в пожилом возрасте. Авторы провели опрос 141 человека в возрасте от 50 до 79 лет, которые были разделены на три группы: работающие пенсионеры, неработающие пенсионеры, работающие лица предпенсионного возраста. Основной результат работы заключается в том, что работающие пенсионеры лучше воспринимают возрастные изменения, меньше подвержены эмоциональности [44].

Результаты анализа данных Всероссийской переписи населения 2010 года показывают, что траектории географической мобильности людей старших возрастов направлены из регионов севера и Дальнего Востока. При этом люди начинают уезжать до наступления пенсионного возраста [45]. В России также существует две группы пожилых. Первая группа – лица в предпенсионном возрасте, миграционный поток в этой группе достигает пика в возрасте 55-56 лет. Вторая группа характеризуется больше

внутрирегиональной миграцией и присуща лицам в возрасте от 73-74 лет до 85-90 лет. Первой группой движет мотивы найти более благоприятное место для проживания (например, с Крайнего Севера в центральные регионы России). Лица из второй группы, сталкиваясь с трудностями самостоятельного проживания, переезжают ближе к родственникам. Миграция во второй группе носит преимущественно внутрирегиональный характер.

Если индивид принимает решение остаться на рынке труда, то ему необходимо определиться и с местом работы (профессиональная принадлежность) и интенсивностью, и формой занятости. Пожилые люди в современном мире имеют гораздо больше возможностей для сохранения трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста: сокращается доля физического труда, становятся более гибкими условия труда (удаленная занятость, частичная занятость). Тем не менее, текущие пенсионеры еще слабо владеют современными компьютерными технологиями, что может осложнять трудоустройство.

Т. Черкашина на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ анализирует, как изменялись трудовые траектории после достижения пенсионного возраста. Данные показывают, что доля пенсионеров, которые вышли с рынка труда в течение 5 лет после достижения пенсионного возраста за период 1996-2009 годов сократилась на 10 п.п. Параллельно с этим, сокращается доля тех, кто сразу вышел с рынка труда после достижения пенсионного возраста. В 2009 году 34% респондентов сохранили занятость на предыдущем месте работы, а 13% сменили сферу деятельности. Однако автор не проводит более глубоко исследования профессиональной мобильности индивидов: в какую сферу перешли, изменилось ли количество часов работы [46].

В целом исследования профессиональной мобильности показывают, что российские пенсионеры, которые были заняты в государственном секторе, не меняют места работы после достижения пенсионного возраста. Занятые в частном секторе, вероятнее всего, перейдут в теневой сектор экономики, трудоустроятся на рабочие места, не требующие квалификации. Данные РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2012 год показывают, что доля официально занятых с возрастом сокращается сильнее, чем доля неофициально занятых. Например, доля неофициально занятых в возрастной группе 55-69 лет практически не меняется (в среднем 8%), а доля официально занятых среди лиц в возрасте 69 лет практически в 2 раза ниже, чем аналогичный показатель для лиц в возрасте 55 лет [47].

Наибольшая доля занятых пенсионеров наблюдается в сфере образования, здравоохранения, ЖКХ, науке. Исследование М. Колосницыной и Ю. Сониной показывает, что более 50% пенсионеров были заняты в этих сферах и в трудоспособном возрасте. Таким образом, основная траектория – сохранять занятость на предыдущем месте работы. Во-

первых, это как правило государственные предприятия, а следовательно, с наиболее широким социальным пакетом, а, во-вторых, условия работы в наибольшей степени могут быть адаптированы под ухудшающееся здоровье пенсионеров. Те, кто сменил работу после достижения пенсионного возраста, как показывают результаты анализа, переходят на низкоквалифицированные рабочие места, как правило, без оформления трудового договора.

В отличие от мировых стран в России низкая доля самозанятых пенсионеров. Как для женщин, так и для мужчин доля самозанятых после достижения пенсионного возраста за период 2002-2012 годов снизилась практически в 5 раз и составила 2% для женщин в возрасте 55-69 лет и 3% для мужчин в возрасте 60-69 лет в 2012 году.

А. Лукьянова и Р. Капелюшников, основываясь на данных Обследования рабочей силы, рассматривали, как изменялась отраслевая структура занятости лиц предпенсионного и пенсионного возраста в России в период 2005-2015 годов. Несмотря на то, что в целом динамика профессиональных сдвигов среди лиц старших возрастов совпадала с динамикой в других возрастах, в занятости лиц старших возрастов более четко выделяется два полюса: низкоквалифицированных работников и высококвалифицированных работников. За анализируемый период произошло снижение доли занятых в сельском хозяйстве (незначительное падение среди представителей всех возрастных групп) и обрабатывающей промышленности (падение преимущественно доли пожилых) при одновременном росте в здравоохранении (на 0,65 млн. человек), науке и образовании (на 0,77 млн. человек), торговли (в 1,8 раза, на 1,1 млн. человек).

Оценив индекс Дункана для двух групп работников: предпенсионного и послепенсионного возраста, ученые показали, что в 2017 году большая доля работников предпочитала выходить с рынка труда по достижению пенсионного возраста. У женщин уровень занятости падал на 18 п.п. в 2017 году (14,9 п.п. в 2015 году), а у мужчин – на 24 п.п. (19,4 п.п. в 2005 году). В 2017 году по сравнению с 2015 годом работники, сохранившие занятость, более равномерно распределялись по секторам экономики: различия в структуре занятости двух групп были незначительными. Уровень квалификации мужчины влияет на его решение продолжить занятость: полуквалифицированные работники с большей вероятностью уйдут с рынка труда, а высококвалифицированные – сохраняют занятость. Анализ структуры занятости женщин показывает, что большинство сохраняет сферу деятельности после достижения пенсионного возраста [48].

Таким образом, трудовая мобильность после достижения пенсионного возраста может быть представлена как сохранением занятости на предыдущем месте работы, сменой работодателя, но сохранением сферы деятельности, сменой профессии или уходом с рынка

труда. На выбор индивида оказывают влияние многие факторы, ключевым из которых являются условия труда. Исследования показывают, что люди старших возрастов предпочитают работу с более гибкими условиями труда, несмотря на штраф в заработной плате. Отличительной особенностью России является низкая доля самозанятых в старших возрастах.

2 Особенности выхода с рынка труда на пенсию в России в целом и на региональном уровне

2.1 Основные траектории выхода с рынка труда в России: описательный анализ

В данном разделе проанализируем трудовую мобильность пожилых в России. Основными исследовательскими вопросами являются, в каком возрасте люди начинают массово покидать рынок труда, в каких профессиональных группах, отраслях выход с рынка труда происходит более быстро, а в каких наоборот. Основным источником данных является обследование рабочей силы (ОРС), проводимый Росстатом. Период наблюдения - 2010-2019 год. Единицы наблюдения – население в старших возрастах. Так как с января 2017 года обследование охватывает все население старше 15 лет (до этого верхняя граница возраста была 72 года), то для сопоставимости результатов в данное исследование были включены лица до 72 лет включительно. Анализ проводился как по 5-летним возрастным группам, так и по более укрупненным возрастным группам. Укрупненные возрастные группы были сформированы следующим образом:

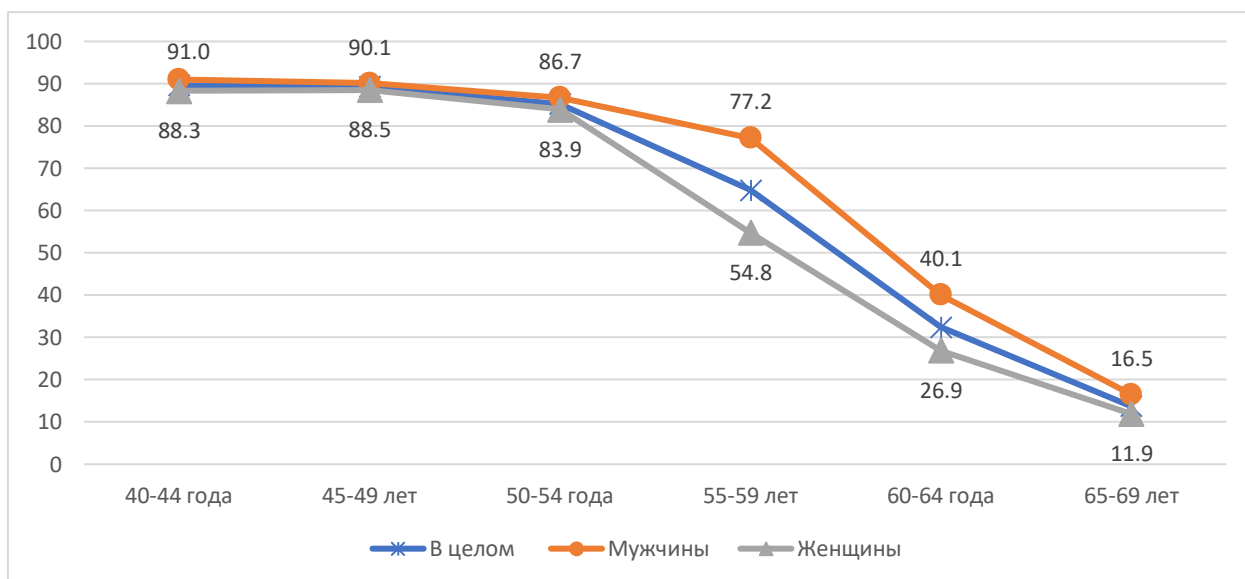
- Лица предпенсионного возраста: 45-54 года для женщин и 50-59 лет для мужчин;
- Лица пенсионного возраста (первые 5 лет после достижения пенсионного возраста): 55-60 лет для женщин и 60-65 лет для мужчин;
- Лица старшего пенсионного возраста: 61-72 лет для женщин и 66-72 лет для мужчин.

Другим изменением в методологии являлся переход на новый классификатор профессиональных групп и видов деятельности (ОКВЭД-2) в 2017 году. Для сопоставимости результатов и проведения анализа в разрезе профессиональных групп перечень представленных профессиональных групп, а также отраслей был приведен к единому виду с помощью агрегирования некоторых разделов.

2.1.1 Положение на рынке труда лиц предпенсионного и пенсионного возраста

Как для мужчин, так и для женщин уровень занятости начинает падать до наступления пенсионного возраста, однако основной выход с рынка труда у женщин происходит во вторые 5 лет после наступления пенсионного возраста, а мужчин – сразу же после достижения пенсионного возраста. Например, уровень занятости женщин в возрастной группе 50-54 года составлял 83,9%, а возраст группе 55-59 лет – 54,8% (на 29,1 п.п. ниже), а возрастной группе 60-64 года сокращается более, чем в 2 раза до уровня 26,9%. Для мужчин уровень занятости в группе 55-59 лет составлял 77,2%, в следующей возрастной группе – 40,1%, а в возрасте 65-69 лет (второй пятилетний промежуток после

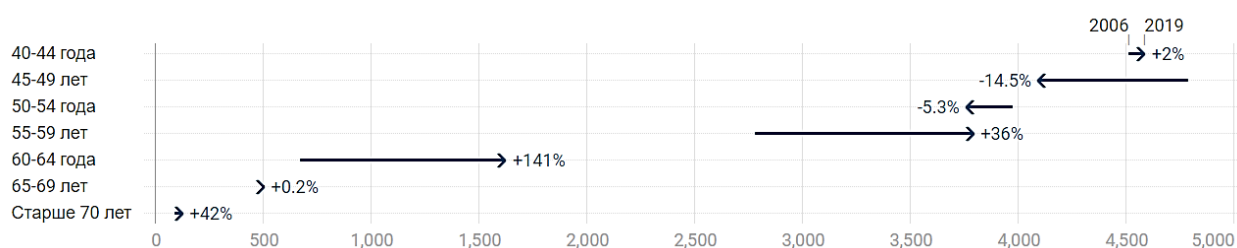
достижения пенсионного возраста) в 2,5 раза ниже – 16,5%. Уровень занятости женщин в возрасте 65-69 лет составлял 11,9%. Уровень занятости среди лиц старше 70 лет был незначительным: 3% среди мужчин и 2% среди женщин. Таким образом, практически все лица покидают рынок труда до 70 лет (Рисунок 2).



Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2019, Росстат

Рисунок 2 – Динамика уровня занятости по возрастным группам в 2019 году, по полу

Численность занятых среди мужчин увеличивалась во всех возрастных группах, начиная с 55 лет. Наибольший рост (практически в 2,5 раза) отмечен в группе 60-64 года (первые 5 лет после наступления пенсионного возраста). В возрастной группе 65-69 лет численность занятых практически не изменилась, а среди мужчин старше 70 лет выросла на 42%. (Рисунок 3)



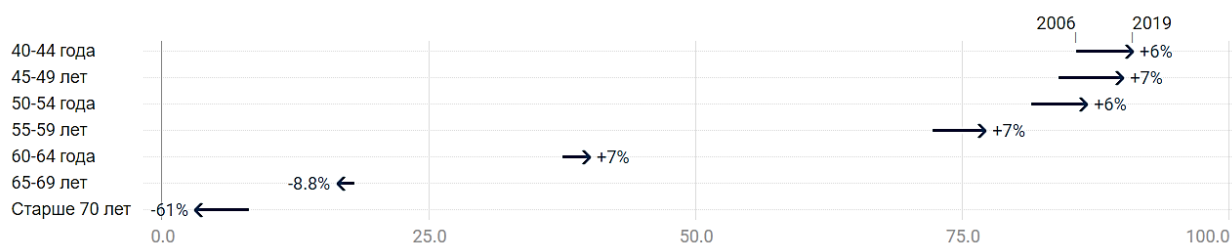
Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2019, Росстат

Рисунок 3 – Изменение численности занятых мужчин по возрастным группам, 2006-2019 год

Уровень занятости населения рассчитывается как отношение численности занятых к численности населения соответствующей половозрастной группы. Данный показатель показывает масштаб вовлеченности населения в занятость. На уровень занятости могут оказывать влияние факторы изменения как численности населения (например,

демография), так и численности занятости (уровень заработной платы, рабочие места, законы о защите занятости и другие).

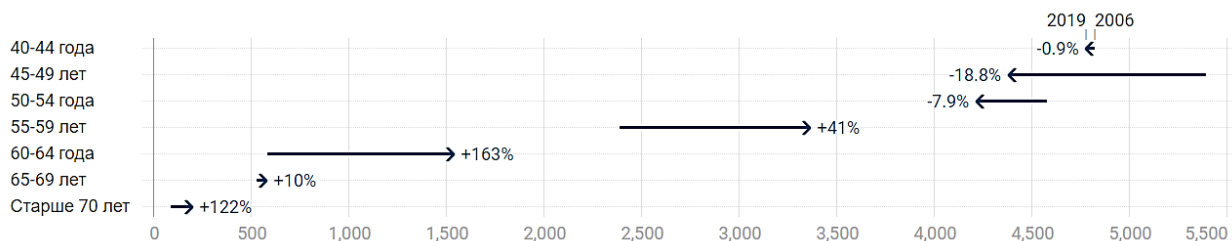
В возрастных группах 50-54 года и 45-49 лет уровень занятости и численность занятых менялась в противоположных направлениях: первый показатель рос, а второй – падал, что могло быть следствием относительно более значимого снижения численности мужчин в данных возрастных группах. В целом за период 2006-2019 годов уровень занятости мужчин рос в предпенсионных группах: в возрастной группе 50-54 года он составил 6% (в 2019 году уровень занятости составил 86,7%), а в возрастной группе 55-59 лет – 7% до уровня в 77,2% в 2019 году. Увеличение уровня занятости на 7% до уровня 40,1% отмечается и в течение первых 5 лет после наступления пенсионного возраста (60-64 года). В старшей возрастной группе 65-59 лет уровень занятости снизился на 9% (численность занятых практически не изменилась), а среди лиц старше 70 лет – на 61%, однако численность занятых в данной возрастной группе продемонстрировала наибольший рост (Рисунок 4)



Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2019, Росстат

Рисунок 4 – Изменение уровня занятости мужчин по возрастным группам, 2006-2019 год

Динамика численности занятости среди женщин в целом совпадает с динамикой численности занятых мужчин. Численность занятых женщин сократилась в предпенсионном возрасте (50-54 года) и выросла среди тех, кто достиг пенсионного возраста. Наибольший рост отмечен в возрастной группе 60-64 года (в 2,6 раза) и старше 70 лет (в 1,2 раза) (Рисунок 5).

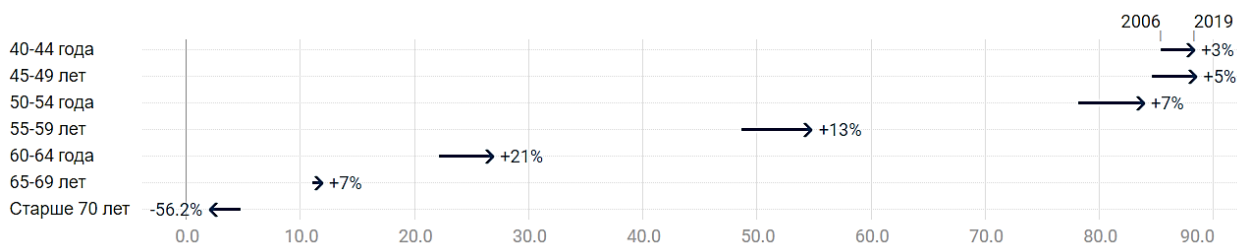


Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2019, Росстат

Рисунок 5 - Изменение численности занятых женщин по возрастным группам, 2006-2019

год

Уровень занятости женщин рос за период 2006-2019 годов во всех возрастных группах за исключением лиц старше 70 лет. При этом в возрастной группе 55-59 лет он вырос на 13%, а возрастной группе 60-64 года – на 21%. Однако среди лиц старше 70 лет он сократился более, чем в 2 раза (Рисунок 6).



Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2019, Росстат

Рисунок 6 – Изменение уровня занятости женщин по возрастным группам, 2006-2019 год

Анализируя динамику занятости за 13 лет, можно заключить, что лица дольше стали оставаться на рынке труда (рост показателя в первые 5-10 лет после наступления пенсионного возраста), однако лица старше 70 лет практически полностью вышли с рынка труда.

2.1.2 Изменение профессиональной и отраслевой структуры занятости после достижения пенсионного возраста

В течение анализируемого периода основным возрастом выхода на пенсию был установлен на уровне 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Несмотря на то, что некоторые группы населения имеют право на досрочный выход на пенсию, основное снижение уровня занятости (Рисунок 2) наблюдается именно после достижения пенсионного возраста.

Данные ОРС не позволяют отследить трудовую траекторию индивида в течение всего жизненного цикла, поскольку не являются панельными. Однако важно понять, как меняется профессиональная и отраслевая структура занятости при наступлении пенсионного возраста, какие группы работников быстрее выходят с рынка труда, а какие, наоборот, долгое время сохраняют занятость.

Для этого сравним профессиональную и отраслевую структуру занятости лиц чуть старше и чуть моложе пенсионного возраста: женщин 53-54 лет с женщинами 55-56 лет и с женщинами 57-58 лет; мужчин 58-59 лет с мужчинами 60-61 года и мужчинами 62-63 лет. Анализ проводился в рамках одного года (2010 года и 2019 года) в предположении о том, что кроме наступления пенсионного возраста другие факторы, влияющие на занятость в рассматриваемых группах не различаются значительно.

Для оценки степени профессиональной сегрегации был рассчитан индекс Дункана (индекс десимиляции) по следующей формуле (7):

$$ID = 0.5 * \sum_{t=1}^k |d_{i,t} - d_{i,t+1}| \quad (7)$$

Где $d_{i,t}$ – доля i -той профессии в возрастной группе t ;

$d_{i,t}$ - доля i -той профессии в другой возрастной группе.

Индекс Дункана показывает, какая доля работников должна была бы сменить отрасль (профессиональную группу), чтобы распределение по отраслям (профессиональным группам) было одинаковым, то есть чем выше значение индекса Дункана, тем более неоднородно распределены индивиды.

Достижение пенсионного возраста ведет к резкому сокращению занятости, как среди мужчин, так и среди женщин. При этом среди мужчин занятость сокращается в большем масштабе, чем среди девушек: -17 п.п. среди женщин и – 23 п.п. среди мужчин в 2020 году. Однако как в 2010 году, так и в 2019 году как у мужчин, так и у женщин достижение пенсионного возраста приводила практически к одинаковому снижению занятости. Тем не менее, за дополнительные два года после достижения пенсионного возраста уровень занятости сократился значительно в 2019 году по сравнению с 2010 годом.

В 2019 году у мужчин достижение пенсионного возраста приводит к снижению доли руководителей (1,1 п.п.), квалифицированных рабочих (1,5 п.п.) и операторов (1,7 п.п.). Напротив, доля неквалифицированных рабочих растет на 1,3 п.п. В 2010 году после получения права на получение пенсии мужчины выходили только из следующих профессиональных групп: операторы (-4,9 п.п.) и квалифицированные рабочие (-0,7 п.п.). Тем не менее, в 2019 году в сравнении с 2010 годом профессиональная структура занятости сгладилась при переходе через порог пенсионного возраста.

Различия между пред- и постпенсионной структурой занятости в разрезе профессиональных групп в 2010 и 2019 годах у женщин были практически одинаковыми: индекс Дункана составлял 2,4 в 2010 году и 2,5 в 2019 году. С наступлением пенсионного возраста растет доля занятых на позициях специалистов высшего уровня квалификации и руководителей, но снижается доля тех, кто работает в сфере обслуживания. Можно заключить, что наступление пенсионного возраста практически не оказывает влияние на профессиональную структуру занятости (Таблица 1).

Таблица 1 – Изменение профессиональной структуры занятости женщин при наступлении пенсионного возраста

	2010					2019				
	45-54	55-60	61-72	Разница (1)-(2)	Разница (1)-(3)	45-54	55-60	61-72	Разница (1)-(2)	Разница (1)-(3)
	(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)		
Руководители	7,7	8,0	8,1	0,3	0,4	6,8	7,7	6,8	0,9	0,0
Специалисты высшего уровня квалификации	20,8	21,5	22,3	0,8	1,6	27,8	28,5	28,7	0,7	0,9
Специалисты среднего уровня квалификации	21,6	21,9	21,6	0,3	0,1	17,1	17,2	17,7	0,1	0,6
Служащие, занятые подготовкой информации	5,3	5,5	4,9	0,1	-0,4	5,0	4,1	4,8	-0,8	-0,1
Работники сферы обслуживания	16,0	14,9	13,6	-1,1	-2,4	20,0	19,1	18,0	-1,0	-2,0
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства	3,5	3,5	4,4	0,0	0,9	2,3	3,0	3,0	0,7	0,7
Квалифицированные рабочие	6,7	5,9	5,1	-0,8	-1,6	5,8	5,6	5,5	-0,2	-0,4
Операторы	3,4	2,9	2,7	-0,5	-0,7	4,4	3,9	3,5	-0,5	-0,9
Неквалифицированные рабочие	15,1	15,9	17,3	0,9	2,2	10,8	10,9	12,0	0,0	1,2
Индекс диссимилиации Дункана				2,4	5,2				2,5	3,4

Источник - Обследование рабочей силы, Росстат

Таблица 2 - Изменение профессиональной структуры занятости мужчин при наступлении пенсионного возраста

	2010					2019				
	50-59	60-65	66-72	Разница (1)-(2)	Разница (1)-(3)	50-59	60-65	66-72	Разница (1)-(2)	Разница (1)-(3)
	(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)		
Руководители	12,6	12,9	13,4	0,3	0,7	8,4	7,3	9,1	-1,1	0,7
Специалисты высшего уровня квалификации	13,2	15,1	16,6	1,9	3,5	13,4	14,2	14,9	0,8	1,5
Специалисты среднего уровня квалификации	7,5	8,0	8,9	0,4	1,4	8,5	8,8	8,8	0,4	0,3
Служащие, занятые подготовкой информации	0,5	0,6	0,5	0,0	-0,1	0,9	1,1	0,8	0,1	-0,2
Работники сферы обслуживания	5,9	6,2	6,2	0,3	0,3	8,0	8,6	9,7	0,7	1,7
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства	4,1	5,4	7,9	1,3	3,8	3,1	4,0	5,4	0,9	2,4
Квалифицированные рабочие	23,5	22,9	20,0	-0,7	-3,5	22,8	21,3	19,6	-1,5	-3,1
Операторы	21,8	16,9	13,3	-4,9	-8,5	27,3	25,6	22,4	-1,7	-4,9
Неквалифицированные рабочие	10,8	12,2	13,2	1,3	2,4	7,8	9,1	9,3	1,3	1,6
Индекс диссимилиации Дункана				5,6	12,1				4,2	8,2

Источник - Обследование рабочей силы, Росстат

За период 2010-2019 годов отраслевая структура занятости мужчин сгладилась, о чем свидетельствует более низкий коэффициент Дункана: 5,4 в 2010 году в сравнении с 3,3 в 2019 году. Как в 2019 году, так и в 2010 году в постпенсионном возрасте среди мужчин растет доля занятых в образовании и снижается доля тех, кто занят на транспорте и строительстве. Если в 2010 году с наступлением пенсионного возраста доля мужчин, занятых в обрабатывающих производствах, то в 2019 году – сокращалась (Таблица 3).

Среди женщин степень неоднородности отраслевой занятости за период 2010-2019 годов практически не изменилась: значение индекса Дункана составил 3,1 и 3,3, соответственно, в 2010 и 2019 годах. Как в 2010 году, так и в 2019 году в пенсионном возрасте росла доля женщин, занятых в сфере образования и здравоохранении. Наибольшее снижение доли женщин после наступления пенсионного возраста отмечено в сфере торговли и ремонта автотранспорта (Таблица 4 **Error! Not a valid bookmark self-reference.**).

Таким образом, в 2019 году достижение пенсионного возраста ведет к значительному сокращению уровня занятости, но практически не оказывает никакого влияния на профессиональную и отраслевую структуру занятости. Среди женщин не наблюдается ни профессиональной группы, ни отрасли, в которых изменения превосходили 1 п.п. Отраслевые и профессиональные сдвиги в структуре занятости наблюдаются через 2-3 года после достижения пенсионного возраста (Таблица 2).

Таблица 3 - Изменение отраслевой структуры занятости мужчин при наступлении пенсионного возраста

	2010					2019				
	58-59	60-61	62-63	Разница (2)-(1)	Разница (3)-(1)	58-59	60-61	62-63	Разница (2)-(1)	Разница (3)-(1)
	(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)		
Уровень занятости	66,6	44,3	33,6	-22,3	-33,0	73,4	50,5	35,8	-22,9	-37,6
Сельское хозяйство и рыболовство	11,7	11,3	12,0	-0,5	0,3	10,9	10,7	10,7	-0,1	-0,1
Добыча полезных ископаемых	2,5	2,4	1,7	-0,1	-0,7	3,0	2,1	2,2	-0,9	-0,8
Обрабатывающие производства	20,6	22,0	22,2	1,4	1,6	18,8	18,1	17,3	-0,7	-1,4
Электроэнергия, газ, вода	7,6	7,0	5,6	-0,6	-2,0	6,5	7,2	6,1	0,7	-0,4
Строительство	11,1	9,5	7,8	-1,5	-3,3	10,2	9,3	8,2	-0,8	-1,9
Торговля, ремонт автотранспорта	6,1	6,3	6,3	0,2	0,2	7,5	6,9	7,1	-0,6	-0,4
Гостиницы и рестораны	0,4	0,4	0,5	-0,1	0,1	0,9	0,7	0,7	-0,2	-0,2
Транспорт и связь	13,7	11,2	9,7	-2,5	-4,0	15,3	15,2	14,0	-0,1	-1,3
Финансовая деятельность	0,7	0,7	0,7	-0,1	-0,1	0,6	0,7	0,8	0,1	0,2
Недвижимость, деловые услуги	8,4	9,2	10,6	0,8	2,2	7,0	7,0	7,6	0,0	0,6
Государственное управление	5,1	5,0	4,4	-0,1	-0,7	5,0	5,1	4,6	0,1	-0,4
Образование	5,4	7,4	9,4	2,0	4,0	8,0	9,6	11,5	1,6	3,6
Здравоохранение	4,1	4,4	5,8	0,3	1,7	4,3	4,5	5,0	0,2	0,7
прочие услуги	2,5	3,3	3,3	0,7	0,8	2,4	3,0	4,2	0,6	1,8
Индекс диссимилиации Дункана				5,4	10,7				3,3	6,9

Источник: Обследование рабочей силы, Росстат

Таблица 4 – Изменение отраслевой структуры занятости женщин при наступлении пенсионного возраста

	2010					2019				
	53-54	55-56	57-58	Разница (2)-(1)	Разница (3)-(1)	53-54	55-56	57-58	Разница (2)-(1)	Разница (3)-(1)
	(1)	(2)	(3)			(1)	(2)	(3)		
Уровень занятости	75,5	58,3	44,4	-17,2	-21,1	81,7	65,1	52,5	-16,6	-29,2
Сельское хозяйство и рыболовство	6,3	6,1	6,6	-0,2	0,3	4,6	5,0	5,0	0,5	0,4
Добыча полезных ископаемых	1,2	0,8	0,6	-0,4	-0,5	1,0	0,7	0,5	-0,3	-0,5
Обрабатывающие производства	14,8	14,3	13,3	-0,5	-1,5	12,3	11,7	12,3	-0,6	0,0
Электроэнергия, газ, вода	2,8	2,7	2,6	-0,1	-0,2	2,6	2,4	2,3	-0,2	-0,3
Строительство	2,6	2,8	2,6	0,2	0,0	2,0	1,9	1,9	-0,1	-0,1
Торговля, ремонт автотранспорта	14,9	14,3	14,1	-0,6	-0,8	16,5	15,6	14,9	-0,9	-1,6
Гостиницы и рестораны	3,2	3,0	2,7	-0,2	-0,5	3,8	3,5	3,8	-0,3	0,0
Транспорт и связь	6,4	5,3	4,3	-1,1	-2,1	5,8	5,3	5,4	-0,5	-0,4
Финансовая деятельность	1,7	1,7	1,5	0,0	-0,3	2,0	1,6	1,8	-0,4	-0,2
Недвижимость, деловые услуги	6,0	6,0	5,9	0,0	-0,1	3,3	3,9	3,6	0,6	0,3
Государственное управление	6,4	6,7	6,4	0,3	0,0	5,4	5,5	5,5	0,1	0,1
Образование	15,5	16,7	17,6	1,2	2,1	20,5	21,3	21,3	0,8	0,8
Здравоохранение	14,0	14,5	16,3	0,4	2,3	15,4	16,0	16,3	0,6	0,9
Прочие услуги	4,3	5,3	5,6	1,0	1,3	4,8	5,5	5,4	0,7	0,6
Индекс диссимилиации Дункана				3,1	5,9				3,3	3,1

Источник: Обследование рабочей силы, Росстат

2.1.3 Анализ в разрезе условных когортных групп

В данном разделе сравним, как менялась структура занятости внутри отдельных возрастных групп в течение времени. Для этого мы проанализировали, как изменилась структура занятости за 9 лет и за 5 лет. В первом случае мы сравнили структуру занятости тех, кому в 2010 году было 41-45 лет, 46-50 лет, 51-55 лет, 56-60 лет с теми кому, в 2019 году было, соответственно, 50-54 года, 55-59 лет, 60-64 года, 65-69 лет. Для анализа изменения структуры занятости за 5 лет, пятилетние возрастные группы 2019 года сравнивались с теми, кто в 2014 году был на 5 лет младше. Стоит отметить, что данные ОРС не являются панельными, поэтому в возрастные группы в разные годы входят разные индивиды. Структура занятости могли поменяться и под действием индивидуальных факторов, влияние которых на данных ОРС отследить невозможно.

Тем, кому в 2010 году было 41-45 лет к 2019 году удалось заметно улучшить позиции на рынке труда (особенно женщинам): среди них выросла доля специалистов высшего уровня квалификации (среди женщин на 4,8 п.п., среди мужчин – на 0,7 п.п.) и сократилась доля неквалифицированных рабочих (среди мужчин - на 1,2 п.п., среди женщин – на 0,6 п.п.). В следующих возрастных группах (тем, кому было в 2010 году 46-50 лет, 51-55 года, 56-60 лет) среди мужчин наблюдается еще более сильный рост доли специалистов высшего уровня квалификации, а среди женщин рост уменьшается. Те женщины, которым в 2010 году было 46-50 лет к 2019 году достигли пенсионного возраста, что отразилось на профессиональной структуре занятости: рост доли специалистов высшего уровня квалификации (на 6,5 п.п.) с сокращением доли специалистов среднего уровня квалификации (на 3,9 п.п.), неквалифицированных (на 1,1 п.п.) и квалифицированных (на 1,5 п.п) рабочих. Доля других профессиональных групп практически не изменилась (изменения по модулю менее 0,6 п.п.).

Среди женщин, достигших к 2019 году 60 лет, наблюдается резкое снижение доли специалистов среднего уровня квалификации и рост квалифицированных работников сельского хозяйства. По достижению 65 лет рост доли неквалифицированных рабочих и работников сельского хозяйства усиливается.

Среди мужчин, достигших к 2019 году пенсионного возраста (тем, кому было в 2010 году 51- 55лет) растет не только доля специалистов высшего уровня квалификации, но и работников сферы обслуживания. К 65-69 годам (то есть в 2010 году им было по 56-60 лет) среди мужчин наблюдается взрывной рост доли работников сельского хозяйства, а также сферы обслуживания и значительное снижение квалифицированных рабочих и операторов (Таблица 5).

Таблица 5 - Изменение профессиональной структуры занятости за 10 лет внутри условных когорт, п.п. (2019 минус 2010)

	В целом				Мужчины				Женщины			
	Возраст в 2019 году											
	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69
Руководители	-1,8	-1,6	-2,3	-2,1	-3,0	-3,3	-3,8	-2,3	-0,6	-0,4	-1,1	-1,3
Специалисты высшего уровня квалификации	3,0	3,1	3,8	4,6	0,7	1,1	3,1	4,5	4,8	6,5	5,4	3,3
Специалисты среднего уровня квалификации	-1,9	-2,2	-1,9	-3,0	0,7	0,8	1,5	-0,2	-4,5	-3,9	-4,4	-7,3
Служащие, занятые подготовкой информации	0,1	-0,3	-0,4	-0,1	0,2	0,3	0,3	0,8	-0,2	-0,6	-0,7	-1,5
Работники сферы обслуживания	0,9	0,2	1,0	2,3	0,4	1,3	3,2	3,7	1,2	0,3	-0,4	0,1
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства	-0,7	-0,2	1,4	5,2	-0,6	-0,5	1,0	5,3	-0,7	0,3	1,8	5,0
Квалифицированные рабочие	0,4	0,6	-1,5	-5,1	1,1	0,8	-2,7	-6,7	-0,1	-1,5	-1,8	-1,1
Операторы	0,9	1,8	-0,4	-5,0	1,7	0,5	-2,4	-7,5	0,7	0,4	-0,4	0,2
Неквалифицированные рабочие	-0,9	-1,3	0,3	3,1	-1,2	-0,9	-0,2	2,3	-0,6	-1,1	1,4	2,6

Источник: Обследование рабочей силы, Росстат

Если проанализировать изменение структуры занятости внутри условных возрастных когорт с лагом в 5 лет, то изменения в разрезе профессиональных групп будут более сглаженными (Таблица 6).

Из значимых изменений в женской профессиональной структуре занятости можно отметить взрывной рост доли специалистов высшего уровня квалификации среди тех, кто достиг пенсионного возраста в 2019 году (в 2014 году им было 50-54 года), а также «вымывание» специалистов среднего уровня квалификации.

Среди мужчин значимые изменения в структуре занятости также наблюдаются по достижению пенсионного возраста (в 2014 году им было по 55-59 лет): снижение доли руководителей и операторов и рост доли специалистов среднего и высшего уровня квалификации.

Таким образом, можно отметить, что как среди женщин, так и среди мужчин «подстройка» к занятости после получения права выхода на пенсию длится более 5 лет. В краткосрочном периоде наблюдается только выход из некоторых профессиональных групп, а в долгосрочном периоде можно отследить и переход получивших право на пенсию в другие профессиональные группы (в основном это сельское хозяйства и неквалифицированные рабочие среди женщин).

Таблица 6 – Изменение профессиональной структуры занятости за 5 лет внутри условных когорт, п.п. (2019 минус 2014 год)

	В целом				Мужчины				Женщины			
	Возраст в 2019 году											
	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69
Руководители	-2,6	-2,4	-2,7	-1,6	-4,5	-4,5	-3,7	-2,7	-1,0	-0,9	-1,5	-0,1
Специалисты высшего уровня квалификации	2,8	3,5	3,4	4,2	0,1	1,4	2,6	3,2	5,0	7,1	4,0	4,5
Специалисты среднего уровня квалификации	-1,6	-1,7	-0,5	-1,5	1,3	1,5	1,6	0,5	-4,2	-3,6	-3,1	-4,0
Служащие, занятые подготовкой информации	0,3	-0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,6	0,1	-0,4	-0,2	-0,5
Работники сферы обслуживания	0,9	0,3	1,2	0,5	0,6	1,3	2,2	1,4	1,1	0,5	0,0	-0,6
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства	-0,7	-0,3	0,6	0,7	-0,5	-0,4	1,1	1,9	-0,8	-0,1	0,2	-0,7
Квалифицированные рабочие	0,9	1,2	-1,2	-1,7	1,9	1,4	-1,6	-2,9	0,0	-1,0	-0,4	0,6
Операторы	1,1	1,6	-1,1	-2,0	1,8	0,2	-2,0	-3,4	0,7	0,3	0,4	0,7
Неквалифицированные рабочие	-1,0	-1,9	0,1	1,0	-1,0	-1,3	-0,6	1,3	-1,1	-2,0	0,7	0,0

Источник: Обследование рабочей силы, Росстат

Проанализируем также изменения в отраслевой структуре занятости тех же пятилетних возрастных когорт с лагом в 5 и 10 лет. В гендерном разрезе данные изменения практически не различаются. Как среди женщин, так и среди мужчин, достигших к 2019 году пенсионного возраста (в 2010 году им было соответственно по 51-55 лет (мужчины) и 46-50 лет (женщины)) наблюдается сокращение занятых в обрабатывающих промышленностях, строительстве (у мужчин) и торговле (у женщин). В этот же период растет доля занятых в образовании и здравоохранении. Среди тех, кто достиг 65-69 лет в 2019 году растет также доля занятых в сельском хозяйстве, а темп роста занятых в образовании и здравоохранении снижается. За 10 лет к 65-69 годам как мужчины, так и женщины выходят практически из всех отраслей деятельности и остаются (или переходят) только в образовании, здравоохранении или в гостинично-ресторанном деле (мужчины) (Таблица 7)

Изменение отраслевой структуры занятости в течение 5 лет (например, сравнение тех, кому в 2019 году было 50-54 года с теми, кому в 2014 году было 45-49 лет) в целом (по направлению) совпадает с изменением структуры занятых в отраслевом разрезе с лагом в 10 лет, однако масштаб данных изменений меньше (Таблица 8). Как и в профессиональной структуре, так и в отраслевой структуре занятости изменения более выражены при анализе на длительном промежутке времени.

Таблица 7 – Изменение отраслевой структуры занятости за 10 лет внутри условных когорт, п.п. (2019 год минус 2010 год)

	В целом				Мужчины				Женщины			
	Возраст в 2019 году											
	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69
Сельское хозяйство и рыболовство	-1,0	-0,5	-0,4	2,7	-0,9	-1,1	-1,8	1,9	-1,1	-0,6	0,5	4,2
Добыча полезных ископаемых	0,2	-0,4	-1,0	-1,0	0,4	-0,6	-1,5	-1,5	0,1	-0,5	-0,7	-0,4
Обрабатывающие производства	-0,1	-0,6	-2,8	-4,5	0,3	0,4	-1,7	-4,9	-0,4	-2,2	-4,4	-3,0
Электроэнергия, газ, вода	0,8	0,8	0,1	-1,5	1,4	1,2	0,5	-1,4	0,3	0,1	-0,7	-0,8
Строительство	-0,8	-0,8	-1,5	-2,7	-0,9	-1,9	-2,9	-3,3	-0,5	-0,8	-0,9	-2,0
Торговля, ремонт автотранспорта	-1,7	-2,0	-2,2	-1,7	-2,2	-1,2	-0,9	-0,8	-1,4	-2,0	-3,0	-3,5
Гостиницы и рестораны	0,5	0,2	-0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	0,7	0,6	-0,1	-0,2
Транспорт и связь	0,9	0,8	-0,1	-1,8	2,0	0,8	0,1	-1,9	0,1	-0,4	-1,0	-0,4
Финансовая деятельность	-0,2	-0,4	-0,2	-0,5	-0,3	-0,2	0,0	-0,4	-0,2	-0,4	-0,4	-0,8
Недвижимость, деловые услуги	-1,6	-0,7	-0,5	-0,9	-1,0	0,0	0,0	0,0	-2,2	-1,6	-1,2	-1,3
Государственное управление	-2,1	-1,6	-1,2	-1,5	-3,4	-2,2	-0,7	-0,4	-0,9	-1,0	-1,6	-2,6
Образование	3,8	3,9	6,4	8,3	3,5	4,1	6,5	9,5	3,9	5,3	7,4	5,4
Здравоохранение	1,3	0,9	2,0	3,1	0,8	0,7	1,1	1,5	1,5	2,5	3,8	2,8
Прочие услуги	-0,1	0,4	1,4	1,6	0,0	0,2	1,1	1,4	-0,1	0,8	2,0	1,5

Источник: Обследование рабочей силы, Росстат

Таблица 8 - Изменение отраслевой структуры занятости за 5 лет внутри условных когорт, п.п. (2019 год минус 2014 год)

	В целом				Мужчины				Женщины			
	Возраст в 2019 году											
	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69
Сельское хозяйство и рыболовство	-0,4	0,0	-0,3	0,0	0,1	-0,1	-0,1	0,6	-0,8	-0,6	-0,3	-0,5
Добыча полезных ископаемых	0,1	-0,5	-0,6	-0,3	0,3	-0,8	-0,8	-0,4	0,0	-0,4	-0,2	0,0
Обрабатывающие производства	-0,4	-0,8	-2,3	-1,8	0,2	-0,4	-1,7	-3,9	-0,9	-1,9	-2,9	0,9
Электроэнергия, газ, вода	0,6	0,5	-0,2	-0,6	1,0	0,5	0,0	-0,5	0,3	0,0	-0,4	-0,4

Продолжение таблицы 23

	В целом				Мужчины				Женщины			
	Возраст в 2019 году											
	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69
Строительство	-0,9	-0,7	-1,5	-1,3	-1,7	-2,1	-2,1	-1,5	-0,1	-0,5	-0,7	-0,7
Торговля, ремонт автотранспорта	-1,3	-1,7	-1,5	-1,6	-2,2	-1,1	-1,0	-0,6	-0,6	-1,4	-2,1	-2,9
Гостиницы и рестораны	0,0	-0,2	-0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	-0,1	-0,3	-0,2
Транспорт и связь	1,4	0,9	0,2	-0,3	2,2	1,2	0,6	-0,2	0,8	-0,6	0,0	0,2
Финансовая деятельность	-0,2	-0,2	-0,1	-0,3	-0,1	-0,2	0,0	-0,3	-0,3	-0,2	-0,2	-0,4
Недвижимость, деловые услуги	-2,0	-1,3	-1,8	-2,5	-1,7	-0,9	-1,7	-2,1	-2,2	-2,0	-1,8	-2,6
Государственное управление	-0,9	-0,3	-0,4	-0,5	-1,6	-0,4	-0,6	-0,1	-0,4	-0,1	-0,2	-0,8
Образование	3,5	4,0	5,9	6,8	3,0	4,0	6,1	7,6	3,8	5,5	5,4	5,3
Здравоохранение	0,7	0,6	1,6	1,6	0,4	0,3	0,3	0,6	0,9	2,1	2,8	1,5
Прочие услуги	-0,2	-0,2	0,9	0,7	0,0	-0,3	0,9	0,6	-0,4	0,2	0,8	0,5

Источник: Обследование рабочей силы, Росстат

2.1.4 Средний возраст выхода с рынка труда

Наконец, в рамках НИР был рассчитан показатель среднего возраста выхода с рынка труда (average age of retirement, AAR). Данный показатель активно используется в странах ОЭСР [50]. Существует два варианта расчета этого индикатора:

1. Статический (AAR_s). Формула для его расчета следующая:

$$AAR_s = \sum_{k=9}^{15} (5k) (A_{5(k-1)}^y - A_{5k}^y) / A_{40}^y \quad (2)$$

Где A – уровень участия в рабочей силе населения для пятилетней возрастной группы в год y , а индекс $5k$ определяет нижнюю границу возраста для пятилетней возрастной группы.

2. Динамический (AAR_d):

$$AAR_d = \sum_{k=9}^{15} (5k) (A_{5(k-1)}^{y-5} - A_{5k}^y) / \sum_{k=9}^{15} (A_{5(k-1)}^{y-5} - A_{5k}^y) \quad (3)$$

Таким образом, данный показатель рассчитывается как средневзвешенный возраст выхода с рынка труда для всех работников в возрасте 40 лет и старше, кто осуществил переход работа – экономическая неактивность на протяжении последних пяти лет. Для расчета используются агрегированные данные Росстата по уровню экономической активности по отдельным пятилетним половозрастным группам². Основное отличие статического от динамического показателя следующие: в первом случае используются данные одного и того же года и сравнивается уровень экономической активности у различных возрастных когорт. Полученный показатель имеет сходство с ожидаемой продолжительностью жизни, так как тоже основывается на агрегированных показателях за один год, только не смертности, а экономической активности. С другой стороны, при расчете динамического варианта используется разница в показателях экономической активности для одних тех же возрастных когорт. По сути рассматривается как изменился за пять лет уровень участия в рабочей силе у одних и тех же людей. Отметим, что при расчете данного показателя сознательно не учитывается фактор смертности.

Результаты расчетов представлены на рисунке ниже (Рисунок 7). Так как в открытом доступе Росстата представлены данные ОРС за 2010-2018 года, то были построены динамические показатели за 2015-2018 года, статические – за 2010-2018 года.

² Из-за действующего до 2016 года ограничения выборки ОРС индивидами в возрасте до 72 лет включительно, для определения уровня экономической активности у возрастной группы 70-74-летних фактически использовался данный показатель у 70-72-летних.

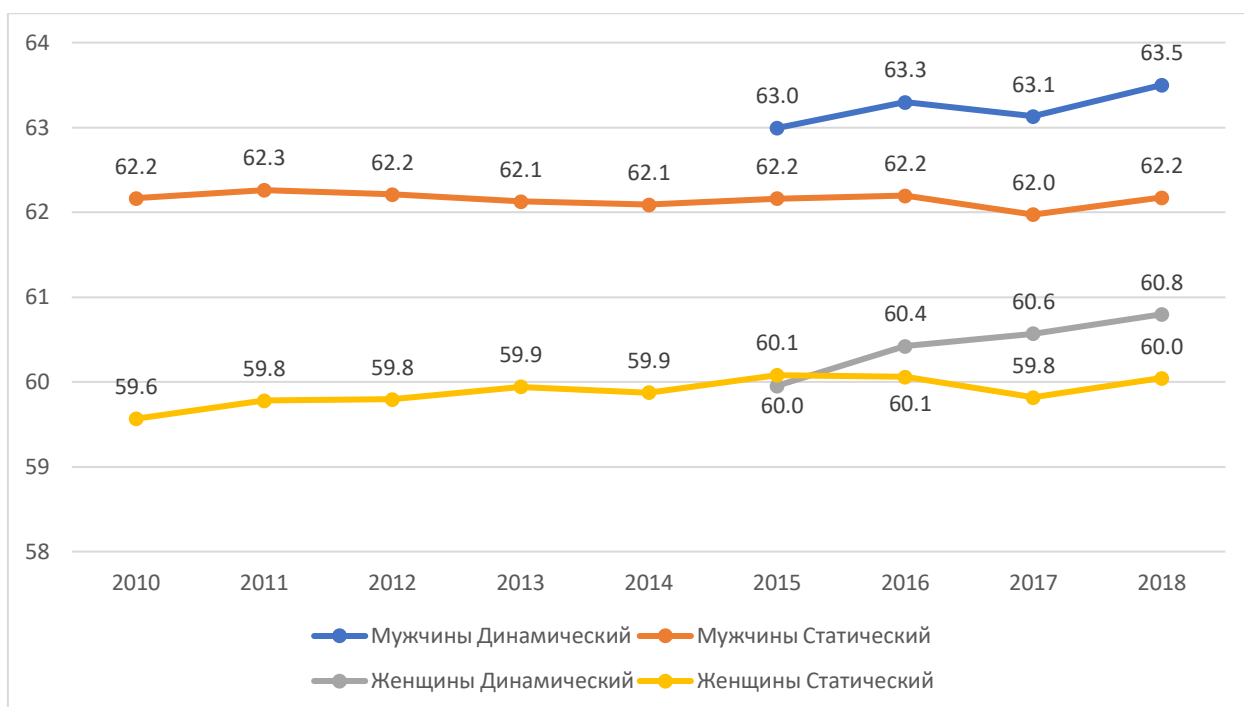


Рисунок 7 – Средний возраст выход с рынка труда, лет

Согласно расчетам, средний возраст в 2018 году составлял 62,2/63,5 для мужчин и 60,0/60,8 лет при статическом/динамическом методе расчета показателя. Таким образом, мужчины работают в среднем 2-3 года после достижения общеустановленного возраста, женщины – 5,0-5,8 лет. По сравнению со странами ОЭСР в России различия между пенсионным возрастом и возрастом выхода с рынка труда значительно выше. Данный показатель также можно рассчитать на региональном уровне. На рисунках ниже представлены региональные динамические показатели, усредненные за 2015-2018 годы (Рисунок 8 и Рисунок 9).

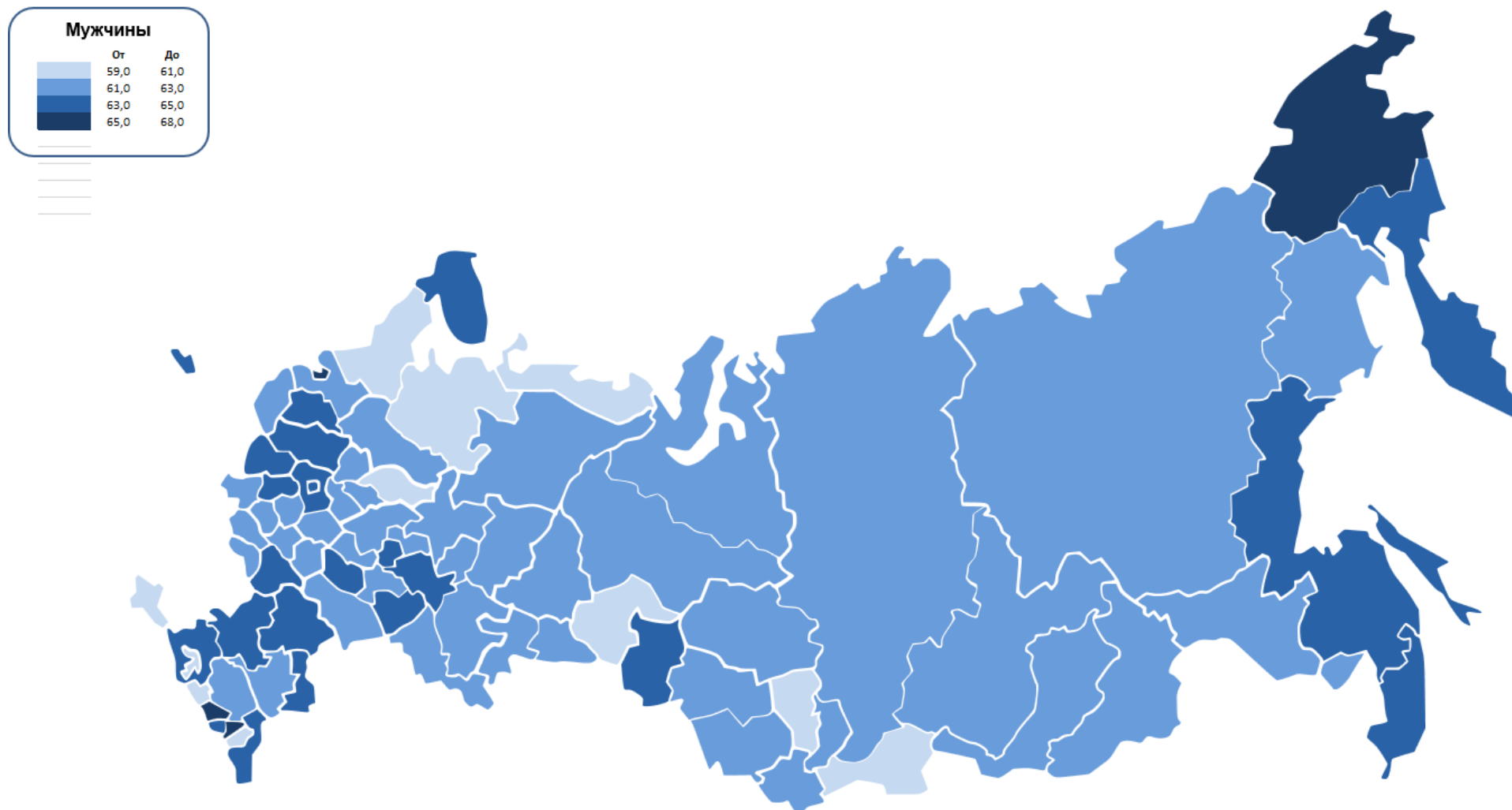


Рисунок 8 – Возраст выхода с рынка труда у мужчин в 2015-2018 гг., лет

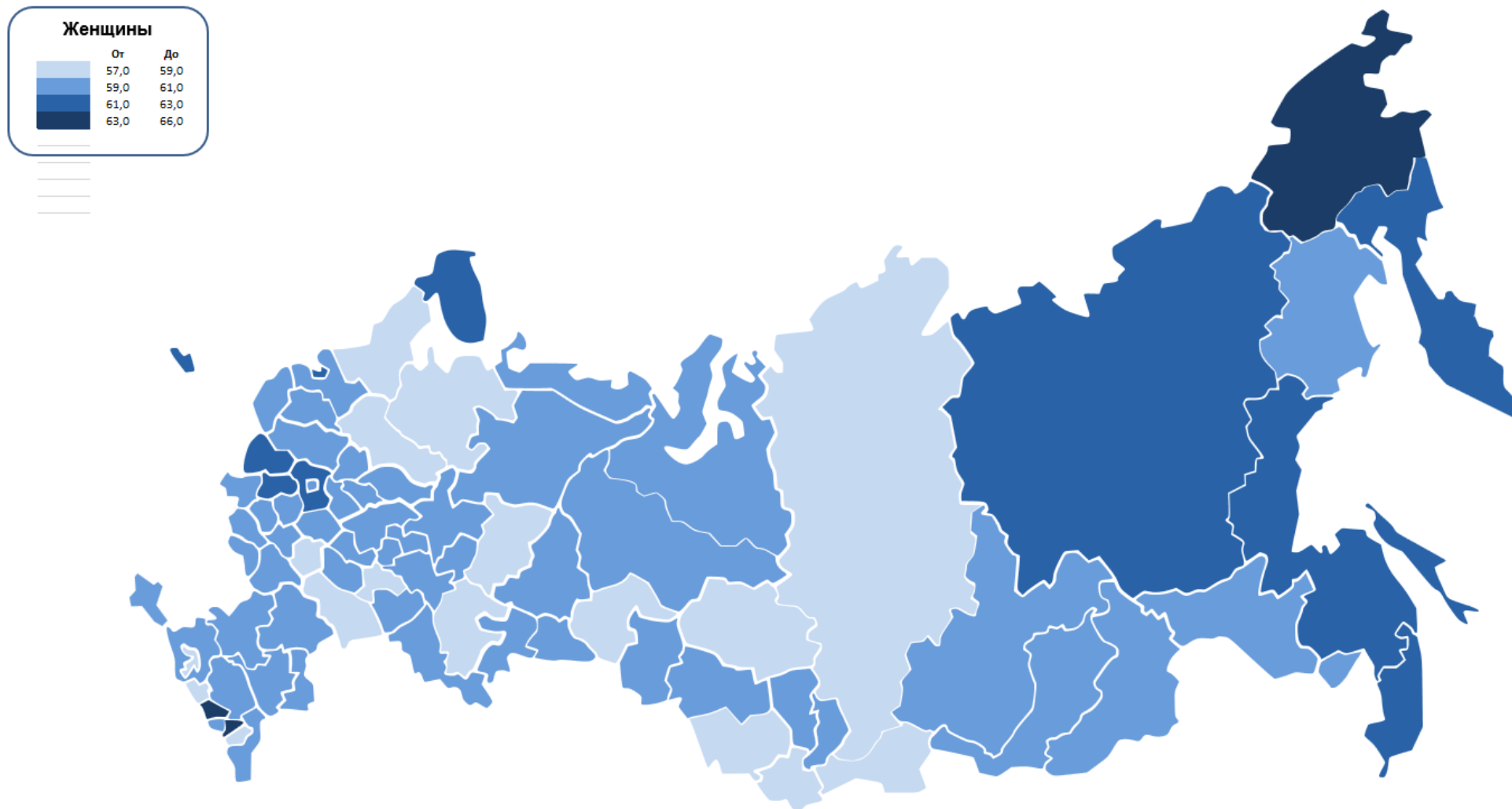


Рисунок 9 – Возраст выхода с рынка труда у женщин в 2015-2018 гг., лет

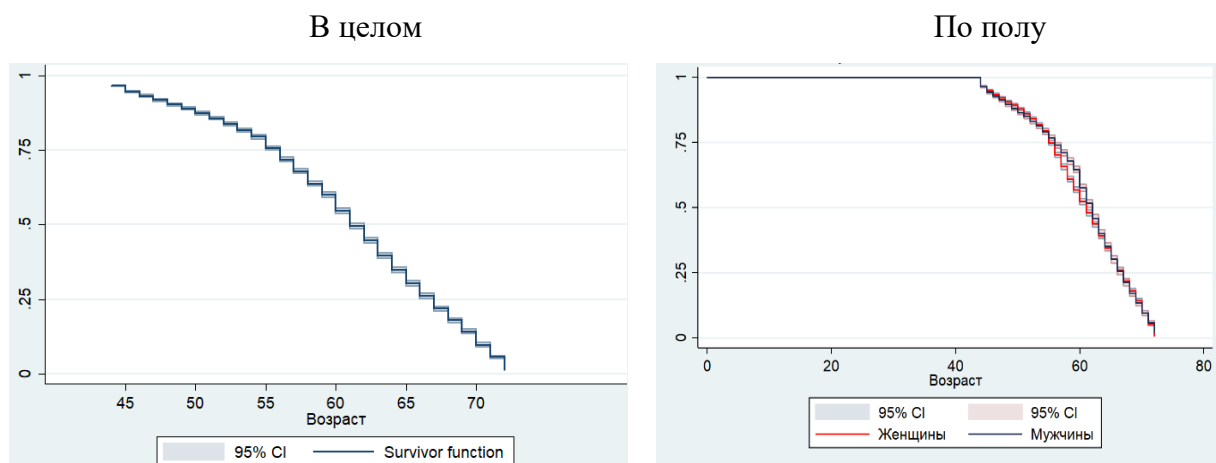
В целом, за последние двадцать лет в России наблюдается рост экономической активности и занятости населения старшего возраста. Таким образом, предложение труда лиц старших возрастов в течение всего постсоветского периода характеризовалось крайней неоднородностью. До начала 2000-ых годов этот показатель падал, затем начался период подъема, продолжающийся по настоящее время и приведший к росту среднего возраста выхода с рынка труда. На протяжении всего периода снижались гендерные различия в уровнях экономической активности, в среднем сократившиеся в 1,5-2 раза. Вместе с тем растет и доля населения в пред- и постпенсионных возрасте. При этом наблюдаются значительные региональные различия в экономической активности населения старшего возраста и, следовательно, в возрасте выхода с рынка труда.

2.2 Эконометрический анализ причин различий в поведении на рынке труда населения старших возрастов

Основываясь на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ, оценим факторы, влияющие на условную вероятность выхода с рынка труда. В отличие от ОРС данные мониторинга РМЭЗ НИУ ВШЭ позволяют оценить индивидуальную трудовую траекторию. В итоговую выборку были включены респонденты в возрасте 44-72 год, а период наблюдения охватывал все доступные годы (1995-2018 год).

Ключевой переменной, которая отвечает за выход с рынка труда, является экономическая активность. Считалось, что респондент вышел с рынка труда, если он не включался в состав рабочей силы (то есть не являлся ни занятым, ни безработным).

Проанализируем в начале усредненный возраст выхода с рынка труда с помощью функции дожития Каплана-Майера. В целом половина выборки уходит с рынка труда к 60 годам. 75% выборки покидает рынок труда к 66 годам. Мужчины незначительно, но дольше женщин остаются на рынке труда. Четверть женщин покидает рынок труда к моменту достижения пенсионного возраста, к 60 годам половина женщин и к 61 году половина мужчин покидает рынок труда. Как среди мужчин, так среди женщин к 66 годам на рынке труда остается только четверть выборки (Рисунок 10, Таблица 9).

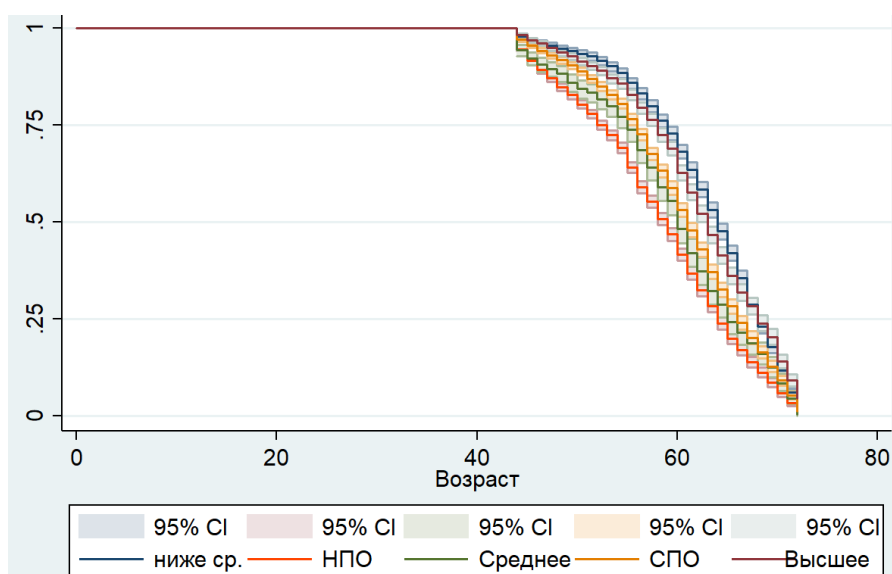


Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты авторов

Примечание – CI – доверительный интервал

Рисунок 10 – Функция дожития, в целом по выборке, отдельно для мужчин и женщин

Анализ среднего возраста выхода с рынка труда в разрезе уровня полученного образования показывает, что на рынке в целом дольше остаются лица, не получившие среднего образования. Однако четверть респондентов, как с высшим образованием, так и с незаконченным средним остаются на рынке к 68 годам. Раньше всех с рынка труда уходят лица с начальным профессиональным образованием: 25% респондентов покидают рынок труда к 52 годам, к сравнению 25% лиц с высшим образованием покидают рынок труда к 58 годам (Таблица 9, Рисунок 11).

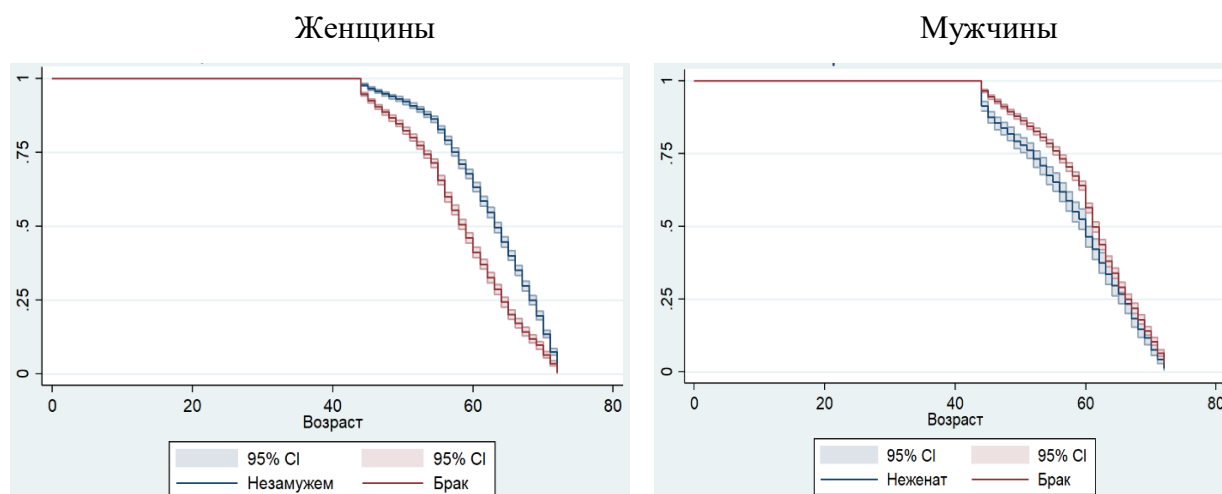


Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты авторов

Рисунок 11 - Функция дожития, по уровню полученного образования

Семейное положение также оказывает влияние на решение о выходе с рынка, при этом для мужчин и для женщин это влияние разнонаправленное. Женщины, не состоящие в браке, дольше остаются на рынке труда, а мужчин, наоборот, быстрее уходят с рынка

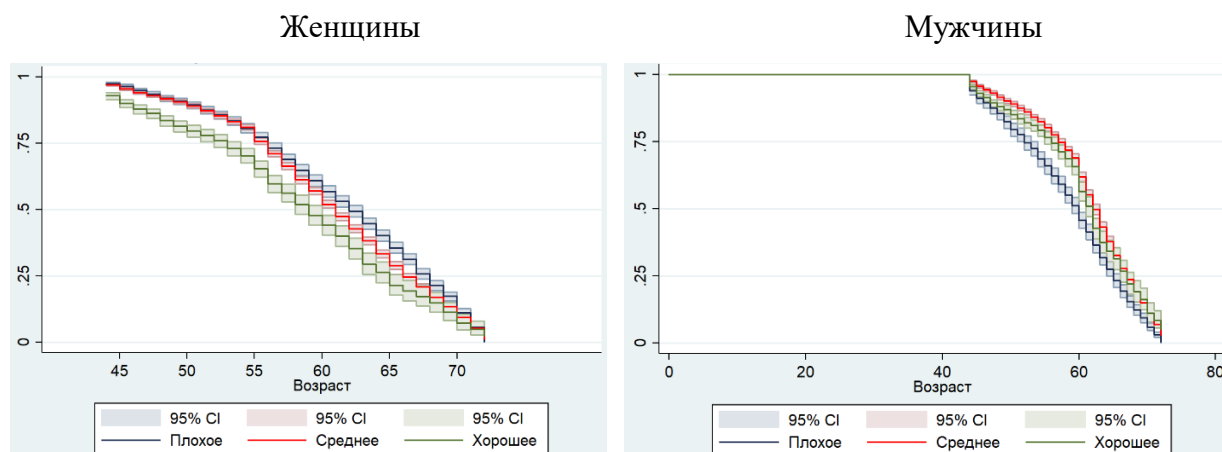
труда. При этом для мужчин по достижению 60 лет различия по уходу в экономическую неактивность в разрезе семейного положения незначимые (Рисунок 12).



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты авторов

Рисунок 12 - Функция дожития, по полу и семейному положению

Женщины, оценивающие собственное здоровье как плохое, после достижения пенсионного возраста в меньшем масштабе выходят с рынка труда в сравнении с тем, кто считает, что у него хорошее здоровье. Среди мужчин, наоборот, чем лучше оценка собственного здоровья, тем дольше не выходят из экономической активности, однако после достижения пенсионного возраста различия статистически не значимы (Рисунок 13).



Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты авторов

Рисунок 13 - Функция дожития, по полу и состоянию здоровья

Таблица 9 – Средний возраст выхода с рынка труда

	Время дожития		
	25% выборки	50% выборки	75% выборки
В целом	55	60	66
Пол			
Женщины	55	60	66
Мужчины	56	61	66

	Время дожития		
	25% выборки	50% выборки	75% выборки
Образование			
Нет среднего образования	59	64	68
Среднее	55	60	65
НПО	52	58	64
СПО	56	61	66
Высшее	58	63	68
Здоровье			
Плохое	55	61	67
Среднее	56	61	67
Хорошее	55	61	66
Семейное положение			
В браке	54	60	65
Не замужем/Неженат	57	63	68
Место жительства			
Столицы	57	63	68
Город областного значения	57	62	67
Прочие города	56	61	66
ПГТ	53	60	67
Село	52	59	65

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты авторов

Регрессионный анализ

Для оценки факторов, влияющих на условную вероятность выхода с рынка труда, была оценена полупараметрическая модель Кокса (без спецификации функции выхода). Регрессия оценивалась отдельно для мужчин и женщин, так как трудовое поведение значительно различается в гендерном разрезе. В качестве объясняющих переменных использовались индивидуальные показатели (уровень образования, семейное положение, дамми достижения пенсионного возраста (1 – если индивид получил право на пенсию по старости, 0 – в противном случае), показатели домохозяйства (наличие внуков до 7 лет), место проживания, показатели состояния здоровья (самооценка здоровья, перенесенный инсульт и диагностированный сахарный диабет). В модель включалась контрольная переменная на год для контроля на макроэкономические особенности, которые могли повлиять на решение о выходе с рынка труда.

Принимая во внимания панельность данных, модель оценивалась с использованием робастных оценок с кластеризацией по индивидам. Учитывая спецификацию модели, чтобы оценить на сколько меняется вероятность выхода с рынка труда при изменении фактора, необходимо рассчитать экспоненту. Результаты оценивания эконометрических моделей представлены в таблице ниже (Таблица 10).

Отметим основные результаты. Для женщин получение среднего образования, среднего специального образования в сравнении с неоконченным средним образованием увеличивает вероятность выхода с рынка труда, высшее образование – не оказывает значимого влияния. Для мужчин – получение высшего образования в сравнении с незаконченным средним снижает условную вероятность выхода с рынка труда на 12 п.п.

Состояние здоровья (измеренное через восприятие собственного здоровья) оказывает значимое влияние на условную вероятность выхода с рынка труда как для мужчин, так и для женщин (хорошее состояние здоровья для женщин не значимо): чем лучше респондент оценивает собственное здоровье, тем ниже условная вероятность выхода с рынка труда. Например, для мужчин, которые оценивают собственное здоровье, как хорошее, условная вероятность выхода с рынка труда на 45 п.п. ниже, чем для тех, кто считает, что у него плохое здоровье. Однако такие шоки со здоровьем как диабет, инфаркт не оказывают значимого влияния на условную вероятность выхода с рынка труда.

Для женщин и для мужчин проживание в городах, ПГТ и селах по сравнению со столицами повышает условную вероятность выхода с рынка труда. Например, условная вероятность повышается на 9 п.п. для женщин и на 17 п.п. для мужчин, проживающих в городах по сравнению с теми, кто проживает в столицах.

Наличие внуков до 7 лет в домохозяйстве оказывает значимое положительное влияние на условную вероятность выхода женщин с рынка труда, но не влияет на трудовую траекторию мужчин. Состояние в браке также повышает условную вероятность выхода с рынка труда для женщин. Женщины склонны рассматривать занятость в том числе, как и субститут социальному окружению, поэтому те, кто не состоит в браке дольше остаются на рынке труда (Таблица 10).

Таблица 10 – Оценки модели условной вероятности Кокса за период 1995-2018 годов

Переменная	В целом	Женщины	Мужчины
Индивидуальные характеристики:			
Достижение пенсионного возраста	-1,576*** (0,0323)	-34,02 (0)	-31,78 (0)
Пол	-0,468*** (0,0253)		
Образование: нет среднего образования - базовая			
Среднее образование	0,451*** (0,0332)	0,467*** (0,0406)	0,285*** (0,0534)
Среднее и что-то еще	0,379*** (0,0511)	0,363*** (0,0756)	0,286*** (0,0708)
СПО	0,219*** (0,0330)	0,211*** (0,0391)	0,0307 (0,0584)
Высшее и послевузовское	0,00950	-0,00301	-0,125**

Переменная	В целом	Женщины	Мужчины
	(0,0359)	(0,0437)	(0,0605)
Состояние здоровья:			
Самооценка здоровья (плохое здоровье - базовая)			
Среднее здоровье	-0,225***	-0,115***	-0,550***
	(0,0259)	(0,0307)	(0,0440)
Хорошее и очень хорошее	-0,199***	-0,0263	-0,595***
	(0,0385)	(0,0502)	(0,0577)
Диабет	-	-0,0398	-0,101
	0,0947***		
	(0,0340)	(0,0373)	(0,0678)
Был инфаркт	0,0516	-0,0673	0,0906
	(0,0453)	(0,0636)	(0,0679)
Место жительства (Столицы - базовая категория):			
Города областного значения	0,0816**	0,0487	0,0857
	(0,0328)	(0,0401)	(0,0536)
Города	0,124***	0,0868**	0,161***
	(0,0339)	(0,0415)	(0,0553)
ПГТ	0,303***	0,224***	0,384***
	(0,0516)	(0,0625)	(0,0832)
Село	0,427***	0,324***	0,541***
	(0,0367)	(0,0454)	(0,0584)
Показатели домохозяйства			
Семейное положение (в браке)	0,193***	0,344***	-0,337***
	(0,0260)	(0,0281)	(0,0491)
Наличие внуков до 7 лет	0,197***	0,272***	0,0264
	(0,0354)	(0,0423)	(0,0607)
Контроль на год	Да	Да	Да
Наблюдения	56178	31820	2358
Робастные стандартные ошибки в скобках			
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1			

Проведенный анализ показывает, что социально-демографические показатели домохозяйства, место жительства оказывают значимое влияние на решение о выходе с рынка труда среди населения старших возрастов, при этом влияние факторов различается в гендерном разрезе. Учитывая «социальную» роль женщин (роль бабушки, например) на трудовое поведение женщин значимое влияние оказывает наличие внуков в домохозяйстве, а также семейное положение. Напротив, восприятие собственного здоровья оказывает значимое влияние только на трудовое поведение мужчин. Независимо от пола, дальше сохраняют экономическую активность либо лица с незаконченным средним образованием, либо лица, получившие высшее образование. Если первые могут дольше оставаться на рынке труда по причине недостаточно накопленных пенсионных прав, то вторые могут

занимать рабочие места, которые адаптированы для лиц пенсионного возраста (например, сфера образования или здравоохранения).

3 Прогноз влияния повышения пенсионного возраста на численность рабочей силы в России

Повышение пенсионного возраста должно привести к значительным изменениям на рынке труда. Удлинение продолжительности периода трудовой жизни повлияет на средний возраст работников, что будет способствовать сохранению численности рабочей силы в неблагоприятных демографических условиях, но также потенциально увеличивает риски роста безработицы и бедности населения. В данном разделе отчета делается численности рабочей силы как в целом по России, так и в отдельных регионах. В первом подразделе приводится краткое описание механизма и описываются основные результаты прогноза по России в целом. Во втором подразделе описываются результаты по каждому региону и делаются выводы изменения численности рабочей силы как в результате демографических эффектов, так и за счет изменения пенсионного возраста.

Механизм прогноза численности рабочей силы в целом по России и по отдельным регионам одинаковый и состоит из нескольких шагов.

1. Сначала на базовый год для каждой однолетней половозрастной когорты определяются структура по следующим группам в зависимости от их статуса на рынке труда и получению пенсий:

- а. доля экономически активных (занятых и безработных по методологии МОТ).
- б. доля экономически неактивных, получающих пенсию по старости или по выслуге лет³.
- в. доля экономически неактивных, получающих пенсию по инвалидности.
- г. доля прочих экономически неактивных.

Суммарно доли этих групп составляют 100%.

2. На втором этапе определяются доли указанных выше групп в каждой половозрастной когорте на 2028 год, то есть год окончания периода перехода на новые пенсионные возраста. Делаются следующие допущения:

а. изменения в структуре экономической активности будут происходить только в возрастах, близких к пенсионному: 50-64 года для мужчин, 45-59 лет для женщин. В более молодых возрастах уровень экономической активности уже сейчас находится на высоком уровне и дальнейшего роста ожидать не следует.

б. на основании фактических данных базового года прогнозируется с помощью метода линейной регрессии доля прочих экономически неактивных мужчин в возрасте 60-

³ Объединение этих двух групп объясняется недостатком данных – в вопроснике ОРС за получение обоих видов пенсий отвечает один ответ, поэтому их невозможно разделить.

64 года и женщин в возрасте 55-59 лет. В других возрастах предполагается, что эта доля остается постоянной.

в. на основании фактических данных базового года прогнозируется с помощью метода линейной регрессии доля экономически неактивных мужчин в возрасте 60-64 года и женщин в возрасте 55-59 лет, получающих пенсии по инвалидности. В других возрастах предполагается, что эта доля остается постоянной.

г. доля экономически неактивных мужчин и женщин, получающих пенсию по возрасту или по выслуге лет, сдвигается на пять лет, чтобы соответствовать новым пенсионным возрастам. Например, доля этой группы в возрасте 64 лет для мужчин в 2028 году будет равна доле этой группы в возрасте 59 лет в 2018 году. Доля мужчин (женщин) этой группы в возрасте 50-54 года (45-49 лет) в 2028 году устанавливается на значениях, соответствующем доле 49-летних (44-летних).

д. доля экономически активных рассчитывается остаточным способом как разница между общей численностью половозрастной когорты и суммой различных групп экономически неактивных.

3. На период 2019-2027 годов моделируется постепенное изменение структуры экономической активности в каждой когорте, синхронизированное с темпами повышения пенсионного возраста.

4. Полученные на втором-третьем этапах доли различных групп населения умножаются на численность населения в данном году согласно используемому демографическому прогнозу.

Таким образом, модель не учитывает эффект от сохранения пенсионного возраста для отдельных категорий досрочников, в первую очередь, работающих во вредных и опасных условиях труда.

Прогноз по России в целом основывался на двух источниках данных:

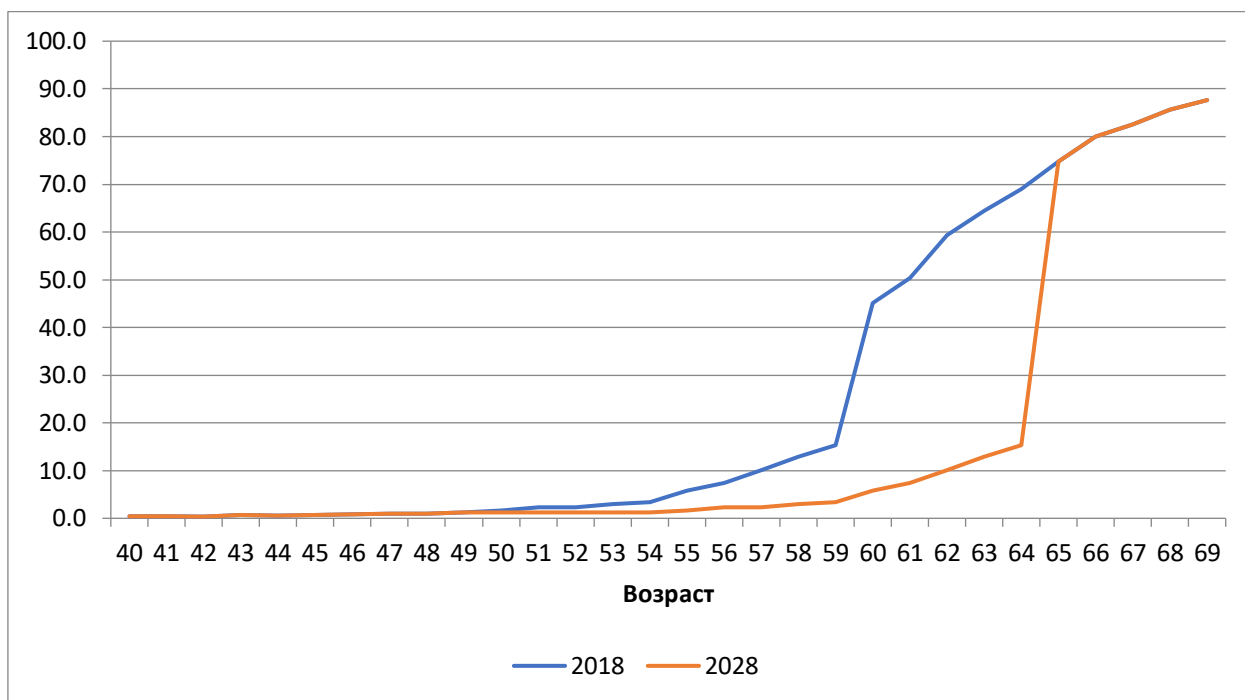
1. Микроданные обследования рабочей силы (ОРС) за 2018-2019 годы.
2. Демографический прогноз Росстата до 2035 года за апрель 2020 года (последняя версия на момент составления прогноза влияния повышения пенсионного возраста на рынок труда). Данные прогноза позволяют оценить численность населения России в разрезе однолетних половозрастных групп.

Отметим несколько важных возрастных особенностей структуры экономической активности мужчин и женщин.

Во-первых, основное снижение численности занятых начинается после достижения общеустановленного пенсионного возраста. Доля работающих мужчин снижается между 59 и 64 годами с 72% до 28%, женщин между 54 и 59 годами – с 79% до 41%.

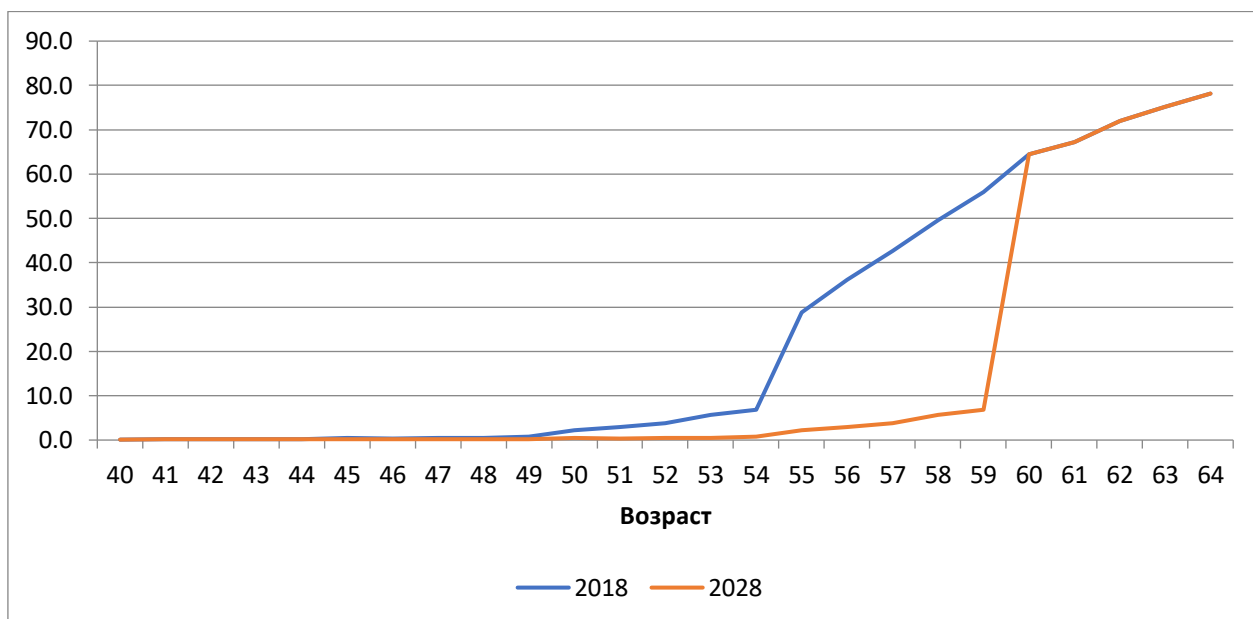
Во-вторых, доля пенсионеров по старости (не работающих и не ищущих работу) начинает расти за пять лет до наступления пенсионного возраста, однако основной скачок происходит по его наступлению (Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 14 и Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019 Рисунок 15).



Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 14 – Доля экономически неактивных мужчин, получающих пенсию по старости / выслуге лет, в % от численности всей возрастной группы



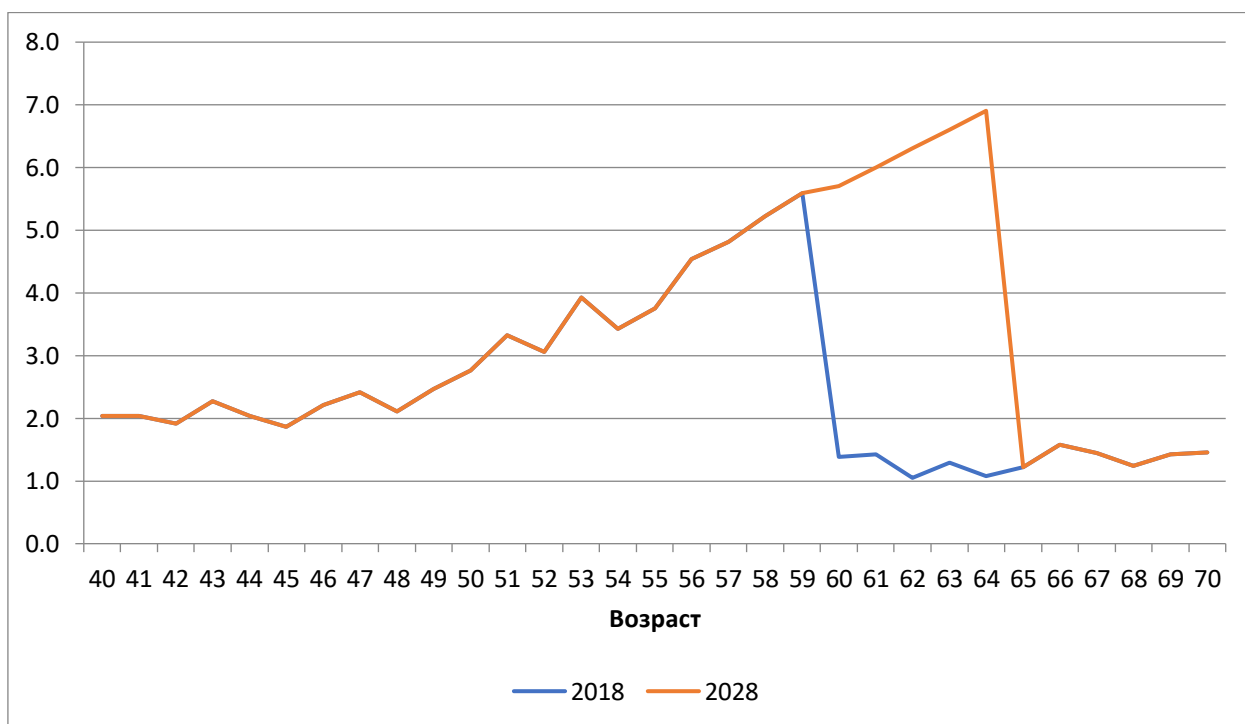
Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 15 – Доля экономически неактивных женщин, получающих пенсию по старости / выслуге лет, в % от численности всей возрастной группы

В-третьих, доля экономически неактивных пенсионеров по инвалидности постепенно растет до пенсионного возраста: у мужчин она увеличивается с 2,0% у 40-летних до 5,6% у 59-летних, у женщин она вырастает с 1,2% у 40-летних до 3,1% у 54-летних (Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

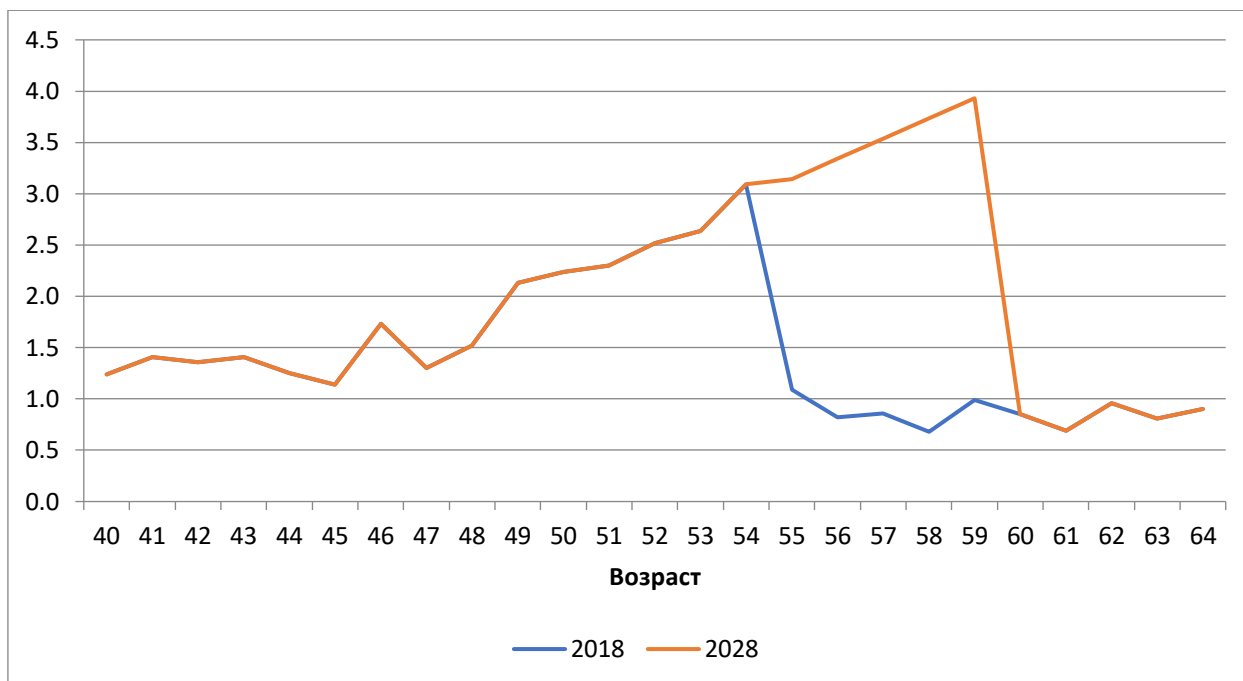
Рисунок 16 и Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 17). После достижения пенсионного возраста доля этой группы значительно снижается, так как согласно законодательству, для большей части получателей страховой пенсии по инвалидности начинает выплачиваться страховая пенсия по старости взамен пенсии по инвалидности. Исключение составляют лица, не накопившие требуемого количества лет стажа или индивидуальных пенсионных коэффициентов для оформления страховой пенсии по старости.



Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 16 – Доля экономически неактивных мужчин, получающих пенсию по инвалидности, в % от численности всей возрастной группы



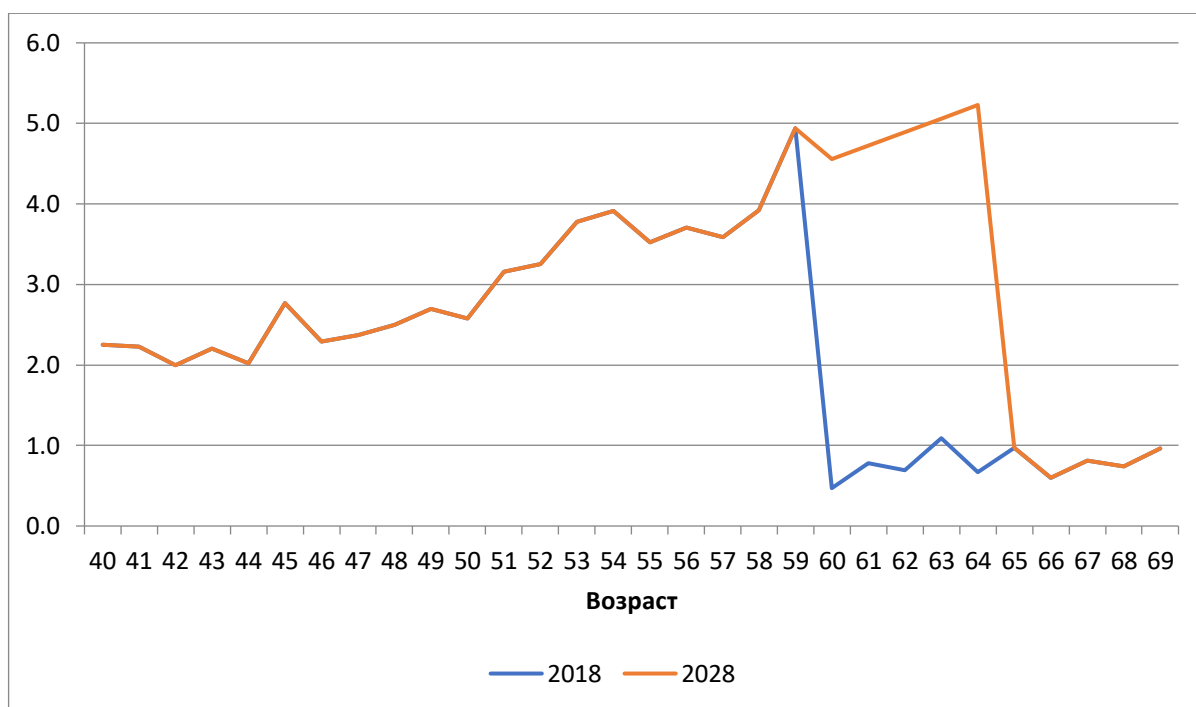
Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 17 – Доля экономически неактивных женщин, получающих пенсию по инвалидности, в % от численности всей возрастной группы

В-четвертых, доля прочих экономически неактивных также значительно снижается по наступлении пенсионного возраста (Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

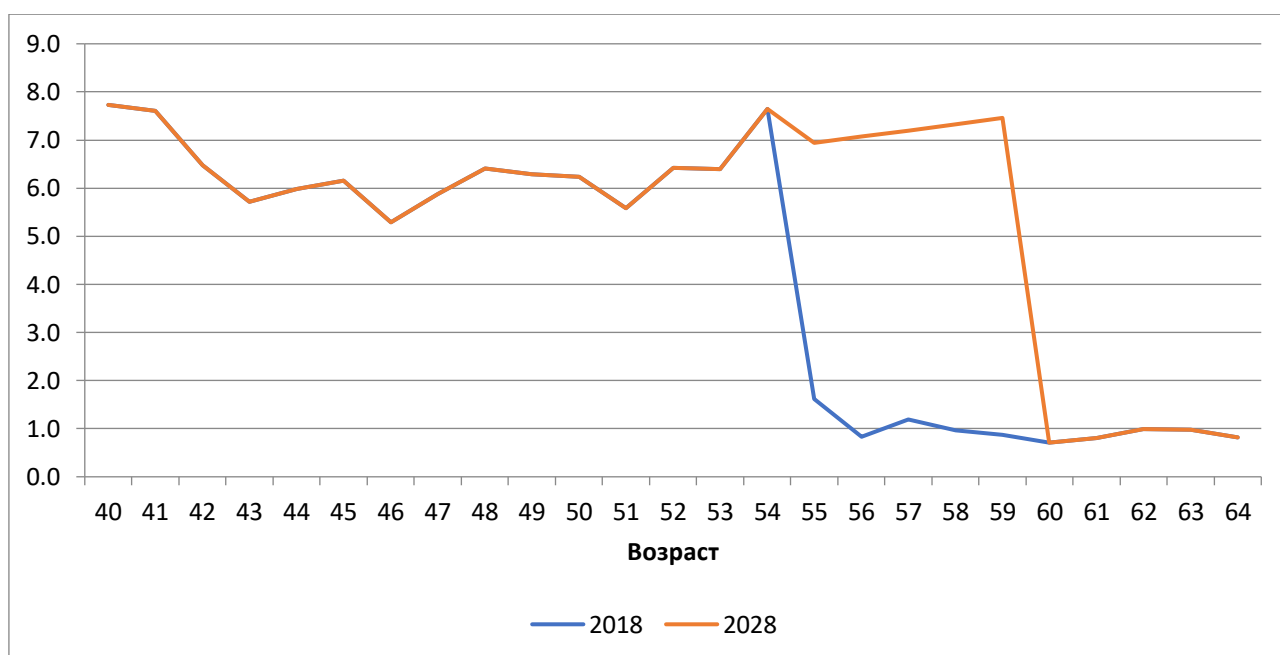
Рисунок 18 и Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 19). При этом в предпенсионных возрастных группах у женщин эта доля сначала снижается с 7,7% у 40-летних до 5,3% у 46-летних, а потом начинает расти до 7,6% у 54-летних. У мужчин она планомерно растет с 2,2% у 40-летних до 4,9% у 59-летних. Увеличение доли этой группы в предпенсионных возрастах может отражать увеличение доли скрытых безработных, а также людей, сознательно завершивших трудовую карьеру и живущих на другие источники дохода (например, на доходы других членов домохозяйства или собственные накопления).



Источник: расчеты авторов на основании данных ОПС-2018 и ОПС-2019

Рисунок 18 – Доля экономически неактивных мужчин, не получающих пенсию в 2018 году и прогноз на 2028 год, в % от численности всей возрастной группы

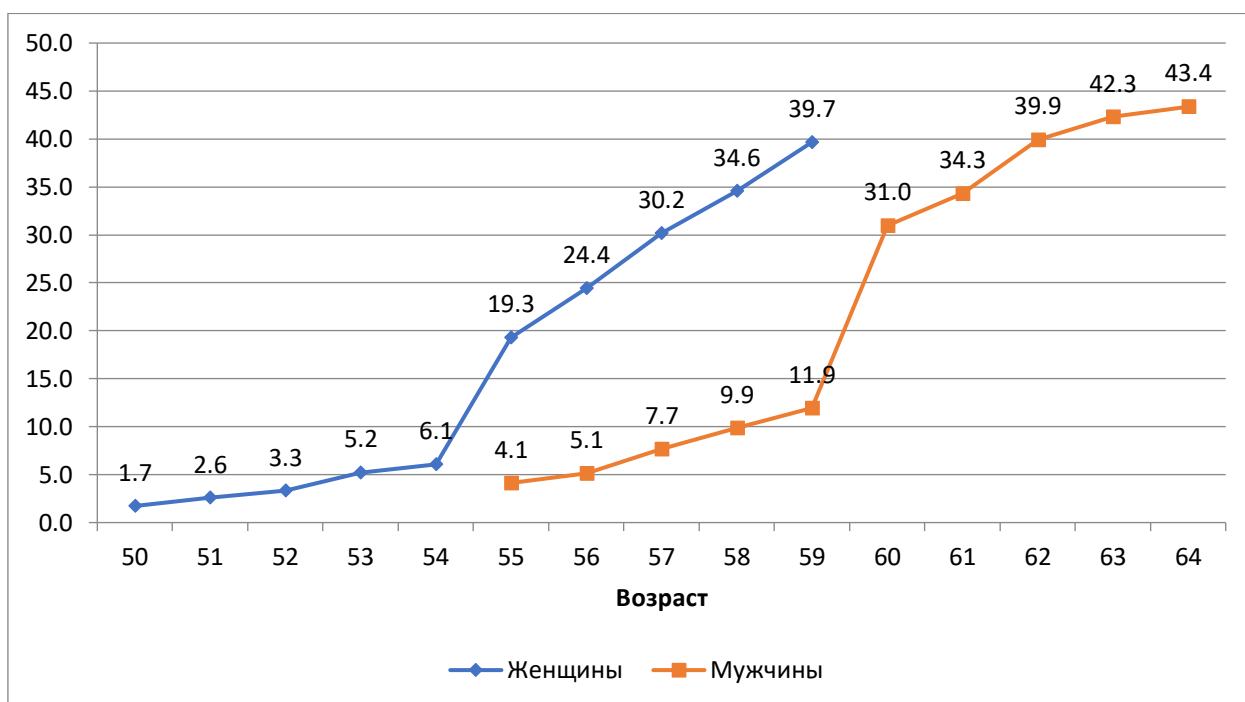


Источник: расчеты авторов на основании данных ОПС-2018 и ОПС-2019

Рисунок 19 – Доля экономически неактивных женщин, не получающих пенсию, в % от численности всей возрастной группы

Суммируя, в модели предполагается, что в исследуемых возрастах в период 2018-2028 годов будет происходить снижение доли экономически неактивных пенсионеров по старости и рост доли экономически неактивных пенсионеров по инвалидности и прочих экономически неактивных. При этом снижение доли первых будет превосходить рост доли

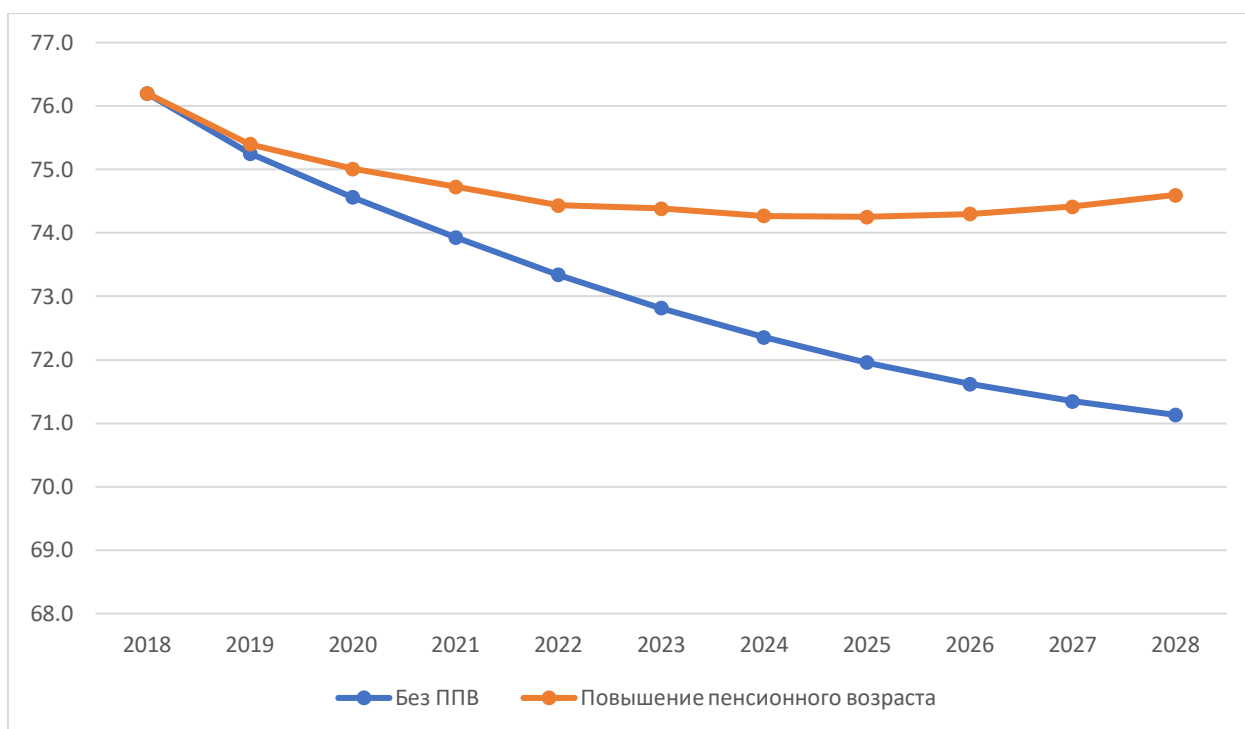
вторых, в результате на рынке труда с каждым годом будет удерживаться все больше людей старшего возраста. В данной работе такая группа людей, которая в гипотетическом сценарии без повышения пенсионного возраста вышла бы на пенсию, а в условиях пенсионной реформы вынуждена оставаться на рынке труда, называется «потенциально уязвимые». Часть этой группы продолжит работать на текущих рабочих местах до наступления нового пенсионного возраста (а может и далее) или найдет новую работу. Но определенная часть будет находиться в поиске работы и пополнит группу безработных. Размеры группы «потенциально уязвимых» неоднородны между возрастами: их относительно немного среди 50-54-летних женщин и 55-59-летних мужчин, но значительно больше среди 55-59-летних женщин и 60-64-летних мужчин (Рисунок 20).



Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 20 – Доля группы «потенциально уязвимых» в различных возрастах, в % от всей численности половозрастной когорты

Оценки численности рабочей силы по России в целом в результате повышения пенсионного возраста и в гипотетическом сценарии без данной меры представлены на рисунке ниже (Рисунок 21). Согласно ним, она сократится за период 2018-2025 годов на 1,9 млн. человек, а затем вырастет на 0,3 млн. человек. Без повышения пенсионного возраста падение было бы значительно выше – на 5,1 млн. человек. Таким образом, численность группы «потенциально уязвимых» вырастет к 2028 году до 3,5 млн. человек, что составляет 4,6% от всей рабочей силы в 2028 году.



Источник: расчеты авторов на основании данных ОРС-2018 и ОРС-2019

Рисунок 21 – Численность рабочей силы, млн. человек

Прогноз численности рабочей силы на региональных данных производился по сходному механизму и также на основании данных ОРС, однако вместо демографического прогноза Росстата использовался прогноз по регионам, разработанный в Международной лаборатории демографии и человеческого капитала РАНХиГС. Для большей робастности данных в качестве базового года использовались усреднённые региональные данные ОРС за 2015-2018 годы.

В большинстве регионов России ожидается снижение численности рабочей силы в следующем десятилетии (Рисунок 22). Исключение составят республики Чечня, Ингушетия, Дагестан, Алтай, Тыва, Адыгея, Краснодарский край, Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Севастополь, Калининградская, Новосибирская, Тюменская области и автономные округа последний, а также Ненецкий автономный округ.

Очевидно, что рост объясняется двумя причинами. Для республик Северного Кавказа и юга Западной Сибири он связан с высоким уровнем рождаемости в этих регионах, позволяющим сгладить негативные последствия от демографических волн и противодействующим старению населения. В остальные регионах, где также предсказывается положительная динамика численности рабочей силы в период до 2028 год, она скорее объясняется высокими показателями притока населения из других регионов и стран. Соответственно, наиболее резкое снижение численности экономически активных

будет наблюдаться в тех регионах, где низкая рождаемость накладывается на значительный отток населения.

Вместе с тем значительные межрегиональные различия будут наблюдаться и в доли экономически активных, которые будут вынуждены остаться на рынке труда в результате повышения пенсионного возраста (Рисунок 23). Наибольшей такая доля будет в регионах с высоким средним возрастом населения и вместе с тем с низким на настоящий момент уровнем занятости населения старших возрастов. К числу таких регионов относятся республики Карелия, Коми, Тыва и Адыгея, Архангельская область и Ненецкий автономный округ, Пермский край и Саратовская область. Именно в этих регионах возможны высокие риски безработицы (в том числе и скрытой) и соответственно бедности среди населения новых предпенсионных возрастов.

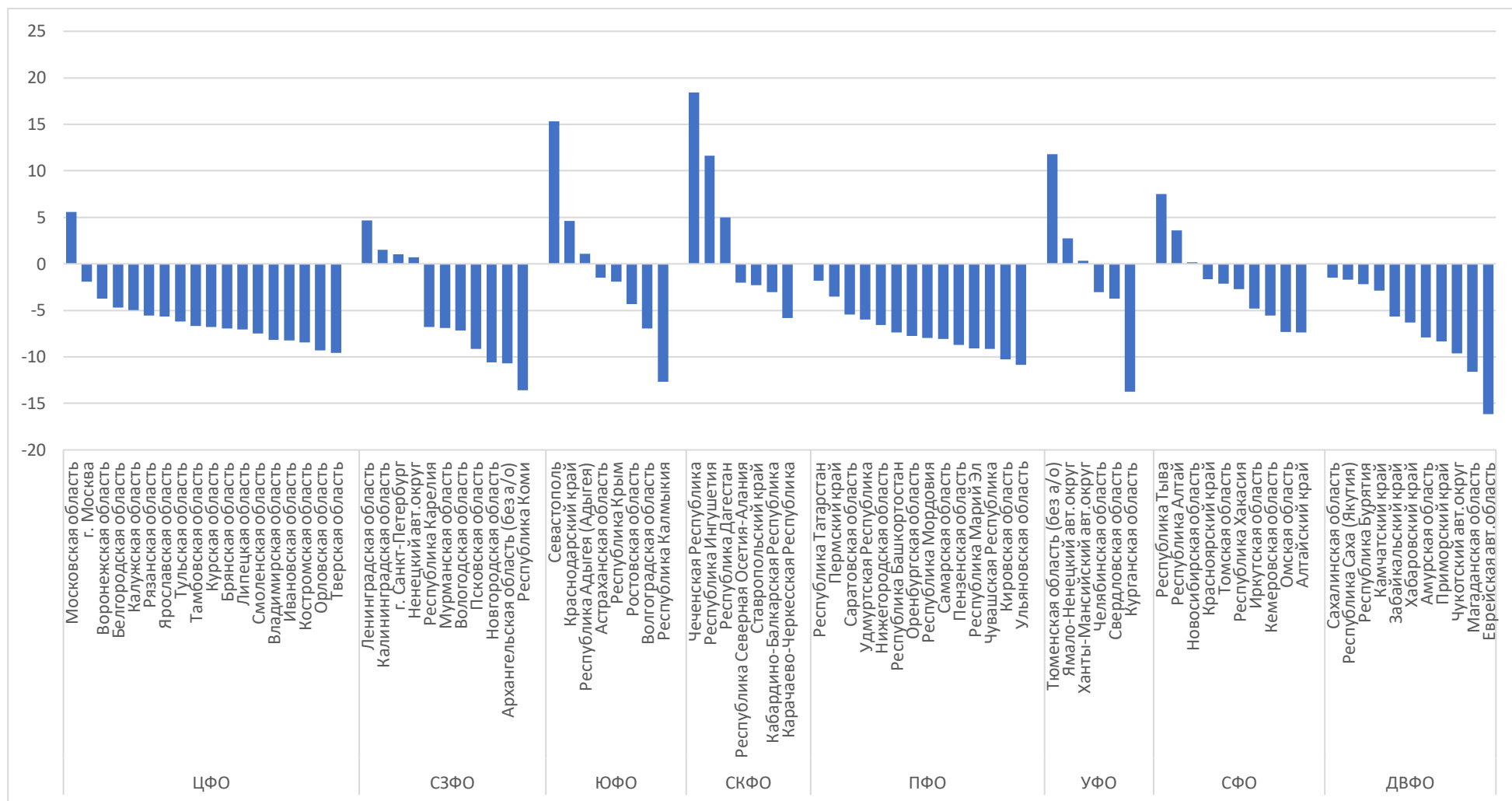


Рисунок 22 – Изменение численности рабочей силы за период 2019-2028 годов, в %

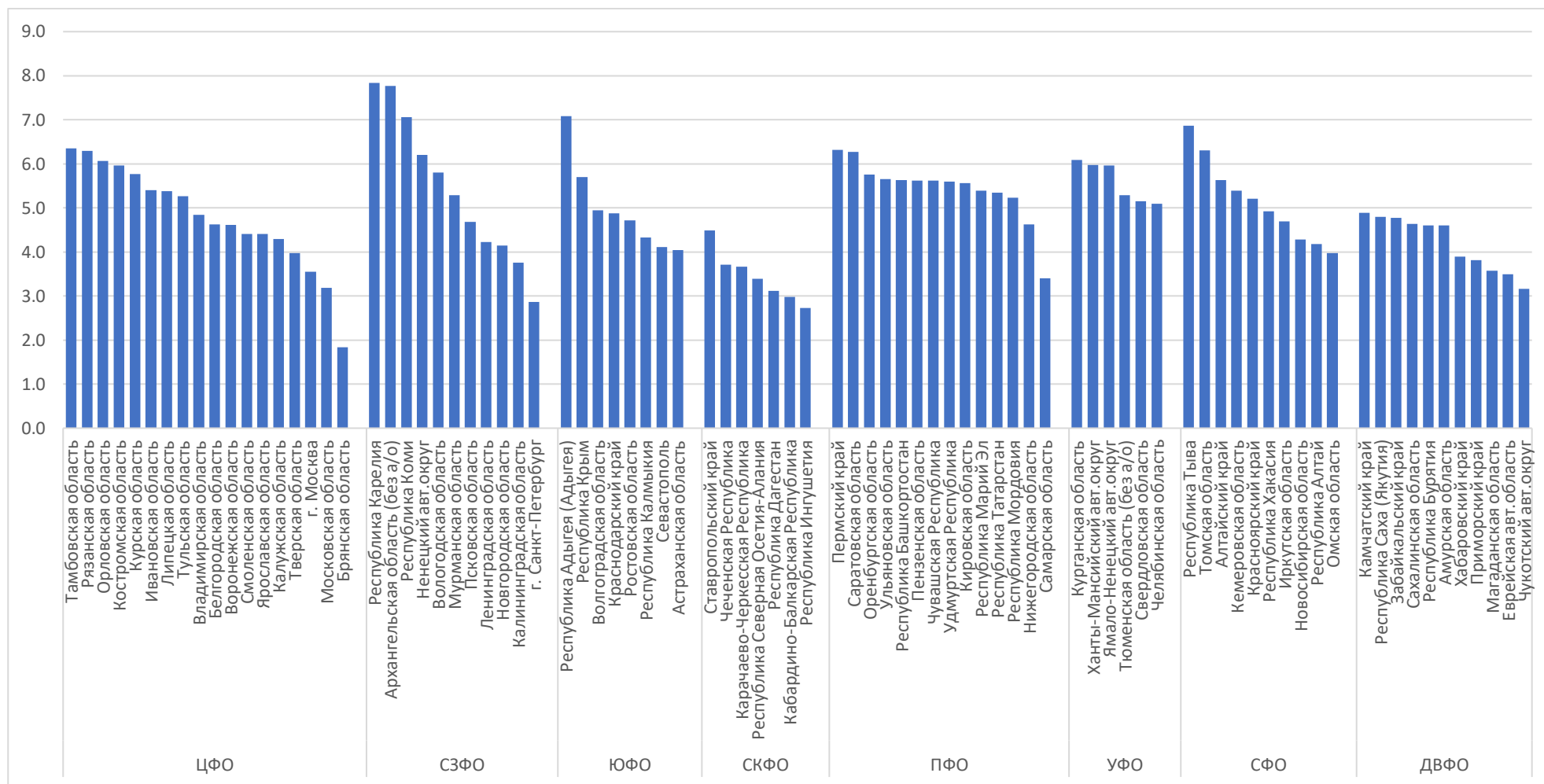


Рисунок 23 – Прирост численности рабочей силы к 2028 году по сравнению со сценарием без ППВ, в %

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как показывают исследования, основными факторами, определяющими возраст выхода с рынка труда, является слабое здоровье и возможность получать пенсию. Ухудшающееся с возрастом здоровья является основной причиной, почему во всех странах наблюдается постепенное снижение уровня экономической активности. С другой стороны, в большинстве стран наблюдается еще один паттерн: люди в постпенсионных возрастах работают значительно реже, чем в предпенсионных возрастах, что говорит о важности пенсии для выхода с рынка труда. Исследователи выявили и другие факторы, влияющие на возраст выхода с рынка труда: уровень образования, семейный статус, наличие детей, внуков, других родственников-иждивенцев, финансовая грамотность, региональные особенности. Важность имеют и особенности пенсионной системы: помимо пенсионного возраста и размеров пенсий, на вероятность продолжать работу влияет возможность совмещать работу и получение пенсии, механизм расчета пенсий (является система с установленными взносами или с установленными выплатами). Наконец, в исследованиях показано, что положение на рынке труда пожилых и молодых слабо коррелирует, иными словами, изменение в уровне занятости первых, например, в результате повышения пенсионного возраста, не повлияет на уровень безработицы вторых.

Трудовая мобильность после достижения пенсионного возраста может быть представлена как сохранением занятости на предыдущем месте работы, сменой работодателя, но сохранением сферы деятельности, сменой профессии или уходом с рынка труда. На выбор индивида оказывают влияние многие факторы, ключевым из которых являются условия труда и в целом его профессия. Исследования показывают, что люди старших возрастов предпочитают работу с более гибкими условиями труда, несмотря на штраф в заработной плате. Отличительной особенностью России является низкая доля самозанятых в старших возрастах.

В целом, за последние двадцать лет в России наблюдается рост экономической активности и занятости населения старшего возраста. Таким образом, предложение труда лиц старших возрастов в течение всего постсоветского периода характеризовалось крайней неоднородностью. До начала 2000-ых годов этот показатель падал, затем начался период подъема, продолжающийся по настоящее время и приведший к росту среднего возраста выхода с рынка труда. На протяжении всего периода снижались гендерные различия в уровнях экономической активности, в среднем сократившиеся в 1,5-2 раза. Вместе с тем растет и доля населения в пред- и постпенсионных возрасте. При этом наблюдаются значительные региональные различия в экономической активности населения старшего возраста и, следовательно, в возрасте выхода с рынка труда: у женщин этот показатель в 2019

г. варьировался от 56,7 лет в Тюменской области до 64,5 лет в Чукотском АО, у мужчин – от 59,8 лет в Архангельской области до 66,6 лет в Чукотской АО. При этом, если в регионе высокий возраст выхода с рынка труда мужчин, то скорее всего и у женщин этот индикатор тоже будет высоким, и наоборот, низкий эффективный пенсионный возраст будет одновременно наблюдаться и у мужского, и у женского населения.

Результаты регрессий показывают, что положительно на средний возраст выхода с рынка труда влияет: доля занятых с высшим образованием; северный статус региона и доля занятых в промышленности и сельском хозяйстве (у женщин). Отрицательно влияет отношение средней пенсии к средней заработной плате; ожидаемая продолжительность жизни при рождении (для мужчин), ВРП на душу населения (для женщин).

Таким образом, была подтверждена часть гипотез, указанных ранее, в том числе, положительное влияние высокого уровня образования, отрицательное влияние пенсии относительно заработной платы. В то же время не было подтверждено, что высокий уровень ВРП на душу населения влияет положительно, а занятость в промышленности и сельском хозяйстве, ожидаемая продолжительность жизни, северный статус региона влияют отрицательно.

Проведенный эконометрический анализ также показывает, что социально-демографические показатели домохозяйства, место жительства оказывают значимое влияние на решение о выходе с рынка труда среди населения старших возрастов, при этом влияние факторов различается в гендерном разрезе. Учитывая «социальную» роль женщин (роль бабушки, например) на трудовое поведение женщин значимое влияние оказывает наличие внуков в домохозяйстве, а также семейное положение. Напротив, восприятие собственного здоровья оказывает значимое влияние только на трудовое поведение мужчин. Независимо от пола, дольше сохраняют экономическую активность либо лица с незаконченным средним образованием, либо лица, получившие высшее образование. Если первые могут дольше оставаться на рынке труда по причине недостаточно накопленных пенсионных прав, то вторые могут занимать рабочие места, которые адаптированы для лиц пенсионного возраста (например, сфера образования или здравоохранения).

Оценки численности рабочей силы по России в целом в результате повышения пенсионного возраста и в гипотетическом сценарии без данной меры представлены на рисунке ниже. Согласно им, она сократится за период 2018-2025 годов на 1,9 млн. человек, а затем вырастет на 0,3 млн. человек. Без повышения пенсионного возраста падение было бы значительно выше – на 5,1 млн. человек. Таким образом, численность группы «потенциально уязвимых» вырастет к 2028 году до 3,5 млн. человек, что составляет 4,6% от всей рабочей силы в 2028 году.

В большинстве регионов России ожидается снижение численности рабочей силы в следующем десятилетии. Исключение составят республики Чечня, Ингушетия, Дагестан, Алтай, Тыва, Адыгея, Краснодарский край, Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Севастополь, Калининградская, Новосибирская, Тюменская области и автономные округа последний, а также Ненецкий автономный округ.

Очевидно, что рост объясняется двумя причинами. Для республик Северного Кавказа и юга Западной Сибири он связан с высоким уровнем рождаемости в этих регионах, позволяющим сгладить негативные последствия от демографических волн и противодействующим старению населения. В остальных регионах, где также предсказывается положительная динамика численности рабочей силы в период до 2028 год, она скорее объясняется высокими показателями притока населения из других регионов и стран. Соответственно, наиболее резкое снижение численности экономически активных будет наблюдаться в тех регионах, где низкая рождаемость накладывается на значительный отток населения.

Вместе с тем значительные межрегиональные различия будут наблюдаться и в доли экономически активных, которые будут вынуждены остаться на рынке труда в результате повышения пенсионного возраста. Наибольшей такая доля будет в регионах с высоким средним возрастом населения и вместе с тем с низким на настоящий момент уровнем занятости населения старших возрастов. К числу таких регионов относятся республики Карелия, Коми, Тыва и Адыгея, Архангельская область и Ненецкий автономный округ, Пермский край и Саратовская область. Именно в этих регионах возможны высокие риски безработицы (в том числе и скрытой) и соответственно бедности среди населения новых предпенсионных возрастов.

Основными мерами на рынке труда в настоящее время следует сфокусировать на следующем:

1. Охрана здоровья. На этапе выхода из кризиса по-прежнему остаются актуальными меры защиты работников от заражения коронавирусной инфекцией.
2. Повышение размера оплаты больничного.
3. Дополнительная поддержка работников с детьми.
4. Программы сохранения рабочих мест (JRS).
5. Постепенное переключение с поддержки наиболее пострадавших из-за пандемии отраслей на поддержку новых растущих секторов экономики в соответствии с долгосрочными планами развития экономики.

6. Меры стимулирования занятости наиболее пострадавших категорий работников. Могут быть реализованы, например, в форме субсидирования найма новых работников.

7. Меры стимулирования занятости безработных. В условиях высокого уровня безработицы рекомендуется развитие различных форм активных программ рынка труда и их широкое распространение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. OECD (2017), *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
2. Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2011). Reentering the labor force after retirement. *Monthly Labor Review*, 134, 34–42.
3. Ruhm C. J. Do pensions increase the labor supply of older men? // *Journal of Public Economics*. – 1996. – Т. 59. – №. 2. – С. 157-175.
4. Pleau, R. L., & Shauman, K. (2013). Trend and correlates of postretirement employment, 1977–2009. *Human Relations*, 66, 133–141. doi:10.1177/0018726712447003
5. Van Solinge, H. (2014). Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. *European Journal of Ageing*, 11, 261–272. doi:10.1007/s10433-013-0303-7
6. Raymo, J. M., & Sweeney, M. M. (2006). Work-family conflict and retirement preferences. *The Journal of Gerontology: Social Sciences*, 61B, 161–169. doi:10.1093/geronb/61.3.S161
7. Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 818–830. doi:10.1037/0021-9010.93.4.818
8. Kantarci, T. (2012). *Essays on partial retirement (Vol. 325)*. Tilburg, the Netherlands: Center Dissertation Series.
9. Kim, H., & De Vaney, S. A. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 26, 371–394. doi: 10.1007/s10834-005-5903-8
10. Komp, K., Van Tilburg, T., & Broese van Groenou, M. (2010). Paid work between age 60 and 70 years in Europe: A matter of socioeconomic status? *International Journal of Ageing and Later Life*, 5, 45–75. doi:10.3384/ijal.1652–8670.105145
11. Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 818–830
12. Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *The Journal of Gerontology*, 54B, S63– S73
13. Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *The Academy of Management Journal*, 43, 1195–1210
14. Damman, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2013b). Missing work after retirement: The role of life histories in the retirement adjustment process. *The Gerontologist*, Advance access, 1–13

15. Van Bavel, J., & De Winter, T. (2013). Becoming a grandparent and early retirement in Europe. *European Sociological Review*, 1– 14
16. Dingemans E., Henkens K., Solinge H. Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement? // *The Gerontologist*. – 2016. – Т. 56. – №. 4. – С. 630-640.
17. Gruber J, Milligan K, Wise DA (2010) Introduction and Summary. In: Gruber J, Wise DA (eds) *Social security programs and retirement around the world: the relationship to youth employment*. University of Chicago Press, Chicago, pp 1–45
18. Zhang C (2012) The relationship between elderly employment and youth employment: evidence from China. University Library of Munich. MPRA Paper 3722.
19. Munnell A. H., Wu A. Y. Will delayed retirement by the baby boomers lead to higher unemployment among younger workers? // *Boston College Center for Retirement Research Working Paper*. – 2012. – №. 2012-22.
20. Kondo A, Shigeoka H (2015) The effectiveness of government intervention to promote elderly employment: evidence from elderly employment stabilization law
21. Kondo A. Effects of increased elderly employment on other workers' employment and elderly's earnings in Japan // *IZA Journal of Labor Policy*. – 2016. – Т. 5. – №. 1. – С. 2.
22. Vestad OL (2013) Early retirement and youth employment in Norway., Presented at European Association of Labour Economics
23. Martins PS, Novo AA and Portugal P (2009) Increasing the legal retirement age: the impact on wages, worker flows and firm performance. *IZA Discussion Paper No. 4187*
24. Сони́на Ю. В., Колосни́цына М. Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // *Демографическое обозрение*. – 2015. – Т. 2. – №. 2.
25. Лежнина Ю. П. Российские пенсионеры: уровень жизни, здоровье, занятость // *Россия реформирующаяся*. – 2008. – №. 7.
26. Назаров В. С., Дормидонтова Ю. А., Ляшок В. Ю. Анализ факторов, влияющих на принятие решения о выходе на пенсию // *Журнал Новой экономической ассоциации*. – 2014. – Т. 4. – №. 24. – С. 66-86.
27. Меркурьева И. С. Поведение российских пенсионеров на рынке труда: результаты эконометрического анализа // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент*. – 2004. – №. 1.
28. Гурвич Е., Сони́на Ю. Микроанализ российской пенсионной системы // *Вопросы экономики*. – 2012. – №. 2. – С. 27-51.

29. Ляшок В. Ю., Рощин С. Ю. Влияние здоровья на предложение труда пожилых // Прикладная эконометрика. – 2015. – №. 4 (40).
30. Ляшок В. Ю., Рощин С. Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2017. – №. 1. – С. 117-140.
31. Денисова И. А. Выход старших возрастных когорт с рынка труда: анализ методами дожития // Население и экономика. — 2017. — Т. 1, № 1. — С. 22–49.
32. Graves P. E., Knapp T. A. Mobility behavior of the elderly // Journal of Urban Economics. – 1988. – Т. 24. – С. 1-8.
33. Serow W.J. Demographic and socioeconomic aspects of elderly migration in the 1980s // Journal of Aging and Social Policy. 1996. № 8 (1). P 19-37
34. Cahill K.E., Giandrea M.D. Quinn J.F. Retirement patterns from career employment // The Gerontologist. – 2006. – №46. – С. 514–23.
35. Alpass F. (2017) Bridge Employment. In: Pachana N.A. (eds) Encyclopedia of Geropsychology. Springer, Singapore
36. Alcover, C., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (Eds.). (2014). Bridge employment: A research handbook. New York: Routledge.
37. Zhan, Y., & Wang, M. (2015). Bridge employment: Conceptualizations and new directions for future research. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), Aging workers and the employee-employer relationship (pp. 203–220).
38. Gobeski K. T., Beehr T. A. How retirees work: Predictors of different types of bridge employment // Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. – 2009. – Т. 30. – №. 3. – С. 401-425.
39. Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation // Journal of Applied Psychology, 93(4), 818–830
40. Karoly, L.A. , Zissimopoulos, J. (2004a). Self-employment among older U.S. workers // Monthly Labor Review, 127(7), 24–47 .
41. McGregor J. (2017) Employment of Older Workers. In: Pachana N.A. (eds) Encyclopedia of Geropsychology. Springer
42. Cahill K. E., Giandrea M. D., Quinn J. F. Retirement patterns from career employment // The gerontologist. – 2006. – Т. 46. – №. 4. – С. 514-523.
43. Mor-Barak M. E. The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. // International Journal of Aging and Human Development. – 1995. – №41. С. 325–344.

44. Сергеева Т. Б., Глуханюк Н. С. Индивидуальные свойства как корреляты готовности к мобильному поведению в пожилом возрасте (в контексте профессиональной занятости) // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – Т. 7. – №. 5
45. Карачурина Л. Б., Иванова К. А. Миграция пожилых в России (по данным переписи населения 2010 г.) // Региональные исследования. – 2017. – Т. 3. – №. 57. – С. 51-60.
46. Черкашина Т. Ю. Работа на пенсии: необходимость или возможность? // Всероссийский экономический журнал ЭКО. – 2011. – №. 4 (442).
47. Колосницына М. Г., Герасименко М. А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – №. 4.
48. А.Л. Лукьянова, Р.И. Капелюшников. Отраслевая и профессиональная структура занятости российских работников предпенсионного и пенсионного возраста. Препринт WP3/2019/04
49. Adams S. J., Neumark D. Age discrimination in US labor markets: a review of the evidence // Handbook on the Economics of Discrimination. – 2006. – С. 187-211.
50. Keese M. A method for calculating the average effective age of retirement. Employment Analysis and Policy Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>