Мобильность на рынке труда как стратегия сохранения экономической активности в пожилом возрасте

В последние 10 – 15 лет уровень занятости российских пенсионеров непрерывно растет. Исключение составил 2016 г., когда удельный вес официально зарегистрированных работающих пенсионеров снизился с 35,7% в 2015 г. до 22,9% в 2016 г. в связи с отменой индексации пенсии работающим пенсионерам [1]. Вместе с тем, расчеты на данных РМЭЗ 2015 – 2016 гг. показали незначительное снижение уровня занятости российских пенсионеров при умеренном росте неформальной занятости по основному месту работы пенсионеров. Иными словами, изменение пенсионного законодательства хотя и привело к сокращению численности занятых пенсионеров, но последнее отчасти было компенсировано переходом пенсионеров в неформальную занятость.

Большинство пенсионеров продолжают трудовую деятельность на том же месте, что и до выхода на пенсию [2]. Между тем, лица пенсионного и предпенсионного возрастов часто сталкиваются с проблемой сохранения рабочих мест. Во многом это объясняется тем, что работодатели склонны замещать пожилых сотрудников молодыми, обладающими современными знаниями и более высокой производительностью труда [3]. Эмпирические исследования человеческого капитала показывают, что в России опыт работы не является фактором повышения заработной платы в зрелом возрасте [4]. Одной из потенциальных стратегий сохранения занятости в пенсионном возрасте может стать смена места работы. С одной стороны, профессиональный переход может быть вынужденным в силу ухудшения состояния здоровья, высокой нагрузки или связан с давлением руководства, а с другой – опыт работы пожилых людей может быть востребован в более широкой или смежной области.

Целью данного исследования является оценка влияния смены работы и/или профессии в предпенсионном и пенсионном возрасте на продолжение трудовой деятельности после назначения пенсии.

Исследовательские вопросы:

1. Какие факторы влияют на решение сменить работу и/или профессию в предпенсионном или пенсионном возрасте?
2. Способствует ли и в какой степени переход на новое место работы сохранению занятости в пенсионном возрасте?

Чтобы оценить зависимость факта смены работы и/или профессии в предпенсионном и пенсионном возрастах от характеристик занятости, а статуса занятости – от предсказанного факта смены работы и других ранее тестируемых характеристик, были зафиксированы начальная, промежуточная и отчетная точки наблюдения. В качестве базы данных используется Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ-ВШЭ) 2010 – 2016 гг. Выборка включает три пятигодичные панели (2010 – 2014, 2011 – 2015, 2012 – 2016), где первые три года соответствуют начальной точке наблюдения t0, четвертый год – промежуточной точке t1, пятый – отчетной точке наблюдения t2.

В начальный год наблюдения t0 из первых трех волн пятигодичных панелей отбираются респонденты в возрасте 45 лет и старше с тем условием, что в год t1 (2013, 2014 или 2015) они будут работающими пенсионерами. В качестве инструмента анализа используется система одновременных уравнений логистической регрессии. В первом уравнении зависимой переменной выступает факт смены работы или профессии за начальный период наблюдения t0, а объясняющими переменными являются социально-демографические характеристики (пол, возраст, тип населенного пункта, уровень образования, самооценка здоровья, наличие инвалидности, наличие стажа для досрочного оформления пенсии), семейные факторы (наличие партнера и его занятость, совместное проживание с инвалидами в домохозяйстве) и характеристики работы (отрасль экономики, профессиональная группа, формальная/неформальная занятость, полный/неполный рабочий день, стаж на текущем месте работы, размер заработной платы, измеренный относительно МРОТ/средней зарплаты по экономики в соответствующий год наблюдения, удовлетворенность работой).

Предсказанный факт смены работы или профессии, а также перечисленные выше объясняющие переменные, измеренные в промежуточный год наблюдения t1, являются независимыми переменными во втором уравнении модели. Зависимая переменная представляет собой статус занятости пенсионера в отчетный год наблюдения t2.

Мы предполагаем, что влияние состояния здоровья пожилых людей на смену работы является неоднозначным. Так, плохое здоровье может подтолкнуть пожилых к поиску и переходу на менее напряженную работу, но одновременно удовлетворительное состояние здоровья позволяет им искать новое место. Более высокий уровень образования, по-видимому, способствует продолжению трудовой деятельности на текущем месте работы. Предполагается также, что работники бюджетных секторов экономики реже меняют работу, но при этом достаточно долго сохраняют занятость. Напротив, пенсионеры, имеющие право завершить трудовую деятельности раньше официально установленного пенсионного возраста по причине занятости в опасных или вредных для здоровья условиях труда, могут искать новую работу в связи с высокой нагрузкой, ухудшением состояния здоровья, снижением производительности труда. Кроме того, российское законодательство вводит некоторые ограничения для занятости лиц старшего возраста: военнослужащие лишены возможности продолжать службу после выхода на пенсию, поэтому смена работы может быть их «адаптационной» стратегией на рынке труда. Наконец, низкоквалифицированные работники, как правило, меняют работу, но этот переход вряд ли способствует сохранению занятости в старости.

Источники:

1. Федеральный закон N 385-ФЗ от 29.12.2015 «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий»
2. Малева, Т., Синявская О. (2008). Нужно ли повышать занятость пенсионеров? // Demoscop Weekly. URL: <http://www.demoskope.ru/weekly/2008/0341/tema05.php>
3. Bratsberg, Bernt, Ragan, James F., and Warren, John T. (2003). ‘Negative Returns to Seniority: New Evidence in Academic Markets’, Industrial and Labor Relations Review, 56: 306-323.
4. Капеллюшников, Р.И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт // Экономическая политика. 2006. №4. С. 166 – 195.