

Институт социальной политики



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

ЗАНЯТОСТЬ РОССИЙСКИХ ПЕНСИОНЕРОВ

Синявская О.В., к.э.н., заместитель директора Института
социальной политики НИУ ВШЭ

Ермолина А.А., младший научный сотрудник ИСП

Любушина Е.С., стажер-исследователь ИСП

Москва, 2018



СТРУКТУРА ПРЕЗЕНТАЦИИ

- **Регулирование занятости на пенсии**
- **Динамика занятости в старших возрастах**
- **Мотивация занятости на пенсии**
- **Факторы занятости российских пенсионеров**
- Результаты предыдущих исследований
- Данные и методология
- Результаты анализа
- **Основные выводы**

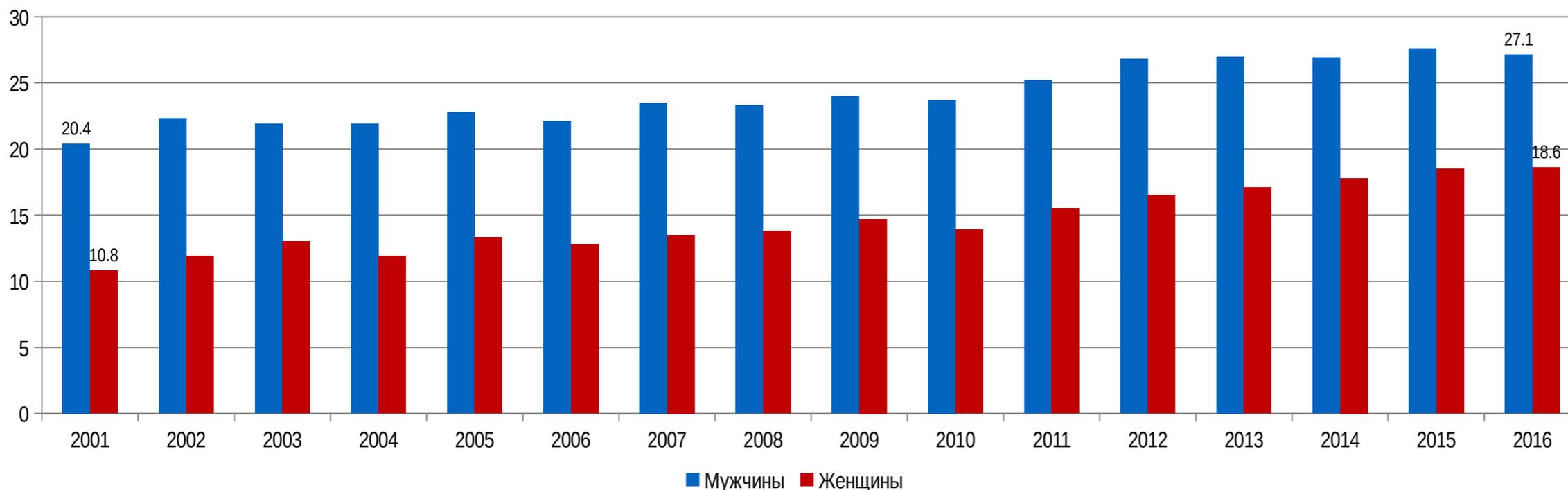
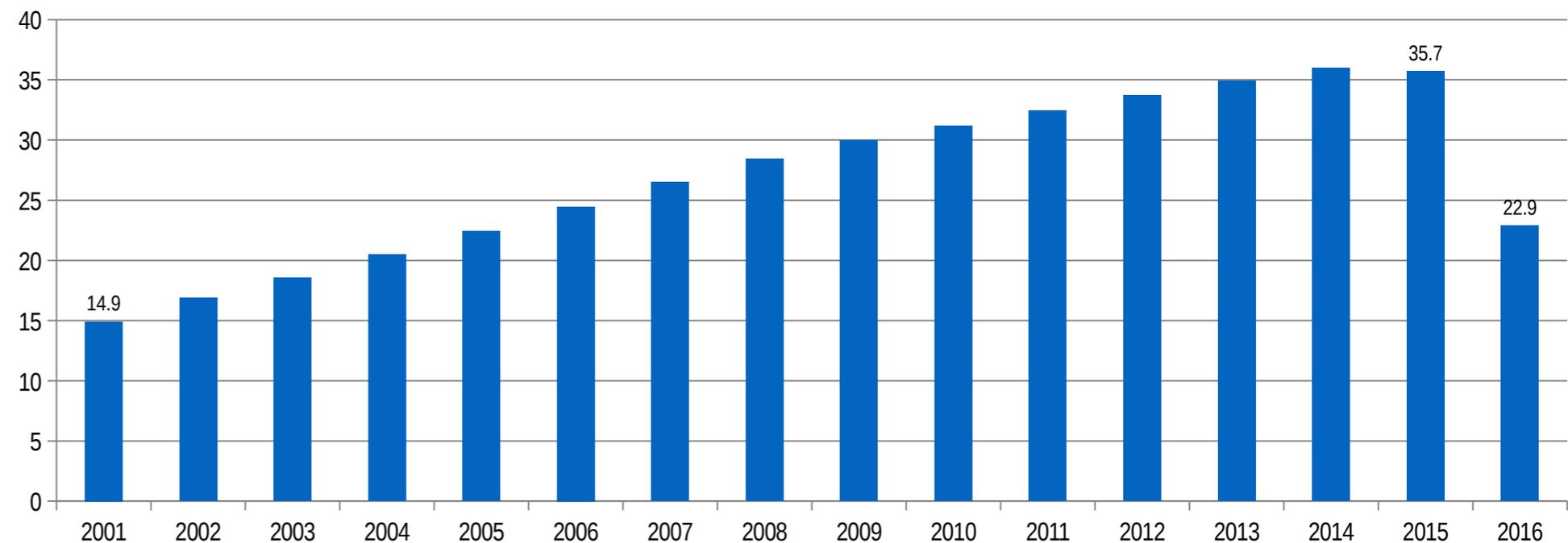


ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НА ПЕНСИИ

- **1991-1997: отсутствие любых ограничений**
- **1998-2001: ограничения при выборе одной из пенсионных формул**
- **2002-2014: отсутствие любых ограничений, возможность пересчета размера пенсии по результатам работы с полным учетом всех взносов**
- **2015: размер пенсии пересчитывается в пределах 3 баллов**
- **2016-2018: отмена индексации пенсии работающим пенсионерам**
- **?: обсуждается – вопрос отмены выплаты пенсий работающим пенсионерам с годовым доходом свыше определенного уровня**

ДИНАМИКА ЗАНЯТОСТИ В СТАРШИХ ВОЗРАСТАХ

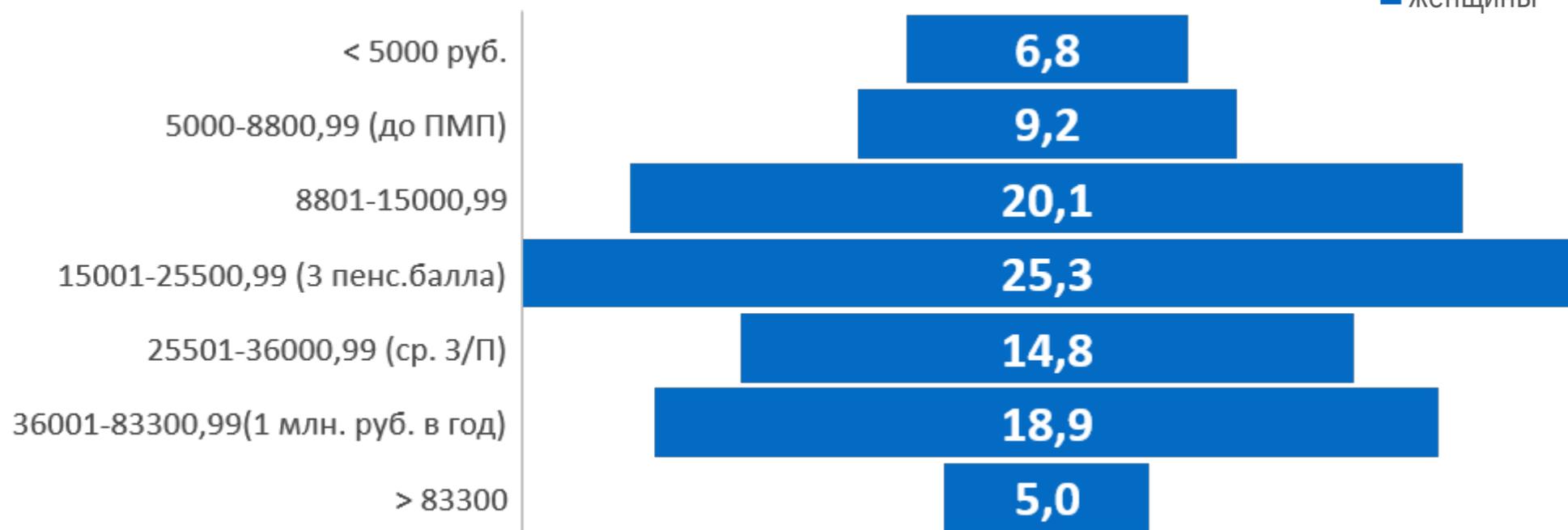
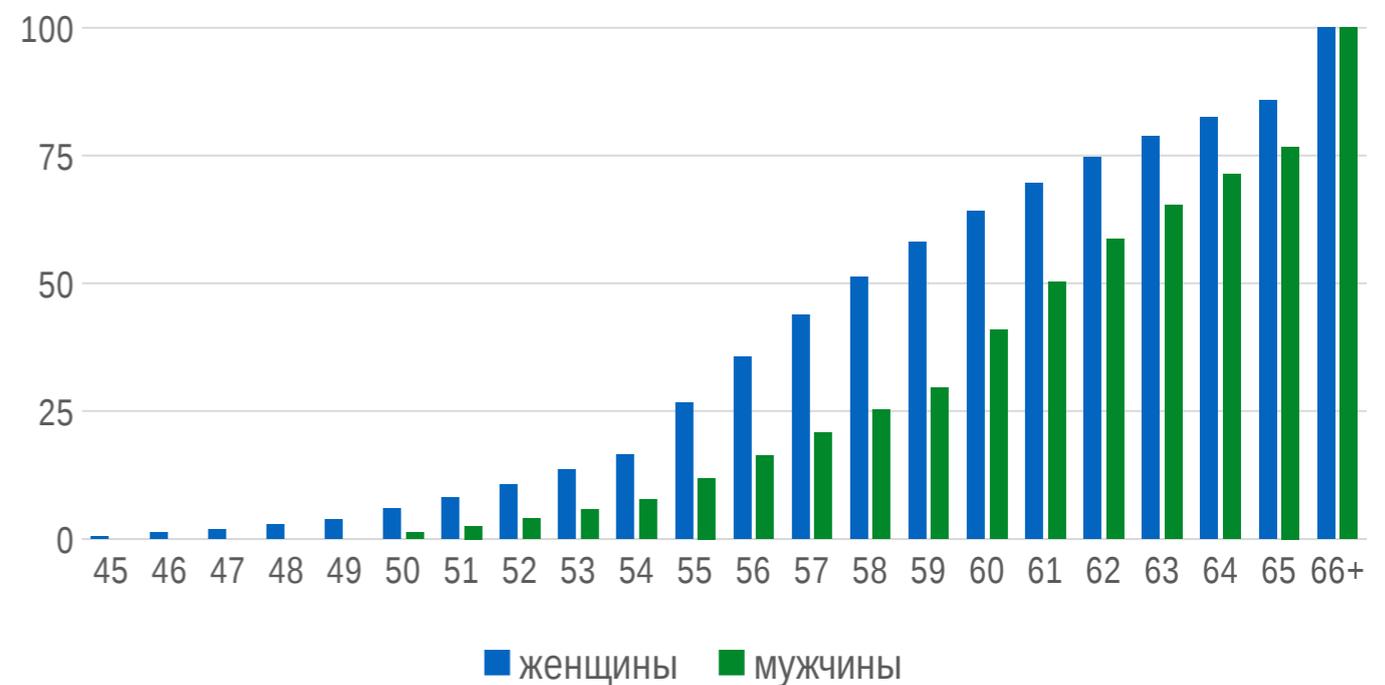
Доля работающих пенсионеров
в общей численности
пенсионеров, %
(рисунок справа)



Уровень занятости лиц в возрасте 60 – 72 лет, % (рисунок сверху)

Источник: данные Росстата

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ ПО ВОЗРАСТУ И ПО ЗАРПЛАТЕ



Источник: данные ПФР



ПОЧЕМУ ЛЮДИ РАБОТАЮТ НА ПЕНСИИ?

- Результаты Фокус-групп 2008 и 2017 гг.
- Спонтанно продолжение работы на пенсии объясняется недостатком денег, низким размером пенсий.
- Но обычно вместе идут другие мотивы:

*«Помимо всего прочего, почему еще желательно оставаться на какой-то активной жизненной позиции, пусть даже не на той, что был - **когда человек уходит на пенсию, когда сидит дома весь сам в себе, тут же проявляются болячки - человек начинает затухать**, а когда человек занимается чем-то, то...» (ФГ, декабрь 2008 г.)*

*«**Пока человек ходил на работу, он вроде бы жил, он считал, он чувствовал себя нужным. Как только ушел, действительно ушел на пенсию, всё, сразу человек одевает маску старика на себя, сразу начинают болячки выходить и все остальное.**» (ФГ, декабрь 2008 г.)*

*«Я буду продолжать работать, потому что **государство не может обеспечить достойную пенсию**. Плюс, если человек перестает выходить из дома, это уже плохо. Я знаю людей, которым за 80 – они бегают еще. А знаю таких, кому еще 40 нет, а они уже никакие.» (ФГ, 2017 г.: Ярославль, 46-55, без ВО)*

*«У меня **тесть из-за денег продолжал работать. Но это и физическую форму ему давало, мог 100 ступенек пройти в свои 67 лет. А сейчас расслабился около телевизора и только летом на даче физическими нагрузками занимается.**» (ФГ, 2017 г.: Мск, 36-45, ВО)*

*«Я буду на пенсии работать там, куда возьмут, даже в театре брошюрки раздавать. В любом случае, **это работа с людьми, общение, не буду одинокой**. Дети детьми, но мне хочется еще заряда эмоций. Хочу больше времени бывать на свежем воздухе.» (ФГ, 2017 г.: Ярославль, 46-55, ВО)*



ПОЧЕМУ ЛЮДИ РАБОТАЮТ НА ПЕНСИИ И КАК ОНИ ХОТЯТ РАБОТАТЬ?

Результаты Фокус-групп 2008 и 2017 гг.

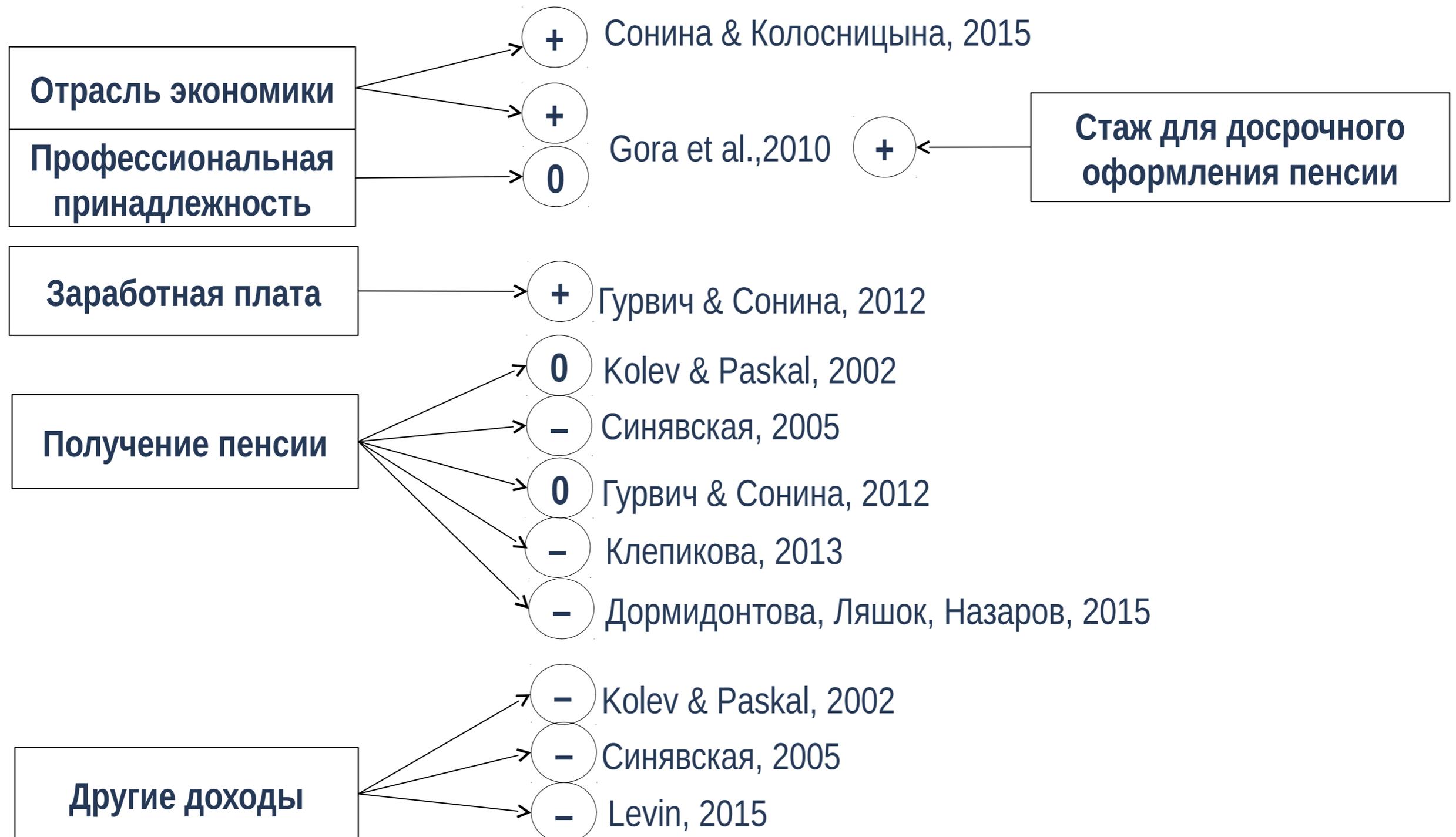
- Мотивация работы на пенсии:
- Недостаточный размер пенсии / низкий уровень дохода +
- эмоциональная привязанность к работе («если человек не любит свою работу, он с нее уйдет при наступлении пенсионного возраста»),
- важность сохранения физической формы и тонуса,
- значимость самореализации,
- сохранение контактов и общения

- До какого возраста предпочитают работать?
- В 2008 г. – часто «до смерти», «пока будет позволять здоровье»; в 2017 г. – появились конкретные границы возраста – 67-70 лет

- Предпочитаемая форма занятости – неполная, с гибким графиком; мечты о самозанятости / ремесленничестве. Но работают на тех условиях, которые предлагает работодатель (если работа в других аспектах устраивает)

- Основной осознаваемый барьер – низкий спрос на труд пожилых людей («сейчас принимают на работу до 45 лет», «хотелось бы подработать, во многие места, им нужны до 35 лет»)

ФАКТОРЫ ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКИХ ПЕНСИОНЕРОВ





ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ВОПРОСЫ

- Зависит ли и в какой степени решение пенсионеров сохранять работу от характеристик рабочего места, его зарплаты?
- Влияет ли на сохранение занятости предшествующая мобильность (смена места работы и/или профессии)?



ДАННЫЕ И МЕТОДОЛОГИЯ (1)

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ-ВШЭ), 2010 – 2014 гг.

Выборка: работающие пенсионеры в возрасте 45-74 лет (1145 мужчин и 2535 женщин)

Метод: бинарная логистическая регрессия

Зависимая переменная: статус занятости в год t_1 (1=занят; 0=не занят)

Социально-демографические характеристики: возраст, уровень образования, тип населенного пункта, субъективная оценка здоровья, наличие инвалидности, продолжительность пребывания на пенсии, стаж для досрочного оформления пенсии

Семейные факторы: наличие и статус занятости партнера/супруга, наличие инвалидов в ДХ

Характеристики места работы: отрасль экономики, профессиональная группа, официальная/неофициальная занятость, полный/неполный рабочий день, стаж на текущем месте работы

Экономические факторы: размер заработной платы относительно МРОТ / средней зарплаты по экономике, размера пенсии

t_0	t_1
2010	2011
2011	2012
2012	2013
2013	2014



ДАнные И МЕТОДОЛОГИЯ (2)

t_0	t_1	t_2
2010	2011 - 2013	2014
2011	2012 – 2014	2015
2012	2013 – 2015	2016

РМЭЗ-ВШЭ 2010 – 2016 гг.

Выборка: работающие пенсионеры в возрасте 45 лет и старше (598 мужчин и 1471 женщина)

Метод: система независимых уравнений

Зависимые переменные: (1) смена работы и/или профессии за период t_1 (1=сменил/вышел на рынок труда; 0=место работы осталось прежним); (2) статус занятости в год t_2 (1=занят; 0=не занят)

Социально-демографические характеристики: пол, возраст, тип населенного пункта, уровень образования, субъективная оценка здоровья, наличие инвалидности, стаж для досрочного оформления пенсии, наличие партнера

Характеристики места работы: отрасль экономики, официальная/неофициальная занятость, полный/неполный рабочий день, стаж на текущем месте работы

Удовлетворенность работой и ущемление прав работников: удовлетворенность условиями труда, зарплатой, возможностями профессионального роста, наличие денежных долгов у работодателя перед работником, уменьшение зарплаты и сокращение часов работы, вынужденный неоплачиваемый отпуск

Экономические факторы: размер заработной платы относительно МРОТ

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ (1)

- Вероятность продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию в среднем **снижается на 17% для мужчин и на 7% для женщин** при условии их неформальной занятости
- Пребывание мужчин на пенсии в течение 2 – 3 лет снижает вероятность их занятости на 14%, в течение 5 – 10 лет – на 8%
- Неполная занятость (менее 35 часов в неделю) **уменьшает вероятность женщин сохранить экономическую активность на 3%**
- Работа в сфере транспорта и связи, а также в ЖКХ по сравнению с работой в строительстве **увеличивает вероятность занятости мужчин в среднем на 10%**
- Заработная плата на уровне 5 – 6 МРОТ по сравнению с заработной платой менее 1 МРОТ в среднем **увеличивает вероятность сохранения занятости мужчин на 12,7%**
- Уровни зарплаты в 1-6 МРОТ в сравнении с самой низкой (менее 1 МРОТ) **увеличивают вероятность занятости женщин на 4% – 12%**

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ (2)

- Смена работы и/или профессии в пенсионном возрасте значимо **не влияет** на вероятность занятости в будущем ~~—————~~ *неоднозначный эффект (переход на более низкую позицию с последующим уходом с рынка труда vs. успешная адаптация на рынке труда?)*
- Продолжительность занятости на текущем месте работы (свыше 3 лет) **увеличивает** вероятность сохранения занятости ~~—————~~ *накопление специфического человеческого капитала (Farber, 1999; Auer & Cazes, 2004)*
- Задолженность по выплате заработной платы **снижает** вероятность сохранения трудовых отношений (уменьшение зарплаты или сокращение рабочего времени, вынужденный неоплачиваемый отпуск значимо **не влияют**)
- Вероятность смены работы и/или профессии уменьшается с возрастом и увеличением продолжительности занятости на текущем месте работы ~~—————~~ *→ накопление специфического человеческого капитала (Мальцева, 2009), поиск «оптимальных» трудовых отношений (Гимпельсон, Капелюшников, 2011)*
- Вероятность смены работы и/или профессии в пенсионном возрасте **выше** в строительстве, транспорте и связи, на частных предприятиях, при неформальном характере трудовых отношений (Мальцева, 2009; Гимпельсон, Капелюшников, Ощепков, 2017)
- Вероятность смены работы и/или профессии в пенсионном возрасте значимо не зависит от размера зарплаты, но снижается при удовлетворенности условиями труда и удовлетворенности работой в целом (Смирных Л.И., 2009)



ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

- Противоречие в политике: необходимость повышения занятости в старших возрастах под влиянием старения VS желание сэкономить на работающих пенсионерах
- Занятость в пожилом возрасте в последние 15 лет росла, в т.ч. – т.к. рос человеческий капитал; но «хорошая» ли это занятость?
- Высокий интерес к работе на пенсии – примерно до 70 лет, не только по причине низких пенсий; работа – как фактор сохранения здоровья
- Но – есть неудовлетворенный спрос на неполную, гибкую занятость, учитывающую снижение выносливости и другие возрастные ограничения, а также самозанятость
- Результаты количественного анализа:
 - Влияние размера пенсии на продолжение занятости на пенсии – противоречивые результаты (в нашем анализе – незначимо)
 - Более высокие заработки и хорошие условия труда способствуют сохранению занятости
 - Занятость уменьшается с возрастом и продолжительностью пребывания на пенсии
 - По-прежнему занятость на пенсии в основном – на прежнем рабочем месте.
- Видимо, будет формироваться 2 сегмента занятости:
 - «Хорошая»: официальная, с хорошими условиями труда, нефизический труд; вероятно, для лиц с высокой квалификацией
 - «Плохая»: вынужденная
- Соотношение сегментов будет зависеть от политики



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

<https://isp.hse.ru/> Телефон.: + 8 (495) 772-95-90 доб. 12592

Адрес: osinyavskaya@hse.ru