Федеральное государственное автономное образовательное

учреждение высшего образования

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

*На правах рукописи*

Клепикова Екатерина Андреевна

**Положение пожилых работников
на российском рынке труда**

РЕЗЮМЕ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук НИУ ВШЭ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

профессор Колосницына М.Г.

JEL: J1, J2, J3, J7

Москва – 2019

# Актуальность

Актуальность исследования обусловлена тем, что в условиях старения населения и реформирования пенсионной системы положению пожилых работников на рынке труда уделяется особое внимание со стороны как государственных органов, так и общества в целом. Россия уже сегодня относится к странам со старым населением (в 2018 году доля лиц в возрасте 60 и более лет составляет 21,3%, 65 и более лет – 14,6%[[1]](#footnote-1)), и ее население продолжит стареть (по среднему варианту прогноза, в 2036 году доля населения в возрасте старше трудоспособного составит 30,1%[[2]](#footnote-2)). Среди негативных последствий старения населения обычно отмечают сокращение численности и снижение продуктивности рабочей силы, увеличение нагрузки на пенсионную систему, повышение расходов на здравоохранение и снижение темпов экономического роста в целом [Lee, 2016]. Однако, с учетом роста человеческого капитала пожилых людей, при расширении их занятости возможно сохранение темпов роста экономики и даже их ускорение [Acemoglu, Johnson, 2007]. Расширение занятости пожилых в свою очередь требует одновременного увеличения предложения труда и спроса на труд при сближении их профессиональной и отраслевой структуры. Проводимая в России государственная политика, направленная на увеличение занятости лиц в старших возрастах, состоит преимущественно в изменении параметров пенсионной системы, оказывающих влияние на предложение труда. В то же время международный опыт подчеркивает важность мер, стимулирующих спрос на труд пожилых (в первую очередь – борьбу с эйджизмом), а также нацеленных на достижение соответствия между спросом и предложением (обучение и переобучение пожилых, создание возможностей гибкой и частичной занятости) [Колосницына, Герасименко, 2014; Колосницына, Хоркина, 2016; UN, 2002; OECD, 2006]. Разработка комплексной политики по противодействию негативным последствиям старения и увеличению занятости пожилых возможна только на основе детального изучения их положения на рынке труда. В данной работе проводится анализ особенностей положения пожилых на российском рынке труда, сопоставление его с положением более молодых людей и изучение факторов, способствующих расширению предложения труда пожилых и спроса на их труд. Хотя в зарубежной практике границей старости обычно указывается возраст 60 или 65 лет, в российской литературе обычно выделяются лица в возрасте старше 50-55 лет для женщин и 55-60 – для мужчин (до повышения пенсионного возраста с 2019 года – официальный пенсионный возраст и предыдущие 5 лет). В данном исследовании возрастные рамки несколько расширены – основное внимание уделяется лицам старше 45 лет, так как с этого возраста начинается снижение экономической активности, и часто именно этот возраст упоминается в работах по изучению возрастной дискриминации [Козина, Зангиева, 2014; Ляшок, Рощин, 2015].

# Степень разработки научной проблемы в литературе

Положение лиц старшего возраста на рынке труда может быть объяснено с помощью теорий предложения труда [Killingsworth, 1983; Modigliani, 2005], человеческого капитала [Schultz, 1961, 1962; Becker, 1964] и спроса на труд и дискриминации [Becker, 1957; Bergmann, 1971; Arrow, 1972, 1973; Phelps, 1972; Doeringer, Piore, 1975; Cain, 1976; Aigner, Cain, 1977]. Первая предсказывает снижение предложения труда пожилых работников из-за роста нетрудового дохода и возможного изменения предпочтений, приводящего к увеличению резервной ставки заработной платы. Вторая и третья – возможное снижение спроса на труд работников старшего возраста, которое может быть как следствием их более низкой производительности вследствие амортизации человеческого капитала, так и результатом наличия возрастной дискриминации.

Положение работников старшего возраста на рынке труда изучалось во многих отечественных исследованиях [Барсуков, 2016; Бушкова-Шиклина, Старикова, 2014; Вишневская, 2017; Григорьева, Биккулов, Цинченко, 2014; Колосницына, Герасименко, 2014; Кондакова, Иванкова, 2001; Кузина, 2013; Лукьянова, Капелюшников, 2019; Мальцева, Ляшок, 2012; Сонина, 2015; Сонина, Колосницына, 2015]. Происходящее в последнее время в России увеличение занятости пенсионеров в них связывают с факторами предложения труда. При этом отмечается, что могут существовать ограничения со стороны спроса на труд и несоответствие структур спроса на труд и предложения труда. В работах обсуждаются проводимые в России реформы и существующий зарубежный опыт поддержки занятости пожилых. Кроме того, отмечаются некоторые наблюдаемые особенности занятости лиц старших возрастов, однако мало обсуждаются их причины. Внимания пожилым безработным и экономически неактивным практически не уделяется. Также недостаточно изучены различия в характеристиках разных возрастных групп, изменения, происходящие с наступлением пенсионного возраста, возможные траектории занятости пожилых.

Описание возможных подходов к оценке влияния различных факторов на предложение труда, их сопоставление и обсуждение получаемых эмпирических оценок эластичности предложения труда по заработным платам и нетрудовым доходам приведено в многочисленных зарубежных исследованиях [Arellano, Meghir, 1992; Bargain, 2005; Bargain, Orsini, Peichl, 2014; Bargain, Peichl, 2013; Bičáková, Slačálek, Slavík, 2011; Blau, Kahn, 2007; Blomquist, 1996; Blundell, Duncan, Meghir, 1998; Blundell, MaCurdy, 1999; Blundell, MaCurdy, Meghir, 2007; Brown, 2013; Dandie, Mercante, 2007; Devereux, 2004; Euwals, 2001; Euwals, Van Soest, 1999; Evers, De Mooij, Van Vuuren, 2008; Gruber, Wise, 2002; Heckman, Killingsworth, MaCurdy, 1981; Heckman, MaCurdy, 1982; Heim, 2007; Killingsworth, Heckman, 1986; Laitner, Silverman, 2005; Lazear, 1986; Lumsdaine, Mitchell, 1999; Manoli, Weber, 2010; Mroz, 1987; Pencavel, 2002, 1986; Saget, 1999; Stock, Wise, 1990]. В отечественной литературе изучались факторы предложения труда лиц старших возрастов [Гурвич, Сонина, 2012; Денисова, 2017; Дормидонтова, Ляшок, Назаров, 2015; Коссова, Шелунцова, 2014; Ляшок, Рощин, 2015; Меркурьева, 2004; Назаров, Дормидонтова, Ляшок, 2014; Рощин, 2003; Bakhtin, Aleksandrova, 2018]. Однако факторам нетрудового дохода и заработной платы внимания практически не уделяется. Единственная работа, содержащая оценки эластичности предложения труда по заработной плате, основана на данных о лицах в трудоспособных возрастах [Ларин, Максимов, Чернова, 2016].

Исследования взаимосвязи производительности работника с его возрастом приходят к противоречивым выводам [Aubert, 2003; Aubert, Crépon, 2003; Baser, Pema, 2004; Bratsberg, Ragan Jr, Warren, 2003; Crépon, Deniau, Pérez-Duarte, 2003; Dostie, 2011; Göbel, Zwick, 2013; Haegeland, Jakob Klette, 1999; Ilmakunnas et al., 2010; Ilmakunnas, Maliranta, 2005; Kutscher, Walker, 1960; Levin, Stephan, 1991; Malmberg, Lindh, Halvarsson, 2008; Oster, Hamermesh, 1998; Skirbekk, 2004, 2008; Van Ours, 2009; Van Ours, Stoeldraijer, 2011; Walker, 1964; Zoega, 2017]. Это осложняет получение достоверных оценок дискриминации, поскольку говорить о ее наличии возможно только в случае одинаковой производительности работников. Наиболее адекватным способом оценки возрастной дискриминации при найме считается метод экспериментального исследования [Adams, Neumark, 2006; Heckman, 1998; Riach, Rich, 2002; Siegelman, Heckman, 1993; Ward, 1969]. Он широко используется в зарубежной литературе для изучения возрастной дискриминации [Ahmed, Andersson, Hammarstedt, 2012; Albert, Escot, Fernández-Cornejo, 2011; Baert et al., 2016; Bendick, Brown, Wall, 1999; Bendick, Jackson, Romero, 1997; Farber, Silverman, Von Wachter, 2017; Gringart, Helmes, 2001; Lahey, 2008; Neumark, Burn, Button, 2016, 2019; Riach, 2015; Riach, Rich, 2007, 2006, 2010; Tinsley, 2012]. В России единственное исследование дискриминации таким методом проведено для различных этнических групп [Bessudnov, Shcherbak, 2018]. Для возрастной дискриминации подобные оценки не проводились. Существующие исследования возрастной дискриминации для России основывались на данных глубинных интервью или анализе объявлений о вакансиях [Козина, Зангиева, 2014; Мосакова, 2006; Петрова, 2013].

Особенности использования метода декомпозиции для анализа различий в заработных платах работников обсуждаются во многих зарубежных исследованиях [Blinder, 1973; Buchinsky, 1994; Cotton, 1988; Daymont, Andrisani, 1984; Firpo, Fortin, Lemieux, 2009; Fortin, Lemieux, Firpo, 2011; Gardeazabal, Ugidos, 2004; Jann, 2008; Jones, 1983; Jones, Kelley, 1984; Koenker, Bassett Jr, 1978; Machado, Mata, 2005; Maddala, 1986; Neumark, 1988; Oaxaca, 1973; Oaxaca, Ransom, 1994; Reimers, 1983; Winsborough, Dickinson, 1971; Yun, 2005]. Метод получил широкое распространение для анализа гендерной и расовой дискриминации [см. например, обзоры в Atal, Ñopo, Winder, 2009; Kunze, 2000; Stanley, Jarrell, 1998; Weichselbaumer, Winter-Ebmer, 2005]. Для оценки возрастной дискриминации его применение ограничено, однако он полезен при анализе разрыва заработных плат работников разных возрастов и использовался в некоторых работах [Galup, Dattero, Quan, 2004; Mueller, Mutran, Boyle, 1989; Quan, Dattero, Galup, 2008; Quinn, 1979; Shapiro, Sandell, 1985; Wanner, McDonald, 1983].

В отечественной литературе метод декомпозиции использовался при изучении разрывов заработных плат различных социально-демографических групп [Абазиева, 2010; Вакуленко, Леухин, 2016; Гимпельсон, Лукьянова, 2006; Гимпельсон и др., 2010; Лукьянова, 2013; Мальцева, Нестерова, 2011; Ощепков, 2006; Полякова, Смирных, 2016; Стукен, 2007; Шарунина, 2013]. Для изучения различий в заработных платах российских работников разного возраста он не применялся. Исследования заработных плат работников старших возрастов в России появились совсем недавно. Пока они немногочисленны и не затрагивают многих аспектов, в частности, в них не проводится оценка вклада различных факторов в наблюдаемый разрыв заработных плат, а дается лишь общее описание возможных причин относительно низких заработных плат работников старших возрастов [Аистов, 2018; Гимпельсон, 2019; Гимпельсон, Зинченко, 2019].

# Цели и задачи исследования

Цель данной работы – выявление особенностей положения пожилых работников на российском рынке труда.

Для реализации этой цели поставлены следующие задачи:

1. Анализ литературы, посвященной особенностям экономической активности и занятости работников старшего возраста в России, факторам предложения труда пожилых людей и его эластичности, а также возрастной дискриминации.
2. Описательный анализ положения работников старшего возраста на российском рынке труда.
3. Изучение факторов предложения труда и его эластичности для разных возрастных групп населения России.
4. Оценка масштабов возрастной дискриминации в найме на российском рынке труда.
5. Анализ различий в заработных платах работников разных возрастов на российском рынке труда.

# Описание методологии исследования

Исследование основывается на данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) и лонгитюдного репрезентативного обследования домохозяйств «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (далее РМЭЗ  ВШЭ[[3]](#footnote-3)), а также данных, собранных в ходе самостоятельного экспериментального исследования, осуществленного методом «тест по резюме».

На *первом этапе[[4]](#footnote-4)* исследования проводился анализ особенностей занятости, безработицы и экономической активности лиц разных возрастов. В его основе лежит простой статистический анализ существенности наблюдаемых различий между рассматриваемыми группами.

На *втором этапе[[5]](#footnote-5)* для изучения факторов предложения труда и его эластичности по заработным платам и нетрудовому доходу применялся регрессионный анализ. За основу расчета был взят метод, условно относимый к работам второго поколения исследований эластичности предложения труда [Dandie, Mercante, 2007]. В качестве зависимых переменных в данном методе отдельно рассматриваются число часов работы и факт участия в рабочей силе. Используемая процедура оценки основывается на работе Хайма [Heim, 2007]. Она состоит из четырех шагов. На первом методом максимального правдоподобия оценивается вспомогательное уравнение для занятости, по которому рассчитываются коэффициенты отношения Миллса, используемые на следующих шагах. То есть для решения проблемы неслучайного отбора в занятость используется метод Хекмана [Heckman, 1979], который позволяет учесть, что показатели заработных плат и числа рабочих часов наблюдаемы только в том случае, если индивид принял решение выйти на рынок труда. Отметим, что для идентифицируемости коэффициентов список используемых переменных в уравнениях должен отличаться. На втором шаге происходит оценка уравнения заработных плат, по которому рассчитываются их предсказанные уровни, включаемые в качестве фактора в уравнения для числа рабочих часов и экономической активности. Третий и четвертый шаги – это собственно оценка уравнений числа рабочих часов и экономической активности, то есть переменных предложения труда, находящихся в фокусе исследования, для которых и рассчитываются значения эластичностей. Количественные оценки эластичности вероятности экономической активности получаются при умножении среднего значения для доли экономически активных на величину средних предельных эффектов. Поскольку в уравнении используется большое количество объясняющих дамми-переменных, расчет средних предельных эффектов предпочтительнее, чем расчет предельных эффектов от среднего, так как лучше отражает среднее изменение изучаемой переменной по выборке.

Приведенная выше процедура применялась во многих других работах [см. например Bishop, Heim, Mihaly, 2009; Dostie, Kromann, 2013; Kumar, Liang, 2015; Macunovich, 2010]. Кроме того, подобная методология использовалась и в таких работах, где оценивалась только эластичность вероятности экономической активности [Bičáková, Slačálek, Slavík, 2011; Saget, 1999].

Выбор переменных основывался на анализе существующих российских исследований предложения труда. Для уравнения занятости в качестве объясняющих переменных выбраны логарифм нетрудового дохода, пол, возраст и его квадрат, уровень образования, самооценка здоровья, семейное положение, проживание в домохозяйстве совместно с детьми до 7 лет, количество членов семьи, занятость супруга/супруги, уровень безработицы в регионе, контролировался также регион и тип населенного пункта. В уравнение заработных плат включены переменные пола, возраста, его квадрата, уровня образования, продолжительности специального стажа, самооценки здоровья, семейного положения, проживания с детьми до 7 лет, региона, типа населенного пункта, дамми-переменные для отдельных лет, отношения Миллса. Зависимой переменной на третьем шаге выступал логарифм количества отработанных часов. К объясняющим переменным, помимо отношения Миллса, нетрудового дохода и ставки заработной платы, относились пол, возраст, уровень образования, самооценка здоровья, семейное положение, проживание в домохозяйстве совместно с детьми до 7 лет, количество членов семьи, уровень безработицы, контролировался регион, тип населенного пункта и год проведения обследования. В уравнении для экономической активности, оцениваемом на последнем шаге, к объясняющим переменным, использованным на первом шаге, добавлялось предсказанное значение заработной платы, рассчитанное на втором шаге.

Оценка коэффициентов эластичности проводилась для следующих групп: лица в основных трудоспособных возрастах – от 25 до 54 лет, и лица раннего пенсионного возраста, то есть от 55 до 59 лет – для женщин и от 60 до 64 – для мужчин. Для первой группы проводилось разделение по полу и семейному положению, выделялись одинокие и женатые мужчины и женщины. Для пенсионеров разделение по семейному положению не проводилось из-за меньшего числа наблюдений, а также преобладания одной из групп.

На *третьем этапе[[6]](#footnote-6)* для оценки уровня возрастной дискриминации при найме использовался метод «тест по резюме» (correspondence studies). Он заключается в создании пар резюме, идентичных во всем, кроме изучаемого признака (в данном случае – возраста), и их последующей рассылке работодателям. В результате статистического сравнения получаемых откликов (приглашений на собеседования или отказов) можно сделать вывод о наличии или отсутствии дискриминации. Обоснованием применения экспериментального метода исследования является неоднозначность взаимосвязи между возрастом и производительностью, которая служит препятствием для применения стандартных методов, используемых в литературе по гендерной и расовой дискриминации, в которых неявно подразумевается незначительность отличий производительности работников рассматриваемых групп. Объективность получаемой оценки методом «тест по резюме» обеспечивается тем, что работодатель видит только тщательно составленные резюме, в которых характеристики кандидатов подобраны так, чтобы производительность обоих кандидатов воспринималась работодателем как одинаковая [Riach, Rich, 2002]. Этот метод считается наиболее адекватным для оценки возрастной дискриминации при найме [Adams, Neumark, 2006].

Одной из основных проблем применения метода «тест по резюме» к оценке возрастной дискриминации является сложность ротирования характеристик, то есть случайного выбора используемых в резюме характеристик из некоторого определенного списка. Дело в том, что такие основные показатели, как трудовой стаж, год получения образования и даже способ отражения персональной информации различаются с возрастом. В последних исследованиях рекомендуется использовать характеристики, которые бы были наиболее приближены к реальным резюме. В частности, продолжительность профессионального стажа должна соответствовать возрасту работника [Baert et al., 2016; Neumark, Burn, Button, 2016]. Кроме того, выбор относительно высокого или относительно низкого уровня производительности в составляемых резюме может привести к смещению получаемых оценок дискриминации вследствие различия вариации ненаблюдаемых переменных [Heckman, 1998; Siegelman, Heckman, 1993].

В диссертационном исследовании данная проблема решалась с помощью предварительного анализа резюме реальных людей, размещенных на выбранном сайте по поиску работы (hh.ru) в открытом доступе для изучаемых возрастов и профессии, и последующем использовании полученных средних или медианных значений для составления фиктивных резюме. В частности, проведенный анализ показал целесообразность использования двух вариантов трудовой истории для кандидата старшего возраста. В половине фиктивных резюме продолжительность профессионального стажа соответствовала возрасту респондента, как рекомендуется в зарубежных исследованиях. В остальных она была сокращена, поскольку для лиц в возрасте 40-50 лет также распространенной является ситуация, когда происходила смена профессии в конце 1990-х-начале 2000-х годов. Выбранные возраста и профессия соответствуют зарубежным исследованиям: сравнивались женщины-кандидаты в возрасте 29 и 48 лет, претендующие на позицию бухгалтера. В силу ограниченности доступных ресурсов, территориально исследование проводилось только в Москве.

На *четвертом этапе[[7]](#footnote-7)* изучался разрыв заработных плат работников разных возрастов. Сначала анализировались профили заработных плат по возрасту, с учетом года проведения опроса. Таким образом, описывались различия в средних заработных платах как в течение одного года для различных возрастных групп, так и их динамика. Для сопоставимости по годам, заработные платы приводились к уровню 2015 года. Для анализа разрыва различий в уровне средних заработных плат по возрастным группам «при прочих равных» далее использовался регрессионный анализ. При этом различия в средних заработках оценивались как коэффициенты при наборе дамми-переменных на возраст работника, соответствующих пятилетним возрастным группам, начиная с 20-24 лет, за исключением последней группы, в которую включены работники от 65 до 72 лет. По аналогии с другими российскими работами, зависимой переменной выступал логарифм для месячной заработной платы, а не почасовой; а выбранная спецификация включала следующие переменные: пол, возраст и уровень образования работника, его самооценка здоровья, семейное положение и продолжительность специфического стажа на последнем рабочем месте, уровень безработицы в регионе, год проведения обследования, регион проживания и тип населенного пункта, а также отрасль занятости и профессиональная группа работника. Далее применялся метод декомпозиции Оаксаки-Блайндера в ее базовом виде, то есть разрыв в заработных платах раскладывался на два слагаемых, эффект характеристик и эффект отдач. Для уменьшения проблемы влияния ненаблюдаемых характеристик индивидов уравнение заработной платы оценивалось для пятилетних возрастных групп. При этом разрыв в заработных платах рассчитывался по отношению к «предыдущей» возрастной группе, то есть для группы 25-29 лет – по отношению к 20-24-летней, для группы 30-34 года – по отношению к группе 25-29 лет и т.д. Для выявления характеристик, вносящих вклад в увеличение или уменьшение заработных плат работников старшего возраста, проводилась детальная декомпозиция эффекта характеристик. Поскольку в оцениваемом уравнении использовалось большое число дамми-переменных, для корректного учета влияния базовой группы был применен метод нормирования коэффициентов [Yun, 2005].

# Основные результаты, выносимые на защиту

1. Рабочие места, на которые пожилые работники трудоустраиваются после наступления пенсионного возраста, зачастую хуже тех, где работники сохранили занятость с предпенсионного возраста. В большей мере с этим сталкиваются женщины. Ухудшение характеристик рабочих мест проявляется в росте распространенности неформальной занятости и снижении профессионального статуса. Кроме того, сменившие место работы лица старшего возраста чаще заняты в таких отраслях как торговля и ЖКХ, а пожилые мужчины – также в строительстве. В промышленности, здравоохранении и образовании пенсионеры имеют относительно высокие шансы на сохранение своего рабочего места. Однако доступ в эти отрасли относительно затруднен, что может быть связано с необходимостью длительного обучения, по крайней мере, для образования и здравоохранения. В целом, около 30% занятых пенсионеров были приняты на текущее место работы после наступления пенсионного возраста.
2. Мужчины пенсионного возраста, особенно с хорошим здоровьем и высоким уровнем образования, при потере работы склонны приступать к поискам новой. Женщины в большей степени склонны переходить в состояние экономической неактивности. Также, для женщин, в отличие от мужчин, с наступлением пенсионного возраста период незавершенной безработицы резко сокращается. К поискам новой работы приступают обычно те, кто потерял работу из-за увольнения, сокращения или вынужденного выхода на пенсию. Лица старшего возраста могут играть роль дополнительных работников в домохозяйстве и вновь выходить на рынок труда в случае необходимости. Более востребованы рынком труда специалисты высшего уровня квалификации и работники сферы торговли и услуг, тогда как для специалистов среднего уровня квалификации в старших возрастах велик риск оказаться безработными. Потенциально возможное расширение занятости при наличии возможности трудоустройства на желаемую работу составляет 15-30% от незанятых лиц пенсионного возраста.
3. Эластичность часов работы по нетрудовому доходу значима только для замужних женщин трудоспособного возраста (на 5% уровне), а по заработной плате – только для женщин раннего пенсионного возраста (на 10% уровне). Такой результат свидетельствует о негибкости существующих трудовых контрактов, что согласуется с преобладанием стандартных форм занятости на российском рынке труда. Для вероятности экономической активности эластичности оказываются значимыми и для женщин, и для мужчин, как в основных трудоспособных возрастах, так и в раннем пенсионном возрасте. Причем для последних оценки эластичностей значимо выше. Появляющийся с наступлением пенсионного возраста нетрудовой доход в виде пенсии оказывает сильный дестимулирующий эффект, поскольку у пенсионеров появляется возможность не работать. Высокая чувствительность вероятности экономической активности к размеру заработной платы у пенсионеров, особенно мужчин, подтверждает их готовность работать при наличии возможности трудоустройства на желаемую должность с достойным уровнем заработной платы. Рост экономической активности лиц старшего возраста с ростом региональной безработицы показывает, что пенсионеры выступают в домохозяйстве как дополнительные работники.
4. Женщины-бухгалтеры в возрасте 48 лет, проживающие в Москве и ищущие работу через интернет, по сравнению с 29-летними испытывают б*о*льшие сложности при поиске работы. Шансы получения положительного отклика для старшего кандидата почти в 2,5 раза меньше по сравнению с младшим кандидатом, что соответствует довольно высокому уровню возрастной дискриминации. Время получения отклика и способ его отправки практически не отличается между рассматриваемыми кандидатами. При этом младший кандидат более чем в 90% случаев получал приглашение на собеседование, тогда как старший – только в половине случаев, в остальных ему прямо отказывали в трудоустройстве. В случае, если рабочий стаж старшего кандидата соответствует его возрасту, разница в шансах сокращается примерно до 2 раз, однако остается значимой. Если же рассматривать кандидата с меньшей продолжительностью трудового стажа, хотя и значительно превышающей стаж работника младшего возраста, то разница возрастает почти до 3,5 раз. При этом отметим, что обоснованием для создания резюме с такой трудовой историей служила их относительная распространенность среди резюме реальных людей (около трети кандидатов в старшем возрасте получали бухгалтерское образование и трудоустраивались на должность бухгалтера после 2000 года).
5. Возрастные профили заработной платы на российском рынке труда имеют относительно ранний пик, приходящийся на возрастные группы 25-44 года, и прослеживается тенденция его смещения к более ранним возрастам. Снижение заработков после 45 лет оказывается существенным: работники старше 55 лет получают в среднем меньшие заработные платы, чем 20-24-летние. Профили заработных плат мужчин характеризуются большей крутизной, однако рост заработных плат оказывается существенно меньшим, чем в развитых странах и примерно сопоставимым с развивающимися. Эффект отдач у мужчин вносит негативное влияние с 50 лет, у женщин – с 55 лет. Эффект характеристик в старших возрастах положителен, что, вероятно, является следствием самоотбора в занятость. Среди характеристик, которые повышают заработные платы у работников старших возрастов, наибольший вклад вносят переменные, характеризующие рынок труда. Положительное влияние на заработки оказывает также уровень образования, отражающий б*о*льшую ценность работников с лучшим образованием для рынка труда. Отрасль занятости и профессиональная группа работника снижает уровень заработных плат в старших возрастах, что может являться следствием дискриминации, то есть вытеснением пенсионеров из высокооплачиваемых отраслей и должностей. В частности, работники в старших возрастах чаще оказываются занятыми как неквалифицированные рабочие, а также в отраслях образования, здравоохранения, торговли, характеризующихся относительно низкими заработными платами. Лучшее положение работающих пенсионеров, сохранивших свое рабочее место с допенсионного периода, в данной части исследования подтверждается с точки зрения более высоких заработных плат: влияние продолжительности специального стажа для старших возрастных групп присутствует только для очень больших значений, свыше 10 или даже 20 лет.

# Научная новизна

Диссертация вносит вклад в эмпирическую литературу, анализирующую положение лиц старших возрастов на российском рынке труда. Несмотря на то, что в последнее время широко обсуждается занятость лиц старших возрастов в отечественной литературе, многие важные проблемы остаются за рамками исследований. Диссертация расширяет существующую литературу в части изучения особенностей занятости лиц старших возрастов для различных траекторий трудоустройства и особенностей безработицы и экономической неактивности, расчета оценок эластичностей предложения труда пожилых по заработным платам и нетрудовому доходу и оценок возрастной дискриминации при найме, а также разложения разрыва заработных плат работников разных возрастов и вклада отдельных составляющих в объясненную часть разрыва.

Проведенный анализ занятости лиц старших возрастов дополняет существующие исследования в этой области. В более ранних работах недостаточно внимания уделялось изменениям, происходящим в структуре занятости, безработицы и экономической неактивности с наступлением пенсионного возраста. В диссертационном исследовании были проанализированы особенности занятости лиц старших возрастов для различных траекторий трудоустройства: сохранения рабочего места, на котором работник трудился в предпенсионном возрасте, и смены рабочего места в предпенсионном или пенсионном возрасте. Также для безработных и экономически неактивных лиц старшего возраста изучены такие характеристики, как продолжительность безработицы и времени нахождения без работы, причины ухода с последнего места работы, профессиональный статус на последнем месте работы.

Существующие исследования факторов предложения труда лиц старших возрастов дополнены оценками эластичностей часов работы и вероятности экономической активности по заработной плате и нетрудовому доходу для лиц раннего пенсионного возраста. В предыдущих работах влияние заработных плат и нетрудового дохода для лиц старших возрастов практически не изучалось, оценки эластичности предложения по заработным платам и нетрудовому доходу были получены только для населения в основных трудоспособных возрастах.

Впервые в отечественной литературе было проведено экспериментальное исследование возрастной дискриминации при найме на российском рынке труда с использованием метода «тест по резюме». В диссертационном исследовании получены оценки возрастной дискриминации при найме для женщин в возрасте 48 лет относительно 29-летних, претендующих на должность бухгалтера в Москве при поиске работы через Интернет с помощью метода «тест по резюме».

Впервые для российского рынка труда исследован разрыв в заработных платах работников разных возрастов с помощью метода декомпозиции Оаксаки-Блайндера [Blinder, 1973; Oaxaca, 1973]. В исследовании оценен эффект характеристик и эффект отдач для разрыва заработных плат для соседних возрастных групп, начиная с 25-29 летней и заканчивая 65-72-летней. Кроме того, оценен вклад отдельных составляющих в объясненную часть разрыва заработных плат, как в целом, так и для мужчин и женщин в отдельности.

# Список опубликованных статей

1. Клепикова Е. А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. 2019. Т. 14. №2. С. 64-89.
2. Клепикова Е. А., Колосницына М. Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15. № 1. С. 69-88.
3. Клепикова Е. А. Эластичность предложения на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2016. № 9. С. 111-128.
1. Федеральная служба государственной статистики – Распределение населения по возрастным группам, данные на 14.06.2018

 [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/] [↑](#footnote-ref-1)
2. Прогноз федеральной службы государственной статистики – Численность населения по отдельным возрастным группам, данные на 03.10.2018

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/] [↑](#footnote-ref-2)
3. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (http://www.hse.ru/rlms, http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms). [↑](#footnote-ref-3)
4. Использованы данные Росстата (обследования рабочей силы) с 1999 по 2016 гг. и индивидуальные данные РМЭЗ ВШЭ за 2000-2016 гг. Выборка ограничена лицами в возрасте от 25 до 72 лет. [↑](#footnote-ref-4)
5. Использованы данные РМЭЗ ВШЭ за 2000-2014 гг., как индивидуальные, так и данные домохозяйств. На основе последних определялись структура домохозяйства, в котором проживает отдельный респондент, статус занятости супруга и ее/его доходы. [↑](#footnote-ref-5)
6. Использованы данные собственного экспериментального исследования. Время сбора данных – февраль-март 2018 года. Всего резюме были разосланы на 341 вакансию. [↑](#footnote-ref-6)
7. Использованы индивидуальные данные РМЭЗ ВШЭ за 2004-2015 гг. Выборка ограничена лицами в возрасте от 20 до 72 лет, имеющими основную работу. [↑](#footnote-ref-7)