

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8986

EDN: MCMSEM



О.В. СИНЯВСКАЯ¹, А.А. ЧЕРВЯКОВА¹, Е.С. ГОРВАТ¹

¹ Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики».

101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВЫХОДА С РЫНКА ТРУДА В ВОЗРАСТЕ 45 ЛЕТ И СТАРШЕ В РОССИИ: РОЛЬ ХАРАКТЕРИСТИК ЗАНЯТОСТИ, СМЕНЫ РАБОТЫ И ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ¹

Аннотация. Данная статья, посвященная анализу влияния смены места работы и/или профессии и получения образования на прекращение занятости, а также выявлению характеристик работы, задерживающих индивидов на рынке труда, вносит вклад в дискуссию об изучении факторов выхода с рынка труда в экономическую неактивность на пенсии. В зарубежной и отечественной литературе значительная часть работ посвящена исследованию влияния индивидуальных и семейных характеристик, накопленного человеческого капитала на занятость, тогда как воздействие характеристик занятости, трудовой мобильности и непрерывного образования на шансы продолжить работу изучены недостаточно, а имеющиеся исследования часто приводят к противоречивым результатам.

Эмпирической базой исследования выступили данные лонгитюдного репрезентативного обследования «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS—HSE)» за 10 лет (2010—2019 гг.). С помощью регрессионной модели анализа дожития Кокса с зависящими от времени ковариатами получены относительные риски выхода с рынка труда лиц в возрасте 45 лет и старше, в том числе в разрезе пола.

Показано, что участие в непрерывном образовании повышает шансы на сохранение занятости на 19,1% для населения в целом и на 25,4% для женщин в частности. Смена места работы или профессии увеличивает риск незанятости населения более чем в 3,5 раза, для мужчин фактор имеет большую важность. Наиболее распространенные в России характеристики занятости — официальное трудоустройство, полный рабочий день, работа на средних или крупных предприятиях — способствуют более позднему выходу с рынка труда на 42, 19, 28–36% соответственно. Самозанятость

¹ Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

и иные виды работы не на предприятии и не в организации, а также занятость в частных компаниях ускоряют переход к незанятости.

Ключевые слова: занятость в среднем и старшем возрастах; факторы выхода на пенсию; рынок труда; анализ выживаемости.

Для цитирования: Синявская О.В., Червякова А.А., Горват Е.С. Анализ факторов выхода с рынка труда в возрасте 45 лет и старше в России: роль характеристик занятости, смены работы и получения образования // Социологический журнал. 2022. Том 28. № 2. С. 50–72. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8986 EDN: MCMSEM

Введение

Старение населения, дополненное повышением пенсионного возраста², обострило дискуссию о занятости пожилых в России. С одной стороны, изменение возрастной структуры трудоспособного населения в сторону более старших возрастных групп при сокращении предложения рабочих мест для молодых людей, с другой — слаборазвитая система переобучения в России и связанные с ней риски снижения производительности труда [2] и вынужденной незанятости побуждают более пристально анализировать факторы занятости в старших возрастах.

Исследования показывают, что после 45 лет россияне сталкиваются и с трудностями в поиске новой работы [4], и с возрастной дискриминацией в заработной плате [5]. Закономерно возникает вопрос: при каких условиях работники этих возрастов могут сохранить свою занятость? Фокусом многих зарубежных исследований является выделение паттернов выхода с рынка труда лиц старшего возраста, перехода от полной занятости к выходу на пенсию [11; 26], а в основе таких работ часто лежат методы анализа последовательностей (sequence analysis). В отечественной дискуссии занятость индивида изучается преимущественно в контексте уровня человеческого капитала, повышения образовательного уровня, влияния семейных факторов, тогда как сравнительно слабо исследована взаимосвязь выхода с рынка труда с трудовой мобильностью и характеристиками работы.

Данное исследование посвящено выявлению факторов выхода с рынка труда лиц средних и старших возрастов с помощью анализа выживаемости. К факторам относятся действия и процессы, которые предположительно могут сделать уязвимую категорию более конкурентоспособной, включая, во-первых, получение формального и неформального образования, во-вторых, смену работы и/или профессии. Главный вопрос исследования: какие факторы и в какой степени влияют на занятость работников средних и старших возрастов? Дополнительная задача заключается в определении характеристик занятости в возрасте 45 лет и старше, которые способствуют более позднему выходу с рынка труда.

² Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 № 350-ФЗ [электронный ресурс]. Дата обращения 20.08.2021. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/

Теоретические подходы к анализу выхода лиц старшего возраста с рынка труда: роль трудовой мобильности и непрерывного образования

Выход с рынка труда лиц старшего возраста в экономической науке рассматривается в рамках теоретических концепций рационального выбора: индивид принимает решение о времени выхода на пенсию (retirement decision), рационально сопоставляя ожидаемые выгоды и потери в рамках жизненного пути, не только текущие, но и долгосрочные [10]. На одной чаше весов оказываются ценности работы и потребления товаров, а на другой — ценности семьи и отдыха. Пенсионная формула, устанавливающая связь между пенсионным возрастом, стажем и размером пенсии, включая «штрафы» за досрочный выход на пенсию, влияет на соотношение выгод и издержек. Выход на пенсию происходит в момент, когда выгоды начинают превышать потенциальные издержки.

Хотя с возрастом накопленные в течение жизни знания устаревают, инвестиции в человеческий капитал вблизи пенсионного возраста (short-timer's attitude) становятся невыгодными, поскольку ожидаемый период отдачи от них до прекращения занятости сокращается [1]. По мнению М. Дамман, К. Хенкенса, М. Калмейна [12], профессиональное обучение в конце трудовой жизни скорее не влияет на продолжительность занятости, а в краткосрочной перспективе большее значение имеют карьерный рост или смена работодателя, замедляющие процесс ухода с рынка труда.

Социологическая концепция институционализированных жизненных траекторий (institutionalized life-course trajectories), во-первых, позволяет учесть ограничения в принятии решений о выходе на пенсию, поскольку предполагает, что индивиды совершают действия исходя из возможностей и ограничений, существующих в социуме (потребности семьи, социальные нормы, институты, регулирующие рынок труда и пенсионное обеспечение) [18]. Во-вторых, позволяет анализировать большее число возможных решений и их комбинаций, рассматривая не только дихотомию занятости — незанятости, но и переход на частичную занятость, самозанятость или чередование периодов полной занятости — неполной занятости — незанятости на последних этапах трудовой биографии (retirement trajectories).

Концепция институционализированных траекторий выхода на пенсию объединяет экономический и социологический подходы, выделяя четыре группы факторов. Наряду с широко известными выталкивающими (push — ограничения на рынке труда, проблемы со здоровьем и др.) и втягивающими (pull — финансовые стимулы в пенсионной формуле, наличие сбережений, стремление проводить время с семьей и проч.) факторами, которые влияют на ранний выход на пенсию, в ней учитывается влияние факторов, поддерживающих занятость, вынуждающих работать и стимулирующих более поздний выход на пенсию [19]. При этом выталкивающие и вынуждающие факторы приводят к недобровольному выходу на пенсию — раньше или позже желательного с точки зрения индивида.

Существующие теоретические подходы не позволяют сделать однозначные предположения относительно взаимосвязи трудовой мо-

бильности на последних этапах трудовой биографии с рисками выхода с рынка труда. Отчасти это связано с потенциально различной природой и, соответственно, с эффектами добровольной и вынужденной мобильности. Добровольное решение сменить работу или профессию может быть связано с желанием повысить выгоды от работы и свидетельствовать о сохранении мотивации к труду (положительное влияние на сохранение работы). Тогда с перспективы концепции снижения мотивации к труду в конце карьеры (*late-career work disengagement*) мобильность — как индикатор сохранения мотивации — скорее, повышает шансы индивида сохранять занятость дольше. Вместе с тем вынужденная смена работы может чаще подразумевать нисходящую мобильность и худшие условия труда на новом месте и, соответственно, повышать риски выхода с рынка труда. Кроме того, независимо от добровольного или вынужденного характера трудовой мобильности смена работы в условиях жесткого возрастного структурирования (*age structuring*) рынка труда, эйджизма и ограниченного спроса на труд пожилых (все это — выталкивающие факторы) может приводить к невозможности найти работу или к ухудшению условий труда на новом месте работы и тем самым повышать риски прекращения работы [18].

С точки зрения всех рассмотренных теоретических концепций непрерывное образование, прохождение обучения в среднем и старшем возрастах положительно влияет на последующую занятость индивидов. На микроуровне полезность непрерывного образования для занятости индивидов обычно рассматривается в рамках концепций человеческого капитала, сигналов (*signaling theory*) и кренденциализма (*credentialism*). В рамках теоретической концепции человеческого капитала получение образования в средних и старших возрастах позволяет повышать или, как минимум, сохранять человеческий капитал работника и тем самым открывает доступ к высокооплачиваемой работе [28], а в условиях быстро меняющейся экономики знаний и постоянного устаревания человеческого капитала — гарантирует занятость в течение длительного промежутка времени [15]. С позиции концепции сигналов получение дополнительного образования, повышение квалификации рассматриваются как некий сигнал для работодателя, информирующий в процессе найма о потенциальной продуктивности работника [31]. Также это может свидетельствовать о сохранении мотивации к труду, нежелании прекращать работу. Более скептические оценки влияния образования на занятость присущи сторонникам теоретической концепции кренденциализма. В условиях растущего доступа к образованию его реальная ценность снижается, и, хотя достигнутый уровень образования по-прежнему является необходимым требованием при приеме на работу, в некоторых элитарных профессиях получение рабочих мест жестко контролируется представителями этих профессий [33], что может ослаблять связь между получением образования и занятостью в старших возрастах.

Влияние характеристик работы концепциями выталкивающих/втягивающих факторов и рационального выбора оценивается более-

менее однозначно. Низкая оплата труда, тяжелая физическая работа, плохие условия труда будут увеличивать риски выхода с рынка труда. Напротив, высокий уровень оплаты труда, неденежные характеристики работы (стабильность, близость к дому, гибкий график и др.), как и высокая удовлетворенность трудом, будут удерживать человека в занятости, хотя величина эффектов может различаться.

Обзор эмпирических исследований влияния трудовой мобильности и непрерывного образования на занятость в старшем возрасте

Исследований, посвященных непосредственной оценке влияния трудовой мобильности на риски выхода с рынка труда в старшем возрасте, сравнительно немного, а имеющиеся зачастую приводят к противоречивым результатам, что затрудняет оценку устойчивости эффекта. Например, с одной стороны, перерывы в занятости американцев в возрасте 45 лет и старше увеличивают риски окончательного выхода из состава рабочей силы [17], с другой — начиная с 30 лет траектория с перерывами в занятости обеспечивает наибольшую вероятность возвращения на рынок труда после выхода на пенсию, тогда как стабильная карьерная траектория приводит к более раннему выходу на пенсию, особенно для мужчин [16]. Подобные различия могут быть обусловлены как когортными различиями, так и методологическими особенностями исследований.

В отличие от значимого, хотя и неоднозначного, по результатам имеющихся исследований, влияния перерывов в занятости на риски окончательного выхода с рынка труда, профессиональная мобильность, измеренная через эффекты взаимодействия характеристик текущей работы и наиболее продолжительной занятости в карьере респондентов, не оказывает значимого влияния на риски выхода из состава рабочей силы [17]. По мнению авторов, полученные результаты свидетельствуют о том, что профессиональная мобильность играет гораздо меньшую роль в карьерной траектории, чем промежутки незанятости.

Административные регистры населения, существующие в некоторых развитых странах, а также выборочные лонгитюдные обследования населения, содержащие сведения об образовательных и карьерных траекториях индивидов, позволяют дать эмпирические оценки влияния получения образования в среднем и старшем возрастах на последующую занятость индивидов. Положительный эффект получения образования на различные показатели рынка труда (вероятность занятости, профессиональный статус, восходящая мобильность, доходы от занятости и др.) обнаружен во многих европейских странах, Австралии, США, России [9; 20; 21; 24; 25; 27]. Также получение образования значимо снижает риск нисходящей профессиональной мобильности [23; 24].

Степень влияния образования в среднем и старшем возрастах на показатели занятости зачастую неодинакова для различных социально-демографических групп населения. При этом категории населения, в большей степени выигрывающие от получения образования с точки зрения занятости, варьируют по странам. В частности, в сравнительном

исследовании по четырем странам (Швеция, Великобритания, Испания и Россия) [22] было выявлено, что в Швеции эффект повышения уровня образования на вероятность занятости в 1,5 раза выше для женщин, чем для мужчин. В Великобритании также в наибольшей степени выигрывают от обучения женщины, но не работавшие до момента начала обучения, в то время как для мужчин положительный эффект образования наблюдается только при условии их занятости в период обучения. Возможно, что в Великобритании и Швеции для части женщин — наиболее мотивированных — возвращение на рынок труда после воспитания детей осуществляется путем переквалификации, что отражается на вероятности трудоустройства. Условие непрекращающейся занятости в период повышения уровня образования для достижения выгоды справедливо и для России, причем и для мужчин, и для женщин. При этом, в отличие от Великобритании, в России не работавшие до начала обучения женщины в наименьшей степени выигрывают от повышения своего уровня образования с точки зрения вероятности последующей занятости [22].

В другом исследовании по 13 странам³, выполненном отчасти тем же коллективом авторов, были сопоставлены эффекты влияния формального (с дипломом, сертификатом) и неформального (прохождение краткосрочных курсов, программ повышения квалификации и т. п.) образования на карьерный рост⁴ мужчин и женщин [21]. В Германии, где неквалифицированные работники обычно не могут занимать высокие должности и, соответственно, имеют стимул к повышению квалификации, от получения формального образования с точки зрения карьерного роста выигрывают только женщины. Аналогичная ситуация в Эстонии: высшее образование и повышение требований к квалификации охватывают все больше «женских» профессий — для повышения конкурентоспособности женщины вынуждены проходить (пере)обучение, тогда как мужчины в карьерных траекториях преимущественно опираются на накопленный человеческий капитал. По всей видимости, получение более высокого уровня образования в среднем и старшем возрастах оказывает большее влияние на карьерный рост индивидов, чем непосредственно на факт занятости.

Кроме этого, в некоторых странах были обнаружены значимые различия между получаемыми уровнями образования. В Норвегии степень влияния образования на интенсивность занятости⁵ наиболее высока для лиц с первоначальным средним уровнем образования [25], схожий эффект выявлен для мужчин Австралии [20]. В отличие от предыдущих исследований, выборки которых включали лиц

³ Австралия, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Германия, Великобритания, Венгрия, Италия, Россия, Испания, Швеция, США.

⁴ Зависимые и независимые переменные, методы анализа, как и исходные данные, могут незначительно различаться по странам (подробнее см.: [21]).

⁵ Количество рабочих дней за год.

среднего и старшего возрастов с разным исходным уровнем образования, фокусом работ Х. Де Луны, А. Стенберга, О. Вестерлунда [13] и А. Стенберга, О. Вестерлунда [32] по Швеции являются индивиды с определенным уровнем образования: в первом случае — не выше 11 лет школы, то есть не имеющие доступа к третичному уровню образования, во втором — получившее верхний уровень вторичного образования. Другим важным отличием указанных двух исследований от рассмотренных выше является использование авторами метода сопоставления оценок склонностей (*propensity score matching*), позволяющего более точно учитывать гетерогенность индивидов среди получавших и не получавших образование в период наблюдения. В результате значимым с точки зрения времени выхода на пенсию⁶ оказалось только получение третичного уровня образования для изначально более образованных индивидов среднего и старшего возрастов [32].

Исследований, посвященных влиянию непрерывного образования на занятость в России, достаточно немного, что связано в первую очередь с недостатком «длинных» панельных данных, позволяющих моделировать отложенные во времени эффекты образования на различные показатели рынка труда. Кроме этого, имеющиеся исследования [23; 24] в основном охватывают лиц средних и предпенсионных возрастов, тогда как пенсионеры остаются за рамками анализа. В России именно получение третичного, в том числе университетского, уровня образования оказывает наибольшие эффекты на карьерный рост [21], восходящую и нисходящую мобильность, шансы выхода из прекарной позиции на рынке труда⁷ [23; 24]. Оценки эффектов от получения более низкого уровня образования несколько противоречивы: от положительных, но гораздо меньших по сравнению с университетским [23] до незначимых [21; 24]. По мнению авторов, в России высока доля лиц с третичным уровнем образования, поэтому его получение является неким неотъемлемым требованием для сохранения занятости, а эффекты получения более низкого уровня образования могут быть незначимы.

Менее исследованными остаются эффекты прохождения курсов, тренингов и т. п. на занятость в России. На выборке индивидов средних и предпенсионных возрастов было выявлено, что получение такого образования, финансируемого работодателем, снижает риски нисходящей мобильности и увеличивает шансы выхода из прекарной позиции на рынке труда. В то же время финансируемое из других источников

⁶ В обоих исследованиях в качестве зависимой переменной авторы использовали отношение размера пенсии к размеру зарплаты. Выходом с рынка труда признавалось значение зависимой переменной, большее или равное единице (то есть размер пенсии равен размеру зарплаты или превышает ее).

⁷ Прекарные позиции на рынке труда включают статус безработного, работу с частичной занятостью, случайные заработки, отсутствие контракта (устная договоренность), недостаточно безопасную работу, статус самозанятого без наемных работников [24].

образование (например, за счет самого индивида) не оказывает значимого эффекта на перечисленные показатели занятости [24]. Различия во влиянии курсов, тренингов и т. д. на занятость в зависимости от их источников финансирования автор объясняет селективностью индивидов, направляемых на обучение работодателем, в литературе такой эффект получил название «эффект Матфея» (Matthew effect).

В заключение добавим, что в России, в отличие от некоторых европейских стран, значимость получения образования, как правило, сохраняется при условии непрекращающейся занятости [22] либо непродолжительных периодов незанятости [24]. Это означает, что для российских работодателей предыдущая занятость оказывается важнее, чем получение образования. Кроме этого, по мнению авторов, длительно безработные индивиды могут иметь ограниченный доступ к рынку образовательных услуг (неполнота информации, недостаток средств и т. д.), что влияет на качество получаемого ими образования [24].

Методология исследования

В основе изучения факторов выхода с рынка труда — лонгитюдное репрезентативное обследование «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS—HSE)»⁸, содержащее необходимый для анализа поведения на рынке труда набор переменных. В настоящем исследовании использован объединенный массив данных за 2010—2019 гг. (аналитическое время включает 10 лет-волн), волна 2020 г., отражающая влияние пандемии и вызванного ею мирового экономического кризиса на рынок труда, была исключена из анализа. Снизу выборка ограничена 45 годами — возрастом, с которого на занятость начинают влиять новые факторы: с одной стороны, могут возникать трудности с сохранением имеющегося рабочего места и поиском нового, с другой — отдельные категории работников получают возможность выхода на пенсию досрочно, по выслуге лет и в связи с занятостью на местах с вредными и/или опасными условиями труда. Таким образом, выборка охватывает пенсионеров (по старости, досрочных), предпенсионеров и лиц более молодых возрастов, которые приняли участие хотя бы в одной волне обследования⁹.

Исследование факторов поведения пожилого населения на рынке труда изучается с помощью одного из методов анализа дожития — регрессии Кокса с зависящими от времени переменными:

⁸ Проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (сайты обследования RLMS—HSE: <http://www.hse.ru/rlms> и <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>).

⁹ Используемый в исследовании метод предполагает исключение из расчетов лиц, имеющих только одну запись, то есть принявших участие в одной из возможных десяти волн обследования.

$$h_i(t) = h_0 * \exp(\beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_p X_{ip}),$$

где $h_0(t)$ — базовый риск наступления события для объекта из референтной группы, одинаковый для всех объектов;

β_1, \dots, β_p — коэффициенты;

X_1, \dots, X_p — независимые переменные.

Расчеты проводятся в статистическом программном пакете Stata; результатом построения моделей является выявление факторов риска прекращения работы.

Зависимая переменная — бинарная — отражает статус занятости респондента на основном месте работы. Человек считается работающим, если он в момент опроса работал или находился в отпуске (в оплачиваемом или неоплачиваемом, включая декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком); в противном случае он относится к категории незанятых. Окончание эпизода занятости задает значение переменной статуса занятости, равное 0. Значительные различия в занятости по полу начинаются после достижения 55 лет — границы пенсионного возраста женщин до 2019 г. (рис.).

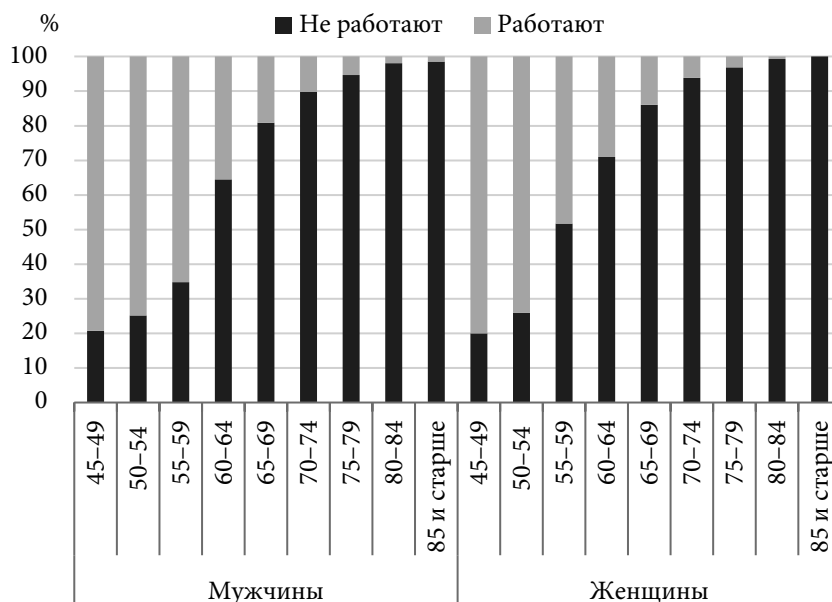


Рис. Статус занятости мужчин и женщин в различных возрастных группах, %

Для объяснения поведения лиц среднего и старшего возрастов на рынке труда использованы переменные непрерывного образования и трудовой мобильности. Под непрерывным образованием понимается прохождение в момент проведения опроса какого-либо обучения: на профессиональных курсах (курсах трактористов, шоферов, машинисток, бухгалтеров и др.); в ПТУ, ФЗУ, ФЗО, в котором респонденты не получали общего образования; в ПТУ, техническом училище, по программе подго-

товки квалифицированных рабочих и служащих, в котором респонденты получали и общее среднее образование; в техникуме, медицинском, музыкальном, педагогическом, художественном училище, по программе подготовки специалистов среднего звена; в институте, университете, академии, включая магистратуру; в аспирантуре, ординатуре. Также учитывалось получение диплома о завершеном образовании любого уровня в течение последних пяти лет. Второй аспект переменной непрерывного образования — обучение в течение 12 месяцев, предшествующих опросу, на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте. Результатом преобразований стала агрегированная бинарная переменная, изменяющаяся во времени.

Трудовая мобильность измеряется с корректировкой на месяц проведения интервью на основе вопроса об изменении места работы и/или профессии по сравнению с ноябрем предшествующего опросу года. Данный вопрос задается только занятым лицам. В расчетах были учтены следующие ситуации: 1) смена и профессии и места работы, либо смена профессии при сохранении места работы, либо смена места работы при сохранении профессии означают, что была трудовая мобильность; 2) если в год t_0 опрос проводился с января по ноябрь включительно, и респондент ответил, что он работает, а в год t_1 ответил, что не работал в ноябре года t_0 , считается, что мобильность была; 3) если в год t_0 опрос проводился в декабре года t_0 или в начале года t_1 , и респондент ответил, что не работал в ноябре года t_0 , считается, что мобильности не было; 4) если годы t_0 и t_1 не являются последовательными, и в t_1 респондент сказал, что в ноябре года t_0 он не работал, считается, что мобильность была, независимо от месяца проведения опроса. Выборка и инструментарий не позволили анализировать отдельно смену места работы и смену профессии, а также четко определить направление мобильности. Итоговая переменная является бинарной.

Из контрольных переменных авторы учитывали ключевые характеристики занятости — оформление трудоустройства и длительность рабочей недели. Кроме этого, в модель вошли переменные собственности и размера предприятия. Зарплата за последние 30 дней на основном месте работы, скорректированная в 2011–2019 гг. на индекс потребительских цен, является косвенным индикатором положения на рынке труда и включена в модель в виде квинтильных групп. Осуществляется контроль на социально-демографические (пол, возраст, состояние здоровья, наличие инвалидности, уровень образования, тип населенного пункта), экономические (получение пенсии, уровень среднедушевого дохода домохозяйства без учета зарплаты респондента) и семейные (брачно-партнерский статус, наличие в домохозяйстве несовершеннолетних детей и пожилых людей в возрасте 75 лет и старше) факторы, год проведения обследования. Данные описательной статистики представлены в Приложении (табл.). Были протестированы и исключены из финальных моделей в связи с незначимостью: удовлетворенность работой в целом, условиями труда, заработной платой и возможностями для профессионального роста, факты нарушения прав работников.

Результаты и их обсуждение

Результаты регрессионного моделирования представлены в таблице. Значимым фактором сохранения занятости после 45 лет является получение образования — и формального, и неформального, вследствие чего риск прекращения работы снижается на 19,1%. При этом российский опыт преимущественно схож с опытом Великобритании и Швеции [22], где данный фактор значим и сильнее влияет на работу женщин: по результатам расчетов, относительные риски прекращения трудовой деятельности для них меньше на 25,4%, тогда как для мужчин результат оказался незначимым. Отечественные исследователи подчеркивают, что профессиональное обучение не только влияет непосредственно на занятость, но и способствует в целом большей гибкости на рынке труда (вертикальной и горизонтальной мобильности, смене места работы и сферы занятости) и более быстрой адаптации к изменениям [8]. Вместе с тем полученные нами результаты могут быть следствием селективности: по сравнению с непенсионерами российские пенсионеры чаще заняты в так называемом бюджетном секторе [6; 29] — в отраслях и профессиях, где повышение квалификации является требованием работодателя. Так, согласно данным описательной статистики, получение образования характеризует 22,7% наблюдений, соответствующих лицам, которые заняты в социальной сфере. Это значительно превышает показатели в других секторах экономики.

С изменением места работы или профессии риск оказаться незанятыми для лиц средних и старших возрастов, особенно для мужчин, становится выше в 4 раза. Можно, с одной стороны, говорить о высокой степени возрастного структурирования рынка труда, а с другой — предположить, что трудовая мобильность буквально означает вынужденный или добровольный период незанятости. Несмотря на достаточную изученность масштабов и факторов трудовой мобильности в России, отечественных исследований, посвященных оценке влияния смены работы или профессии на последующую занятость индивидов в старшем возрасте, практически не было опубликовано. Сопоставление результата с ранее проведенным на данных RLMS—HSE за 2010–2016 гг. исследованием, согласно которому трудовая мобильность мужчин в возрасте 45 лет и старше в течение последних трех лет способствует отложенному выходу с рынка труда [30], показывает, что негативное влияние трудовой мобильности на занятость в течение следующего года ведет, вероятно, к временному — не окончательному — выходу с рынка труда. В таком случае можно предположить, что трудовая мобильность, влекущая промежуток незанятости, является фактором дальнейшего трудоустройства для лиц средних и старших возрастов на рынке труда. Для подтверждения гипотезы требуются изменения метода исследования.

Среди характеристик занятости, оказывающих влияние на положение на рынке труда, отметим тип трудоустройства и продолжительность рабочей недели. Заключение договора между работником и работодателем снижает риск незанятости на 41,5% для всего населения 45 лет и старше,

в частности, на 43% для женщин и на 39,2% для мужчин. Риск прекращения работы в 1,2 раза меньше при рабочей неделе, продолжительность которой составляет 35 часов и более. Данный вывод справедлив только для всего населения выбранной возрастной группы, однако при моделировании в разрезе пола значимость переменной пропадает. Тем не менее «хорошая» занятость, отличающаяся устойчивостью трудового договора и графика работы, чаще, чем нетрадиционные, гибкие условия труда, выбирается лицами предпенсионных и пенсионных возрастов.

Косвенно это подтверждается спросом на занятость в средних и крупных организациях — такая форма занятости наиболее распространена в России, особенно в бюджетном секторе экономики. Условия труда в крупных и государственных компаниях, как правило, характеризуются большей стабильностью и социальными гарантиями. По результатам моделирования, если численность сотрудников составляет 100–250 человек, риск незанятости меньше на 28%, если более 250 человек — на 36,2% в сравнении с микропредприятиями, где численность сотрудников не превышает 15 человек. Самое значительное отличие характерно для мужчин, трудоустроенных в крупных организациях: разница в риске прекращения работы составляет 40,9%, тогда как для женщин при аналогичной занятости — 33,4%. Вместе с тем самозанятые женщины (работают не в организациях и не на предприятиях) с большим на 36,7% риском покинут рынок труда, чем занятые на микропредприятиях. Риски завершения работы на 36,3% выше в частном секторе, чем в государственном. В разрезе пола значимость сохраняется только для женщин, очевидно, что они в большей степени ориентированы на устойчивую занятость.

В пожилом возрасте желание увеличить или сохранить имеющийся доход на прежнем уровне особенно сильно зависит от функциональных способностей человека и от того, каким трудом он занят — физическим или интеллектуальным. С точки зрения теории рационального выбора высокая заработная плата, как правило, характерная для физического труда, может повлечь за собой решение продолжить работу, а в 2010 г. практически каждый третий работающий пенсионер занимал должность руководителя или являлся специалистом высшей квалификации [7]. Данные RLMS–HSE показывают, что с ростом зарплаты риск незанятости снижается. Так, зарплата на основном месте работы, соответствующая второму квинтилю, снижает риск прекращения работы на 26% по сравнению с группой лиц с самыми низкими доходами. Принадлежность к третьему, четвертому и пятому квинтилям снижает риск прекращения работы на 50,3, 54,2, 66,4% соответственно.

Вместе с тем получение пенсии увеличивает риск прекращения работы на 20,3%, в разрезе пола показатель незначим. Полученный результат согласуется с положениями экономической теории: пенсия, будучи источником нетрудового дохода, повышает ценность свободного времени и может влиять на решение выйти с рынка труда. Похожие результаты получены и другими исследователями, несмотря на отличающуюся операционализацию статуса пенсионера. Так, в работе И. Денисовой [3],

выполненной на данных RLMS–HSE за 1995–2015 гг., достижение общеустановленного возраста назначения пенсии значимо влияет на выход с рынка труда во всех спецификациях функции Каплана — Мейера: для мужчин и женщин, в разрезе уровня образования, типа населенного пункта, профессиональных групп, формы собственности предприятия. При этом если рассматривать занятость после назначения пенсии, то по сравнению с пенсионерами по старости на общих основаниях ее продолжительность значимо возрастает для лиц, досрочно оформивших пенсию за работу в условиях Крайнего Севера и по выслуге лет в образовании или здравоохранении [14]. Таким образом, можно говорить, что для остального населения — пенсионеров на общих основаниях — назначение пенсии будет способствовать выходу работника с рынка труда.

С возрастом — ежегодно — риск прекратить работу возрастает незначительно: на 2,5%, но для женщин — на 3,7%, то есть женская занятость обычно в большей степени зависит от возраста. Ключевым фактором при принятии решения о продолжении работы для лиц старшего возраста могут быть проблемы со здоровьем. Влияние плохого состояния здоровья оказалось значимым только для мужчин: в этом случае риск незанятости возрастает на 76,2%. Кроме этого, риск незанятости на 38,2% выше для людей с инвалидностью, прежде всего это характеризует женщин. Анализ выживаемости выявил значимое влияние на продолжение работы мужчин характеристик домохозяйства: брачно-партнерского статуса и размера среднедушевого дохода домохозяйства без учета зарплаты респондента. Так, при наличии партнерши или супруги риск незанятости снижается на 35%, а при доходе домохозяйства, соответствующем третьей и четвертой доходным группам, — возрастает на 39,1% и 60,5% соответственно (по сравнению с первой доходной группой).

Таблица

Относительные риски выхода с рынка труда лиц в возрасте 45 лет и старше

Переменная	Все население		Мужчины		Женщины	
	Haz. ratio	Std. err.	Haz. ratio	Std. err.	Haz. ratio	Std. err.
получение образования в течение последних пяти лет, повышение квалификации (нет — реф.)						
получение образование в течение последних пяти лет, повышение квалификации	0,809*	0,096	0,885	0,156	0,746*	0,122
трудова́я моби́льность (нет — реф.)						
трудова́я моби́льность	3,807***	0,304	4,128***	0,465	3,636***	0,419
размер заработной платы (1-я квинтильная группа — реф.)						

Переменная	Все население		Мужчины		Женщины	
	Haz. ratio	Std. err.	Haz. ratio	Std. err.	Haz. ratio	Std. err.
размер заработной платы — 2-я квинтильная группа	0,731***	0,071	0,716*	0,11	0,753*	0,096
размер заработной платы — 3-я квинтильная группа	0,497***	0,058	0,476***	0,083	0,520***	0,082
размер заработной платы — 4-я квинтильная группа	0,458***	0,056	0,409***	0,072	0,508***	0,09
размер заработной платы — 5-я квинтильная группа	0,336***	0,05	0,351***	0,069	0,241***	0,063
получение пенсии (нет — реф.)						
получение пенсии	1,203*	0,125	1,281	0,196	1,158	0,168
инвалидность (нет — реф.)						
инвалидность	1,382*	0,215	0,974	0,233	1,731**	0,359
оформление занятости (неформальная — реф.)						
оформление занятости — официальная	0,585***	0,062	0,608***	0,09	0,57***	0,086
длительность рабочей недели (неполная — реф.)						
длительность рабочей недели — полная	0,809*	0,085	0,784	0,155	0,853	0,106
собственность предприятия (государственная — реф.)						
собственность предприятия — частная	1,363***	0,128	1,11	0,156	1,558***	0,199
собственность предприятия — смешанная	0,992	0,201	1,11	0,274	0,653	0,254
собственность предприятия — работают не на предприятии, не в организации	1,606***	0,212	1,337	0,256	1,819***	0,335
размер предприятия (микропредприятие — реф.)						
размер предприятия — малое	0,842	0,097	0,642*	0,112	1,062	0,166
размер предприятия — среднее	0,72*	0,135	0,674	0,179	0,774	0,206
размер предприятия — крупное	0,638**	0,105	0,591*	0,134	0,666*	0,16
размер предприятия — нет ответа, работают не на предприятии, не в организации	1,084	0,115	0,853	0,132	1,357*	0,198
Доля цензурированных наблюдений в последний год участия в выборке, %	41,7		49,8		36,9	

Примечание: Значимость: *** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,1$. Если значение относительного риска меньше 1, риск наступления события в анализируемой группе меньше, чем в референтной группе, на значение, равное $(1 - \text{hazard ratio}) * 100\%$. Если значение относительного риска превышает 1, риск наступления события выше по сравнению с референтной группой на значение, равное $(\text{hazard ratio} - 1) * 100\%$.

Заключение

В рамках настоящей статьи на основе панельных данных RLMS–HSE изучены факторы выхода с рынка труда в средних и старших возрастах и, соответственно, усилена степень разработанности проблематики влияния непрерывного образования и трудовой мобильности на занятость в старших возрастах в России.

Обзор многолетнего исследовательского опыта показывает, что непрерывное образование является важным фактором занятости, однако отдача от приобретения новых знаний во многом зависит от типа обучения, возраста получения образования и пола работника, различается по странам. Согласно полученным результатам, неформальное и формальное образование, включая обязательное повышение квалификации, в некоторых секторах экономики является стимулирующим занятость фактором, прежде всего для женщин. Учитывая влияние переменной заработной платы, можно говорить, что при принятии решения о выходе с рынка труда материальное положение играет важную роль.

Смена места работы или профессии значимо повышает риски выйти с рынка труда, по крайней мере, на время. Как следствие, ориентированность лиц средних и старших возрастов на сохранение текущего рабочего места может быть продиктована тем, что только так можно сохранить занятость, а существующие барьеры для последующего трудоустройства могут превышать выгоды от смены места работы и/или профессии (например, повышение зарплат). И хотя с ростом дохода шансы на продолжение работы возрастают, вероятно, это имеет место только при условии занятости на одном месте. В условиях повышения пенсионного возраста и экономического кризиса в России профессиональная мобильность, скорее всего, приведет к увеличению числа незанятых лиц предпенсионного возраста, которые, потеряв привычное место работы, не смогут найти другое или найдут его после перерыва в занятости.

Наиболее распространенной формой занятости в России остается работа с «традиционными» условиями труда: полный рабочий день, официальное трудоустройство, занятость в бюджетном секторе экономики и на средних, крупных предприятиях. Несмотря на то что частично такие результаты объясняются характеристиками выборки, в условиях индексации пенсий работающих пенсионеров формальная занятость остается важнейшим фактором поведения на рынке труда после 45 лет. В контексте политики активного долголетия, цель которой — продлить включенность пожилых людей в жизнь общества, потенциалом для роста «хорошей» занятости может стать готовность работодателей к работе с пожилыми людьми и поддержанию имеющихся и комфортных для них условий труда.

По результатам исследования, наличие инвалидности и появление дополнительного источника дохода — пенсии снижают шансы на сохранение работы и могут быть отнесены к выталкивающим и втягивающим группам факторов соответственно. Рынок труда в России не достиг той степени гибкости, которая позволила бы лицам в возрасте 45 лет и старше, а также лицам с ограниченными возможностями здоровья беспрепятственно реализовать свой трудовой потенциал. В целом поведение на рынке труда, особенно в старших возрастах, складывается не столько под влиянием индивидуальных характеристик, сколько в соответствии с институциональными особенностями рынка труда и социальной политикой в отношении пожилого населения. Для сохранения занятости целевой группы может быть использован инструмент повышения квалификации, эффективность которого, вероятно, будет выше при начале обучения заблаговременно до достижения предпенсионного возраста — для наибольшей эффективности и отдачи от накопленного человеческого капитала. Бонусы для работодателей за сохранение трудовых отношений с пожилыми работниками могут способствовать более позднему прекращению трудовой деятельности.

Ограничением проведенного исследования, результаты которого обсуждаются в настоящей статье, является специфика базы данных и методики расчета переменных. В частности, на занятость лиц в возрасте 45 лет и старше, скорее всего, влияют эндогенные факторы, которые невозможно проанализировать на массиве данных RLMS—HSE. Можно предположить, что не учтенная при конструировании переменной занятости непостоянная работа и самозанятость имеют место в пожилом возрасте. Одним из направлений дальнейших исследований может стать изучение эффектов взаимодействия выделенных факторов занятости с уровнем образования респондентов, с учетом истощения выборки, которое является приоритетным вопросом данного исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». М.: Высшая школа экономики, 2019. — 40 с.
2. Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л., Ощепков А.Ю., Рошин С.Ю., Смирных Л.И., Травкин П.В., Шарунина А.В. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под общ. ред.: В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, С.Ю. Рошина. М.: Центр стратегических разработок, 2017. — 145 с.
3. Денисова И.А. Выход старших возрастных когорт с рынка труда: анализ методами дожития // Население и экономика. 2017. Т. 1. № 1. С. 22–49. DOI: 10.3897/popecon.1.e36031 EDN: ZAOMBW
4. Клепикова Е.А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. 2019. Т. 14. № 2. С. 64–89. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-2-64-89 EDN: FWCGPM

5. *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. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104 EDN: YPZROJ
6. *Малева Т.М., Синявская О.В.* Российские пенсионеры: трудовые биографии, экономическая активность, пенсионные истории // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. Вып. 1 / Под науч. ред. Т.М. Малевой, О.В. Синявской. М.: НИСП, 2007. С. 545–596.
7. *Мальцева И., Ляшок В.* Пожилое население России на рынке труда в 2000-е годы // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE). Вып. 2 / Отв. ред.: П.М. Козырева. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2012. С. 95–110.
8. *Сиротин В.П., Егоров А.А.* Методологические аспекты анализа карьерных траекторий на российском рынке труда // Вопросы статистики. 2018. Т. 25. № 9. С. 37–47. EDN: VCCOHS
9. *Berg P., Hamman M., Piszczek M., Ruhm C.* The relationship between employer-provided training and the retention of older workers: evidence from Germany // International Labour Review. 2017. Vol. 156. No. 3–4. P. 495–523. DOI: 10.1111/ilr.12031
10. *Burtless G., Moffitt R.* The joint choice of retirement age and postretirement hours of work // Journal of Labor Economics. 1985. Vol. 3. No. 2. P. 209–236. DOI: 10.1086/298053
11. *Cahill K.E., Giandrea M.D., Quinn J.F.* Retirement patterns from career employment // The Gerontologist. 2006. Vol. 46. No. 4. P. 514–523. DOI: 10.1093/geront/46.4.514
12. *Damman M., Henkens C., Kalmijn M.* Do older workers develop a short-timer's attitude prior to retirement? Evidence from a panel study // SSRN Electronic Journal. 2011. DOI: 10.2139/ssrn.1975274
13. *De Luna X., Stenberg A., Westerlund O.* Can adult education delay retirement from the labour market? // Swedish Institute for Social Research (SOFI). Working Paper No. 6. 2008. — 17 p.
14. *Gora M., Rohozynsky O., Sinyavskaya O.V.* Pension reform options for Russia and Ukraine: A critical analysis of available options and their expected outcomes (with particular focus on labor market, industrial restructuring and public finance) // ESCIRRU Working Paper No. 25. 2010. DOI: 10.2139/ssrn.1580055
15. *Gries T., Jungblut S., Krieger T., Meyer H.* Economic retirement age and lifelong learning — a theoretical model with heterogeneous labor, biased technical change and international sourcing // CESifo Working Paper No. 6257. 2016. — 44 p.
16. *Han S.-K., Moen P.* Clocking out: temporal pattering of retirement // American Journal of Sociology. 1999. Vol. 105. No. 1. P. 191–236. EDN: DCTQZT
17. *Hayward M., Friedman S., Chen H.* Career trajectories and older men's retirement // Journal of Gerontology. 1998. Vol. 53B. No. 2. P. S91–S103. DOI: 10.1093/geronb/53B.2.S91
18. *Henretta J.* The life-course perspective on work and retirement // Invitation to the life course. Toward new understandings of later life / Ed by R. Settersten. Amityville, New York: Baywood Publishing, 2003.

19. *Hofäcker D., Radl J.* Retirement transitions in times of institutional change: theoretical concept // *Delaying Retirement* / Ed. by D. Hofäcker, M. Hess, S. König. London: Palgrave Macmillan, 2016. P. 1–21. DOI: 10.1057/978-1-137-56697-3_1
20. *Karmel T., Woods D.* Lifelong learning and older workers. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2004. — 85 p.
21. *Kilpi-Jakonen E., Vono de Vilhena D., Blossfeld H.-P.* Adult learning and social inequalities: Processes of equalisation or cumulative disadvantage? // *International Review of Education*. 2015. Vol. 61. No. 4. P. 529–546. DOI: 10.1007/s11159-015-9498-5
22. *Kilpi-Jakonen E., Vono de Vilhena D., Kosyakova Y., Stenderg A., Blossfeld H.-P.* The impact of formal adult education on the likelihood of being employed: a comparative overview // *Studies of Transition States and Societies*. 2012. Vol. 4. No. 1. P. 48–68.
23. *Kosyakova Y.* Cumulation or compensation? Returns to adult education and social inequalities in Soviet and Post-Soviet Russia // *European Societies*. 2018. Vol. 20. No. 1. P. 65–88. DOI: 10.1080/14616696.2017.1329935 EDN: VDSCUI
24. *Kosyakova Y.* Job-related adult learning in the Russian Federation: more educational opportunities without equalization effect // *Adult Learning in Modern Societies: Patterns and Consequences of Participation From a Life-course Perspective* / Ed. by H.-P. Blossfeld, E. Kilpi-Jakonen, D. Vono de Vilhena, S. Buchholz. Cheltenham: Edward Elgar, 2014. P. 140–161. DOI: 10.4337/9781783475186.00016 EDN: WVEZEX
25. *Midsundstad T., Nielsen R.* Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment // *European Journal of Education*. 2019. Vol. 54. No. 1. P. 1–12. DOI: 10.1111/ejed.12322
26. *Mutchler J.E., Burr J.A., Pienta A.M., Massagli M.P.* Pathways to labor force exit: work transitions and work instability // *The Journal of Gerontology: Series B*. 1997. Vol. 52B. No. 1. P. S4–S12. DOI: 10.1093/geronb/52B.1.S4 EDN: HJAATJ
27. *Picchio M., van Ours J.* Retaining through training even for older workers // *Economics of Education Review*. 2013. Vol. 32. P. 29–48. DOI: 10.1016/j.econedurev.2012.08.004
28. *Regmi K.D.* Lifelong learning: Foundational models, underlying assumptions and critiques // *International Review of Education*. 2015. Vol. 61. No. 2. P. 133–151. DOI: 10.1007/s11159-015-9480-2
29. *Sinyavskaya O.* Pension reform in Russia: A challenge of low pension age // *PIE Discussion Paper*. No. 267. 2005 [online]. Accessed 19.08.2020. URL: http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14233/1/pie_dp267.pdf
30. *Sinyavskaya O., Cherviakova A., Gorvat E.* Does job change after becoming a pensioner contribute to maintaining employment in old age? Basic Research Program Working Papers. Series WP BRP Series “Public and Social Policy”. M.: NRU HSE, 2020. — 30 p.
31. *Spence M.* Job market signaling // *The Quarterly Journal of Economics*. 1973. Vol. 87. No. 3. P. 355–374. DOI: 10.2307/1882010
32. *Stenberg A., Westerlund O.* Education and retirement: does university education at mid-age extend working life? // *IZA Journal of European Labor Studies*. 2013. Vol. 2. No. 16. P. 1–22. DOI: 10.1186/2193-9012-2-16
33. *Walters D.* The relationship between postsecondary education and skill: comparing credentialism with human capital theory // *The Canadian Journal of Higher Education*. 2004. Vol. 34. No. 2. P. 97–124.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица

Характеристики выборки

Характеристики выборки	Число наблюдений/ субъектов	Доля в подгруппах, %
Пол		
мужчины	28 720	37,09
женщины	48 722	62,91
Повышение квалификации, получение образования в течение последних пяти лет		
нет	70 646	91,22
да	6 796	8,78
Трудовая мобильность		
нет	74 053	95,62
да	3 389	4,38
Квинтили по размеру заработной платы		
первый	6 260	19,99
второй	6 323	20,20
третий	6 269	20,02
четвертый	6 207	19,83
пятый	6 249	19,96
Тип населенного пункта		
город	52 041	67,20
сельская местность	25 401	32,80
Пенсия		
не получает	24 522	31,66
получает	52 920	68,34
Самооценка здоровья		
хорошее и очень хорошее	11 956	15,44
среднее	47 505	61,34
плохое и очень плохое	17 981	23,22
Инвалидность		
нет	64 095	82,77
есть	13 347	17,23
Уровень формального образования		
ниже среднего	14 749	19,05
среднее (специальное)	45 205	58,37
высшее	17 488	22,58
Брачно-партнерский статус		
нет партнера	29 289	37,82
есть партнер	48 153	62,18
Наличие в семье несовершеннолетних детей		
нет	59 229	76,48
есть	18 213	23,52

Наличие в семье пожилых людей в возрасте 75 лет и старше		
нет	59 231	76,48
есть	18 211	23,52
Трудоустройство		
неформальное	4 662	14,45
официальное	27 602	85,55
Продолжительность рабочей недели		
неполная (менее 35 часов)	3 220	9,98
полная	29 044	90,02
Тип собственности предприятия		
государственная	13 578	42,08
частная	12 432	38,53
смешанная	1 924	5,96
другая, работают не на предприятии, не в организации	4 330	13,42
Размер предприятия		
микропредприятие (не более 15 человек)	5 087	15,77
малое предприятие (16–100 человек)	9 057	28,07
среднее предприятие (101–250 человек)	2 382	7,38
крупное предприятие (более 250 человек)	4 461	13,83
нет ответа, работают не на предприятии, не в организации	11 277	34,95
Группы среднедушевого дохода домохозяйства без учета зарплаты респондента		
первая	25 942	33,50
вторая	32 634	42,14
третья	11 510	14,86
четвертая	4 132	5,34
пятая	3 224	4,16

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Синявская Оксана Вячеславовна — кандидат экономических наук, заместитель директора, Институт социальной политики, НИУ «Высшая школа экономики». **Телефон:** +7 (495) 772-95-90, доб. 23124.

Электронная почта: osinyavskaya@hse.ru

Червякова Анна Александровна — научный сотрудник Центра комплексных исследований социальной политики, Институт социальной политики, НИУ «Высшая школа экономики». **Телефон:** +7 (495) 772-95-90, доб. 23138.

Электронная почта: aermolina@hse.ru

Горват Елизавета Сергеевна — стажер-исследователь Центра комплексных исследований социальной политики, Институт социальной политики, НИУ «Высшая школа экономики». **Телефон:** +7 (495) 772-95-90, доб. 23137. **Электронная почта:** elyubushina@hse.ru

Дата поступления: 03.12.2021.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2022.
VOL. 28. NO. 2. P. 50–72. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8986

Research Article

OKSANA V. SINYAVSKAYA¹, ANNA A. CHERVIAKOVA¹, ELIZAVETA S. GORVAT¹

¹ HSE University.

20, Myasnitskaya str., 101000, Moscow, Russian Federation

FACTORS THAT LEAD TO LEAVING THE LABOR MARKET AT THE AGE OF 45 AND UP IN RUSSIA: ROLE OF JOB CHARACTERISTICS, LABOR MOBILITY AND LIFE-LONG LEARNING

Abstract. This paper is devoted to analyzing the impact of labor mobility and life-long learning on employment termination, as well as to revealing the work characteristics that keep individuals on the labor market. It contributes to the discussion about factors associated with a person leaving the labor market to become economically inactive in retirement. In foreign and domestic literature most of the research is devoted to studying how personal and familial characteristics, as well as human capital influence employment. The impact of employment characteristics, labor mobility and life-long learning on a person's chances to maintain a job has not been sufficiently studied, and the studies that do exist often come to contradictory conclusions.

The research is based on 10 annual waves of the “Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS–HSE)” conducted from 2010 to 2019. Using the Cox regression with time-varying covariates, we obtained the hazard ratios of leaving the labor market for people at the age of 45 and older, for men and women.

The results show that participation in life-long learning increases the chances of continuing to be employed by 19,1%, with that being more important for women. Labor mobility increases the risk of unemployment by more than 3,5 times for the target group, especially for men. The most common characteristics of employment in Russia — formal employment, full-time work, working in medium-sized or large enterprises — contribute to maintaining employment by 42, 19, 28–36%, respectively. Types of work outside of enterprises or organizations, as well as in private companies, accelerate the transition to unemployment.

Keyword: middle-aged employment; employment of the elderly; factors of retirement; labor market; survival analysis.

For citation: Sinyavskaya, O.V., Chervyakova, A.A., Gorvat, E.S. Factors that Lead to Leaving the Labor Market at the Age of 45 and up in Russia: Role of Job Characteristics, Labor Mobility and Life-Long Learning. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2022. Vol. 28. No. 2. P. 50–72. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8986

REFERENCES

1. Gimpel'son V.E., Zinchenko D.I. *Tsena vozrasta: zarabotnaya plata rabotnikov v starshikh vozrastakh. Seriya WP3 "Problemy rynka truda"*. ["Cost of getting older": wage of older workers. Working paper Series WP3 "Labour Markets in Transition".] Moscow: Vysshaya shkola ekonomiki publ., 2019. 40 p.
2. Gimpel'son V.E., Zudina A.A., Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L., Oshchepkov A.Yu., Roshchin S.Yu., Smirnykh L.I., Travkin P.V., Sharunina A.V. *Rossiiskii rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya*. [Russian labor market: trends, institutions, structural changes.] Ed. by V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov, S.Yu. Roshchin. Moscow: Tsentr strategii-cheskikh razrabotok publ., 2017. 145 p.
3. Denisova I.A. Exit of older cohorts from the labour market: survival analysis. *Naselenie i ekonomika*. 2017. Vol. 1. No. 1. P. 22–49. DOI: 10.3897/popecon.1.e36031 (In Russ.)
4. Klepikova E.A. Vozrastnaya diskriminatsiya pri naime: rezul'taty eksperimental'nogo issledovaniya // *Ekonomicheskaya politika*. 2019. Vol. 14. No. 2. P. 64–89. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-2-64-89 (In Russ.)
5. Klepikova E.A., Kolosnitsyna M.G. Ageism at the Russian labour market: age discrimination. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*. 2017. Vol. 15. No. 1. P. 69–88. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104 (In Russ.)
6. Maleva T.M., Sinyavskaya O.V. Russian pensioners: Work biographies, economic activity, pension stories. *Roditeli i deti, muzhchiny i zhenshchiny v sem'e i obshchestve*. [Parents and children, men and women in the family and society.] Iss. 1. Ed. by T.M. Maleva, O.V. Sinyavskaya. Moscow: NISP publ., 2007. P. 545–596. (In Russ.)
7. Mal'tseva I., Lyashok V. Older Population of Russia on labour market in 2000s. *Vestnik Rossiiskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya naseleniya NIU VShE (RLMS–HSE)*. [Bulletin of of Russian longitudinal monitoring survey (RLMS–HSE).] Iss. 2. Ed. by P.M. Kozyreva. Moscow: Izd. dom NIU VShE publ., 2012. P. 95–110. (In Russ.)
8. Sirotin V.P., Egorov A.A. Methodological aspects of career trajectories analysis on Russian labor market. *Voprosy statistiki*. 2018. Vol. 25. No. 9. P. 37–47. (In Russ.)
9. Berg P., Hamman M., Piszczek M., Ruhm C. The relationship between employer-provided training and the retention of older workers: evidence from Germany. *International Labour Review*. 2017. Vol. 156. No. 3–4. P. 495–523. DOI: 10.1111/ilr.12031
10. Burtless G., Moffitt R. The joint choice of retirement age and postretirement hours of work. *Journal of Labor Economics*. 1985. Vol. 3. No. 2. P. 209–236. DOI: 10.1086/298053
11. Cahill K.E., Giandrea M.D., Quinn J.F. Retirement patterns from career employment. *The Gerontologist*. 2006. Vol. 46. No. 4. P. 514–523. DOI: 10.1093/geront/46.4.514
12. Damman M., Henkens C., Kalmijn M. Do older workers develop a short-timer's attitude prior to retirement? Evidence from a panel study. *SSRN Electronic Journal*. 2011. DOI: 10.2139/ssrn.1975274
13. De Luna X., Stenberg A., Westerlund O. Can adult education delay retirement from the labour market? *Swedish Institute for Social Research (SOFI). Working Paper No. 6*. 2008. 17 p.
14. Gora M., Rohozynsky O., Sinyavskaya O.V. Pension reform options for Russia and Ukraine: A critical analysis of available options and their expected outcomes (with particular focus on labor market, industrial restructuring and public finance). *ESCIRRU Working Paper No. 25*. 2010. DOI: 10.2139/ssrn.1580055
15. Gries T., Jungblut S., Krieger T., Meyer H. Economic retirement age and lifelong learning — a theoretical model with heterogeneous labor, biased technical change and international sourcing. *CESifo Working Paper No. 6257*. 2016. 44 p.
16. Han S.-K., Moen P. Clocking out: temporal patterning of retirement. *American Journal of Sociology*. 1999. Vol. 105. No. 1. P. 191–236.
17. Hayward M., Friedman S., Chen H. Career trajectories and older men's retirement. *Journal of Gerontology*. 1998. Vol. 53B. No. 2. P. S91–S103. DOI: 10.1093/geronb/53B.2.S91
18. Henretta J. The life-course perspective on work and retirement. *Invitation to the life course. Toward new understandings of later life*. Ed by R. Settersten. Amityville, N.Y.: Baywood Publishing, 2003.
19. Hofäcker D., Radl J. Retirement transitions in times of institutional change: theoretical concept. *Delaying Retirement*. Ed. by D. Hofäcker, M. Hess, S. König. London: Palgrave Macmillan, 2016. P. 1–21. DOI: 10.1057/978-1-137-56697-3_1

20. Karmel T., Woods D. *Lifelong learning and older workers*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2004. 85 p.
21. Kilpi-Jakonen E., Vono de Vilhena D., Blossfeld H.-P. Adult learning and social inequalities: Processes of equalisation or cumulative disadvantage? *International Review of Education*. 2015. Vol. 61. No. 4. P. 529–546. DOI: 10.1007/s11159-015-9498-5
22. Kilpi-Jakonen E., Vono de Vilhena D., Kosyakova Y., Stenderg A., Blossfeld H.-P. The impact of formal adult education on the likelihood of being employed: a comparative overview. *Studies of Transition States and Societies*. 2012. Vol. 4. No. 1. P. 48–68.
23. Kosyakova Y. Cumulation or compensation? Returns to adult education and social inequalities in Soviet and Post-Soviet Russia. *European Societies*. 2018. Vol. 20. No. 1. P. 65–88. DOI: 10.1080/14616696.2017.1329935
24. Kosyakova Y. Job-related adult learning in the Russian Federation: more educational opportunities without equalization effect. *Adult Learning in Modern Societies: Patterns and Consequences of Participation From a Life-course Perspective*. Ed. by H.-P. Blossfeld, E. Kilpi-Jakonen, D. Vono de Vilhena, S. Buchholz. Cheltenham: Edward Elgar, 2014. P. 140–161. DOI: 10.4337/9781783475186.00016
25. Midtsundstad T., Nielsen R. Lifelong learning and the continued participation of older Norwegian adults in employment. *European Journal of Education*. 2019. Vol. 54. No. 1. P. 1–12. DOI: 10.1111/ejed.12322
26. Mutchler J.E., Burr J.A., Pienta A.M., Massagli M.P. Pathways to labor force exit: work transitions and work instability. *The Journal of Gerontology: Series B*. 1997. Vol. 52B. No. 1. P. S4–S12. DOI: 10.1093/geronb/52B.1.S4
27. Picchio M., van Ours J. Retaining through training even for older workers. *Economics of Education Review*. 2013. Vol. 32. P. 29–48. DOI: 10.1016/j.econedurev.2012.08.004
28. Regmi K.D. Lifelong learning: Foundational models, underlying assumptions and critiques. *International Review of Education*. 2015. Vol. 61. No. 2. P. 133–151. DOI: 10.1007/s11159-015-9480-2
29. Sinyavskaya O. Pension reform in Russia: A challenge of low pension age. *PIE Discussion Paper*. No. 267. 2005. Accessed 19.08.2020. URL: http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14233/1/pie_dp267.pdf
30. Sinyavskaya O., Cherviakova A., Gorvat E. *Does job change after becoming a pensioner contribute to maintaining employment in old age? Basic Research Program Working Papers. Series WP BRP Series “Public and Social Policy”*. Moscow: NRU HSE, 2020. 30 p.
31. Spence M. Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*. 1973. Vol. 87. No. 3. P. 355–374. DOI: 10.2307/1882010
32. Stenberg A., Westerlund O. Education and retirement: does university education at mid-age extend working life? *IZA Journal of European Labor Studies*. 2013. Vol. 2. No. 16. P. 1–22. DOI: 10.1186/2193-9012-2-16
33. Walters D. The relationship between postsecondary education and skill: comparing credentialism with human capital theory. *The Canadian Journal of Higher Education*. 2004. Vol. 34. No. 2. P. 97–124.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Oksana V. Sinyavskaya — Candidate of Economic Sciences, Deputy Director, Institute for Social Policy, HSE University. **Phone:** +7 (495) 772-95-90, ext. 23124. **Email:** osinyavskaya@hse.ru

Anna A. Cherviakova — Research Fellow, Center for Comprehensive Studies of Social Policy, Institute for Social Policy, HSE University. **Phone:** +7 (495) 772-95-90, ext. 23138. **Email:** aermolina@hse.ru

Elizaveta S. Gorvat — Trainee Researcher, Center for Comprehensive Social Policy Research, Institute for Social Policy, HSE University. **Phone:** +7 (495) 772-95-90, ext. 23137. **Email:** elyubushina@hse.ru

Received: 03.12.2021.