

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»

**СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА:
НАМЕРЕНИЯ, МОТИВЫ И ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Информационно-аналитическая записка

Вологда
2025

Старшее поколение на российском рынке труда: намерения, мотивы и особенности положения

Информационно-аналитическая записка

Настоящая информационно-аналитическая записка подготовлена по итогам научно-исследовательской работы в рамках проекта РНФ № 23-78-10128 «Концептуальные основы и социальные практики программирования благополучной старости». Частично материалы были опубликованы ранее в статье Соловьевой Т.С. «Старшее поколение на российском рынке труда в зеркале официальной статистики» (Управление устойчивым развитием. 2024. № 4 (53). С. 61-69. DOI: 10.55421/2499992X_2024_4_61).

Цель исследования – анализ положения старшего поколения на российском рынке труда. Исследование адресовано научным работникам, преподавателям, студентам, представителям органов власти и всем интересующимся вопросами развития рынков труда и сферы занятости населения. Результаты могут быть использованы в практике регионального управления в целях разработки мер более полного использования трудового потенциала старшего поколения.

Научный руководитель ФГБУН ВолНЦ РАН
д.э.н., член-корреспондент РАН, профессор В.А. Ильин

Заместитель директора по научной работе ФГБУН ВолНЦ РАН
к.э.н. О.Н. Калачикова

Зав. центром, ведущий научный сотрудник к.э.н. М.А. Груздева

Руководитель проекта:
старший научный сотрудник к.э.н. Г.В. Белехова

Исполнитель:
старший научный сотрудник к.э.н. Т.С. Соловьева

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Резюме	6
1 РАБОТА НА ПЕНСИИ: НАМЕРЕНИЯ И МОТИВЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	9
2 ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА.....	14
Заключение	23
Литература	26

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Старение населения как результат повышения продолжительности жизни и снижения рождаемости является главной глобальной демографической тенденцией современности и одним из ключевых вызовов для экономики и общественного развития. Причем темпы старения населения в настоящее время только растут. По оценкам ООН, в 2018 году число людей в возрасте 65 лет и старше превысило число детей младше 5 лет, а к 2050 году доля населения мира старше 60 лет почти удвоится [1]. К 2050 году один из шести работников в странах ОЭСР будет старше 65 лет, что приводит к необходимости адаптации рынка труда¹. В России на 2024 год в структуре населения удельный вес людей старше 60 лет составил 22% ($\approx$ 32 млн чел.), а к 2046 году их доля достигнет 27%². Это увеличивает демографическую нагрузку: на 2024 г. на 1 тыс. человек трудоспособного возраста приходилось 471 чел. пожилых. В итоге все страны сталкиваются с серьезными проблемами, связанными с ростом нагрузки на системы здравоохранения, социальной защиты и пенсионного обеспечения, сокращением предложения труда, замедлением экономического роста и т.д. Глобализация, урбанизация, миграция и другие тренды оказывают прямое и косвенное влияние на жизнь пожилых людей. Это в свою очередь приводит к потребности в дополнительной адаптации этой категории населения как к традиционным, так и к новым для них вызовам (эпидемиологический, цифровой, геополитический и др.).

Одной из таких сфер, в которых старшему поколению приходится приспосабливаться к происходящим изменениям, является занятость, которая в свою очередь играет важную роль в жизни любого человека в контексте самореализации, обеспечения достойного уровня и качества жизни, социальной защищенности и т.д. Трудовая деятельность выступает также значимым компонентом благополучного старения [2;3], представляя собой форму вовлеченности пожилого человека в социальные

¹ Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives. URL: https://www.oecd.org/en/publications/promoting-better-career-choices-for-longer-working-lives_1ef9a0d0-en.html#:~:text=Better%20career%20choices%20at%20all,which%20there%20are%20available%20data

² Данные Росстата зам 2024 год.

и экономические отношения. При этом, как показывают исследования, данная возрастная группа характеризуется уязвимостью, проявляющейся в дискриминации на рынке труда в плане найма на работу, оплаты труда, карьерного роста и др. [4;5].

Содействие реализации трудового потенциала, в т.ч. старшего поколения является одной из стратегических задач государственной политики в России. В контексте старения населения, обозначаемого практически во всех стратегических документах РФ³ в качестве одного из наиболее значимых вызовов, вопросы реализации потенциала каждого человека, развития его талантов; обеспечения достойного, эффективного труда; повышения мобильности трудовых ресурсов в условиях их дефицита выступают одними из приоритетных.

Цель исследования. Цель работы – анализ положения старшего поколения на российском рынке труда. Информационную базу исследования составили данные официальной статистики, в т.ч. результаты выборочного обследования занятости и рабочей силы и комплексного обследования условий жизни населения, проводимых Федеральной службой государственной статистики. Также использовались общедоступные материалы интернет-сайтов, а также результаты социологических опросов, в т.ч. проведенных Федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (далее – ФГБУН ВолНЦ РАН или ВолНЦ РАН). В исследовании использована отечественная и зарубежная научная литература, законы и нормативные акты Российской Федерации. Границы временного периода в работе охватывают максимально возможный промежуток измерений с целью отображения длительных тенденций в динамике показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда в возрастном аспекте с акцентом на граждан старшего возраста.

³ В частности, в Стратегии пространственного развития РФ до 2030 г., Стратегии экономической безопасности РФ на период до 2030 года, Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения до 2030 года, национальных проектах «Семья» и «Кадры», федеральном проекте «Старшее поколение» и т.д.

РЕЗЮМЕ

Настоящая информационно-аналитическая записка призвана представить ключевые положения анализа положения старшего поколения⁴ на российском рынке труда. В условиях демографического старения и увеличения пенсионного возраста изучение данного вопроса приобретает особую значимость, поскольку сохранение занятости пожилых работников становится важным ресурсом для экономики, особенно в условиях дефицита кадров. Исследование этих и иных проблем представляется необходимым для разработки эффективных мер государственной политики, направленных на продление активного долголетия и обеспечение благополучной старости.

По итогам проведенного исследования можно сформулировать следующие основные выводы:

1. Население демонстрирует высокую готовность продолжать трудиться на пенсии, о чем свидетельствуют данные как общероссийских, так и региональных опросов (по России – порядка 60%, по Вологодской области – 50%). Часть граждан хотела бы работать, если для этого сложатся благоприятные обстоятельства. При этом ключевым мотивом остается *стремление быть финансово независимым и иметь стабильный доход*, позволяющий поддерживать тот уровень жизни, который был до выхода на пенсию. (с. 9-13).

2. На практике в России на 2024 год продолжает работать порядка 19% людей пенсионного возраста. Однако с 2015 года их численность сократилась почти в два раза, что обусловлено отменой индексации пенсий для работающих пенсионеров и последующим перетоком многих из них в неформальную занятость и занятость в неформальном секторе. При этом необходимо отметить и влияние сохранения стереотипов относительно трудоустройства старшего

⁴ В рамках настоящего исследования под старшим поколением понимается население в возрасте 60(65) лет и старше, однако все показатели рассматриваются в разрезе всех возрастных групп в целях сравнительного анализа. Кроме того, особое внимание уделяется категории 50(55)+ лет в контексте анализа положения настоящих и будущих предпенсионеров.

поколения у работодателей: в 41% случаев именно возраст становится причиной для отказа в принятии на работу (с. 14-15).

3. Уровень занятости старшего поколения и их доля в составе рабочей силы с 2005-2024 гг. имеет тенденцию к росту. Особенно если брать расчет население старше 50 лет, можно сказать, что *именно за счет них в значительной степени осуществляется рост предложения труда*, что свидетельствует о том, что данные возрастные группы являются ценным трудовым ресурсом в условиях сокращения численности трудоспособного населения (с. 15-17).

4. В плане отраслевой структуры занятости население старше 55 лет в большей степени представлено в отраслях социальной сферы, где традиционно имеет место дефицит молодых кадров и ценится опыт специалистов со стажем, а также в торговле и обрабатывающих производствах. Среди групп занятий представительство данной категории наиболее велико среди специалистов высшего и среднего уровня квалификации, работников сферы обслуживания (с. 17-18).

5. Наибольшую динамику вовлеченности в занятость в неформальном секторе демонстрируют люди предпенсионного возраста (6%), что говорит об их большей уязвимости в данном контексте. Так, доля занятых в неформальном секторе, помимо группы 30-34 года, в период 2001-2024 гг. значимо возросла только среди населения в возрасте старше 50 лет. Это происходит по причине ряда ограничений в возможностях формального трудоустройства, обозначенных выше (с. 18-19).

6. Уровень безработицы среди старшего поколения невысок (порядка 1-2%) и имеет тенденцию снижению. Однако в случае попадания в данную категорию поиск работы оказывается более длительным, что связано как с *несоответствием имеющихся вакансий их запросам*, так и с *ограниченностью спроса со стороны работодателей на работников пенсионного возраста*. Зачастую новое место работы оказывается хуже по качеству, поскольку в условиях конкуренции с более молодыми возрастными группами, старшему поколению приходится соглашаться на менее благоприятные

условия труда / занятости в силу ограничений по здоровью, несоответствию квалификации и т.д. (с. 19-20).

7. Доминирование инструментальных мотивов продолжения работы по достижении пенсионного возраста свидетельствует о вынужденном характере занятости в пенсионном возрасте. Так, коэффициент замещения пенсией утраченного заработка в России невысок (на 2024 г. – 24%, в Вологодской области – 31%) и с 2010 г. имеет тенденцию к снижению, не достигая минимального рекомендованного Международной организацией труда значения в 40%. В свою очередь темпы роста среднемесячной заработной платы после 50 лет существенно снижаются, но несмотря на это она играет значимую роль в обеспечении более высокого уровня и качества жизни населения (с. 21-22).

8. Учитывая вышеизложенное, сохраняется важность стимулирования занятости старшего поколения; устранения имеющихся в их отношении стереотипов со стороны работодателей и общества; развития практик age-менеджмента на корпоративном уровне (в т.ч. адаптация рабочих мест для пожилых, ротация с переводом на рабочие места, не требующие серьезных физических усилий или высокой ответственности и др.); предоставление возможностей постепенного сокращения нагрузки по достижении пенсионного возраста (гибкий график работы, поэтапное пенсионирование); развития налоговых льгот и программ субсидирования занятости работников предпенсионного и пенсионного возраста; совершенствование программ обучения и переподготовки; развитие корпоративных пенсионных программ; стимулирование развития «серебряного» предпринимательства и т.д. (с. 24-25).

1 РАБОТА НА ПЕНСИИ: НАМЕРЕНИЯ И МОТИВЫ НАСЕЛЕНИЯ

Вовлеченность в трудовую деятельность может быть как *добровольной, так и вынужденной*, о чем говорят и эксперты, и само старшее поколение. Согласно опросу, проведенному порталом Авито Работа в 2025 году, 61% респондентов рассчитывает работать по достижении пенсионного возраста [6]. Среди основных преимуществ принятия такого решения было отмечено получение стабильного дохода (54%), желание быть востребованными (28%), общаться с новыми людьми (21%) и осваивать новые технологии (19%). Результаты совместного исследования Школы IT-профессий Skillfactory и исследовательского центра «Зарплата.ру» 2024 года показывают, что среди населения от 50 до 67 лет 86% планирует продолжить работать на пенсии и более половины хотят кардинально сменить профессию [7]. Причем одними из наиболее интересующих их областей является IT-сфера (41%) и монетизация хобби (26%), а 42% готовы активно разбираться в новых IT-инструментах для использования в трудовой деятельности.

Данные опроса населения Вологодской области в целом согласуются с общероссийскими: большинство населения отметили, что *хотели бы работать по достижении пенсионного возраста* (табл. 1). Причем треть опрошенных с уверенностью заявили, что будут работать, а каждый пятый хотел бы, но реализация данного намерения зависит от обстоятельств. Не испытывают желания работать порядка 16% респондентов. Обращает на себя внимание и *достаточно большая доля «неопределившихся»* (34%), что говорит о том, что многие, особенно молодые люди, еще не задумывались над этим вопросом, и при благоприятном стечении обстоятельств они также могут сделать выбор в пользу продолжения трудовой деятельности. С увеличением возраста растет и степень определенности намерений, хотя даже в группе предпенсионеров более трети до сих пор затруднились ответить, планируют они работать на пенсии или нет. В территориальном разрезе горожане в меньшей степени ориентируются на продолжение трудовой деятельности, чем жители сельской местности.

Таблица 1 – Намерения продолжения трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста, % от опрошенных

Вариант ответа	16-17 лет	18-24 года	25-29 лет	30-49 лет	50+*	Пред-пенсионеры*	Город	Село	В среднем
Определенно буду работать	17,5	25,6	26,2	30,3	22,1	16,5	18,8	28,0	27,1
Хотелось бы продолжить работать, но все зависит от обстоятельств	12,3	11,3	29,5	24,2	23,0	19,1	23,5	20,8	22,5
Не хотелось бы, не буду продолжать работать	8,8	10,1	10,7	14,8	25,6	28,9	25,7	13,7	16,2
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	1,0	0,0	0,3	0,1
Затрудняюсь ответить	61,4	53,0	33,6	30,7	28,8	34,5	32,0	37,2	34,1

* мужчины – до 62 г., женщины – до 57 лет.

** мужчины – 58-62 г., женщины – 53-57 лет.

Источник: данные социологического опроса в рамках мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2024 г.

Согласно данным опроса, в случае продолжения трудовой деятельности большая часть населения будет работать в той же области, что и сейчас (табл. 2). Причем в большей степени это характерно для жителей села (61% против 37% у горожан). Каждый десятый планирует работать, но сменить род занятий. При этом более всего это характерно для молодых когорт и городского населения. Интенсивность предпринимательских намерений, которые в целом имеет порядка 10% опрошенных, наиболее высока в более молодых группах респондентов и среди городских жителей.

Еще примерно такая же доля опрошенных предполагает ограничиться подработками. Неопределенность представлений о занятости в пенсионном возрасте в значительной мере выразили самые молодые участники опроса, что достаточно логично, потому что в возрасте 16-24 лет немногие задумываются об этом.

Таблица 2 – Представления о занятости после достижения пенсионного возраста, в % от тех, кто хотел бы продолжить трудовую деятельность на пенсии

Вариант ответа	16-17 лет	18-24 года	25-29 лет	30-49 лет	50+*	Пред-пенсионеры*	Город	Село	В среднем
Буду работать в той же области, что и сейчас	11,8	33,9	51,5	51,5	56,1	58,0	36,3	60,8	50,1
Буду работать, но сменю род занятий	17,6	17,7	19,1	10,0	11,0	10,1	15,6	9,8	11,8
Организирую или продолжу собственное дело	17,6	8,1	10,3	9,3	7,7	5,8	22,5	7,0	9,2
Ограничусь подработками	11,8	11,3	0,0	9,5	15,5	13,0	13,1	7,7	10,1
Другое	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Затрудняюсь ответить	41,2	27,4	19,1	19,7	9,7	13,0	12,5	14,7	18,7

* мужчины – до 62 г., женщины – до 57 лет.

** мужчины – 58-62 г., женщины – 53-57 лет.

Источник: данные социологического опроса в рамках мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2024 г

Среди мотивов продолжения трудовой деятельности преобладают инструментальные мотивы потребности в дополнительном заработке (41%) и стремления быть финансово независимым (40%; табл. 3). Данные аспекты чаще отмечались людьми среднего возраста, хотя и в более старших возрастных группах они были также достаточно значимы.

Таблица 3 – Мотивы продолжения трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста, в % от тех, кто хотел бы продолжить работать на пенсии

Вариант ответа	16-17 лет	18-24 года	25-29 лет	30-49 лет	50+*	Пред-пенсионеры*	Город	Село	В среднем
Потребность в дополнительном заработке	29,4	41,9	38,2	41,5	41,3	46,4	33,1	37,1	40,9
Стремление быть финансово независимым (в т.ч. чтобы помочь детям, внукам и т.д.)	23,5	38,7	33,8	39,5	41,9	36,2	30,0	24,5	39,0
Привычка работать, быть занятым делом	5,9	22,6	39,7	38,3	41,3	42,0	33,1	50,3	37,0
Поддержание себя в тонусе	11,8	21,0	17,6	21,3	25,8	26,1	21,9	17,5	21,7
Интерес к работе, желание заниматься любимым делом	29,4	14,5	19,1	20,9	20,0	17,4	16,9	21,0	20,2
Возможность продолжить общение на работе и сохранить социальные контакты	11,8	4,8	13,2	17,9	21,3	21,7	21,3	16,8	17,0
Желание приносить своим трудом пользу обществу	0,0	8,1	5,9	5,2	3,9	2,9	3,8	3,5	5,1
Другое	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Затрудняюсь ответить	23,5	8,1	5,9	7,7	4,5	8,7	6,3	3,5	7,3

* мужчины – до 62 г., женщины – до 57 лет.

** мужчины – 58-62 г., женщины – 53-57 лет.

Источник: данные социологического опроса в рамках мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2024 г.

Немаловажным фактором является привычка быть занятым делом (37%), которая в большей степени проявляется у жителей сельской местности (50% против 33% у горожан) и более возрастных категорий населения. Каждый пятый респондент указал на интерес к работе и поддержание себя в тонусе. Причем первый вариант ответа чаще выбирали самые молодые респонденты, в то время как второй более характерен для людей старше 50 лет. Коммуникативные мотивы характерны для 17% опрошенных (их значимость увеличивается с возрастом), а менее всего продолжение работы на пенсии связывается с просоциальным поведением – желанием приносить пользу обществу своим трудом (5%). Как и в случае с декларацией намерений при определении мотивов, побуждающих трудиться после достижения пенсионного возраста, самая большая доля «неопределившихся» среди представителей наиболее молодой когорты населения.

Таким образом, в целом большая часть населения демонстрирует желание продолжить работать по достижению пенсионного возраста, хотя некоторых из них могут сдерживать определенные обстоятельства. Молодежь, как правило, еще не особенно задумывается о том, что будет делать в столь отдаленной перспективе. Но даже среди представителей более старших возрастных групп достаточно много затруднившихся с ответом о планах трудиться на пенсии. Доминирование инструментальных мотивов свидетельствует о вынужденном характере занятости в пенсионном возрасте. Хотя значимым является и приверженность работе и привычка трудиться. В связи с этим представляется важным создавать возможности реализации человеческого потенциала для тех, кто проявляет намерения продолжить трудовую деятельность, как на корпоративном, так и на всех уровнях государственного управления, что будет способствовать повышению благополучия пожилых людей.

2 ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

На практике, по данным Фонда пенсионного и социального страхования РФ, на 2024 год в стране работает 19% людей пенсионного возраста. Из них 84% составляют пенсионеры по старости (рис 1), 10% – по инвалидности, 3,5% – получающие социальные пенсии. При этом с 2015 года численность работающих пенсионеров сократилась почти в два раза. Во многом это обусловлено вовлеченностью старшего поколения в неформальную занятость и занятость в неформальном секторе, связанной с ограничениями их возможностей трудоустройства на формальных рабочих местах [9]. Это в свою очередь *повышает риски прекаризации занятости* для данной группы населения, масштабы которой по оценкам специалистов, составляют около 87% занятых пенсионеров [10, с. 60]. В основном это проявляется в снижении заработной платы и рабочих часов, отправке в вынужденные неоплачиваемые отпуска, отсутствии факта оформления трудового договора и т.д. [11, с. 37].



Рисунок 1 – Работающие пенсионеры в России по основаниям получения пенсий, %

Источник: данные Росстата.

Одной из причин дискриминации работников старшего возраста являются стереотипы относительно их трудоустройства. Так, по мнению работодателей, в 41% случаев именно возраст становится причиной для отказа в принятии на работу в силу отсутствия навыков владения теми или иными технологиями, неготовности менять свое мышление, затруднений в многозадачности и коммуникации, низких темпов адаптации к новым условиям [12]. Однако зачастую это связано с имеющимися у нанимателя предубеждениями, а не с реальным положением дел.

В структуре рабочей силы в России *происходит рост доли граждан старше трудоспособного возраста* (табл. 4), за счет которых в значительной степени осуществляется рост предложения труда (особенно если брать в расчет лиц от 50 лет и старше). При этом большую часть данной группы (порядка 10%) составляют люди предпенсионного или только что достигшие пенсионного возраста. Далее же с увеличением возраста экономическая активность снижается почти вдвое в категории 60-64 года, и более чем в 6 раз среди 65-69-летних. Похожим образом ситуация складывается и на региональном уровне (табл. 5).

Таблица 4 – Структура рабочей силы РФ по возрастным группам, 2005-2024 гг., %

Возрастная группа	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024	2024 г. к 2005 г., п.п.
Население в трудоспособном возрасте	93,3	92,6	90,1	85,0	90,9	89,9	92,2	91,6	-1,7
15-34	38,0	38,1	36,9	31,1	32,2	33,2	29,4	27,9	-10,1
35-54	52,0	49,8	49,0	52,4	50,9	50,1	53,1	54,0	2,0
55 и старше, в т.ч.:	10,0	11,9	14,2	16,4	17,0	16,5	17,5	18,0	8,0
55-59	6,5	8,1	9,1	9,7	10,1	10,0	9,8	9,7	3,2
60-64	-	2,9	3,8	4,6	5,0	4,6	5,8	5,9	-
65-69	-	0,7	1,1	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	-
70 и старше	-	0,4	0,2	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	-

Источник: данные Росстата.

Таблица 5 – Структура рабочей силы Вологодской области по возрастным группам, 2005-2024 гг., %

Возрастная группа	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024	2024 г. к 2005 г., п.п.
15-29	27,7	27,2	23,6	18,1	17,1	16,1	15,7	15,6	-12,1
30-54	66,3	63,3	63,7	68,0	68,3	69,7	69,5	69,2	2,9
55 и старше, в т.ч.:	7,2	10,5	12,8	13,8	14,7	14,3	15,1	15,3	8,1
55-59	4,5	8,1	8,8	9,3	9,7	9,8	9,8	9,1	6,4
60-64	2,7	2,4	4,0	-	-	-	-	-	-
65-69	-	-	-	4,4	4,7	4,3	5,0	5,9	-
70 и старше	-	-	-	0,1	0,3	0,2	0,3	0,3	-

Источник: данные Вологдастата.

Тезис о роли старших возрастных групп в увеличении предложения труда подтверждается и в рамках анализа возрастного профиля уровня занятости населения (табл. 6).

Таблица 6 – Уровень занятости населения в РФ и Вологодской области по возрастным группам, 2005-2024 гг., %

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
РФ												
2005	11,8	54,8	82,1	83,8	85,9	85,9	83,9	79,1	60,3	-	-	-
2015	5,9	49,9	82,4	84,7	87,4	88,9	88,4	83,0	62,0	30,8	14,2	5,5
2020	4,8	48,0	81,5	84,2	86,8	88,6	89,0	85,0	66,5	33,6	13,3	2,3
2024	5,0	50,0	86,3	89,0	91,2	92,8	92,8	90,9	80,7	30,5		2,1
2024 г. к 2005 г., п.п.	-6,8	-4,8	4,2	5,2	5,3	6,9	8,9	11,8	20,4	-	-	-
Вологодская область												
2005	12,0	75,6	89,4	87,0	85,6	79,7	59,2	14,1 (60-72 года)				
2015	5,0	61,0	81,8	85,2	88,4	82,1	85,3	76,6	50,5	22,3	10,0	
2020	4,8	61,1	86,3	83,7	86,0	86,7	89,5	83,4	55,7	23,1	6,8	0,7
2024	4,4	65,3	88,8	88,3	89,5	88,6	89,8	86,1	65,9	29,2	8,1	0,8
2024 г. к 2005 г., п.п.	-7,6	-10,3	-0,6	1,6	-	-	-	6,4	6,7	-	8,1	-

Источник: данные Росстата и Вологдастата.

В России и Вологодской области в категориях старше 50 лет наблюдается наиболее значительный прирост (на 12 и 6 п.п. – у 50-54-летних; на 20 и 7 п.п. – у 55-59-летних). В целом это свидетельствует о том, что данные возрастные когорты являются ценным трудовым ресурсом в условиях сокращения численности трудоспособного населения. Тем не менее в абсолютном выражении численность официально работающих пенсионеров имеет тенденцию к снижению, что в значительной мере связано с отменой

индексации пенсий для них с 2016 г., в результате чего многие из них ушли в неформальную занятость.

В среднем стаж работы после назначения пенсии в России на 2024 год составляет 8,2 года (в Вологодской области – порядка 6 лет; рис. 2), и по сравнению с 2011 г. он вырос на 2,2 года. Наибольшее среднее число лет продолжения трудовой деятельности у тех пенсионеров, которые получают пенсию по инвалидности (13,1 года).

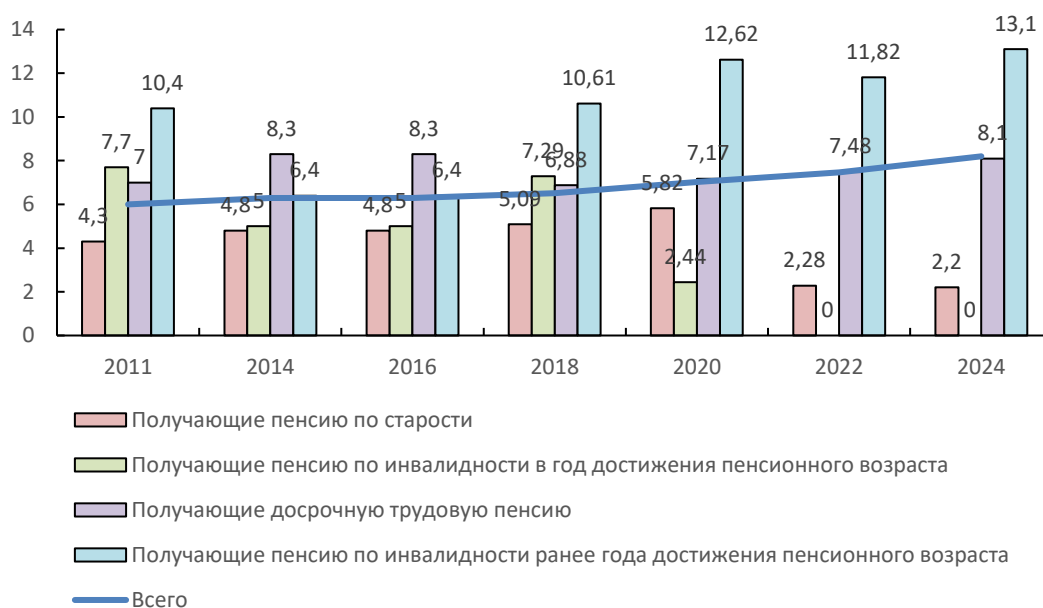


Рисунок 2 – Средняя продолжительность трудового стажа после назначения пенсии в России, лет

Источник: Комплексное наблюдение условий жизни населения. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/kouz/survey0/index.html (дата обращения: 08.05.2025).

С точки зрения отраслевой специфики занятости население старше 55 лет в большей степени представлено в отраслях социальной сферы, где традиционно имеет место дефицит молодых кадров и ценится опыт специалистов со стажем, а также в торговле и обрабатывающих производствах. Наименьшая доля данной возрастной группы характерна для деятельности в области информации и связи и финансовой и страховой сферы, что, с одной стороны, обусловлено недостаточным уровнем развития компетенций большинства из них для работы в первом случае, и с другой – достаточно высоким уровнем заработных плат в этих секторах и возможностью откладывать сбережения, следствием чего, вероятно, является более высокий

уровень пенсий (при условии получения официальной заработной платы) и накопленных средств, что позволяет работникам не продолжать трудовую деятельность и уйти на заслуженный отдых. В отношении групп занятий представительство наиболее велико среди специалистов высшего и среднего уровня квалификации, работников сферы обслуживания [16, с. 39].

Количество отработанных часов в неделю в различных возрастных группах различается несущественно. Исключение составляют граждане старше 70 лет, продолжительность рабочей недели которых на 8,9 часа меньше средней по всем занятым [16, с. 52]. Таким образом, можно предположить, что в этом возрасте более распространена неполная занятость.

По причине ряда ограничений в возможностях формального трудоустройства, *многие пожилые люди «уходят» в неформальный сектор*, причем большие риски характерны для граждан после достижения ими 65 лет [9]. Согласно данным Росстата, пик занятости в неформальном секторе приходится на 30-39 лет, и с возрастом имеет тенденцию к снижению (табл. 7).

Таблица 7 – Структура занятости в неформальном секторе РФ и ВО по возрастным группам, 2010-2024 гг., %

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
РФ												
2010	2,4	11,0	13,5	13,0	12,8	11,9	13,2	11,0	6,5	2,6	1,1	0,9
2015	1,4	8,5	14,4	13,9	13,0	12,0	11,2	11,9	8,0	3,8	1,6	0,3
2020	1,1	6,1	12,5	15,6	14,4	12,9	11,2	10,1	8,4	3,8	1,7	0,9
2024	1,1	6,6	9,4	13,8	16,3	13,6	11,8	10,2	8,5	5,6	2,1	0,9
2024 г. к 2010 г., п.п.	-1,3	-4,4	-4,1	0,8	3,5	1,7	-1,4	-0,8	2	3	1	0
Вологодская область												
2010	2,2	12,2	14,4	11,2	12,9	11,7	12,5	13	6,2	3,4	0,3	
2015	1,5	9,4	16	15,8	14,2	11	11,8	10	5,8	2,6	1,9	
2020	1,3	6,4	10,1	15,5	15,4	14,7	13,5	10,3	8,5	3,2	0,8	0,3
2024	0,8	6,4	9,6	11,5	18,9	14,8	12,7	11,2	8,4	4,2	1,1	0,5
2024 г. к 2010 г., п.п.	-1,4	-5,8	-4,8	0,3	6	3,1	0,2	-1,8	2,2	0,8	-	-

Источник: данные Росстата и Вологдастата.

В целом необходимо отметить, что доля занятых в неформальном секторе, помимо группы 30-34 года, в период 2001-2024 гг. значимо

возросла только среди населения в возрасте старше 50 лет. При этом наибольшую динамику вовлеченности демонстрируют люди предпенсионного возраста (6%), что говорит об их большей уязвимости в данном контексте.

Уровень безработицы среди старшего поколения невысок и его значения не превышают общероссийский уровень (табл. 8). Как и в целом по всем группам населения с 2005 г. он имеет тенденцию к снижению. Риск попадания в категорию безработных среди пожилых ниже, чем в более молодых возрастах, что в основном связывается с тем, что в случае потери работы они часто не ищут новую, а уходят с рынка труда [15, с. 34]. Среди причин безработицы чаще фигурирует выход на пенсию по предыдущему месту работы, сокращение штатов, увольнение по собственному желанию и состояние здоровья [16, с. 64-66].

Таблица 8 – Уровень безработицы населения в РФ и Вологодской области по возрастным группам, 2005-2024 гг., %

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
РФ												
2005	29,2	12,3	7,1	6,5	5,8	5,5	5,7	5,3	3,9	-	-	-
2015	32,4	14,3	6,2	5,1	4,5	4,1	4,0	4,5	3,9	3,2	3,0	1,8
2020	27,2	16,2	7,4	6,0	5,1	4,6	4,3	4,5	4,0	2,8	2,5	2,8
2024	16,2	7,7	2,9	2,6	2,1	1,9	1,9	1,9	2,2	1,8		1,4
2024 г. к 2005 г., п.п.	-13	-4,6	-4,2	-3,9	-3,7	-3,6	-3,8	-3,4	-1,7	-	-	-0,4
Вологодская область												
2005	28,9	4,3		4,8		5,5		2,4			5,6	
2015	27,6	8,4		4,7		7,1		7,7			3,5	
2020	34,4	9,3		6,4		4,7		5,0			1,1	
2023	16,6	5,8		2,1		2,5		3,0			3,7	
2023 г. к 2005 г., п.п.	-12,3	1,5		-2,7		-3		0,6			-1,9	

Источник: данные Росстата и Вологдастата

Для поиска работы старшее поколение несколько реже, чем люди среднего возраста использует ресурсы отделений занятости населения, СМИ и сети Интернет [16, с. 64-66]. Однако зачастую новое место работы оказывается хуже по качеству, поскольку в условиях конкуренции с более молодыми возрастными группами, пожилым людям приходится соглашаться на менее благо-приятные условия

труда / занятости [20, с. 16-17] в силу ограничений по здоровью, несоответствию квалификации и т.д. *Средняя продолжительность поиска работы рассматриваемой группы населения несколько выше общероссийского уровня* на 0,4-0,9 мес. [16, с. 68]. Это подтверждается и данными опросов. (слайд 17) Так, исследование, проведенное в 2020 году hh.ru, показало, что предпенсионеры и пенсионеры дольше всего ищут работу [12]. (слайд 18) Эти возрастные когорты в большей степени сталкиваются и со сложностями в поиске работы, выражающиеся в невозможности найти рабочее место с достойным уровнем заработной платы, по имеющейся специальности и в соответствии со всеми нормами Трудового кодекса. При этом сами представители этих групп отметили, что основной причиной отказов в принятии на работу они видят фактор возраста и проблем со здоровьем. Работодатели же далеко не в полной мере готовы нанимать работников пенсионного возраста, доля таковых, согласно исследованиям, составляет порядка 40-44% [12; 21]. Чаще всего им предлагаются вакансии квалифицированных рабочих, инженеров, продавцов и кладовщиков.

Показатель потенциальной рабочей силы представляет собой одну из характеристик недоиспользования рабочей силы и включает в себя тех людей, которые заинтересованы в получении работы, но по тем или иным причинам их активный поиск и готовность начать работу ограничены [22, с. 108]. Возрастной профиль данного индикатора позволяет говорить, что *старшее поколение является значимым резервом на рынке труда* (табл. 9). Несмотря на то, что динамика масштабов потенциальной рабочей силы за 2010-2024 гг. свидетельствует об общем снижении значений показателя практически во всех возрастных группах (за исключением 65-69-летних), на 2024 г. численность потенциальной рабочей силы в возрасте 55-59 и 60-64 лет превысила таковую в группах 25-34 и 40-49 лет. Это связано как с общим сокращением численности более молодых когорт, так и с ростом активности людей пенсионного возраста в направлении продолжения трудовой деятельности.

Таблица 9 – Масштабы потенциальной рабочей силы в РФ по возрастным группам, 2010-2024 гг., тыс. чел.

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
2010	170	270	178	150	132	141	171	184	181	106	32	15
2015	111	156	119	118	105	99	108	163	178	133	46	5
2020	134	219	149	164	158	138	124	151	199	145	61	16
2021	129	168	104	118	99	102	105	97	138	110	51	14
2022	117	141	84	107	96	78	74	79	95	94	42	16
2023	115	119	60	73	79	65	68	62	70	76	37	12
2024	110	131	56	59	65	55	51	54	64	78	37	12
2024 г. к 2010 г., п.п.	-60	-139	-122	-91	-67	-86	-120	-130	-117	-28	5	-3

Примечание: данный показатель рассчитывается с 2010 г.

Источник: данные Росстата.

Доминирование инструментальных мотивов свидетельствует о вынужденном характере занятости в пенсионном возрасте. Так, коэффициент замещения пенсией утраченного заработка в России невысок (на 2024 г. – 24%, в Вологодской области – 31%) и с 2010 г. имеет тенденцию к снижению, не достигая минимального рекомендованного Международной организацией труда значения в 40% (рис. 3).

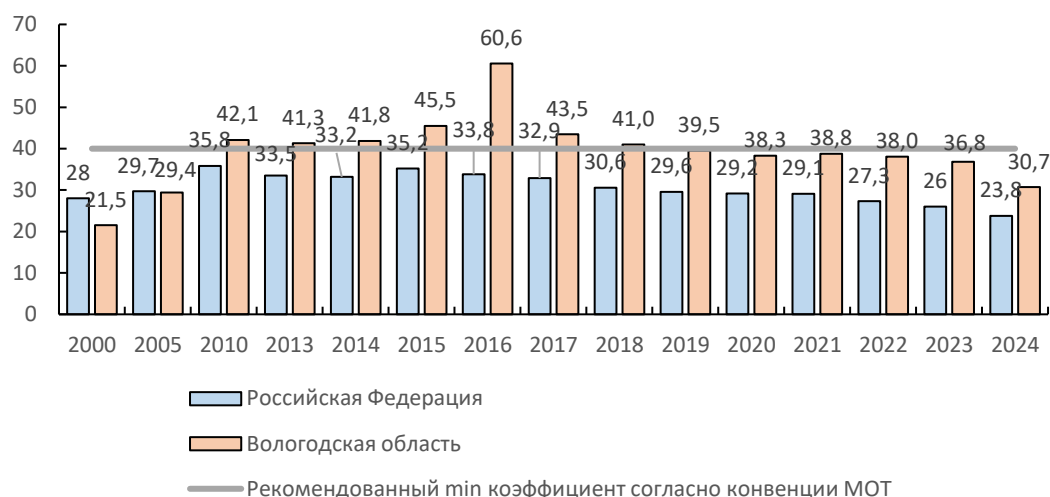


Рисунок 3 – Коэффициент замещения пенсий в РФ и Вологодской области, %
Примечание: значение коэффициента замещения в 60,6% Вологодской области в 2016 году обусловлено включением Вологдастатом в расчет среднего размера пенсии единовременной выплаты всем пенсионерам в 5000 руб.
Источник: рассчитано на данных Росстата и Вологдастата.

Основными причинами снижения коэффициента замещения является медленная индексация пенсий, которая происходит только по официальной инфляции, в то время как зарплаты в некоторых

секторах экономики растут быстрее. Отмена индексации пенсий работающим пенсионерам в 2016–2024 годах также сыграла свою роль в уменьшении размера выплат.

Согласно данным исследований НИУ ВШЭ, с возрастом доля населения с низкой оплатой труда возрастает, а с высокой – снижается, причем сильнее у женщин [24, с. 20]. В самых старших возрастах отмечается наиболее сильная поляризация: коэффициенты Джини в возрасте старше 60 лет превышают таковые в более молодых возрастах. Средняя заработная плата при общем ее росте с 2007 г. мене всего росла в группе населения до 18 лет (табл. 10). При этом темпы ее роста после 50 лет существенно снижаются.

Таблица 10 – Средняя начисленная заработная плата населения в РФ по возрастным группам (в ценах 2023 г.), 2007-2023 гг., руб.

Год	До 18 лет	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 и старше
2007	20333	27607	38490	46383	47157	45941	44661	44629	43355	42153	41424	36484
2009	29181	28333	41048	49992	52633	50470	48113	47902	46293	44825	43591	41033
2011	19405	31399	44752	54892	57731	55735	53743	51461	49445	48142	45470	45235
2013	28827	34557	50159	60737	64619	63094	60775	57191	54101	52540	49810	50546
2015	44884	32180	45187	54664	58259	58202	54718	52363	49683	47260	44844	47471
2017	40852	34267	47386	59973	64123	63780	60684	57232	53363	50406	46931	47298
2019	31635	39535	52175	64109	68418	68295	66067	61653	57073	54152	51829	52556
2021	34628	46196	58390	75917	79472	78144	74862	70940	63932	58215	54422	54043
2023	28326	51482	63992	81936	85931	84158	81151	75640	69089	62401	57730	56555
2023 г. к 2007 г., +/-	7993	23875	25502	35553	38774	38217	36490	31011	25734	20248	16306	20071

Источник: данные Росстата.

Причем сами работодатели также отмечают, что на схожих должностях сотрудники пенсионного возраста получают меньше, чем их более молодые коллеги [12]. В то же время для домохозяйств с работающими пенсионерами среднедушевой доход в среднем почти в два раза превышает аналогичный показатель в домохозяйствах неработающих пенсионеров [15, с. 22], что говорит о том, что заработная плата для пожилых людей выступает значимым фактором обеспечения более высокого уровня и качества жизни.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам исследования получены следующие ключевые результаты:

1) старшее поколение представляет собой значимый ресурс для современного российского рынка труда. С одной стороны, продолжение трудовой деятельности по достижении пенсионного возраста для самого индивида является возможностью реализовывать свой человеческий капитал, быть вовлеченным в социально-экономические отношения и коммуникации, поддерживать благополучие семьи и т.д. С другой стороны, с точки зрения государства работающие пенсионеры восполняют дефицит рабочей силы, производят добавочный продукт, больше тратят на покупку товаров и услуг, тем самым внося вклад в общественное производство и налоговую базу территорий. Неслучайно стимулирование занятости пожилых позиционируется в качестве важного приоритета государственной политики РФ [26]. В данном контексте продолжение трудовой деятельности в пенсионном возрасте выступает одним из механизмов достижения благополучной старости как на индивидуальном, так и на общественном уровне, позволяя реализовывать жизненный потенциал согласно потребностям и интересам пожилых людей с учетом имеющихся возможностей [3, с. 231].

2) В условиях современности люди старших возрастов за счет улучшения условий труда, развития процессов автоматизации и цифровизации, трансформации структуры занятости в сторону преобладания сектора услуг имеют более широкие возможности для продолжения трудовой деятельности, чем ранее живущие поколения. Кроме того, со временем каждое «новое» старшее поколение в целом обладает более высоким уровнем человеческого капитала, в частности, здоровья и образования. В этой связи рост их доли в рабочей силе и уровня занятости пенсионеров выглядит вполне закономерным.

3) В то же время зачастую продолжение трудовой деятельности на пенсии является вынужденным шагом, на который идут, чтобы

при невысоком размере пенсионных выплат сохранить тот уровень благосостояния, что был ранее. При этом существует проблема перетока старшего поколения в неформальную занятость, который по большей части также является вынужденным в силу несоответствия предлагаемых вакансий их ожиданиям. Чаще всего этому подвержены те, кто трудился в частном секторе, в отличие от сотрудников государственных учреждений, особенно социальной сферы, где значителен удельный вес работающих пенсионеров. В результате повышаются риски недоиспользования их трудового потенциала, ухудшения условий труда, попадания в категорию неустойчиво занятых.

4) Проблема безработицы для пожилых не так актуальна, как для молодежи, однако в случае попадания в данную категорию поиск работы оказывается более длительным. Это связано как с несоответствием имеющихся вакансий их запросам, так и с ограниченностью спроса со стороны работодателей на работников пенсионного возраста. Последнее во многом обусловлено устоявшимися стереотипами в отношении старшего поколения (отсутствие навыков владения современными технологиями, негибкость мышления, меньшая оперативность в решении задач и т.д.). Однако, как показывают приведенные выше исследования, работники этой возрастной группы готовы осваивать новые навыки для их применения в трудовой деятельности.

5) Если суммировать показатели потенциальной рабочей силы и безработицы, то можно говорить о том, что пенсионеры являются значимым резервом для восполнения дефицита кадров на рынке труда. В то же время с возрастом растут потери в заработной плате, что наряду со снижением шансов на трудоустройство является одним из проявлений дискриминации людей пожилого возраста.

6) Учитывая вышеизложенное, сохраняется важность стимулирования занятости старшего поколения; устранения имеющихся в их отношении стереотипов со стороны работодателей и общества; развития практик аге-менеджмента на корпоративном уровне (в т.ч. адаптация рабочих мест для пожилых, ротация с переводом на рабочие места, не требующие серьезных физических

усилий или высокой ответственности и др.); предоставление возможностей постепенного сокращения нагрузки по достижении пенсионного возраста (гибкий график работы, поэтапное пенсионирование); развития налоговых льгот и программ субсидирования занятости работников предпенсионного и пенсионного возраста; совершенствование программ обучения и переподготовки; развитие корпоративных пенсионных программ; стимулирование развития «серебряного» предпринимательства и т.д.

Результаты исследования могут быть применены при оценке итогов достижения ориентиров, поставленных в национальных проектах и государственных программах для решения проблем в сфере занятости старшего поколения и повышения качества их жизни, развития рынков труда на региональном и муниципальном уровнях.

Литература

1. Ageing and health. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> (дата обращения: 08.05.2025).
2. Arpino B., Bordone V. Active Ageing Typologies: A Latent Class Analysis of the Older Europeans / In: Building Evidence for Active Ageing Policies. A. Zaidi et al. (eds.). Palgrave Macmillan Singapore, 2018. pp. 295-311. DOI:10.1007/978-981-10-6017-5_14.
3. Белехова Г.В., Нацун Л.Н., Соловьева Т.С. Благополучная старость: от научных теорий к основам ее программирования // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Т. 17. № 2. С. 220–238. DOI: 10.15838/esc.2024.2.92.12.
4. Видясова Л. А., Григорьева И. А., Кривошапкина А. С. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1. С. 26-47. DOI:10.14515/monitoring.2024.1.2430.
5. Лавская Л.Л. Конкурентоспособность персонала старшего возраста в условиях активного старения населения // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2022. Т. 11. № 4. С. 111-116. DOI: 10.24412/2225-8264-2022-4-111-116.
6. Рекрутеры объяснили мотивацию россиян работать на пенсии. URL: <https://iz.ru/1839452/2025-02-14/rekrutery-obasnili-motivaciю-rossian-rabotat-na-pensii> (дата обращения: 08.05.2025).
7. Многие россияне старше 50 лет готовы осваивать IT-специальность. URL: <https://skillbox.ru/media/education/mnogie-rossiyane-starshe-50-let-gotovy-osvaivat-itspetsialnost/> (дата обращения: 08.05.2025).
8. Старшее поколение. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 08.05.2025).
9. Зудина А.А. Работники старших возрастов в российском неформальном секторе: масштаб, динамика и структура занятости // Мир России. 2021. №30(2). С. 72-97. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97.

10. Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения: научная монография / В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, А.В. Попов, И.А. Шичкин; под редакцией В.Н. Бобкова; Российский научный фонд, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова. Ижевск: Шелест, 2023. 104 с.

11. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Рязанцев В.И. Прекаризация занятости и ее особенности в поколенных группах работников в оценках профсоюзных экспертов // Социально-трудовые исследования. 2023. №50(1). С. 31-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-31-40.

12. Работа и возраст: стереотипы и реальность. URL: <https://hh.ru/article/27243> (дата обращения: 08.05.2025).

13. Рабочая сила, занятость и безработица в России. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 08.03.2025).

14. Труд и занятость в России. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 08.05.2025).

15. Лопатина М.В., Ляшок В.Ю. Особенности положения работающих пенсионеров на рынке труда в России. М.: РАНХИГС, 2022. 41 с.

16. Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Росстат, 2023. 180 с.

17. Итоги выборочного обследования рабочей силы. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 08.05.2025).

18. Карманов М.В., Золотарева О.А. «Серебряные» волонтеры как объект прикладных исследований // Научные труды Вольного экономического общества. России. 2020. Т. 222. № 2. С. 226-240. DOI: 10.38197/2072-2060-2020-222-2-226-240.

19. Развитие добровольческого движения в России: статистический анализ // Информационно-аналитический материал Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации. 2020. Декабрь. 12 с.

20. Козина И.М., Зангиева И.К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. №16(1). С. 7-22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22.

21. Пока только у 44% работодателей нет предубеждений относительно трудоустройства пенсионеров. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114568/poka-tolko-u-44/> (дата обращения: 08.05.2025).

22. Баскакова М.Е. Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования // Социально-трудовые исследования. 2022. №48(3). С. 105-117. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-105-117.

23. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Методология. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 08.03.2025).

24. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах: препринт WP3/2019/05 / В.Е. Гимпельсон, Д.И. Зинченко; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). 40 с.

25. Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 08.05.2025).

26. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/2> (дата обращения: 08.05.2025).

Научное издание

СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Информационно-аналитическая записка

Подписано в печать
Формат 70×108¹/₁₆. Печать цифровая.
Усл. печ. л. . Тираж 200 экз. Заказ №

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а, ФГБУН ВолНЦ РАН
Тел. 59-78-10 (доб. 230)
E-mail: common@vscc.ac.ru