

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кулькова И.А. Анализ вакансий для лиц старшего возраста на рынке труда России // Human Progress. 2021. Том 7, Выпуск 2. С. 7. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_2/Kulkova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.172.7

УДК 331.538.4

АНАЛИЗ ВАКАНСИЙ ДЛЯ ЛИЦ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ



Кулькова Инна Анатольевна

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента
и предпринимательства
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

redactor@progress-human.com
ул. 8-е Марта, 12А, офис 915а,
г.Екатеринбург, РФ, 620014
+7 (982) 62-40-400

Аннотация. Принятый в 2018 году закон, предусматривающий повышение в России пенсионного возраста, с одной стороны, призван сократить расходы Пенсионного фонда РФ, но, с другой стороны, ведет к росту численности и доли лиц старшего возраста в экономике, поэтому представляется важным проанализировать, насколько работодатели готовы на сегодняшний момент принимать на работу предпенсионеров, имеются ли вакантные рабочие места для данной категории лиц. Для ответов на эти вопросы мы проанализировали тексты вакансий, имеющих на рынке труда России, которые предназначены для лиц старшего возраста, а также тексты объявлений, где работодатели пытаются указать, что не возьмут на данное место работников старше 50 лет. В качестве метода исследования был выбран контент-анализ – семантический анализ текста объявлений, призванный выявить слова и фразы, характеризующие возраст желаемого кандидата при приеме на работу. Информационной базой исследования были выбраны такие работные сайты, как Работа в России, Head-Hunting и региональный Зарплата.ру, Результатами исследования являются: определение доли и качественных параметров вакансий, которые изначально предназначены для занятия лицами старшего возраста, и тех, которые могут быть заняты предпенсионерами. Кроме того, автор сравнил количество имеющихся таких вакансий с прогнозной численностью лиц, которые будут дополнительно заняты из-за повышения пенсионного возраста.

Ключевые слова: рынок труда; вакансии для предпенсионеров; занятость лиц старшего возраста; повышение пенсионного возраста; работные сайты.

JEL коды: J21; J23; J26.

Введение

Одной из аномалий российского рынка труда является наличие одновременно двух трендов – дефицит квалифицированной рабочей силы и проблемы трудоустройства лиц старшего возраста, которые в силу возраста обладают высоким уровнем квалификации и опыта. Первый тренд выступал одной из причин повышения пенсионного возраста в России, хотя основными причинами были высокая нагрузка на работающее население в условиях солидарной формы пенсии и дефицит пенсионного фонда. В результате проведенной в 2018 году пенсионной реформы возраст выхода на пенсию будет поэтапно повышен на 5 лет, как для мужчин, так и для женщин. Не исключая наличия положительных экспертных заключений отдельных ученых на такое решение руководства страны, следует отметить, что до принятия реформы в большинстве научных публикаций авторы высказывались против повышения пенсионного возраста (см. например [1]), а в настоящее время изучаются возможные риски [2] и негативные последствия такого решения [3].

Одним из прогнозируемых негативных последствий повышения пенсионного возраста профессор А.Кашелов [4] называет рост безработицы, вызванный несоответствием прогноза численности дополнительных работников, которые появятся связи с продолжением периода работы, и прогнозами изменения спроса на труд. По нашему мнению, прогнозные риски безработицы необходимо доказывать эмпирически, чему и посвящена данная статья.

Целью проведенного автором исследования был анализ количественных и качественных характеристик того сегмента современного российского рынка труда, на котором сосредоточены соискатели старшей возрастной группы.

1. Теоретический обзор

Проблемы отказа в трудоустройстве из-за возраста принято называть эйджизмом, данный термин был введен Робертом Батлером [5] в 1969 году для обозначения особого рода дискриминации на рынке труда по причине принадлежности к молодой или, наоборот, старшей возрастной группе. Наряду с другими видами дискриминации (сексизмом, расизмом и другими) эйджизм в той или иной мере встречается во всех странах мира [6].

Теоретическая основа эйджизма не является устоявшейся. Можно лишь предположить, что его экономической основой является неолиберальная концепция, которая подразумевает

нерегулируемую со стороны государства рыночную экономику и провозглашает основную ценность - индивидуализм. Развитие такой концепции сопровождается пристальным вниманием предпринимателей к увеличению прибыли за счет наиболее высокой производительности труда. Однако, наивысшая производительность труда наблюдается только у работников среднего возраста, и если молодежь хотя бы имеет потенциал к развитию производительности, может показать наивысшую производительность в будущем, то старшее поколение таким потенциалом не обладает. Поэтому с таких позиций старшее поколение не представляет интереса для работодателей в качестве работников.

Вопросам дискриминации старшего поколения соискателей при найме на работу посвящено достаточно много исследований, как в Европе (см. например, [7], [8]), где наблюдается проблема постарения населения, так и в России [9], [10]. Усиление интереса к данной проблеме связано с проводимыми в разных странах пенсионными реформами [11], изучением социальных и экономических эффектов перехода от работы к отдыху на пенсии [12], анализа путей борьбы с эйджизмом [13]. Целый ряд исследований посвящен межстрановым сравнениям распространенности эйджизма и путей борьбы с ним [14]. Так, сравнивая проявления в разных странах дискриминации по отношению к различным возрастным группам, исследователи выявили, что в России наиболее ярко выражена дискриминация именно в отношении пожилых работников, в то время как по отношению к молодежи – она слабая [15].

Несмотря на достаточно большое число публикаций по теме возрастной дискриминации, в России данная проблема не является достаточно изученной, особенно с точки зрения эмпирических исследований рынка труда, доказывающих теоретические положения.

2. Методология исследования

В рамках данного исследования автором предпринята попытка эмпирическим путем найти ответы на вопросы о том, какова емкость современного российского рынка труда для лиц старшего возраста; каковы качественные характеристики рабочих мест, которые могут занимать лица старшего возраста, соответствуют ли они качественным характеристикам рабочей силы в старших возрастах. Кроме того, научный интерес представляет вопрос о соответствии выявленной емкости рынка труда прогнозу повышения численности работников за счет повышения пенсионного возраста в России.

Методом эмпирического исследования выступал контент-анализ, то есть семантический анализ текста объявлений об имеющихся вакансиях. Одно объявление выступало в качестве одного документа для анализа. Автором были изучены объявления с трех рабочих сайтов:

- Работа в России, как самый крупный государственный сайт, созданный для поиска работы и работников, содержит информацию об около 500 тыс. вакансиях, что составляет порядка 1,5 млн. вакантных рабочих местах;

- Head Hunting, являющийся самым крупным коммерческим сайтом, обладающим не только информацией о практически 700 тыс. вакансий, но и встроенной аналитической системой, позволяющей быстро находить вакансии и отслеживать статистику;

- Зарплата.ру, который является одним из старейших региональных рабочих сайтов, обладает информацией об около 20 тыс. вакансий в Екатеринбурге и Свердловской области.

Исследование проводилось в течение трех месяцев в период с марта по июль 2020 года, в апреле и мае исследование было приостановлено в связи с остановкой в экономике из-за пандемии коронавируса. Всего было изучено 5462 объявления, помеченных тэгами «для пенсионеров» и «опытные кадры», для выявления качественных характеристик предлагаемых вакансий: сферы работы, уровня предлагаемой заработной платы, требуемого образования.

Кроме того, было дополнительно изучено по 200 объявлений с каждого сайта для выявления возможности лицам старшего возраста претендовать на эти рабочие места. Данные объявления выбирались случайным образом. В процессе анализа этих дополнительных 600 объявлений выявлялись фразы, которые должны были указать лицам старшего возраста, что не стоит тратить время на отклик на такую вакансию – их трудоустройство на такие вакансии работодателем не предусмотрены. Исследование проводилось без специальных программ для семантического анализа, на каждый документ создавалась карточка контент-анализа, подсчет результатов осуществлялся в программе excel.

3. Результаты исследования

Проведенное автором исследование показало, что доля вакансий для лиц старшего возраста составляет всего 0,46%. Самая высокая доля вакансий для старших возрастов на сайте Зарплата.ру, где она составляет 5%, самая низкая – на Head Hunting (0,033%). На государственном сайте по поиску работы доля вакантных рабочих мест для опытных работников старшей возрастной категории составляет 0,9%.

Методом контент-анализа автором были выявлены основные качественные характеристики вакансий, которые предлагаются для лиц старшего возраста (табл.1). Эти вакансии были помечены тэгами «для пенсионеров» или «опытные кадры». Анализ показал, что для пенсионеров преобладают такие вакансии, как курьер, водитель, продавец, то есть не требующие высокого уровня квалификации. Исключение составляют профессии, связанные с информационными технологиями. Кроме того, автором были обнаружены такие вакансии,

требующие высокой квалификации, как врач (11 вакансий), аналитик (8 вакансий), консультант (8 вакансий), психолог, научный работник и другие.

Табл. 1: Качественные характеристики вакансий, предлагаемых для лиц старшего возраста, % вакансий¹

	Работа в России	Head Hunting	Зарплата.ру
Преобладающие сферы работы и профессии	Транспорт: Водитель (8.2%); Торговля: продавец, кассир (5.8%); Сервис: Курьер (5.3%); IT и телекоммуникации (1.4%)	Сервис: Курьер (41.1%); IT: программист (24.2%) Торговля: продавец, кассир (9.9%); Рабочие (8.2%)	Транспорт: Водитель (22.4%); Торговля: продавец, кассир (14.4%); Сервис: Курьер (8.8%); Общественное питание: кухонный работник, повар (6.4%)
Доля вакансий, требующих высшее образование	20.7	18.6	8.0
Распределение по уровню заработной платы, в том числе:			
до 30 тыс.р.	45.0	34.0	46.4
30-50 тыс. р.	26.6	28.6	30.3
50-65 тыс.р.	17.6	26.9	13.9
65-80 тыс.р.	8.7	8.6	6.0
Свыше 80 тыс.р.	2.1	1.9	3.4

Доля вакансий для лиц старшего возраста, где требуется высшее образование колеблется на исследуемых сайтах от 8 до 20%. Этот показатель автор сравнил с характеристикой предложения труда. Последние данные о структуре населения России по возрасту и уровню образования были получены в период микропереписи 2015 года. Статистический сборник «Индикаторы образования 2020», опубликованный Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» в 2020 году, приводит данные о доли лиц с высшим образованием среди населения в возрасте от 45 до 54 лет. Эта доля в 2015 году составляла 26,1%, к ней можно добавить 1,4% - доля лиц с неоконченным высшим образованием. Была взята именно эта возрастная категория, поскольку путем передвижки возрастов она к настоящему году достигла возраста 50-59 лет. Что касается возрастной категории еще более старшего возраста, то там доля лиц с высшим образованием составляет 20,9%.

Как показал анализ, структура вакансий по требованиям к уровню образования не соответствует уровню образования соискателей, а в Свердловской области по данным сайта Зарплата.ру уровень требуемого образования лиц старшего возраста вообще в 3.5 раза ниже имеющегося уровня.

¹ Составлено автором

Для анализа уровня заработных плат имеющихся вакансий за 100% автором было взято количество объявлений, в которых указан размер зарплаты, поскольку в более чем 70% объявлений указано, что зарплата по договоренности после собеседования. Проведенный анализ показал, что более половины вакансий предлагают зарплату лицам старших возрастов ниже средней в России и регионе, что также может свидетельствовать о наличии дискриминации по возрасту.

Изучение объявлений, которые не были помечены тэгами, показало, что лица старшего возраста могут попробовать предложить себя в качестве работника лишь в 62% случаев, в остальных объявлениях были указаны ключевые фразы, призванные показать пожилым, что их на это рабочее место брать не собираются. Автор выявил:

-использование следующих стоп-фраз: «молодой коллектив», «берем студентов или выпускников», «ищем молодого специалиста», «требуется высокая работоспособность, активность и стрессоустойчивость», «предлагаем работу в молодом и легком на подъем коллективе и возможность карьерного роста», «динамичная работа, требуется активность» и другие подобные;

-использование в объявлении молодежного сленга, обращение к соискателю, как к ребенку: «ты активен и любопытен... бросай все и звони, тебя ждет увлекательное приключение... мы тебя всему научим...»;

-акцентирование внимания на социальном пакете, который может быть интересен именно молодежи (возможность совмещать работу и учебу, детский сад, найм жилья, веселые корпоративы, и других предложений нет).

Общее количество вакансий для лиц старших возрастов, которое колебалось в течение изучаемого периода, составляет по расчетам автора, в среднем 0,5 млн. единиц. В то же время по прогнозам профессора А.В.Кашелова [4] из-за повышения пенсионного возраста к 2024 году на рынок труда выйдут дополнительно 4-5 млн. человек, которые до реформы выходили на пенсию. Цифры показывают, 90% из них будет сложно найти работу, или они будут занимать рабочие места молодежи, тогда с серьезными трудностями в трудоустройстве столкнутся молодые.

Заключение

Проведенный автором семантический анализ спроса на труд путем контент-анализа объявлений о приеме на работу на крупнейших работных сайтах показал наличие дискриминации на российском рынке труда по признаку возраста по отношению к лицам предпенсионного и пенсионного возраста. Дискриминация проявляется в преубеждении как

минимум 38% работодателей относительно работников старших возрастов, нежелании брать их на работу; предложении лицам старших возрастов вакансий, не требующих высокой квалификации, что неизбежно будет приводить к ситуации овер-квалификации; предложении заработной платы ниже среднероссийской и средней по региону.

Количество вакансий, предлагаемых для занятия лицами старших возрастов, значительно ниже числа дополнительных работников, которые выйдут на рынок труда в связи с повышением пенсионного возраста, что может ухудшить ситуацию на рынке труда, в том числе обострить проблемы трудоустройства не только пенсионеров, но и молодежи, их карьерного роста, поскольку рабочие места не будут освобождаться.

Повысив пенсионный возраст, руководство страны, с одной стороны, лишило людей старших возрастов возможности помогать в воспитании своих внуков, что может привести к углублению проблем с рождаемостью в стране, с другой – обострила проблемы трудоустройства лиц старших возрастов. Кроме того, продолжая работать, предпенсионеры будут занимать рабочие места молодежи, которая, пытаясь удержаться на работе, будет откладывать рождение детей или вообще отказываться от рождения.

В сложившихся обстоятельствах необходимо разработать и реализовать меры, направленные на увеличение общего числа рабочих мест, предотвращения дискриминационных элементов в процессе трудоустройства и развития системы дошкольных учреждений, заменяющих сложившийся в России социальный институт бабушек.

Литература

1. Бобков, В.Н. Пенсионная реформа: простота тактических решений чревата стратегическим провалом // Российский экономический журнал. 2019. № 1. С.: 31-40.
2. Герасимова, И.А.; Федосова, О.Н. Риски пенсионной реформы / Сборник докладов II Открытого российского статистического конгресса: Статистика – язык цифровой цивилизации. 2018. С.: 389-394.
3. Кулькова, И.А.; Шарин, В.И. Типологизация прогнозируемых негативных последствий повышения пенсионного возраста в России // Экономика устойчивого развития. 2019. № 4 (40). С.: 300-305.
4. Кашелов, А.В. Прогнозирование рынка труда в условиях современных институциональных реформ // Социально-трудовые исследования. 2019. № 1 (34). С.: 44-56.
5. Butler, R.N. Ageism: Another form of bigotry // The Gerontologist. 1969. Том 9. С.: 243-246.
6. Abuladze, L., & Perek-Białas, J. Measures of Ageism in the Labour Market in International Social Studies // Contemporary Perspectives on Ageism. 2018. № 9. С.: 461-491.

7. Engelhardt, H.; Schmidt, C. Effects of Generational Competition and Substitution on Late Labour Participation and Labour Market Exit from a Multilevel Perspective // *Comparative Population Studies*. 2013. Том 38. Вып. 4. С.: 937-970.
8. Karpinska, K.; Henkens, K.; Schippers, J. Hiring Retirees: Impact of Age Norms and Stereotypes // *Journal of Managerial Psychology*. 2013. Том 28, Вып. 7/8. С.: 886-906.
9. Максимова, С.Г.; Ноянзина, О.Е.; Максимова, М.М. Рынок труда: риски исключения из социально-трудовых отношений различных поколений в стареющем обществе // *Вестник алтайского государственного аграрного университета*. 2017 № 5 (151). С.: 187-192.
10. Пашко, Т.Ю. Возрастная дискриминация на рынке труда: специфика эйджизма в России / Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции: Социально-экономические проблемы в современной науке. 2017. С.: 71-78.
11. Croce, G.; Ricci, A.; Tesauro, G. Pensions Reforms, Workforce Ageing and Firm-Provided Welfare // *Applied Economics*. 2019. № 51 (32). С.: 3480-3497.
12. Phillipson, Ch. 'Fuller' or 'Extended' Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement // *Ageing & Society*. 2019. № 39 (3). С.: 629–650.
13. Lössbroek, J.; Lancee, B.; Lippe, T.; Schippers, J. Understanding Old-Age Adaptation Policies in Europe: the Influence of Profit, Principles and Pressures // *Ageing & Society*. 2019. № 39 (5). С.: 924-950.
14. Иванова, М.А. Спрос на пожилых работников и дискриминация по возрасту: международный опыт и российские реалии // *Вопросы экономики*. 2019. № 6. С.: 99-121.
15. Heuvel, W.; Marc, M. Experienced discrimination amongst European old citizens // *European Journal of Ageing*. 2011. № 8 (4). С.: 291-299.

VACANCIES ANALYSIS FOR ELDERLY AGED PERSONS ON THE RUSSIAN LABOR MARKET

Inna Kulkova

Doctor of Economics, Professor in The Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The law adopted in 2018 that provides the retirement age increase in Russia is designed to reduce the Russian Pension Fund costs, on the one hand, but it leads to an increase in the number and share of older working people in the economy, on the other hand, therefore, it is important to analyze

whether employers are ready to hire pre-retirees, whether there are vacancies for this category of persons. To answer these questions, we analyzed the texts of vacancies on the Russian labor market, which are intended for older people, as well as the texts of advertisements where employers are trying to indicate that they will not hire workers over 50. The content analysis was chosen as a research method, that is a semantic ads analysis, designed to identify words and phrases that characterize the desired candidate age. The information base of the study was work sites such as Work in Russia, Head-Hunting and regional Zarplata.ru. The results of the study are: the share and qualitative vacancies' parameters determination that are initially intended for older persons, and those that may be employed by pre-retirees. In addition, the author compared the number of such vacancies with the projected number of people who will be additionally employed due to the retirement age increase.

Keywords: labor market; vacancies for pre-retirees; older persons employment; the retirement age increase; work sites.

JEL Codes: J21; J23; J26.

References

1. Bobkov, V.N. Pension reform: simplicity of tactical decisions is fraught with strategic failure // Russian economic journal. 2019. No. 1. P.: 31-40.
2. Gerasimova, I.A.; Fedosova, O.N. Risks of pension reform / In: Collection of reports of the II Open Russian Statistical Congress: Statistics - the language of digital civilization. 2018. P.: 389-394.
3. Kulkova, I.A.; Sharin, V.I. Typologization of the predicted negative consequences of raising the retirement age in Russia // Economics of sustainable development. 2019. No. 4 (40). P.: 300-305.
4. Kashelov, A.V. Labor market forecasting in the context of modern institutional reforms // Social and labor research. 2019. No. 1 (34). P.: 44-56.
5. Butler, R.N. Ageism: Another form of bigotry // The Gerontologist. 1969. Vol. 9. P.: 243-246.
6. Abuladze, L., & Perek-Białas, J. Measures of Ageism in the Labour Market in International Social Studies // Contemporary Perspectives on Ageism. 2018. No. 9. P.: 461-491.
7. Engelhardt, H.; Schmidt, C. Effects of Generational Competition and Substitution on Late Labour Participation and Labour Market Exit from a Multilevel Perspective // Comparative Population Studies. 2013. Vol. 38. Issue 4. P.: 937-970.
8. Karpinska, K.; Henkens, K.; Schippers, J. Hiring Retirees: Impact of Age Norms and Stereotypes // Journal of Managerial Psychology. 2013. Vol. 28, Issue 7/8. P.: 886-906.
9. Maksimova, S.G.; Noyanzina, O.E.; Maksimova, M.M. Labor market: risks of exclusion from social and labor relations of different generations in an aging society // Bulletin of the Altai State Agrarian University. 2017 No. 5 (151). P.: 187-192.

10. Pashko, T.Yu. Age discrimination in the labor market: the specifics of ageism in Russia / In: Collection of scientific papers based on the materials of the II International Scientific and Practical Conference: Socio-economic problems in modern science. 2017. P.: 71-78.
11. Croce, G.; Ricci, A.; Tesauro, G. Pensions Reforms, Workforce Ageing and Firm-Provided Welfare // Applied Economics. 2019. No. 51 (32). P.: 3480-3497.
12. Phillipson, Ch. 'Fuller' or 'Extended' Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement // Ageing & Society. 2019. No. 39 (3). P.: 629–650.
13. Lössbroek, J.; Lancee, B.; Lippe, T.; Schippers, J. Understanding Old-Age Adaptation Policies in Europe: the Influence of Profit, Principles and Pressures // Ageing & Society. 2019. No. 39 (5). P.: 924-950.
14. Ivanova, M.A. Demand for older workers and age discrimination: international experience and Russian realities // Problems of Economics. 2019. No. 6. P.: 99-121.
15. Heuvel, W.; Marc, M. Experienced discrimination amongst European old citizens // European Journal of Ageing. 2011. No. 8 (4). P.: 291-299.

Contact

Inna Kulkova

Ural State University of Economics

915a-12A, 8th of March Str., 620014, Yekaterinburg, Russia

i.a.koukova@mail.ru