

Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21. № 4. С. 680–701.
HSE Economic Journal, 2017, vol. 21, no 4, pp. 680–701.

Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР¹

Вишневская Н.Т.

В странах ОЭСР в результате демографических изменений, одним из последствий которых стало замедление роста экономически активного населения, все большую актуальность получает вопрос об использовании трудового потенциала лиц старших возрастов, включая пенсионеров. Важность этой проблемы возрастает по мере увеличения доли этой группы в общей численности населения.

Данная статья ставит своей задачей проанализировать изменения в положении старших возрастных групп на рынке труда стран ОЭСР, как развитых, так и с переходной экономикой. Особое внимание уделено анализу факторов, под воздействием которых формируется участие лиц старших возрастов в трудовой деятельности. В основе методологии данной работы лежит институциональный анализ рынка труда. Результаты исследования вносят свой вклад в понимание участия отдельных групп рабочей силы в трудовой деятельности. Одновременно работа носит прикладной характер, и ее результаты могут быть использованы для выработки государственных мер в отношении занятости старших групп населения в Российской Федерации. В качестве основного статистического источника мы используем базу данных ОЭСР по занятости и рынку труда (OECD Employment and Labour Market Statistics Database).

Начиная с середины 1990-х годов в странах ОЭСР группа старших возрастов существенно улучшила свое положение на рынке труда, что нашло свое выражение в растущем уровне экономической активности и занятости, более низкой по сравнению с другими возрастными когортами безработице. Тем самым был прерван устойчивый тренд трех предыдущих десятилетий. При этом наблюдалось сближение показателей рынка труда для мужской и женской рабочей силы старших возрастов. Одновременно происходил процесс сближения официального и эффективного возрастов выхода на пенсию, в том числе между гендерными группами.

¹ Работа выполнена в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Автор выражает признательность за важные замечания и комментарии В.Е. Гимпельсону.

Вишневская Нина Тимофеевна – к.э.н., зам. директора Центра трудовых исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». E-mail: vishnev@hse.ru.

Статья поступила: 19.09.2017/Статья принята: 01.11.2017.

Улучшение ситуации с занятостью старших возрастных групп во многом определяется личностными характеристиками представителей этой группы. Улучшающееся здоровье пожилых когорт и удлинение активного периода жизни создают условия для более долгой трудовой карьеры. Структурные изменения в отраслевом и профессиональном составе занятых также создают благоприятные условия для удержания и привлечения на рынок труда работников старших возрастов. Неправомерно связывать «успехи» пожилых работников на рынке труда с расширением неполной занятости – большинство из них работают на рабочих местах с полным рабочим днем. Современная политика стран ОЭСР нацелена преимущественно на то, чтобы законодательными мерами отодвинуть срок выхода работника на пенсию, включая повышение пенсионного возраста. Все еще мало делается для создания этим группам рабочей силы лучших условий занятости, включая переобучение. Повышение гибкости рынка труда также могло бы способствовать более активному участию лиц старших возрастов на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда; экономическая активность; занятость; безработица; старение населения; пенсионная система; межстрановые сравнения.

1. Введение

Демографические факторы, и в первую очередь общая численность населения и его возрастная структура, непосредственно определяют особенности функционирования экономики любого типа. В современных условиях одной из серьезных проблем, стоящих перед многими развитыми странами и переходными экономиками, является постепенное увеличение в структуре населения и рабочей силы доли лиц старших возрастных групп, или, для краткости, проблема старения. Изменение структуры населения в пользу старших возрастов чревато негативными последствиями для рынка труда, усилением давления на бюджет, снижением динамики производительности труда и инновационной активности. Одним из главных последствий может стать нарушение устойчивости пенсионной системы. В ходе подобных демографических сдвигов на более молодые возрастные группы ложится все большая финансовая нагрузка. Об этом, в частности, свидетельствует динамика показателя зависимости (отношение численности лиц старше 65 лет к населению 20–64 лет), который в 34 странах ОЭСР вырастет, как ожидается, с нынешних 27,3 до 48,5% к 2050 г., а в 2075 г. составит уже 54,5% [Pension at a Glance, 2015]. Хотя на точность прогнозов влияют различные факторы, все же можно утверждать, что проблема поддержания баланса между двумя группами населения в самом ближайшем будущем будет стоять очень остро.

Нельзя сказать, что проблема старения проявила себя только в последние годы. В странах с развитой рыночной экономикой доля лиц старше 60 лет стала расти с начала 1950-х годов, однако в течение двух послевоенных десятилетий этот процесс носил постепенный характер и потому не имел серьезных социально-экономических последствий. Более того, удельный вес этой возрастной группы с 1970-х до начала 2000-х годов даже несколько снизился в результате притока на рынок труда поколения «бэби-бума» [Bloom, Lusa, 2016]. Ситуация кардинально начала меняться в текущем столетии, когда темпы

старения населения резко ускорились. В основе этого возрастного сдвига лежат такие демографические причины, как переход «бэби-бумеров» в старшие возраста, характерное для развитых стран сокращение уровня рождаемости и увеличение продолжительности жизни в старших возрастах. В 2015 г. в странах ОЭСР в целом доля лиц старше 65 лет, т.е. тех, кто по законодательству большинства стран, входящих в эту организацию, является пенсионером, составила 17% от общей численности населения, увеличившись по сравнению с 1950 г. более чем в 2 раза, а к середине текущего столетия доля этой когорты вырастет до 28% [OECD Demographic and Labour Force Projections Database].

Поскольку отдельные возрастные группы различаются уровнем экономической активности, то страны, в которых процесс старения населения идет особенно интенсивно, стоят перед проблемой поддержания предложения на рынке труда. «Пополнение» рабочей силы может осуществляться разными методами, среди которых поощрение иммиграции и ускорение темпов роста производительности труда. Не отрицая важности этих мер, следует сказать, что негативные последствия старения могут быть хотя бы отчасти компенсированы мерами, направленными на мобилизацию всех имеющихся резервов рабочей силы, и в том числе повышением экономической активности представителей старших возрастных групп. На повестке дня стоит вопрос, что нужно сделать, чтобы работники старших возрастов оставались экономически активными как можно дольше, а в случае, если они покинули рынок труда, то какие меры следует предпринять, если они захотят вернуться к трудовой деятельности.

Данная статья ставит своей основной целью показать, как изменилось положение на рынке труда стран ОЭСР лиц старших возрастных групп в 1990–2015 гг. по сравнению с двумя предыдущими десятилетиями. Прежде всего, мы видим свою задачу в том, чтобы обозначить динамику и межстрановые различия в положении этой возрастной группы на рынке труда, используя в качестве основного статистического источника базу данных ОЭСР по занятости и рынку труда (OECD Employment and Labour Market Statistics Database). Как ведут себя показатели экономической активности, занятости и безработицы пожилых по отношению к другим возрастным группам? Если работники старших возрастов теряют работу, насколько успешны их поиски нового рабочего места? Во-вторых, мы намерены обобщить результаты эмпирических работ, посвященных анализу факторов, которые формируют эти изменения. И, наконец, в-третьих, проанализировать основные подходы, используемые государством, по нейтрализации негативных последствий старения населения.

Различные аспекты проблемы старения населения представляют большой интерес для России. В нашей стране также происходят серьезные сдвиги в возрастной структуре рабочей силы. Подобные изменения имеют целый ряд серьезных экономических и социальных последствий, они требуют внесения серьезных корректив в государственную бюджетную и финансовую политику, принятия адекватных мер на рынке труда. Именно поэтому представляется актуальным осветить эту проблему на примере стран с развитой и переходной экономикой.

2. Положение на рынке труда лиц старших возрастов

Поведение на рынке труда различается у представителей различных групп, выделяемых по уровню образования, профессиональной принадлежности или полу. Такие же

большие различия прослеживаются у групп работников в зависимости от возраста. В данном разделе мы рассмотрим уровень занятости старших возрастов в межстрановой перспективе, оценим положение с безработицей и некоторыми аспектами мобильности этой группы рабочей силы на рынке труда стран ОЭСР.

2.1. Занятость старших возрастов: динамика, гендерные различия, страновые особенности

Экономическая активность рабочей силы в зависимости от возраста представляет собой перевернутую U-образную кривую: она возрастает при переходе от группы молодых людей к основному трудоспособному возрасту, когда достигает своего максимума, и постепенно затухает в группе старших возрастов. Уровень занятости по возрастным группам имеет схожую траекторию, поэтому мы в дальнейшем будем рассматривать именно этот показатель. В 2015 г. по странам ОЭСР в целом, если принять уровень занятости населения основного трудоспособного возраста (25–54 года) за 100%, этот показатель для молодых людей 15–24 лет, многие из которых еще продолжают обучение, составит 51%, а для лиц 55–64 лет он будет равен 74%.

На рис. 1 приведена динамика уровня занятости лиц старше 55 лет по трем возрастным группам в странах ОЭСР в среднем с 1970 г. по 2015 г. Хотя средний нормативный возраст выхода на пенсию в странах ОЭСР близок к 65 годам, имеет смысл определить группы работников старших возрастов, начиная с 55-летнего возраста. Именно с этой возрастной границы начинает проявляться тенденция к постепенному «затуханию» экономической активности. Для определенной части работников это становится следствием появляющихся проблем со здоровьем, но также это может быть связано с действием программ досрочного выхода на пенсию.

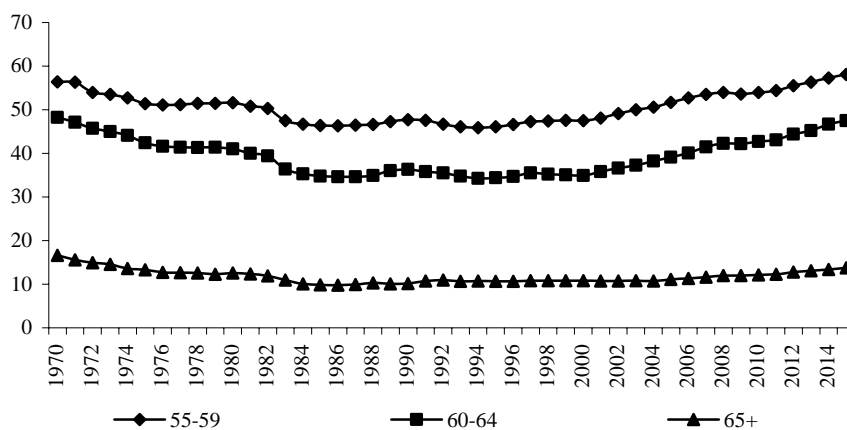


Рис. 1. Уровень занятости старших возрастных групп, страны ОЭСР в целом, 1970–2015 гг.

Источник: OECD Labour Force Database.

Вполне ожидаемыми являются данные о постепенном снижении уровня занятости по мере старения работника. В 2015 г. уже в группе 60–64-летних (т.е. еще до наступления

возраста официального выхода на пенсию) уровень занятости в среднем на 6–8 процентных пунктов ниже по сравнению с работниками 55–59 лет. Но особенно резко этот показатель идет вниз при достижении 65 лет – он падает вниз сразу на 33 п.п.

Что касается динамики уровня занятости старших возрастных групп в исторической перспективе, то она вовсе не представляет собой монотонную кривую. С 1970-х годов и вплоть до середины 1990-х уровни занятости лиц старших возрастов демонстрировали тенденцию к снижению, причем достаточно существенному. Если в 1970 г. в странах ОЭСР в целом уровень занятости для лиц 55–64 лет составил 56%, то к 1980 г. этот показатель снизился на 5 п.п., а в самой низшей точке, достигнутой в 1994 г., он опустился до 46%. Примерно такую же динамику показали уровни занятости для 60–64-летних и для работников старше 65 лет. Причины подобной динамики разнообразны. Здесь можно отметить сотрясавшие экономику западных стран экономические кризисы (особенно в 1970-е годы, в связи с резким подорожанием нефтяных цен, и рецессию начала 1990-х годов). Инфляционные всплески ослабили спрос на рабочую силу и привели к массовой безработице, затронувшей все возрастные группы, и в том числе старшие возраста. Особую роль в падении уровня занятости старших возрастных групп сыграло широкое распространение программ досрочного выхода на пенсию.

Однако в середине 1990-х годов продолжавшийся на протяжении длительного периода времени тренд сокращения присутствия старших возрастных групп на рынке труда был прерван, а с начала 2000-х годов уже можно говорить о явном переломе в действовавшей ранее тенденции (рис. 1). С 1994 г. по 2015 г. уровень занятости двух предпенсионных групп работников, а именно 55–59 лет и 60–64 лет, вырос на 12 п.п., достигнув к концу рассматриваемого периода соответственно 58% и 48%. Даже среди лиц старше 65 лет (т.е. фактических пенсионеров) в середине нынешнего десятилетия продолжали трудиться почти 14% лиц этой возрастной группы, что более чем на треть выше, чем пятнадцать лет назад.

ОЭСР объединяет страны с разными экономическими потенциалами, по-разному функционирующими институтами рынка труда и пенсионными системами. Неоднородность стран проявляется, в том числе, в возрастной структуре населения в целом и в уровне участия представителей старших возрастов в экономической активности и занятости. На рис. 2 страны ОЭСР разбиты на 5 групп в зависимости от уровня занятости работников 55–64 лет в среднем за 2000–2015 гг.

Из данных рис. 2 можно сделать, по крайней мере, два важных вывода. Прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что самая высокая трудовая активность среди представителей старших возрастных групп наблюдается в странах с наиболее высокими уровнями занятости, сложившимися в экономике в целом. Чаще всего продолжают трудиться работники старших возрастов в Скандинавских странах (66% в среднем за пятнадцатилетний период). Уровень занятости 55–64-летних в этой группе стран почти на четверть превышает показатель по ОЭСР в целом (54%). Среди стран ОЭСР абсолютным лидером на протяжении всего послевоенного периода остается Исландия, где коэффициент занятости 55–64-летних превышает 84%, и даже в возрастной когорте старше 65 лет трудятся более 40%.

Уровень занятости представителей старших возрастов в странах континентальной Европы (51%) находится несколько ниже среднего уровня по ОЭСР в целом. Хотя следует отметить, что в эту группу входят страны, демонстрирующие разную динамику. Общие

показатели группы центральноевропейских стран тянет вниз чрезвычайно низкий уровень занятости среди лиц старших возрастных групп во Франции (42% в среднем за период), где формальный возраст выхода на пенсию является одним из самых низких в Европе. Более низкий пенсионный возраст существует только в России. В этой группе можно увидеть также Австрию, где относительно низкая экономическая активность пожилых связана с достаточно ранним (60 лет) по сравнению с другими странами возрастом выхода на пенсию женщин и, что не менее важно, высоким уровнем пенсионного обеспечения. С другой стороны, в Германии этот показатель с середины 2000-х годов продемонстрировал повышательную динамику, достигнув к 2015 г. 66%. Это, несомненно, стало одним из следствий структурной реформы немецкого рынка труда, приведшей к созданию большого числа новых рабочих мест. Несколько выше среднего показателя занятости (58%) находятся англоговорящие страны.

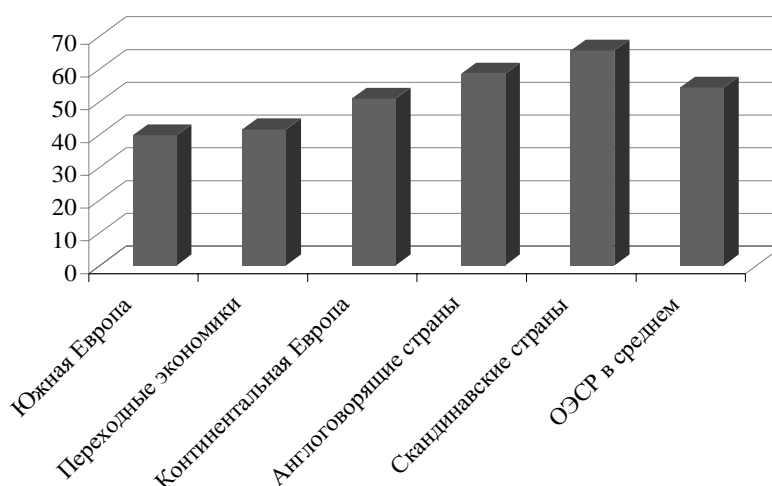


Рис. 2. Распределение стран ОЭСР в зависимости от уровня занятости рабочей силы 55–64 лет, в среднем за 2000–2015 гг.

Источник: OECD Labour Force Database.

Однако самая низкая трудовая активность старших возрастов фиксируется в странах Южной Европы (40%). Помимо фактора более низкой общей экономической активности трудоустройство лиц старших возрастов в Италии, и особенно в Испании, ограничивает сохраняющаяся в течение длительного времени массовая безработица. К этой группе с близкими показателями (41% в среднем за 2000–2015 гг.) примыкают переходные экономики. Относительно более низкий показатель трудовой активности пожилых в этих странах, скорее всего, можно объяснить сохранением высокой безработицы в этих странах, которая даже в середине 2010-х годов превышала средний показатель по ОЭСР в 1,3–1,4 раза.

Важно подчеркнуть, что независимо от межстрановых и межгрупповых различий на протяжении последних 15 лет все страны ОЭСР показали положительную динамику

трудоустройности лиц старшего возраста. Наиболее стремительный рост уровня занятости – на 50–100% – наблюдался в бывших социалистических странах Европы, что непосредственно связано с проведенными в этом регионе пенсионными реформами, значительно повысившими нормативный возраст выхода на пенсию. Уровень занятости рассматриваемой возрастной группы вырос и в России, где этот показатель, согласно данным Росстата, увеличился с 34,8 до 47,8%. Хотя, и это следует подчеркнуть, показатель, характеризующий трудовую активность старших возрастов в России, остается по-прежнему значительно ниже, чем в большинстве стран с развитой и переходной экономикой.

Подтверждением устойчивого тренда повышения трудовой активности лиц старших возрастных групп стало их положение на рынке труда в период экономического кризиса 2008–2009 гг. и последующей рецессии. В предыдущие кризисы наблюдалась стагнация, а в отдельных странах даже снижение уровня занятости, рост безработицы и экономической неактивности среди этих групп работников (http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en). Однако в кризис 2008–2009 гг. ситуация с занятостью старших возрастов в корне изменилась – их уровень занятости продолжил рост, а безработица, хотя и выросла, но незначительно.

Трудовая активность старших возрастов имеет ярко выраженные гендерные особенности (рис. 3). Период 2000–2015 гг. характеризовался бурным ростом занятости среди женщин этой возрастной категории и ростом, но гораздо более умеренным, среди мужчин. Существенное расширение участия женщин старших возрастных когорт на рынке труда (также как и женской рабочей силы в целом) наблюдается в странах ОЭСР уже с начала 1970-х годов [Live Longer Work Longer, 2006]. В 2015 г. в странах ОЭСР в целом были заняты 39% женщин 60–64 лет по сравнению с 25% полтора десятилетия назад, но особенно резко – почти в два раза – возросла занятость женщин в «послепенсионном» возрасте, среди которых продолжают трудиться 19%.

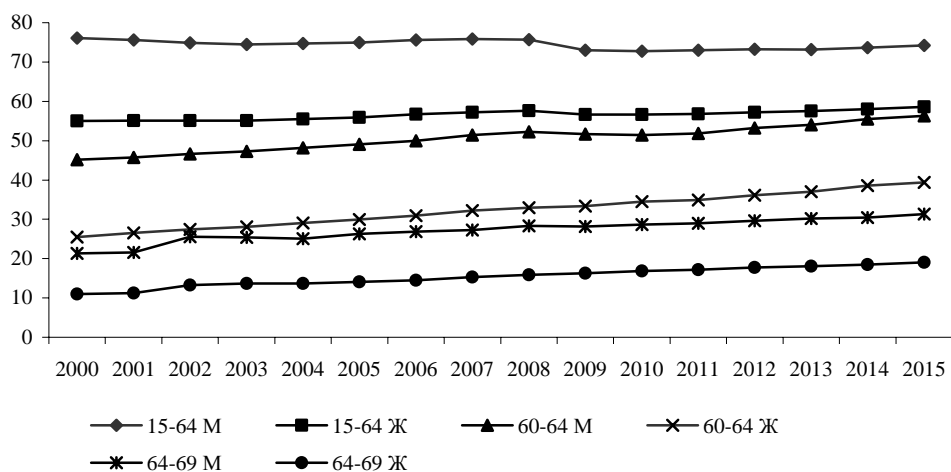


Рис. 3. Уровень занятости по гендерным группам в зависимости от возраста, страны ОЭСР в целом, 2000–2015 гг.

Источник: OECD Labour Force Database.

Еще одной важной тенденцией является существенное сближение уровня занятости женщин старшей возрастной группы между отдельными странами преимущественно за счет более быстрого роста этого показателя в странах с невысокой экономической активностью. В 2000 г. диапазон уровней занятости женщин в старших возрастных группах колебался между 74% (Исландия) и 15% (Австрия), т.е. разрыв составлял почти пять раз, однако в 2015 г. этот разрыв сократился до двух раз. При этом Исландия сохранила свои позиции лидера, а на последнее место с показателем 37% переместилась Италия. Активность на рынке труда женщин в старших возрастных группах, как и в целом по этой гендерной группе, ниже в странах Южной Европы, тогда как наиболее высокие показатели фиксируются в Скандинавских странах.

Отдельно следует сказать об активности на рынке труда женщин предпенсионного и пенсионного возрастов в странах с переходной экономикой. В начале 2000-х годов в большинстве этих стран наблюдались чрезвычайно низкие показатели занятости среди рассматриваемой когорты женщин. Например, в Словакии уровень занятости женщин 55–64 лет составлял всего 10%, Венгрии – 13%, Словении – 14%, в Польше и Латвии он не превышал 21%. Однако к концу десятилетия эти страны также пережили взлет трудовой активности женщин старших возрастных групп. Увеличение уровня занятости составило от 1,5–2-х раз в Польше и Латвии до 3–4-х раз в Словении, Словакии и Венгрии. Низкие значения участия в занятости женщин в первоначальный период в этих странах можно объяснить как напряженным состоянием рынка труда, так и особенностями пенсионного законодательства. С начала экономических преобразований возраст выхода на пенсию во всех этих странах значительно повысился, причем наиболее существенно он вырос именно у женщин. Все же, несмотря на рост трудовой активности женщин в странах с переходными экономиками, по уровню занятости женщин старших возрастных групп эти страны либо находятся на уровне средней по ОЭСР, либо по-прежнему отстают по этому показателю.

Можно ли утверждать, что повышение экономической активности лиц старших возрастов объясняется широким распространением рабочих мест с неполным рабочим днем? Действительно, работа по сокращенному графику позволяет снизить интенсивность труда, что немаловажно для представителей старших поколений, и в то же время продолжить трудовую деятельность. Насколько востребованы рабочие места с неполным рабочим днем среди этой когорты населения, можно судить по данным, приводимым на рис. 4.

Представленные данные свидетельствуют о том, что большинство работников старших возрастов трудится на условиях полной занятости. При этом доля 55–64-летних на неполных рабочих местах на протяжении последних 15 лет изменилась незначительно, хотя и колебалась в зависимости от экономического цикла: «проседая» в периоды подъема и, напротив, увеличиваясь в фазе кризиса. Более того, в результате роста работающих неполное рабочее время среди молодежи и основного трудоспособного возраста этот показатель для обеих возрастных групп существенно сблизился – в 2015 г. он не превышал 1%. Еще менее значима неполная занятость для работников «постпенсионной» группы, т.е. старше 65 лет, среди которых в настоящее время лишь 14% заняты на условиях неполного рабочего времени.

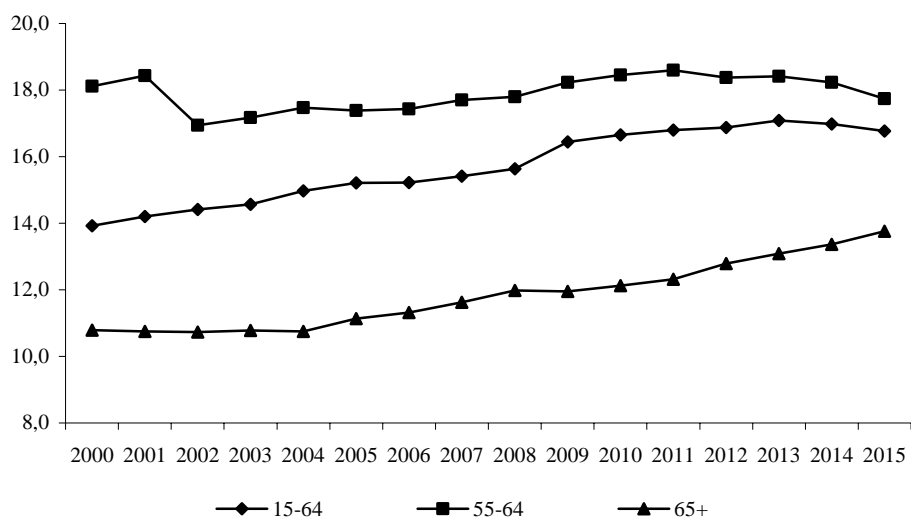


Рис. 4. Удельный вес работающих на условиях неполной занятости в странах ОЭСР в целом, отдельные возрастные группы, 2000–2015 гг., в процентах

Источник: OECD Labour Force Database.

2.2. Чем отличается ситуация с безработицей в старших возрастных группах?

Уровень и динамика безработицы являются важными показателями, характеризующими положение отдельных групп на рынке труда. Увеличение экономической активности старших возрастных групп может оказаться вообще нежелательным, если основной прирост придется не на занятость, а на увеличение безработицы.

На рис. 5 представлен показатель безработицы в странах ОЭСР в целом за 2010–2015 гг. для трех старших возрастов, 55–59, 60–64, 65–69 лет, и основного трудоспособного возраста. Основной вывод состоит в том, что работники старших возрастов реже попадают в безработицу по сравнению с представителями основного трудоспособного возраста. Конечно, более низкий уровень безработицы, фиксируемый для этой возрастной группы, может быть следствием того, что пожилые работники, потеряв рабочее место, либо могут не искать работу, либо искать ее недостаточно активно, в результате чего они не попадают в ряды безработных в Обследованиях рынка труда. Однако даже с учетом многих факторов (уровень образования и профессиональная принадлежность, семейное положение, район проживания) во многих странах ОЭСР вероятность попадания в безработицу для лиц старшего возраста существенно ниже, чем у других возрастов [Gielen, Ours van, 2006].

На безработицу влияет динамика найма и увольнений. Что касается увольнений, то у работников старших возрастов этот показатель ниже, чем у более молодой рабочей силы [Bassanini, Marianna, 2009]. Пожилые работники обладают более длительным стажем и значительным специфическим капиталом, что делает их привлекательными для рабо-

тодателей. В силу этих причин даже в периоды ухудшения экономической обстановки работодатели не спешат увольнять эту группу работников. Снижению показателя увольнений также способствует закрепленный в трудовом законодательстве (либо в коллективных трудовых договорах) многих европейских стран пункт о значительных выходных пособиях работникам с большим стажем.

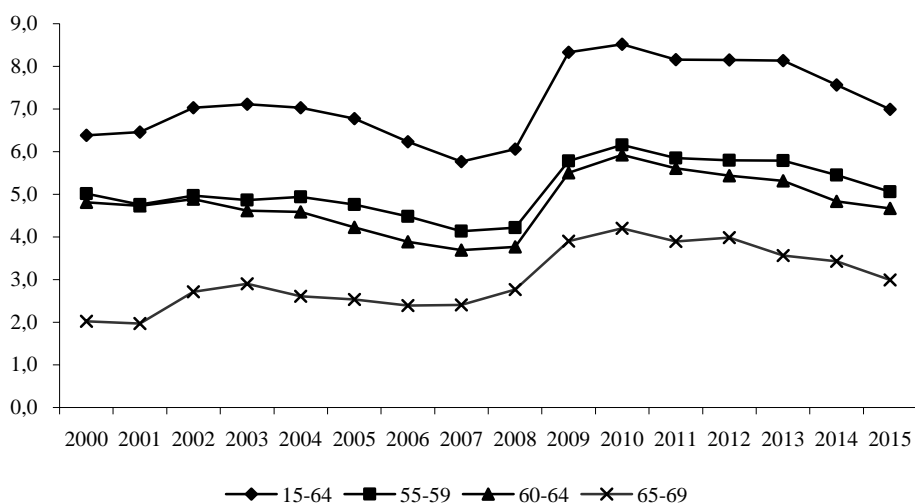


Рис. 5. Уровень безработицы по возрастным группам, страны ОЭСР в целом, 2000–2015 гг.

Источник: OECD Labour Force Database.

Если в отношении увольнений работники старших возрастов находятся в лучшем положении, чем другие возрастные группы, то с наймом этой категории рабочей силы наблюдается прямо противоположная картина. Когда они теряют свое рабочее место, то найти новую работу им гораздо труднее, чем их более молодым коллегам. Из 17 стран ОЭСР только в Венгрии показатель увольнения для старших возрастных групп был равен показателю найма, в то время как в остальных странах показатель найма был в 1,1–1,5 раза ниже [Bassanini, Marianna, 2009, p. 49].

Работники старших возрастов реже попадают в безработицу, продолжительность краткосрочной, среднесрочной и даже длительной безработицы до года у представителей старших возрастов и основного трудоспособного населения сопоставимы. Однако по показателю безработицы свыше одного года работники старших возрастов находятся в значительно более неблагоприятном положении: этот показатель на четверть выше, чем у основного трудоспособного населения (данные за 2015 г.). При этом длительная безработица среди старших возрастов чаще заканчивается экономической неактивностью [OECD Employment Outlook, 2013].

3. Факторы, определяющие положение лиц старших возрастов на рынке труда

Важным исследовательским вопросом является выявление факторов, которые оказывают непосредственное воздействие на уровень экономической активности, занятости и безработицы лиц старших возрастов. Среди этих факторов есть те, которые действуют на работника «извне»: пенсионное законодательство, государственные программы предоставления досрочных пенсий, отношение работодателей к использованию работников старших возрастов. В то же время положение этой группы работников на рынке труда зависит от целого ряда личностных характеристик, прежде всего состояния здоровья и уровня образования.

3.1. Особенности пенсионных систем.

Соотношение формального и эффективного возрастов выхода на пенсию

Экономическая активность старших возрастов непосредственно определяется особенностями действующих в странах ОЭСР пенсионных систем. Увеличение законодательно установленного возраста выхода на пенсию или повышение стажа, необходимого для получения пенсии, увеличивает присутствие старших возрастных групп на рынке труда. Однако экономическая активность старших возрастных когорт определяется не столько официальным пенсионным возрастом, сколько реальным возрастом ухода с рынка труда. Последний, помимо влияния официального возраста, определяется целым набором дополнительных факторов, в частности, он зависит от законодательно установленной возможности более раннего выхода на пенсию (обычно с пропорциональной потерей в ее размере), от ситуации на рынке труда, состояния здоровья и многих других. В экономической литературе подобный показатель обычно называют эффективным возрастом выхода на пенсию (*effective age of retirement*).

На рис. 6 представлена динамика формального и эффективного возрастов выхода на пенсию мужчин и женщин в странах ОЭСР в целом за период с 1970 г. до 2014 г. Вплоть до рубежа 2000-х годов все четыре показателя демонстрировали существенное падение. Так, с 1970 по 2000 г. официальный возраст выхода на пенсию для обоих полов сократился более чем на 5 лет, достигнув 63,2 года для мужчин и 61,1 года для женщин. Похожую динамику показал и эффективный возраст. Однако затем как формальный, так и эффективный возраста начали расти, и хотя эти показатели не достигли уровня 1970-х годов (за исключением Японии и Кореи), все же рост был существенным.

Во второй половине десятилетия нынешнего столетия средний (официальный) возраст выхода на пенсию в странах ОЭСР достиг 64,5 года для мужчин и 63,2 года для женщин (<http://oe.cd/pag-figures-7.8-7.9>). Среди стран с развитой рыночной экономикой только во Франции пенсионный возраст установлен в 62 года. Однако сложности финансирования пенсионной системы в условиях старения населения приводят к тому, что многие страны, и Франция в том числе, планируют дальнейшее увеличение формального возраста выхода на пенсию. В этой стране уже получила одобрение парламента реформа пенсионной системы, «отодвигающая» срок выхода на пенсию. В качестве еще одного примера можно привести решение правительства Германии о постепенном повышении

пенсионного возраста с 65 до 67 лет к 2029 г.; пенсионную реформу, включающую, в том числе, повышение пенсионного возраста, осуществляет правительство Италии. Помимо финансовых причин на повышение пенсионного возраста работает и такой фактор, как существенное увеличение в странах ОЭСР средней продолжительности жизни.

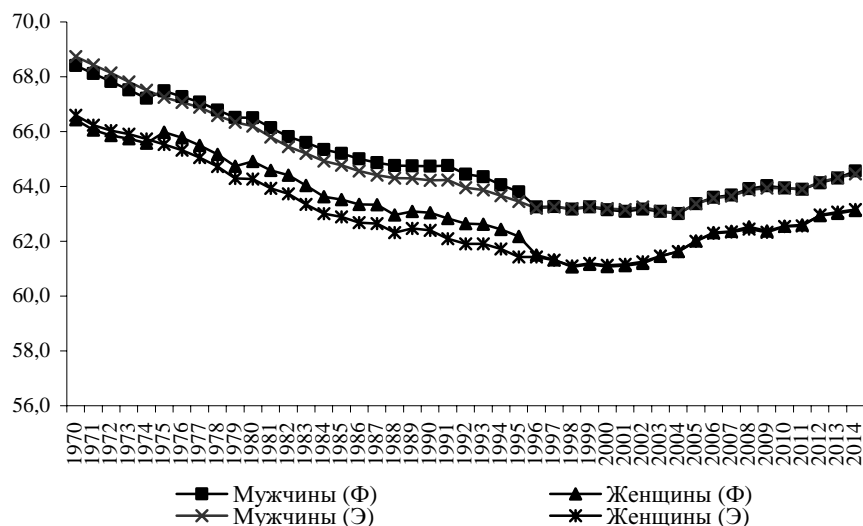


Рис. 6. Нормативный и эффективный возраста выхода на пенсию по гендерным группам, страны ОЭСР в целом, 1970–2014 гг.

Источники: Pension at a Glance, 2015; OECD Labour Force Database.

В странах ОЭСР наблюдается выравнивание официального и эффективного возрастов выхода на пенсию между отдельными странами, в то же время этот процесс происходит преимущественно за счет подтягивания до средних показателей тех стран, где он был традиционно ниже [Pensions at a Glance, 2015].

Одним из проявлений процесса выравнивания стало сближение официального возраста выхода на пенсию женщин и мужчин. На фоне растущего с начала 2000-х годов среднего возраста выхода на пенсию сближение между гендерными группами происходило за счет более быстрых темпов роста этого показателя для женской рабочей силы (см. рис. 6). В середине 2010-х годов в странах ОЭСР в целом средний возраст выхода на пенсию мужчин всего на 1,3 года превышал соответствующий показатель для женщин. Из 24 стран ОЭСР этот разрыв сохранился только в четырех развитых странах, переходных экономиках, а также Израиле и Турции. В дальнейшем даже этот разрыв практически исчезнет. В результате запланированных реформ в ближайшие 10–15 лет он сократится в среднем по ОЭСР до 0,3 года, причем женщины будут покидать рынок труда раньше мужчин только в Швейцарии, Чили и Израиле (<http://dx.doi.org/10.1787/888933300266>).

Одновременно происходил процесс сближения официального и эффективного возрастов выхода на пенсию по гендерным группам (рис. 6). Достаточно существенный разрыв между этими двумя показателями наблюдался в 1970-е и 1980-е годы, причем как

женщины, так и мужчины в среднем выходили на пенсию до наступления юридически установленного срока. Этому способствовало широкое распространение различных программ досрочного выхода на пенсию в условиях напряженного положения на рынке труда. Однако в 2000-е и 2010-е годы кривые формального и эффективного возрастов выхода на пенсию по гендерным группам практически слились. Этому способствовало как ужесточение правил добровольного выхода на пенсию до законодательно установленного срока (с потерей части пенсии и при условии достаточного объема выплаченных взносов), так и постепенное свертывание программ досрочного выхода на пенсию безработных лиц старших возрастов (последнее представляется более важной причиной).

Сближение общих показателей формального и эффективного возрастов выхода на пенсию в странах ОЭСР в целом не означает отсутствия значительной межстрановой дифференциации. Уход с рынка труда до наступления юридически установленного срока характерен, прежде всего, для стран с переходной экономикой, где временной лаг может достигать 4–5 лет, как это происходит в Словении и Словакии. С другой стороны, в Японии работники старших возрастов продолжают трудиться приблизительно на 6 лет дольше, установленного законом срока [OECD Labour Force Database].

В завершение этого раздела добавим, что особенности пенсионных систем, динамика формального и эффективного возрастов выхода на пенсию являются важнейшими факторами, формирующими движение уровня занятости у старших возрастных групп. О наличии подобной зависимости свидетельствует сравнение динамики этих показателей (рис. 6) и уровней занятости, представленных на рис. 2. Тот факт, что работники старших возрастов стали дольше «задерживаться» на рынке труда, в свою очередь «материализовалось» в повышении уровня занятости этой возрастной группы, о чем мы писали выше.

3.2. Изменение индивидуальных характеристик

Экономическое «самочувствие» работников старших возрастов во многом определяется такими индивидуальными характеристиками, как уровень образования и состояние здоровья.

Известно, что экономическая активность повышается с уровнем образования, причем это касается работников всех возрастных групп [Вишневская, 2012]. В странах ОЭСР в целом доля представителей старших возрастных групп с уровнем образования ниже среднего сократилась с 2005 г. по 2015 г. с 43 до 32%, в то время как доля лиц с высшим образованием возросла с 20 до 26%. Подобная тенденция характерна для большинства развитых и переходных экономик [Education at a Glance, 2016]. По подсчетам ОЭСР, с 2000 г. по 2011 г. треть прироста уровня занятости работников старших возрастов была обеспечена именно повышением уровня образования [OECD Employment Outlook, 2013].

Особенно значимым фактором для поддержания экономической активности лиц старших возрастов является наличие высшего образования. Это связано не только с тем, что у высокообразованной рабочей силы наблюдается более высокая по сравнению с другими образовательными уровнями отдача от образования, но также потому, что подобные рабочие места подразумевают сложность выполняемых задач, увеличивают автономность работы и, следовательно, внутреннюю ценность профессии.

Экономическую активность во многом определяет состояние здоровья, что особенно актуально для старших возрастных когорт рабочей силы. Само по себе наблюдаемое в развитых странах увеличение средней продолжительности жизни еще не является свидетельством хорошего здоровья. Для характеристики состояния здоровья лиц после 65 лет более информативным является показатель «ожидаемой продолжительности жизни без инвалидности» (*disability-free life expectancy*). Между 1992 и 2005 гг. этот показатель увеличился для американцев старше 65 лет с 9,2 года до 10,9 года. В то же время продолжительный активный период жизни после наступления пенсионного возраста более характерен для лиц, находящихся в верхних децилях по уровню получаемого дохода [Poterba, 2014].

Удлинение периода относительного здоровья для лиц старших возрастов отмечается и в других развитых странах [Preventing Ageing Unequally, 2017]. Это означает, что лица пожилого возраста в настоящее время гораздо дольше сохраняют работоспособность, чем это было два-три десятилетия назад, и фактор ухудшения здоровья во все меньшей степени становится причиной, ограничивающей участие пожилых в экономической деятельности.

На первое место среди причин улучшения состояния здоровья следует поставить успехи медицины. Однако немаловажную роль играет целый ряд экономических факторов. Прежде всего, это тенденция к сокращению опасных для здоровья профессий [ILO, 2014]. В результате структурных изменений меняется соотношение между «синеворотничковыми» профессиями, требующими физических усилий в таких отраслях, как строительство, добывающая и обрабатывающая промышленность, в пользу «беловоротничковых» профессий. Конечно, увеличение интенсивности работы на многих рабочих местах может приводить к стрессам и проблемам с психическим состоянием работника. Хотя работ, рассматривающих интенсивность работы, частоту стрессов и сроки выхода на пенсию, пока немного, видимо, эти факторы способствуют снижению эффективного срока выхода на пенсию.

3.3. Позиция работодателей

Если реформирование пенсионных систем и изменения в составе работников старших возрастов в целом приводят к увеличению их экономической активности, то отношение работодателей к использованию труда этой группы остается противоречивым. Как отмечалось выше, работодатели часто не склонны увольнять работников старших возрастов, принимая во внимание их высокий специфический капитал. Однако одновременно работодатели не спешат нанимать рабочую силу этой возрастной группы даже при наличии вакансий, стремясь заполнить освободившиеся рабочие места более молодыми кадрами. Регулярно проводимые опросы работодателей демонстрируют их опасения по поводу найма работников старших возрастов, причем подобное наблюдается даже в тех случаях, когда доля таких работников в штате фирмы очень высока. Опрос работодателей в Нидерландах показал, что около 40% работодателей не планируют нанимать пожилых работников, даже если их предприятия будут испытывать нехватку рабочей силы [Reimery et al., 2003]. Основной причиной, которую указывают работодатели, аргументируя свою позицию в отношении найма работников старших возрастов, являются сомнения по поводу способности этих работников быстро адаптироваться к технологическим и орга-

низационным изменениям [Gielen, van Ours, 2006]. Более того, работодатели часто высказывают ту точку зрения, что работники с большим опытом работы могут претендовать на высокую резервируемую заработную плату, которая не будет оправдана производительностью их труда.

В то же время проблема снижения производительности труда с возрастом работника, которая долгое время в экономической литературе считалась непреложным фактом, в последнее время все больше подвергается сомнению. Выводы растущего числа исследований на основе микроданных предприятий говорят об отсутствии веских доказательств более низкой производительности работников старших возрастов по сравнению с более молодыми коллегами [Bloom, Sousa-Poza, 2013]. Исследования психологов и геронтологов также не находят существенных различий в производительности выполняемой работы (*job performance*) пожилых и более молодых работников. Вариации *внутри* отдельных возрастных групп оказываются гораздо более значительными, чем между группами [OECD, 1998].

Общий вывод аналитической литературы, рассматривающей взаимосвязь возраста и производительности труда, заключается в том, что проблему производительности труда у разных возрастных групп, видимо, следует изучать не в целом по группам, а применительно к отдельным отраслям и даже профессиям в зависимости от требуемого уровня образования, сложности работы и затрачиваемых физических усилий. Структурные изменения, которые происходят в отраслевом и профессиональном составе занятых создают более благоприятные условия для труда работников старших возрастов. С рынка труда постоянно «вымываются» профессии, требующие значительных физических усилий. Это происходит как в результате сокращения доли строительства, добывающей и обрабатывающей промышленности, так и изменения профессиональной структуры внутри этих отраслей. Одновременно увеличивается занятость в сфере услуг, где связь между возрастом и производительностью практически не прослеживается [Poterba, 2014]. К тому же в экономике растет доля профессий, для успешной работы в которых требуется значительный опыт (в первую очередь стоит упомянуть многие медицинские специальности).

Конечно, работники старших возрастов проигрывают более молодым на тех рабочих местах, где требуется быстрота в принятии решений, постоянное переключение на новые функции. Соответствие работника любого возраста меняющимся профессиональным стандартам требует постоянного переобучения. Однако именно в этой сфере работники старших возрастов оказываются в проигрышном положении, значительно реже участвуя в программах переобучения по сравнению с другими возрастными когортами. В условиях изменения возрастной структуры и сужения предложения молодых когорт рабочей силы компании начинают постепенно пересматривать свое отношение к обучению работников старших возрастов, однако это еще не стало устойчивой тенденцией [Bloom, Canning, 2012].

3.4. Политика государства

Поддержание уровня экономической активности населения в условиях старения населения ставит перед политиками непростые вопросы. Надо ли опираться на внешние источники дополнительного притока рабочей силы, т.е., прежде всего, стимулировать миграционные процессы, или изыскивать внутренние резервы? Все эти проблемы еще

требуют своего осмысления, и правительства западных стран пока только нащупывают пути их решения.

Участие лиц старших возрастов в экономической деятельности зависит не только от законодательно установленного возраста выхода на пенсию, но и от возможности получения пенсий по инвалидности, а также досрочных пенсий. Получение последних часто бывает переплетено с политикой на рынке труда и, в первую очередь, с системой пособий по безработице.

С середины 2000-х годов во многих странах были ужесточены правила получения досрочных пенсий, а также пенсий по инвалидности. Не останавливаясь на последнем виде пенсий подробно, отметим только, что, действительно, многие годы основным критерием для получения «инвалидной» пенсии были не столько медицинские показания, сколько ситуация на рынке труда. Об этом, в частности, свидетельствует «всплеск» числа получателей пенсий по инвалидности в условиях спада производства и ухудшения положения с занятостью [Prinz, Tompson, 2009].

Также государство постепенно свертывает программы, позволяющие выйти на пенсию ранее установленного законом срока лицам, испытывающим трудности на рынке труда (подобные программы получили широкое распространение в период растущей безработицы 1980-х и 1990-х годов)². Политика в отношении досрочных пенсий строилась, в том числе, на идее заменяемости на рынке труда пожилых работников молодыми. Считалось, что в условиях высокой безработицы подобный подход может стать эффективным средством решения проблемы молодежной безработицы.

Однако уже в 2000-е годы эта политика не только вступила в противоречие с задачей увеличения экономической активности, которую можно достичь, в том числе, за счет присутствия на рынке труда лиц старших возрастов, но и утвердившимся мнением, что подобный подход не может решить проблему обеспечения работой молодежи. Появился целый ряд исследований, доказавших ошибочность подобной точки зрения.

С теоретических позиций неправилен сам тезис об ограниченном количестве рабочих мест, которые для искоренения безработицы среди молодых когорт рабочей силы нужно просто разделить между работниками разных возрастов, поскольку занятость представляет собой не замкнутый, а динамический процесс [Gruber, Milligan, 2010]. Отсутствие эффекта вытеснения связано с тем, что эти две группы работников обладают различными характеристиками, включая уровень образования и профессиональную принадлежность. Отраслевая «принадлежность» этих двух групп также различна. Пожилые работники более широко представлены в сокращающихся отраслях, в том числе в промышленности, в то время как представители молодой когорты – в быстро растущих отраслях сферы услуг. Пожилые работники чаще обладают промышленными профессиями и работают в крупных фирмах, тогда как новые рабочие места чаще создаются в сфере услуг и на малых предприятиях [Worldbank, 2012]. Различные характеристики пожилых и молодых групп снижают вероятность замещения одних другими.

² В данном случае мы не рассматриваем досрочные пенсии, которые можно получать в большинстве стран ОЭСР в добровольном порядке до наступления формального возраста выхода на пенсию. Обычно возможность получения подобных пенсий определяется длительностью выплат страховых взносов и пенсии выплачиваются в урезанном виде.

Эмпирическое исследование, проведенные на данных по 12 странам ОЭСР, показало, что группы работников молодых и пожилых возрастов не вытесняют, а скорее дополняют друг друга на рынке труда [Gruber, Wise, 2010]. К схожим выводам пришли авторы работы [Munnell, Wu, 2012], исследовавшие эту проблему на данных по США. Вытеснения пожилыми молодых работников не происходило даже в период кризиса, когда конкуренция за рабочие места заметно обостряется. Исследование по 25 странам ОЭСР за период с 1997 г. по 2011 г. показало, что с учетом макроэкономической ситуации, особенностей институтов, образовательной структуры и ненаблюдаемых характеристик увеличение занятости пожилых работников на 1 п.п. сопровождалось увеличением молодежной занятости на 0,3 процентных пункта [OECD Employment Outlook, 2013]. Таким образом, политика, которая подталкивала работников старших возрастов к уходу с рынка труда, популярная в 1980–1990-е годы, оказалась не только затратной с финансовой точки зрения, но и доказала свою неэффективность для решения проблем молодежной безработицы. Одним из негативных последствий подобного подхода стало то, что представители старших возрастных групп практически оказывались в дискриминируемом положении.

Десятые годы нынешнего столетия, которые совпали с выходом стран ОЭСР из экономического кризиса конца 1990-х годов (хотя этот период характеризуется достаточно низкими темпами экономического роста), ознаменовались постепенным свертыванием программ досрочного выхода на пенсию лиц старших возрастов по экономическим причинам. В целом ряде стран, отличающихся по уровню развития экономики, а именно, в англоговорящих странах, а также в Греции и Эстонии, действие подобных программ было полностью прекращено. В большинстве других стран ОЭСР система досрочных пенсий продолжает существовать, хотя и в сильно видоизмененном виде. Прежде всего, были серьезно ужесточены условия их получения. Основными направлениями этого ужесточения стали увеличение возраста, с наступлением которого безработные лица старших возрастов могут претендовать на досрочный выход на пенсию (например, в Испании с 61 до 63 лет); более длительный период пенсионных взносов для работников, претендующих на получение пенсии ранее официально установленного срока; сокращение списка профессиональных групп, в частности, профессий физического труда, которые могли рассчитывать на досрочный выход на пенсию по экономическим причинам. Одновременно с изменением пенсионного законодательства прослеживается тенденция к отказу от особых условий получения пособий по безработице для лиц пожилого возраста (ранее часто отсутствовало требование подтверждения активного поиска работы) [OECD Employment Outlook, 2012].

В результате всех этих изменений количество участников программ досрочного получения пенсий лицами предпенсионных возрастов резко уменьшилось, а их доля от всей рабочей силы сократилась до 0,2–1,1%. Тем не менее в отдельных странах доля работников старших возрастов, которые получают досрочные пенсии, несмотря на тренд к сокращению, все еще значительна. Досрочные пенсии по-прежнему широко используются в Бельгии, где доля получателей колеблется в последние годы от 3 до 4% рабочей силы.

Целым рядом стран были предприняты попытки введения так называемых программ межпоколенческого сотрудничества (*intergenerational partnership*), которые, с одной стороны, позволили бы работникам старших возрастов передавать свой производственный опыт молодым, тем самым сохранив свои рабочие места, и одновременно увеличить занятость среди молодежи. На практике это означало предоставление субсидий компа-

ниям, обычно в форме сокращенного взноса на социальное страхование, при условии сохранения рабочих мест для пожилых и найма молодых сотрудников. Подобные программы действуют в Италии с 2007 г., во Франции – с 2013 г., а в 2015 г. подобные программы ввела Испания.

Значение этих программ для рынка труда невелико, хотя бы в силу их ограниченного применения. Гораздо больший эффект для занятости работников всех возрастов, в том числе и «крайних» групп, могли бы иметь структурные изменения на рынке труда и в первую очередь изменения в регулировании сферы занятости, когда жесткая защита рабочих мест для работников с постоянным контрактом сочетается с социальной незащищенностью работающих на условиях временной занятости. Особенно актуальна эта проблема для стран с «двухъярусным» рынком труда.

4. Выводы

Демографические изменения и, прежде всего, старение населения, не только обостряют проблему государственных финансов, большое влияние этот процесс оказывает на рынок труда. Поддержание и расширение численности занятого населения напрямую связано с тем, удастся ли повысить экономическую активность представителей старших возрастных групп, включая пенсионеров. Оценивая в целом ситуацию на рынке труда лиц старших возрастов в странах ОЭСР, следует отметить, что эта группа рабочей силы сумела, начиная с 2000-х годов, существенно улучшить свое положение. Это нашло свое отражение в растущем уровне их экономической активности и занятости, который поддерживается стабильно низкой безработицей. Упрочение позиций работников старших возрастов отчасти стало следствием намечающейся нехватки рабочей силы в связи с демографическими изменениями. Однако, с другой стороны, возраст и снижение производительности не всегда являются синонимами. Выводы растущего числа исследований на основе микроданных предприятий говорят об отсутствии веских доказательств более низкой производительности работников старших возрастов по сравнению с более молодыми коллегами. Структурные изменения, происходящие в отраслевом и профессиональном составе занятых, также создают благоприятные условия для удержания и привлечения на рынок труда работников старших возрастов.

Ситуация с занятостью старших возрастных групп во многом определяется основными личностными характеристиками этой группы, прежде всего состоянием здоровья и уровнем образования. Улучшающееся здоровье пожилых когорт и удлинение активного периода жизни создают условия для более долгой трудовой карьеры. Повышает экономическую активность этой группы и более высокий уровень образования.

Политики в странах ОЭСР в целом осознают важность привлечения работников старших возрастов в сферу занятости. Однако в настоящее время эта политика все еще представляет собой «силовой» вариант, нацеленный на то, чтобы законодательными мерами отодвинуть срок выхода работника на пенсию. Здесь следует назвать повышение пенсионного возраста, затруднение получения или полный отказ от досрочных пенсий и пенсий по инвалидности. Все еще мало делается для того, чтобы создавать этим группам рабочей силы лучшие условия занятости. В частности, эффективно функционирующая система переобучения в течение всей жизни может привести к увеличению экономической активности пожилых.

Такое направление политики, как смягчение законодательства о защите занятости, в частности, в отношении найма и увольнения, и повышение гибкости рынка труда также могли бы способствовать более активному участию лиц старших возрастов в трудовой деятельности. Зарегулированный рынок, напротив, оказывает отрицательное воздействие на ситуацию с трудоустройством групп рабочей силы, находящихся в группе риска, в которую, с известной осторожностью, можно отнести лиц старшего возраста.

* *

*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Вишневецкая Н.* Безработица в странах ОЭСР – эволюция взглядов и политики // Мировая экономика и международные отношения. 2012. № 8.
- Bassanini A., Marianna P.* Looking Inside the Perpetual-Motion Machine Job: Worker Flows in OECD Countries: Working Paper № 95. OECD, 2009.
- Bloom D., Sousa-Poza A.* Aging and Productivity: Introduction // Labour Economics. 2013. Vol. 22. P. 1–4.
- Bloom D., Canning D.* How Companies Must Adapt for an Ageing Workplace // Harvard Business Review. 2012. № 12.
- Bloom D., Luca D.* The Global Demography of Aging: Facts, Explanations, Future: IZA Discussion Paper № 10163. 2016. August.
- Gielen A., van Ours J.* Age-specific Cyclical Effects in Job Reallocation and Labor Mobility // Labour Economics. 2006. Vol. 13. № 4. P. 493–504.
- Gruber J., Milligan K.* Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States? National Bureau of Economic Research (NBER), 2010. P. 345–360.
- Gruber J., Wise D.* (eds.) Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment. Chicago: University of Chicago Press, 2010.
- ILO.* World of Work Report. 2014.
- Live Longer Work Longer. Paris: OECD Publishing, 2006.
- Munnell A., YanyuanWu A.* Will Delayed Retirement by the Baby Boomers Lead to Higher Unemployment Among Younger Workers?: Working Paper 2012-22, Center for Retirement Research at Boston College. Boston, 2012.
- OECD Demographic and Labour Force Projections Database.
- OECD Education at a Glance. Paris: OECD Publishing, 2016.
- OECD Employment Outlook, 2005. OECD, 2005.
- OECD Employment Outlook, 2008. OECD, 2008.
- OECD Employment Outlook, 2013. OECD, 2013.
- OECD Employment and Labour Market Statistics Database.
- Remery C., Henkens K., Schippers J., Ekamper P.* Managing an Aging Workforce and a Tight Labor Market: Views Held by Dutch Employers // Population Research and Policy Review. 2003. 22.
- Pension at a Glance, 2015. Paris: OECD Publishing, 2015.
- Poterba J.* Retirement Security in an Aging Population // American Economic Review: Papers and Proceedings. 2014. Vol. 104. № 5. P. 1–30.
- Preventing Ageing Unequally, 2017. Paris: OECD Publishing, 2017.
- Prinz C., Tompson D.* Sickness and Disability Programmes: What Is Driving Policy Convergence // International Social Security Review. 2009. Vol. 6. № 4.

Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings Across OECD Countries. OECD Publishing, 2003.

Work: Breaking the Barriers – A Synthesis of Findings across OECD. (<http://dx.doi.org/10.1787/9789264088856-en>).

United Nations. World Population Prospects: The 2015 Revision. New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2015.

World Bank. World Development Report; Gender Equity and Development. 2012.

Older Workers in the OECD Labour Market

Nina Vishnevskaya

National Research University Higher School of Economics,
4/2, Slavyanskaya Ploshad, Moscow, 103074, Russian Federation.
E-mail: vishnev@hse.ru

In OECD countries, as a result of demographic changes that lead to slowdown in the growth of economically active population, the use of labour potential of older workers, including pensioners, is becoming increasingly urgent. The importance of this problem increases with the enlargement of this group in the total population.

This article aims to analyze the dynamics and cross-country differences in the labour market situation of older workers in OECD countries, developed and transition. Particular attention is paid to the factors under which older workers' participation in labour market is formed. The methodology of this work is based on institutional analysis of the labour market. The results of the study contribute to the understanding of the participation of certain groups of labour in employment. At the same time, this work is practically oriented, and its results can be used for formulating the population and labour market policy in the Russian Federation. We use the OECD Employment and Labor Market Statistics Database as the main source of statistical information.

As results of the study, we state that in the OECD countries, since mid-1990s the older groups has significantly improved their position in the labour market, which is reflected in the growing level of economic activity and employment, lower, in comparison with other age cohorts, unemployment. Thus, the stable trend of the previous three decades was interrupted. At the same time there was a convergence of labour market indicators for male and female older age groups and convergence of official and effective retirement ages, including between gender groups.

Improvement of older workers employment is largely determined by their personal characteristics. Improving the health of elderly cohorts and lengthening the active period of life create conditions for longer working career. Structural changes in the branch and occupational composition of the employed also create favorable conditions for retaining and attracting older workers to the labour market. It would be wrong to link the "successes" of older workers in the labour market with the expansion of part-time employment – most of them work in full-time

workplaces. The current policy of the OECD countries is mainly aimed at "pushing away" the employee's retirement age by legislative measures, including rising the retirement age. Still little is being done to create better employment conditions for these groups of labour, including re-training. Increasing the flexibility of the labour market could also contribute to a more active participation of older workers in the economic activity.

Key words: labour market; economic activity; employment; unemployment; population ageing; pension system; cross-country comparisons.

JEL Classification: J11, J21, J26, J64.

* *
*

References

- Vishnevskaya N. (2012) Bezrobotica v stranah OJeSR – jevoljucija vzgljadov i politiki [Unemployment in OECD Countries – Evolution of Views and Policies]. *World Economy and International Relations*, 8.
- Bassanini A., Marianna P. (2009) *Looking Inside the Perpetual-Motion Machine Job: Worker Flows in OECD Countries*. Working Paper no 95. OECD.
- Bloom D., Sousa-Poza A. (2013) Aging and Productivity: Introduction. *Labour Economics*, 22, pp. 1–4.
- Bloom D., Canning D. (2012) How Companies Must Adapt for an Ageing Workplace. *Harvard Business Review*, 12.
- Bloom D., Luca D. (2016) *The Global Demography of Aging: Facts, Explanations, Future*. IZA Discussion Paper no 10163, August.
- Gielen A., van Ours J. (2006) Age-specific Cyclical Effects in Job Reallocation and Labor Mobility. *Labour Economics*, 13, 4, pp. 493–504.
- Gruber J., Milligan K. (2010) *Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States?* National Bureau of Economic Research (NBER), pp. 345–360.
- Gruber J., Wise D. (eds.) (2010) *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. Chicago: University of Chicago Press.
- ILO (2014) *World of Work Report*.
- Live Longer Work Longer* (2006) Paris: OECD Publishing.
- Munnell A., YanyuanWu A. (2012) *Will Delayed Retirement by the Baby Boomers Lead to Higher Unemployment Among Younger Workers?* Working Paper 2012-22, Center for Retirement Research at Boston College. Boston.
- OECD Demographic and Labour Force Projections Database*.
- OECD Education at a Glance* (2016) Paris: OECD Publishing.
- OECD Employment Outlook* (2005) OECD.
- OECD Employment Outlook* (2008). OECD.
- OECD Employment Outlook* (2013). OECD.
- OECD Employment and Labour Market Statistics Database*.
- Remery C., Henkens K., Schippers J., Ekamper P. (2003) Managing an Aging Workforce and a Tight Labor Market: Views Held by Dutch Employers. *Population Research and Policy Review*, 22.
- Pension at a Glance* (2015) Paris: OECD Publishing.

-
- Poterba J. (2014) Retirement Security in an Aging Population. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 104, 5, pp. 1–30.
- Preventing Ageing Unequally* (2017) Paris: OECD Publishing.
- Prinz C., Tompson D. (2009) Sickness and Disability Programmes: What Is Driving Policy Convergence. *International Social Security Review*, 6, 4.
- Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings Across OECD Countries* (2003) OECD Publishing.
- Work: Breaking the Barriers – A Synthesis of Findings across OECD*. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088856-en>.
- United Nations (2015) *World Population Prospects: The 2015 Revision*. New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- World Bank (2012) *World Development Report; Gender Equity and Development*.