



РАНХиГС

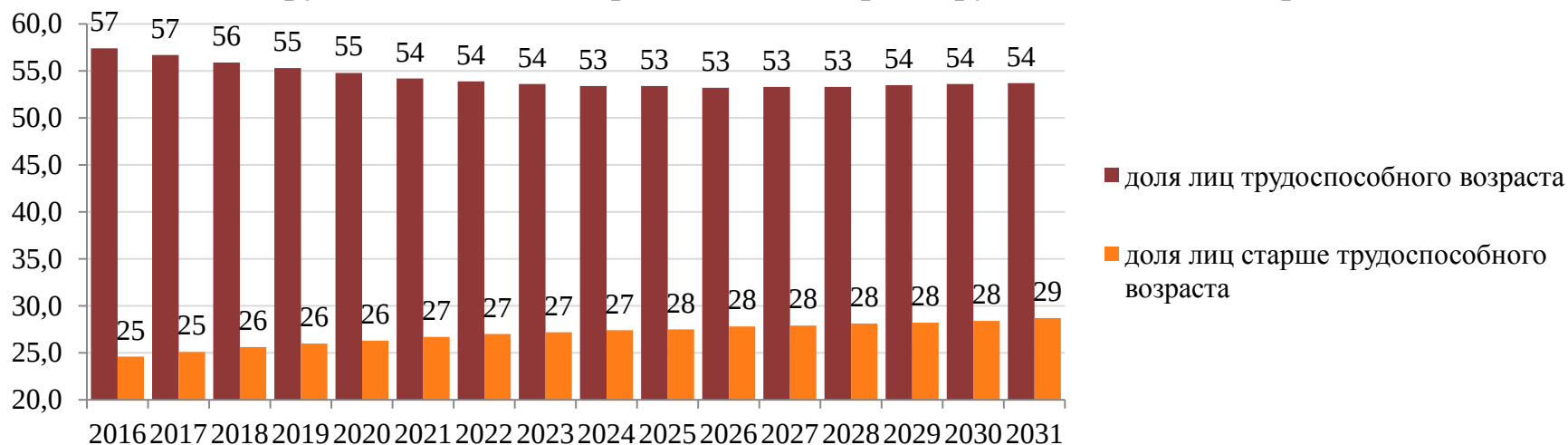
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
СОЦИАЛЬНОГО
АНАЛИЗА И
ПРОГНОЗИРОВАНИЯ
(ИНСАП)

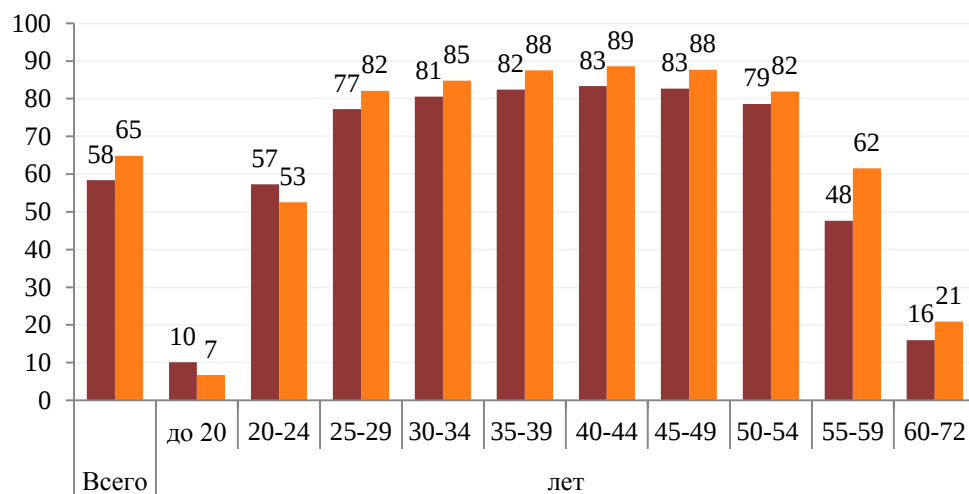
Перспективы занятости возрастных работников в условиях старения населения

Введение

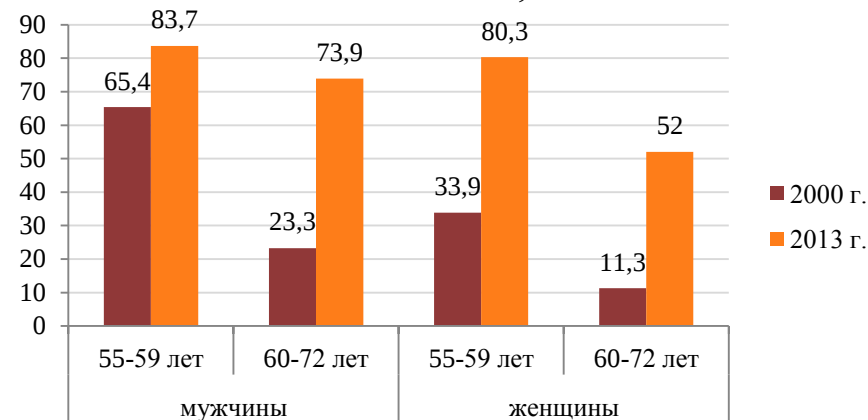
Прогноз доли лиц трудоспособного возраста и лиц старше трудоспособного возраста до 2030 г., %



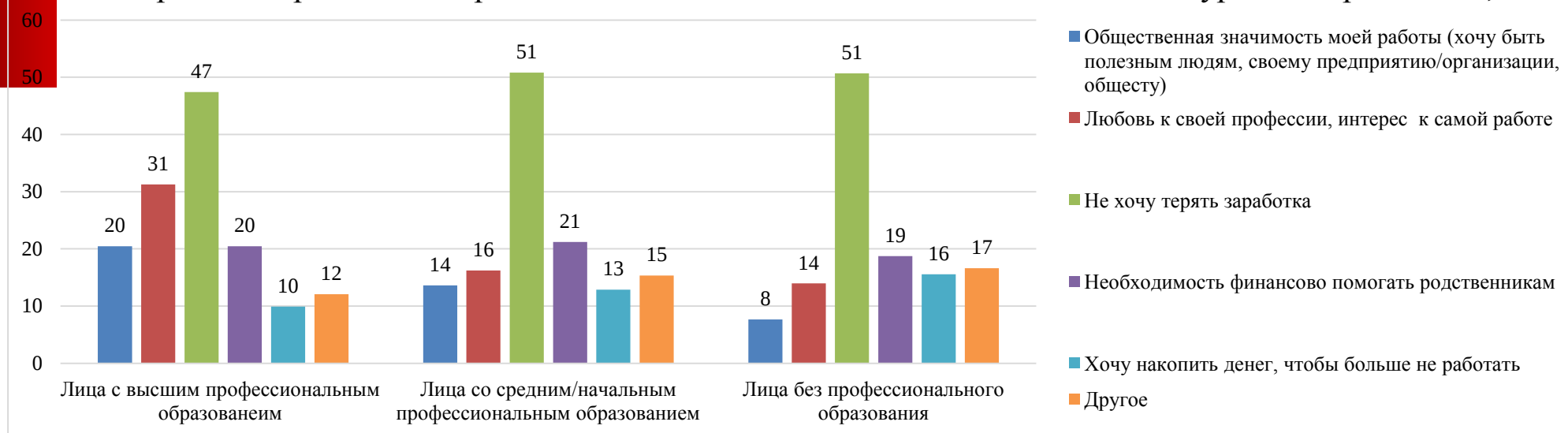
Уровень занятости, 2000-2013 гг., %



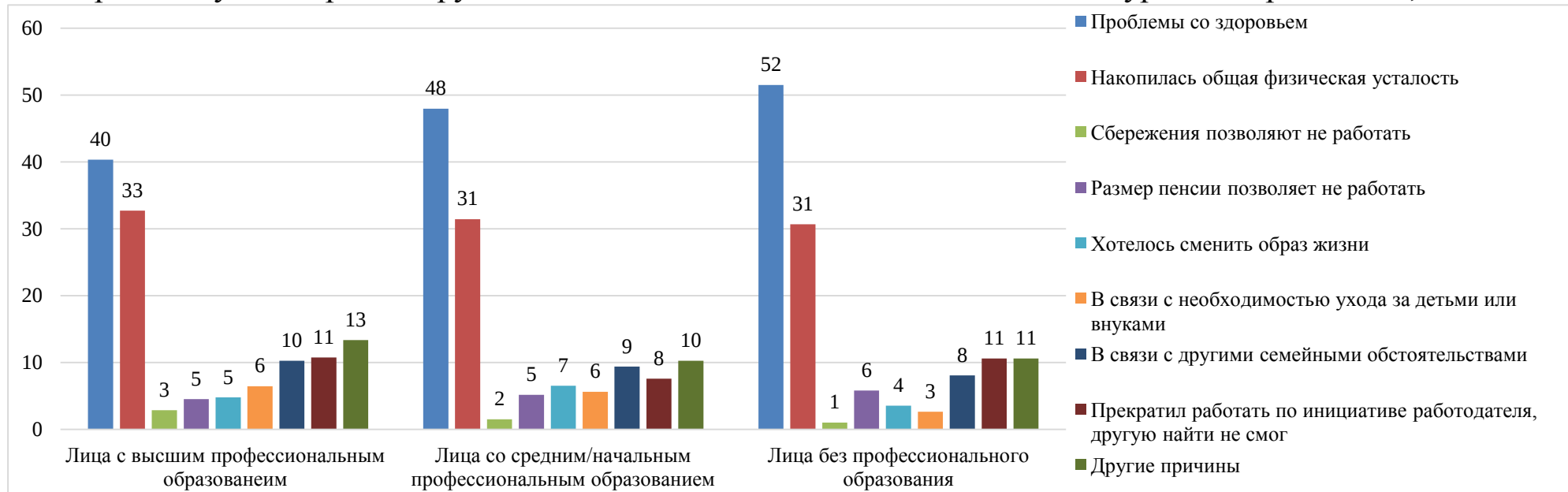
Уровень занятости, мужчины и женщины, 2000-2013 гг., %



Причины продолжения работы после выхода на пенсию в зависимости от уровня образования, %



Причины ухода с рынка труда после выхода на пенсию в зависимости от уровня образования, %



Матрица переходов работающих пенсионеров

		Текущая должность					
		Руководители	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Тех. служащие, рядовые работники	Квалифици- рованные работчие	Подсобные рабочие, работчие с начальной квалификации
Должность в момент назначения пенсии	Руководители	67%	19%	2%	6%	0%	6%
	Специалисты высшего уровня квалификации	9%	71%	6%	9%	1%	4%
	Специалисты среднего уровня квалификации	5%	4%	58%	12%	7%	14%
	Технические служащие, рядовые работники	4%	1%	9%	56%	12%	18%
	Квалифицированные рабочие	0%	0%	5%	10%	52%	33%
	Подсобные рабочие, рабочие с начальной квалификации	0%	0%	4%	14%	8%	74%

Анализ положения лиц старшего возраста на рынке труда

Методы исследования:

- выборочное обследование населения «Человек, семья и общество»;
- количественный и экспертный опросы работодателей; фокус-группы с лицами предпенсионного и пенсионного возраста по вопросам занятости пожилых;
- анализ готовых баз данных Росстата.

Количественный опрос руководителей предприятий: руководители по персоналу или руководители, принимающие решение о найме сотрудников (руководители организации, структурного подразделения) из следующих сфер: добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, оптовая и розничная торговля, финансовая деятельность, образование, здравоохранение и предоставление социальных (3205 телефонных интервью)

Экспертные интервью работодателей по теме занятости лиц предпенсионного возраста:

- 43 интервью с представителями предприятий и учреждений (директорами, заместителями директоров или руководителями отделов кадров организаций)
- пяти сфер деятельности: образование (10 инт.), здравоохранение (8 инт.), промышленное производство (9 инт.), финансовая сфера (8 инт.) и торговля (8 инт.)
- в четырех регионах: Челябинская область (12 инт.), Республика Татарстан (10 инт.), Новгородская область (11 инт.) и Воронежская область (10 инт.).

Фокус-группы с лицами предпенсионного и пенсионного возраста в Челябинской и Воронежской областях (8 фокус-групп):

- целевые группы респондентов, 10-летние:
 - неработающие люди предпенсионного возраста (женщины 45-55, мужчины 50-60 лет);
 - неработающие пенсионеры (женщины 55-65 лет, мужчины 60-65 лет);
 - работающие люди предпенсионного возраста (женщины 45-55 лет, мужчины 50-60 лет);
 - работающие пенсионеры (женщины 55-65 лет, мужчины 60-65 лет).

Достижение пенсионного возраста

- При достижении пенсионного возраста ничего не происходит, все просто продолжают работать еще сколько хотят и могут (27)
- Решения принимаются в каждом случае индивидуально (банки (2), промышленность (2), торговля (2))
- После достижения пенсии остаются единицы (торговля (3), промышленность (3))
- Молодые коллективы (за 5 лет никто не достигал пенсионного возраста – торговля (3), промышленность (1))
- Уход пенсионеров на пенсию был ощутимой потерей (28):
 - Дефицит «дешевых» работников
 - Дефицит узких специалистов (в здравоохранении)
 - Дефицит рабочих-универсалов (в промышленности)
 - Нужно время, пока новые сотрудники смогут стать полноценной заменой

Анализ положения лиц старшего возраста на рынке труда: работники

- в случае вынужденного увольнения найти новую равноценную работу по специальности лицам старшего возраста практически невозможно;
- даже в сферах, не требующих квалификации, люди сталкиваются с возрастным цензом;
- доступны только низкооплачиваемые, не престижные рабочие места;
- не все лица старшего возраста по состоянию своего здоровья могут выполнять работу, связанную с физическим трудом;
- есть возможности подработки с применением навыков по специальности: для преподавателей, бухгалтеров и юристов.

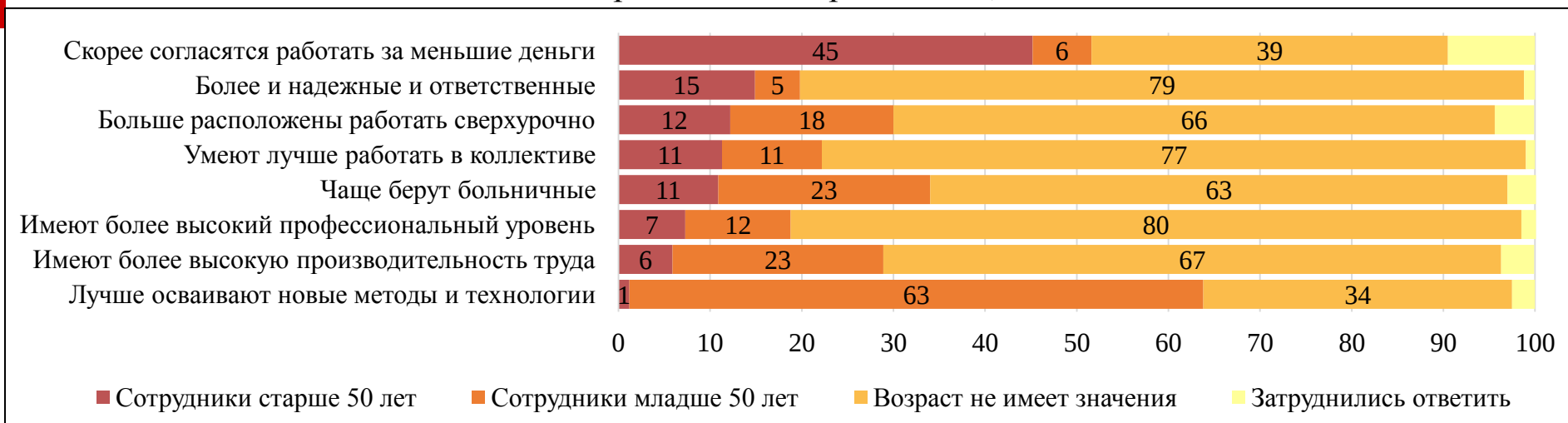
Анализ положения лиц старшего возраста на рынке труда: работодатели

- Отрицают дискриминацию пожилых работников
- В финансовой сфере, в торговле, в промышленности, риски увольнения при достижении пенсионного возраста более очевидны, чем в образовании и здравоохранении
- В период кризиса риск увольнения работников старших возрастов существенно выше
- Организации, не имеющие возрастных работников, в меньшей степени готовы рассматривать их кандидатуры
- Прием возрастных работников преимущественно на технические, низкооплачиваемые должности (в образовании, здравоохранении и промышленности – готовы рассмотреть на должности специалистов)
- В половине опрошенных организаций не создается никаких особых условий для работников пенсионного возраста, а еще четверть опрошенных организаций скорее стимулирует своевременный уход на пенсию

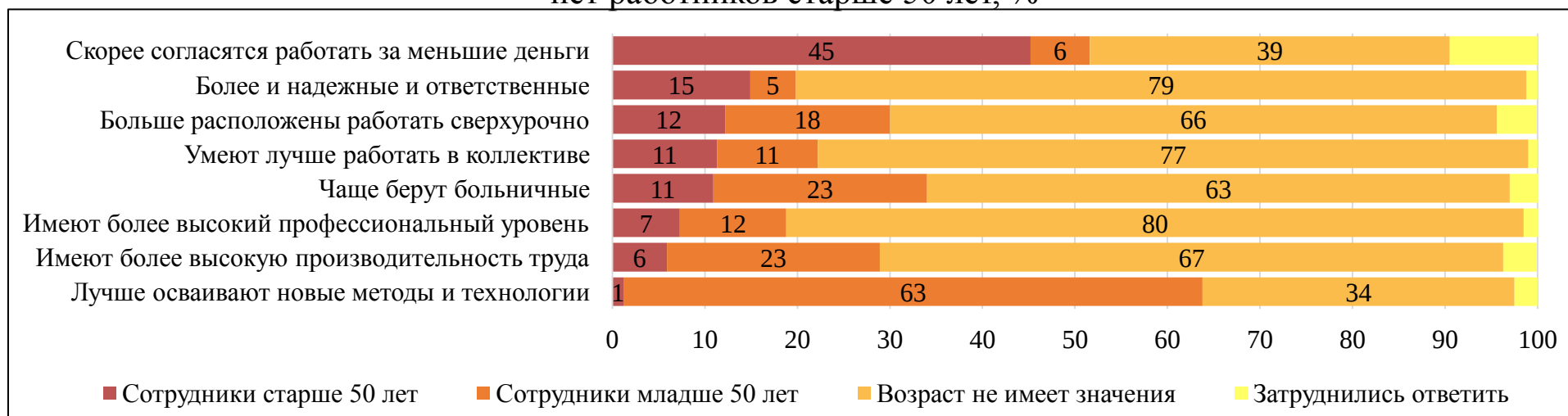
Работники старших возрастов

Достоинства	Недостатки
Опыт и жизненная мудрость	Плохое здоровье
Знания, квалификация	Сложности с компьютерной техникой
Положительное влияние советского воспитания - добросовестность, ответственность, аккуратность, обязательность	Быстрее устают, менее работоспособны
Никогда не откажут (например, остаться после рабочего дня или выйти в выходной)	Менее креативны, сложно воспринимают всё новое, консервативны
Более основательные, стабильные (семью кормить надо, «не дергаются»)	Менее инициативны и активны
Отсутствуют проблемы с маленькими детьми	Проявление негативных эмоций и поведения, неадекватные реакции
Могут быть наставниками для молодых	Профессиональное выгорание
Не требовательны к зарплате	Знания устаревают, имеют узкий кругозор
С удовольствием участвуют в общественной деятельности	Сложно входят в новый коллектив

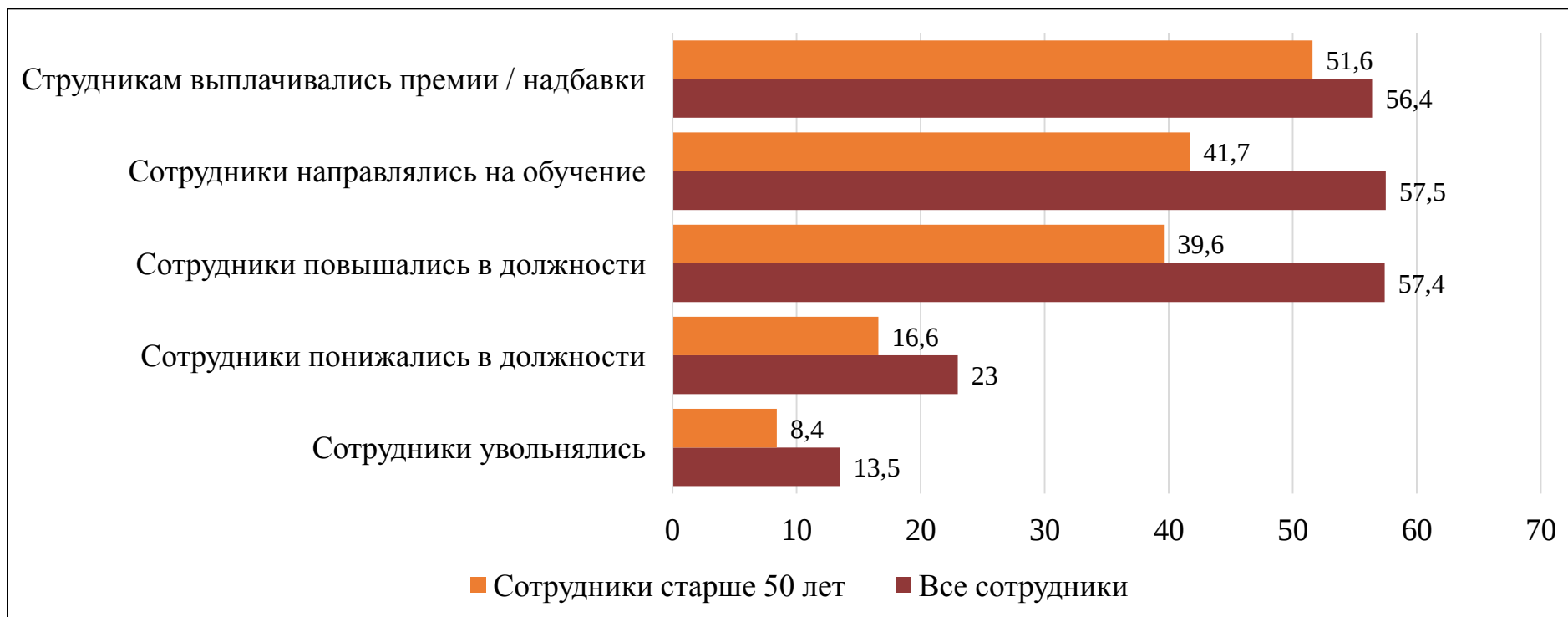
Слабые и сильные стороны сотрудников старше и младше 50 лет по мнению работодателей, у которых есть работники старше 50 лет, %



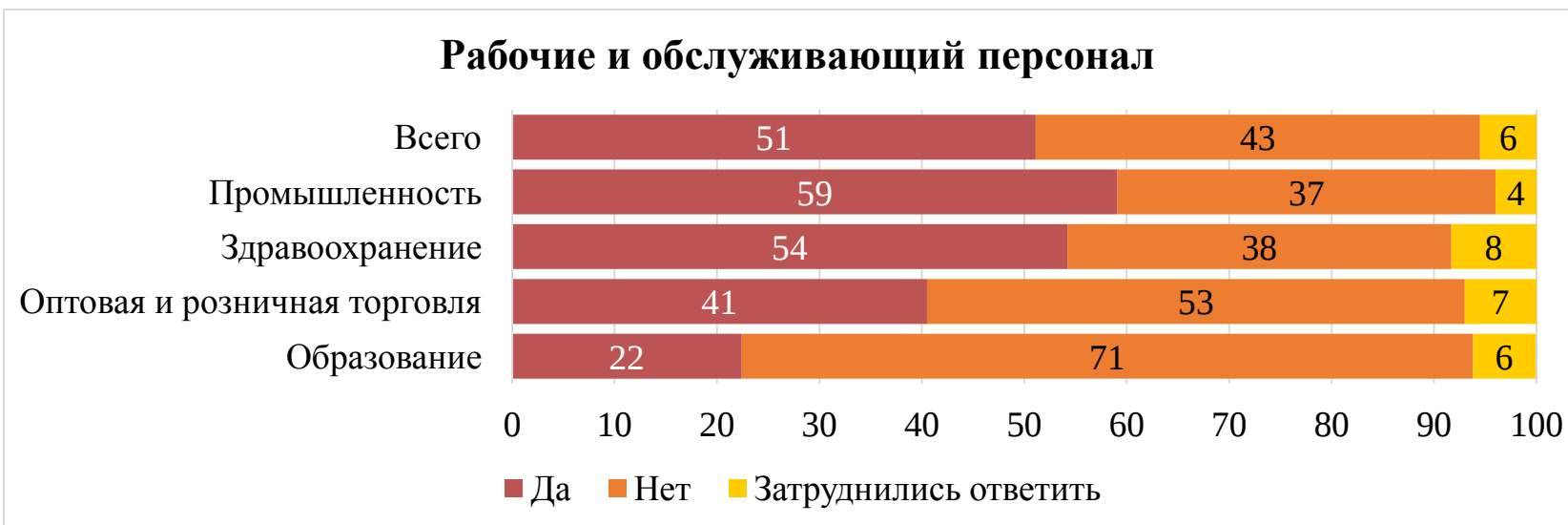
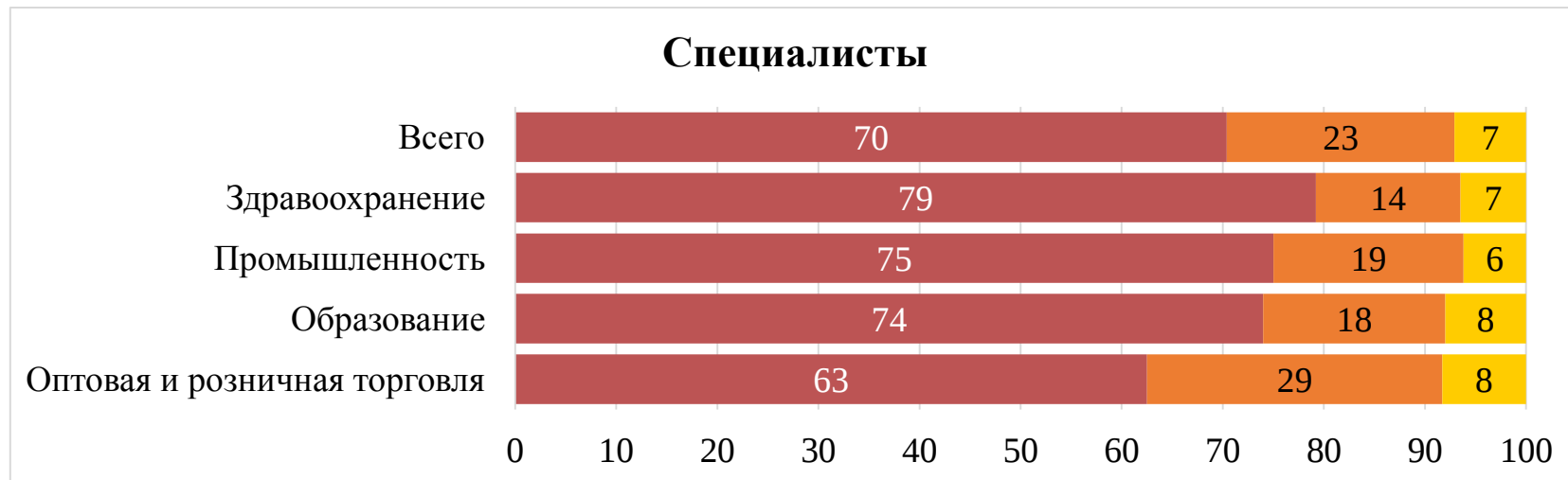
Слабые и сильные стороны сотрудников старше и младше 50 лет по мнению работодателей, у которых нет работников старше 50 лет, %



Меры, применяемые к сотрудникам по результатам оценки их работы, %



Доля работодателей, считающих ощутимой потерей для организации уход на пенсию сотрудников старше 50 лет, по отраслям и должностям сотрудников, %



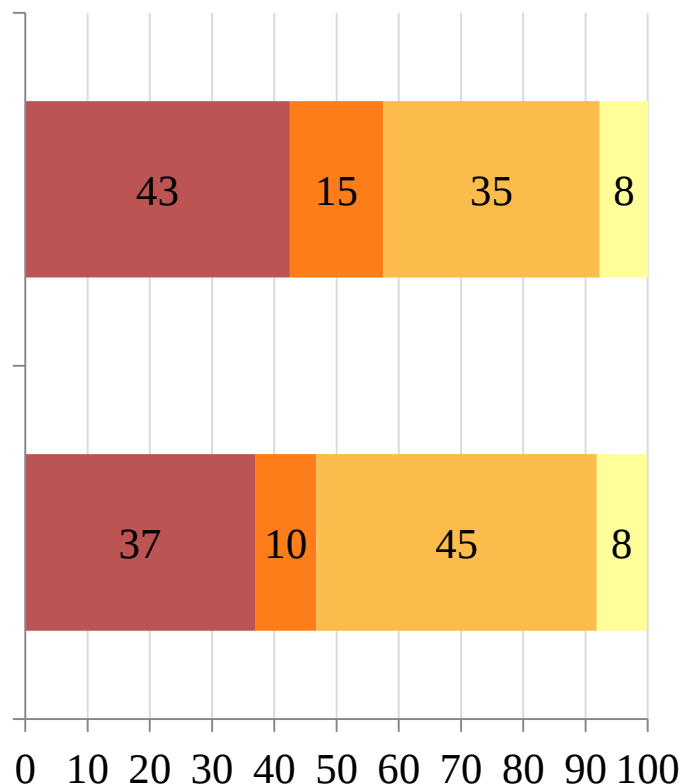
Распределение компаний, в зависимости от условий на которых продолжают работать их сотрудники,
достигшие пенсионного возраста, по отраслям, %

	Всего	Образование	Здравоохранение	Оптовая и розничная торговля	Промышленность
Продолжают работать на тех же условиях	90,4	96,0	92,9	84,6	93,8
Переходят на должность с более легкими обязанностями	7,3	4,0	6,0	6,3	8,3
Переходят на неполную занятость	5,1	4,1	8,3	5,1	4,6
Увольняются	14,6	6,0	10,1	14,2	15,5
Затруднились ответить	4,5	0,0	3,0	8,0	2,4

Как организации будут реагировать на нехватку молодых сотрудников в случае неблагоприятной демографической обстановки, %

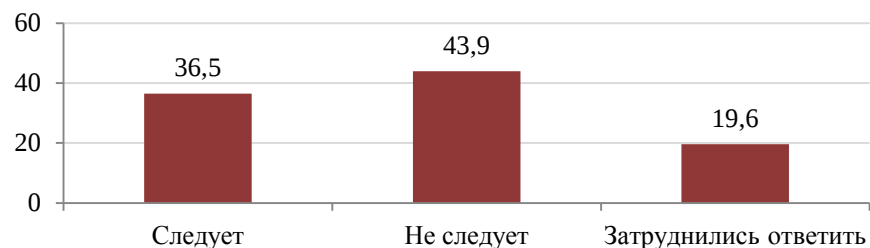
В организациях, где работают
сотрудники старше 50 лет

В организациях, где не работают
сотрудники старше 50 лет



- Средний возраст сотрудников увеличивается
- Средний возраст сотрудников не увеличивается, но рост его ожидается
- Средний возраст сотрудников не увеличивается и рост его не ожидается
- Затруднились ответить

Следует принимать меры для повышения эффективности труда пожилых работников?, %



Должно ли государство стимулировать занятость в старших возрастных группах?, %



Меры, по мнению работодателей, необходимые для повышения эффективности труда работников старшего возраста, %



Необходимые меры, государства по стимулированию занятости в старших возрастных группах, %





РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО
АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ
(ИНСАП)

Спасибо за внимание!