

В.Ю. Ляшок

РАНХ и ГС, НИУ ВШЭ, Москва

С.Ю. Рощин

НИУ ВШЭ, Москва

Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами?¹

Аннотация. В работе анализируется возможность существования конкуренции между молодыми и пожилыми работниками в России. За последние 15 лет в России наблюдался рост занятости для 60–64-летних при падении занятости и стабильном уровне безработицы для 20–24-летних. В статье показано, что две эти тенденции являются независимыми друг от друга. Возможности прямой конкуренции между этими двумя группами серьезно ограничены как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса. Со стороны предложения труда молодые и пожилые характеризуются существенными отличиями в получаемой квалификации. Со стороны спроса на труд этих двух групп также наблюдаются серьезные различия. Хотя их заработные платы сблизились в 2011–2015 гг., рабочие места, занимаемые ими, отличаются, если сравнивать их с занятыми в возрасте 30–49 лет. Эконометрический анализ, оценивающий влияние положения на рынке труда одной из групп на положение другой на основании региональных уровней занятости и безработицы за период 2002–2013 гг., позволяет сделать вывод, что молодые и пожилые работники на рынке труда не являются конкурентами. Специализация каждой возрастной когорты на своей группе профессий и отраслей создает возможности для их взаимодействия в России, поэтому можно ожидать, что и повышение пенсионного возраста не окажет влияния на положение на рынке труда молодежи.

Ключевые слова: рынок труда, конкуренция на рынке труда, уровень занятости, региональные рынки труда, пенсионная реформа.

Классификация JEL: J21, J14.

1. Введение

В настоящее время в России активно обсуждается реформа пенсионной системы. Давно предлагаемые экспертами меры включают повышение общеустановленного пенсионного возраста, ограничение возможностей для получения пенсии досрочно и др. Большая часть этих мер (в случае реализации) будет стимулировать работников дольше оставаться на рынке труда. В случае если ни одна не будет осуществлена, это неминуемо приведет к снижению размеров пенсий, что, в свою очередь, также приведет к росту предложению труда среди пожилых. В ответ на увеличение предложения труда лиц старшего возраста рынок труда абсорбирует, как минимум, часть образовавшейся дополнительной рабочей силы. В данном исследовании проанализировано, как влияет экзогенный рост доли пожилых работников (в структуре занятых) на другую группу работников – молодежь.

Почему именно молодежь?

Одним из аргументов российских и зарубежных политиков,

¹ Статья подготовлена по результатам проекта Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Поведение предприятий на рынке труда. Рынок труда выпускников» (2016), поддержанного Центром фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

выступающих против реформирования пенсионной системы, в том числе повышения пенсионного возраста, является серьезное усложнение поиска работы для молодых людей, впервые выходящих на рынок труда. Например, это было официальной причиной сохранения в Китае текущего пенсионного возраста – 60 лет для мужчин и 55/50 лет для женщин (Zhang, Zhao, 2012). Интерес к данной теме в США и других развитых странах в последнее время был вызван мировым кризисом 2007–2009 гг., который привел к увеличению продолжительности трудовой жизни. Пожилые американцы и жители других стран, которых затронул кризис, были вынуждены продолжать работать дольше, чем они изначально планировали. Это вызывало появление ряда публикаций в СМИ, авторы которых винят пожилых, задерживающихся на рынке труда, в росте молодежной безработицы. В последнее время и в России все чаще встречаются заявления различных журналистов и политиков с угрозами: повышение пенсионного возраста неминуемо приведет к росту безработицы среди молодежи. Подобные заявления можно услышать от заместителя председателя Государственной думы А. Исаева (РИА Новости, 2015), вице-спикера С. Железняк (Березина, 2015), помощника президента А. Белоусова (Бадмаева, 2016).

В работе анализируется, каким образом увеличение роста занятости пожилых может повлиять на возможность вступления на рынок труда лиц младших возрастов. В разд. 2 предлагается несколько моделей, позволяющих понять, как могут взаимодействовать на рынке труда две группы работников, а также рассматривается ряд зарубежных работ по данной теме. В разд. 3 на данных Росстата сравниваются между собой молодые и пожилые работники и те рабочие места, которые они занимают. В разд. 4 на основании региональных данных исследуется, как увеличение численности лиц старше трудоспособного возраста на региональных рынках труда в России в течение последних 15 лет повлияло на уровень занятости и безработицы среди молодежи. В разд. 5 рассматриваются основные выводы исследования.

2. Теоретические концепции и реальная взаимосвязь молодых и пожилых работников на рынке труда за рубежом

В данном разделе мы сначала предложим некоторые модели, позволяющие объяснить, почему между занятостью молодых и пожилых работников на рынке труда может быть связь, а далее рассмотрим, что показывают зарубежные исследования о существовании такой взаимосвязи.

Можно выдвинуть две концепции взаимной связи между молодыми и пожилыми работниками на рынке труда.

1. Классическая экономическая теория спроса на труд утверждает, что две группы работников могут быть субститутами. В таком слу-

чае эти группы могут вступить в прямую конкуренцию за одни и те же рабочие места. Тогда экзогенное увеличение на рынке одной группы занятых по закону спроса–предложения приведет к снижению ее цены, т.е. ставки заработной платы, что может сказаться на увеличении спроса на нее у работодателей относительно других факторов при постоянном уровне выпуска и эластичности предложения труда по заработной плате. Как показано в классической работе Д. Хамермеша (Hamermesh, 1993), наиболее полными субститутами будут гомогенные группы занятых.

Однако гомогенность в данном контексте — понятие относительное. Для определенного типа рабочих мест, в первую очередь не требующих высокого уровня квалификации, молодые и пожилые работники, обладающие различным уровнем человеческого капитала, будут являться для работодателя гомогенными. В их числе могут быть рабочие места, занимаемые водителями, продавцами, сторожами и др. В то же время для большинства существующих рабочих мест требуется минимальный как общий, так и специфический человеческий капитал, что будет усложнять возможность конкуренции. В таком случае, конкуренция будет возникать среди имеющих один уровень образования претендентов на те рабочие места, где отдача на специфический капитал будет минимальной. В то же время между работниками с разным уровнем человеческого капитала, как общего, так и специфического, можно ожидать существование комплементарности, ведь в любой фирме требуются как опытные, так и молодые сотрудники.

2. Можно предположить более сложный случай, когда в отсутствие прямой конкуренции за отдельные рабочие места, но в условиях статичного, практически неизменного во времени спроса на труд, рост предложения труда в одном секторе экономики приведет к тому, что занятость в другом будет сокращаться. В этом случае конкуренция является косвенной, выходящие с рынка труда и входящие на него работники могут занимать разные рабочие места. Например, представим, что экономика страны состоит из одной фирмы. В ней действует правило, согласно которому наем дополнительного сотрудника возможен только после ухода другого.

Однако среди экономистов такая теория считается ошибочной и получила название «заблуждение о неизменном объеме работ». Большое число исследований показало, что сокращение продолжительности стандартной рабочей недели, рост занятости женщин и приток иммигрантов, наблюдавшиеся в XX в., не приводило к росту безработицы среди основной группы занятых.

В книге (Hamermesh, 1993) приведены сведения о ряде исследований, согласно которым конкуренция между группами работников разных возрастов существует, причем в основном между молодежью и людьми среднего возраста. Однако найденная степень их взаимного замещения в разных работах сильно варьировала. Так, в работе (Card,

Lemieux, 2001) показано, что молодые и пожилые работники с одинаковым уровнем образования являются несовершенными конкурентами. Согласно авторам этого исследования необычайно высокий рост заработных плат для молодых людей с высшим образованием в США, Великобритании и Германии в 1980–2000 гг. был связан со снижением доли молодежи с высшим образованием в общей группе занятых с тем же уровнем образования. Таким образом, изменения в предложении труда в этих странах вылились не в изменения уровней занятости и безработицы, а только в повышении заработных плат.

Но выражается ли взаимное замещение между молодыми и пожилыми работниками в изменении уровней занятости и безработицы? В 2010 г. появляется книга, посвященная анализу гипотезы о том, что увеличение занятости пожилых приведет к росту безработицы у молодых работников. Группа авторов под руководством Дж. Грубера и Д. Вайза на основе исследования данных по 12 развитым странам² использовали внутри- и межстрановой анализ и не нашли существования такой причинно-следственной связи (Gruber, Wise, 2010). Одним из самых глубоких исследований на данную тему сегодня является работа (Munnell, Wu, 2012). Авторы, следуя усложненной и дополненной методологии, разработанной в (Gruber, Wise, 2010), рассмотрели положение пожилых и молодых работников на рынке труда США. И вновь авторы пришли к выводу об ошибочности теории ограниченного по размерам рынка труда. Более того, они нашли некоторые подтверждения комплементарности этих двух групп работников.

Основным методом анализа, общим для всех указанных работ, было исследование взаимосвязи между занятостью или безработицей молодых работников и занятостью пожилых работников в различных странах (Gruber, Wise, 2010; Kalwij, Kapteyn, De Vos, 2010; Böheim, 2014) или внутри различных регионов одной страны (Zhang, Zhao, 2012; Munnell, Wu, 2012) в некоторый момент времени или в динамике. Все авторы доказали, что рост показателя эффективного пенсионного возраста (т.е. среднего возраста выхода с рынка труда) в странах ОЭСР в последние 20 лет часто совпадает с ростом занятости молодежи, что говорит о взаимном дополнении этих двух групп (Böheim, 2014). Более того, как показано в этой работе, повышение эффективного пенсионного возраста может вести к росту заработных плат у молодых работников.

3. Основные характеристики занятости на российском рынке труда молодых и пожилых работников

Основным источником микроданных для нашего исследования является Обследование населения по проблемам занятости (далее – ОНПЗ) за 2000–2014 гг. ОНПЗ проводится Росстатом с 1999 г. на ежеквартальной основе, с сентября 2009 г. – ежемесячной. Эта база репрезентативна как по стране в целом, так и по отдельным регио-

² Бельгия, Канада, Дания, Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Испания, Япония, Швеция, Великобритания, США.

нам и является официальным источником для формирования статистики по основным показателям рынка труда в России: экономической активности, занятости и безработицы, рабочему времени, занятости в неформальном секторе. Ежегодное число опрошенных респондентов выросло за исследуемый период от 250 до 800 тысяч. Из недостатков, присущих ОНПЗ, можно выделить нелонгитудный характер обследования и исключение из сравнительных показателей заработной платы. Обследование позволяет рассмотреть основные характеристики работников и занимаемые ими рабочие места. Первые описывают особенности предложения труда молодых и пожилых (образование, специальность по диплому), вторые — точки, где пересекаются предложение и спрос на труд (отрасль и профессия). Так как ОНПЗ анализирует население, а не организации, то за границей обследования остаются особенности спроса на эти две группы.

В качестве молодежи мы рассматривали людей в возрасте 20–24 лет. В этом возрасте многие заканчивают обучение и начинают осознанную трудовую деятельность. В то же время в этой группе высока доля лиц, продолжающих совмещать учебу с работой, что смещает их занятость в сторону неполной занятости и менее квалифицированных видов работ.

Под «пожилыми работниками» мы понимаем занятых в возрасте 60–64 лет. Хотя существуют различия в трудовом поведении между мужчинами и женщинами в случае принятия решения об уходе с рынка труда, вызванные различиями в пенсионном возрасте, но именно в этих возрастах наблюдается наиболее сильный отток из занятых в экономически неактивную часть населения. К тому же именно находящиеся в этой возрастной когорте граждан наиболее серьезно коснется повышение пенсионного возраста. Рассматривается только занятость 60–64-летних работников, тогда как уровень безработицы остается за скобками. В старших возрастах человек с большей вероятностью, чем в более молодых, сталкивается с ситуацией, когда найти подходящую работу практически невозможно. В итоге он прекращает поиск работы, хотя и желал бы продолжить трудовую деятельность. Поэтому среди таких групп населения высок уровень скрытой безработицы, а показатель, рассчитанный согласно методологии МОТ, будет серьезно занижен.

Динамика указанных показателей за период 2000–2014 гг. в целом по стране представлена на рис. 1. Уровень занятости молодежи снижался, что исследователи объясняют растущим стремлением получить высшее образование (Капелюшников, Ощепков, 2014). Основным фактором, повлиявшим на рост занятости пожилых и снижение безработицы среди молодежи, можно назвать восстановительный рост экономики страны после неблагоприятного периода 1990-х годов, который отразился на основных показателях рынка труда (Гимпельсон, Капелюшников, 2015). Одной из причин остановки



Рис. 1

Уровни занятости и безработицы молодежи, занятости пожилых, %

Источники: Росстат, ОНПЗ, данные за 2000–2014 гг.

роста занятости пожилых после 2007 г. может быть резкое увеличение размеров пенсий (Капелюшников, Ощепков, 2014).

Другой причиной, почему уровень занятости среди пожилых людей с 2007 г. несколько уменьшился, может быть падение их заработных плат относительно других групп занятых (рис. 2). Заработные платы пожилых в сравнении со средними по стране³ снижаются с 2007 г., в то время как у молодежи этот показатель остается практически неизменным, и заработки этих двух групп с 2011 г. одинаковы с точностью до 1–2%. Если в 2005–2009 гг. средний работник старшего возраста оценивался работодателем выше, чем работник, только вышедший на рынок труда, то к 2011–2013 гг. они стали оцениваться одинаково.

Таким образом, цена этих двух групп работников для работодателя эквивалента, и разница в уровнях занятости определяется другими факторами. Предложение труда со стороны 20–24-летних и 60–64-летних может быть различным. Пожилые обычно страдают

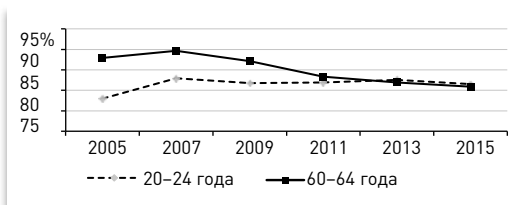


Рис. 2

Заработная плата молодых и пожилых работников в сравнении со средней заработной платой в стране, %

Источник: Росстат, средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам.

от более низкого уровня здоровья и имеют дополнительный источник нетрудового дохода в виде пенсий. Молодежи приходится выбирать между работой и учебой.

Более высокий уровень занятости среди молодежи может определяться различиями в спросе на эти группы работников. С чем может быть связаны такие различия? В первую оче-

³ Учитывается только оплата труда на средних и крупных предприятиях.

редь с разницей в уровне образования между этими двумя группами. Однако, как показано в табл. 1, к 2015 г. образовательная структура занятых в этих когортах сблизилась. Если в 2006 г. доля имеющих законченное высшее образование среди занятых 20–24-летних была на 10 п.п. ниже, чем у 60–64-летних, то к 2015 г. разница составила уже 5 п.п. В то же время доли имеющих среднее профессиональное образование в двух группах на протяжении последних 10 лет были приблизительно одинаковыми.

Однако за достаточно однородной образовательной структурой молодых и пожилых работников скрываются серьезные квалификационные различия. Специальности, которые выбирали молодые работники, кардинально отличаются от специальностей пожилых работников (табл. 2). Среди молодежи почти в два раза выше доля имеющих дипломы по экономическим специальностям, еще больше разрыв в областях гуманитарных наук, информационных технологий и сферы обслуживания. В то же время ниже в технических специальностях, образовании, здравоохранении, сельском хозяйстве.

Выбор специальности молодыми отражает стремления молодых людей в будущем найти работу в данной профессии и показывает предложение труда будущих работников. Таким образом, серьезные квалификационные различия означают, что предложение труда молодых и пожилых работников адресовано разным рабочим местам.

Совпадение рабочих мест по профессиональной и отраслевой структуре может служить подтверждением существования конку-

Таблица 1

Структура занятых по уровню образования

Год	Число занятых в данной возрастной когорте, %					
	20–24-летние			60–64-летние		
	Высшее образование	Среднее профессиональное образование	Полное общее образование	Высшее образование	Среднее профессиональное образование	Полное общее образование
2006	18,6	22,7	25,0	28,6	23,5	17,9
2007	20,4	24,4	24,3	33,1	25,6	16,6
2008	21,5	24,8	22,8	31,6	25,7	18,3
2009	22,2	26,6	25,2	30,9	26,4	19,3
2010	22,6	26,4	25,1	30,8	27,9	18,4
2011	23,3	26,4	24,3	30,0	28,9	19,3
2012	24,0	26,3	25,1	29,8	28,3	19,1
2013	24,7	26,0	26,2	29,9	28,7	20,3
2014	25,4	26,6	25,2	28,0	29,0	19,6
2015	25,1	27,7	24,8	30,2	28,8	18,3

Источники: Росстат, ОНПЗ, данные за 2006–2015 гг.

Таблица 2

Специальности согласно диплому у молодых и пожилых работников с законченным высшим или средним профессиональным образованием, в % от числа занятых в когорте

Специальность	20–24-летние	60–64-летние
Экономика и управление	27,3	15,0
Технические специальности ⁴	14,7	26,3
Образование и педагогика	9,7	12,9
Гуманитарные науки	9,4	3,8
Здравоохранение	7,7	14,0
Транспортные средства	7,2	5,5
Информатика и вычислительная техника	6,2	0,6
Строительство и архитектура	4,3	7,3
Прочее	4,2	3,3
Сельское и рыбное хозяйство	2,8	5,7
Сфера обслуживания	2,7	0,4
Культура и искусство	2,2	2,8
Естественные науки	0,9	1,2
Физико-математические специальности	0,7	1,2
Итого	100	100

Источники: Росстат, ОНПЗ, данные за 2014 г.

ренции между пожилыми и молодыми работниками. Если две группы имеют близкую профессиональную структуру занятости, то можно ожидать, что между ними может быть серьезная конкуренция, так как они, так или иначе, оказываются на одних и тех же рабочих местах. Когда профессиональная структура существенно различается, это говорит об отсутствии конкуренции. Даже если одна из групп занимает более привлекательные рабочие места, на которых мечтали бы оказаться работники из другой группы, работодатель не рассматривает последних как достойных претендентов на эти рабочие места, и, таким образом, явной конкуренции не возникает.

В табл. 3 представлены распределения занятых в разных возрастах по отраслям на основании данных ОНПЗ за 2014 г. 38%, т.е. более трети пожилых работников заняты в отраслях промышленности и сельского хозяйства, тогда как среди группы молодых таких в полтора раза меньше – только 22%. В два раза выше доля пожилых в отраслях социальной сферы: образовании и здравоохранении. Молодежь в то же время более представлена в секторе услуг в первую очередь в оптовой и розничной торговле. Также существенно выше их доля в финансовой деятельности и гостиничном и ресторанном биз-

⁴ Включают специальности «Авиационная и ракетно-космическая техника», «Автоматика и управление», «Металлургия, машиностроение и материалобработка», «Морская техника», «Оружие и системы вооружения», «Приборостроение и оптоэлектроника», «Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров», «Химическая технология и биотехнология», «Электронная техника, радиотехника и связь», «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника».

несе, хотя в целом вклад этих отраслей в общую структуру занятости незначительный. В целом, молодые стремятся в быстро развивающиеся в течение последних 15 лет отрасли, в то время как пожилые оказываются в менее развивающихся отраслях, в том числе в тех, где высока доля бюджетного сектора.

Распределение занятых в средних возрастах представляет собой нечто среднее между двумя крайними возрастными группами. Доля работников в обрабатывающих производствах незначительно выше, чем у молодежи, но ниже, чем доля работников в сфере торговли. В то же время в образовании и здравоохранении они представлены шире, чем молодые работники, но меньше, чем пожилые. Таким образом, между двумя возрастными группами работников существует отраслевая сегрегация, если сравнивать их с основной группой занятых в возрасте 30–49 лет, а это означает, что занятые в крайних возрастных группах в большей степени будут конкурировать с работниками среднего возраста, чем между собой.

Таблица 3

Распределение работников различных возрастов по отраслям, в % от всех занятых в когорте

Отрасль*	20–24-летние	30–49-летние	60–64-летние
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство	5	6	12
Добыча полезных ископаемых	2	2	2
Обрабатывающие производства	13	14	20
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2	3	4
Строительство	8	8	6
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	23	16	9
Гостиницы и рестораны	5	2	2
Транспорт и связь	8	10	9
Финансовая деятельность	3	2	1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7	7	6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное страхование	8	8	5
Образование	5	9	11
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5	8	9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	5	4	4
Итого	100	100	100

* В перечень отраслей не включены услуги по ведению домашнего хозяйства и деятельность экстерриториальных организаций, составляющие в совокупности менее 0,05% занятых в каждой возрастной группе.

Серьезные различия в отраслях, выбираемых молодыми и пожилыми работниками, возникают из-за различий в квалификации и, соответственно, того, в какой профессиональной группе окажется индивид. В данных ОНПЗ за 2014 г. все профессии индивида делятся согласно Общероссийскому классификатору занятий (далее – ОКЗ)⁵. Систематизация осуществляется на основании требуемой для данного занятия квалификации и профессиональной специализации. ОКЗ приписывает каждой профессии четырехзначный код, таким образом, существует четыре уровня группировки: от наиболее общего, объединяющего все профессии по первой цифре кода, до наиболее детальной, использующей все четыре цифры.

Если рассматривать самые общие группы профессий (табл. 4), хорошо видно, что молодые работники чаще находятся в группах, не связанных с физическим трудом, в отличие от пожилых работников. Так, среди молодых работников несколько выше доля специалистов среднего и высшего уровня квалификации и несколько ниже доля квалифицированных рабочих, а также операторов и аппаратчиков. Наибольшая диспропорция наблюдается среди групп профессий, не требующих высокого уровня квалификации: среди 20–24-летних работников сферы обслуживания, ЖКХ, торговли в два раза выше. К этой группе относятся различные профессии из отраслей услуг, не требующих особой физической силы, например продавцы, повара, работники ЖКХ и др. В то же время существенно ниже доля неквалифицированных рабочих, к которым относят грузчиков, водителей, неквалифицированных строителей и представителей других профессий.

Профессиональное распределение молодых и пожилых работников гораздо ближе между собой, если рассматривать их относительно профессиональной структуры занятых в возрасте 30–49 лет. Среди работников средних возрастов существенно ниже доля занятых на работах, связанных с физическим трудом, но намного выше доля специалистов и руководителей. Однако если перейти от анализа профессиональной структуры, использующего только одну цифру ОКЗ, к анализу, использующему все четыре цифры, то результаты оказываются иными: группы молодых и пожилых работников серьезно различаются между собой, тогда как их отличия от работников среднего возраста ниже.

Одним из способов оценить, насколько серьезно различаются между собой две группы по профессиональной структуре, является расчет индекса диссимилиации Дункана. Изначально он создавался для определения гендерной или расовой сегрегации, однако он позволяет оценить профессиональные диспропорции и для других групп, в том числе возрастных: $Id = 0,5 \sum |Y_i / Y - E_i / E|$, где Y – число занятых в возрасте 20–24 лет; E – число занятых в возрасте 60–64 лет; Y_i и E_i – число занятых в профессии i из соответствующей возрастной когорты.

⁵ ОКЗ ОК 010-93 от 30.12.1993. С июля 2015 г. утратил силу в связи с введением нового классификатора.

Таблица 4

Распределение работников различных возрастов по профессиональным группам, в % от всех занятых в когорте

Профессиональная группа (первая цифра кода ОКЗ)	20–24-летние	30–49-летние	60–64-летние
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций и предприятий	3	10	8
Специалисты высшего уровня квалификации	16	21	15
Специалисты среднего уровня квалификации	17	16	14
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	4	3	3
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	22	15	11
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства	3	2	5
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	14	13	16
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	10	12	12
Неквалифицированные рабочие	12	8	16

Источники: Росстат, ОНПЗ, данные за 2014 г.

Число профессий в формуле зависит от принятого классификатора профессий (т.е. используется классификация только по первой, первым двум, трем или всем четырем цифрам ОКЗ).

Предполагается, что на всем рынке труда существуют только две возрастные группы. В таком случае полученное расчетное число можно интерпретировать следующим образом: какая доля работников одной из группы должна поменять свое рабочее место, чтобы профессиональная структура занятости стала бы идентичной.

На рис. 3 представлены индексы Дункана для групп 20–24-летних и 60–64-летних со всеми другими возрастными группами, рассчитанные на основании четырех цифр кода ОКЗ. Иными словами, на графике профессиональная структура 20–24-летних сравнивается с профессиональной структурой занятых в других пятилетних возрастных группах (прерывистая линия на графике), аналогично – для группы 60–64-летних (сплошная линия). Каждое полученное значение индекса Дункана отмечается точкой на графике, например, сравнение между группами 20–24-летних и 30–34-летних составляет 0,19; это – точка с координатой 30–34 для прерывистой линии на рисунке.

В соответствии с определением показатель принимает нулевые значения в случае когда между собой сравниваются профессиональные структуры одной и той же возрастной группы; чем выше значение показателя, тем выше дифференциация между группами в профессиональной структуре.

Графики на рис. 3 показывают, что профессиональные диспропорции растут с увеличением разницы в возрасте. Наиболее близкая профессиональная структура занятости у близких по возрасту людей, а наиболее высокие значения индекс принимает при сравнении наиболее отдаленных между собой возрастных групп. Показатель непрерывно растет при сравнении все более отдаленных по возрасту групп, хотя теоретически можно представить ситуацию, когда рост индекса постепенно останавливался. Это значит, что невозможно сгруппировать возрастные группы в кластеры, обладающие схожей профессиональной структурой. Также отметим, что группа 20–24-летних показывает более существенные отличия от близких к ней возрастных групп, тогда как профессиональная структура занятости группы 60–64-летних достаточно тесно соотносится со структурой групп 55–59-летних и 65–72-летних.

Согласно полученным расчетам индекс Дункана для групп 20–24-летних и 60–64-летних составляет 0,35. Иными словами, необходимо изменить рабочее место у 35% занятых в одной из групп, чтобы их профессиональные структуры стали идентичными.

Среди работающей молодежи также выше доля занятых в неформальном секторе (23%), чем в среднем по стране. Доля пожилых, занятых в неформальном секторе, близка к средней по стране (18%).

Представленные выше результаты показывают, что между некоторой частью молодых и пожилых работников может существовать конкуренция за одни рабочие места, однако она достаточно ограни-

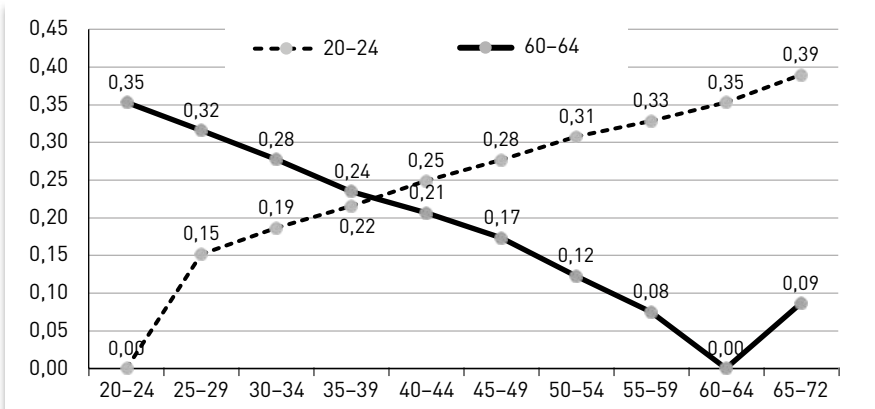


Рис. 3

Индекс диссимилиации Дункана для двух возрастных групп

Источники: Росстат, ОНПЗ, данные за 2014 г. и расчеты авторов.

чена. Более вероятно, что наиболее серьезная конкуренция возникнет между близкими по возрасту работниками, тогда как между работниками разных возрастов будет нарастать эффект комплементарности.

4. Взаимосвязь между занятостью молодых и пожилых работников: модель

Как уже было указано ранее, с 2000 г. в России наблюдается серьезная волатильность уровня занятости пожилых. С 2001 по 2007 г. уровень занятости вырос более чем на 10 п.п., после чего он оставался достаточно стабильным. Региональные динамики занятости пожилых оказывались еще более волатильными, например, в Магаданской области этот показатель за период 2000–2014 гг. вырос на 25 п.п., а в Республике Бурятия он снизился на 10 п.п. В случае если между занятостью молодых и возрастными работниками существует взаимосвязь, то такие изменения должны были неминуемо сказаться на региональных уровнях занятости и безработицы молодежи.

Исследования, посвященные России, показывают существование отдельных региональных рынков труда. Различия между ними – зачастую комплексные, т.е. дифференциация обычно существует сразу по множеству параметров, а также устойчивые во времени. Региональные различия и по уровню экономической активности, и по уровню безработицы, и по оплате труда, и по другим показателям рынка труда огромны и за последние 15 лет мало изменились (Капелюшников, Ощепков, 2015).

Как показано в обзорном исследовании (Elhorst, 2003), региональная и общестрановая безработицы теоретически зависят от соотношения между предложением и спросом на труд, а также дополнительных факторов, определяющих заработную плату в регионе. Эконометрический анализ показывает, что факторы, определяющие вариацию в региональном уровне безработицы, состоят из коэффициента рождаемости в прошлые периоды; доли экономически активных в общей численности населения региона; характеристики постоянной и временной миграции; заработной платы; размера занятости; отраслевой структуры; существующих экономических и социальных барьеров; образовательных возможностей в регионе и др.

Основными факторами, определяющими уровень безработицы в регионах России, как показали исследования, являются отраслевая структура занятости (Блинова, Русановский, 2002), возрастная структура населения, ВРП (Семерикова, Демидова, 2015) и географическое расположение (Demidova, Signorelli, 2011). Кроме того, на общую и молодежную безработицу, как показало последнее исследование, негативно повлиял кризис 1998 г., а не экономический спад в 2008 г.

В отличие от других исследований на эту тему, анализ связей будет проводиться в отношении обеих групп. Теория конкуренции

предполагает как возможное влияние занятости пожилых на занятость молодых, так и обратное. В российских условиях кажется даже более логичной ситуация, когда работодатели стараются задержать пожилых работников дольше на рынке труда в условиях снижения притока на рынок труда молодежи в результате повышения среднего возраста первого выхода на рынок труда.

Проверяется существование взаимосвязей:

- 1) уровня занятости пожилых с уровнем занятости молодых;
- 2) уровня занятости пожилых с уровнем безработицы молодых;
- 3) уровня занятости молодых с уровнем занятости пожилых.

В качестве данных использовались, как и в первом разделе, ОНПЗ, однако в данном случае за период 2000–2013 гг. Из регионов исключалась Чеченская Республика. Ненецкий автономный округ включался в состав Архангельской области, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский – в состав Тюменской области. Таким образом, общее количество регионов составило 79 за 13 лет, т.е. 1027 наблюдений.

Использование простой модели МНК в данном случае даст смещенные результаты по оценкам всех переменных из-за существования эндогенности. Последняя возникает как результат существования ненаблюдаемых факторов, которые влияют и на регрессоры, и на зависимую переменную. К таким факторам можно, например, отнести особенности региональной политики, географические и климатические особенности и др.

Частично проблема снимается путем использования панельных регрессий с фиксированными эффектами. Если ненаблюдаемый фактор оставался в течение всего этого времени неизменным, например климат и географические особенности, то использование такой модели позволяет убрать смещение оценок. Однако ясно, что многие факторы изменяются во времени, поэтому панельные регрессии не способны полностью избавиться от эндогенности.

Дополнительный способ избавиться от этой проблемы – использовать инструментальные переменные для моделей с фиксированными эффектами. Качественный инструмент должен влиять только на инструментлируемую эндогенную переменную и одновременно не коррелировать с ошибками. Последнее автоматически означает, что на зависимую переменную он должен оказывать только косвенный эффект – через эндогенную переменную. В то же время, если инструмент слабый, т.е. влияние инструмента на эндогенную переменную невысокое, то оценки основной регрессии будут неэффективны, т.е. оценки будут обладать высокой дисперсией.

Можно предложить несколько инструментов (IV), в зависимости от того к какому регрессору мы собираемся его подобрать:

- 1) для занятости лиц в возрасте 60–64 лет – таковым может быть отношение средних пенсий к средним заработным платам в регионе, иными словами, коэффициент замещения утрачен-

ного заработка. Известно, что уровень пенсий является важным фактором, определяющим предложение труда пожилых. В то же время для молодежи влияние пенсий на принятие ими решений на рынке труда кажется довольно ограниченным⁶;

2) для занятости молодых — их доля в общем населении региона.

Альтернативой специально подобранным инструментам является метод Ареллано—Бонда. В отличие от обычных панельных регрессий с фиксированными эффектами в этом методе оценки рассчитываются с помощью обобщенного метода моментов (GMM) и используется не внутригрупповое преобразование (within estimator), а метод первых разностей. Это автоматически означает, что инструмент должен теперь коррелировать не с ошибками в определенный момент времени, а с разностью ошибок.

В методе Ареллано—Бонда в качестве инструмента предлагаются лагированные зависимые переменные. Предполагается, что в случае некоррелированности ошибок во времени прошлые значения переменных не влияют на ошибки в будущем, хотя и влияют на значение регрессора.

Широкий спектр моделей служит одновременно проверке на робастность получаемых результатов.

Список контрольных переменных во всех моделях включал в себя следующие региональные показатели:

- 1) зависимая переменная с лагом один и два года;
- 2) реальная средняя заработная плата и квадрат реальной заработной платы;
- 3) доля возрастных групп 20–24-летних и 60–64-летних среди всего населения в регионе;
- 4) доля проживающих в городах;
- 5) фиктивные переменные года опроса;
- 6) коэффициент замещения для оценки занятости пожилых.

Проверяются три варианта взаимосвязи между характеристиками занятости и безработицы молодых и пожилых групп населения, поэтому всего оценивалось 12 вариантов регрессий.

В табл. 5 представлены результаты оценивания влияния уровня занятости пожилых и других факторов на уровень занятости молодых в трех спецификациях модели. В табл. 6 — результаты влияния тех же факторов на уровень безработицы молодых. В табл. 7 — результаты обратной спецификации — влияния уровня занятости молодых на занятость пожилых.

По результатам оценок можно сделать несколько выводов.

Во-первых, первая модель имеет более высокое значение R^2 . Это может говорить о том, что регрессоры лучше определяют уровень занятости и безработицы в долгосрочной перспективе и хуже — краткосрочные колебания этих показателей. Это может быть связано с тем, что хотя выборка ОНПЗ репрезентативна по отдельным регио-

⁶ К сожалению, мы располагаем данными только по средним размерам всех пенсий, а не отдельно по пенсиям по старости. Поэтому ограниченная часть молодежи может быть также получателями пенсий. Однако доля таких лиц в данной возрастной когорте в среднем по России невысока.

Таблица 5

Результаты регрессионного анализа (зависимая переменная – уровень занятости 20–24-летних)

Параметр	Обычный МНК	Панельная модель с фиксированными эффектами	Панельная модель с фиксированными эффектами и IV	Обобщенный метод моментов (Ареллано–Бонд)
Уровень занятости 20–24-летних, лаг = 1 год	0,574*** (0,039)	0,303*** (0,051)	0,302*** (0,043)	0,275*** (0,054)
Уровень занятости 20–24-летних, лаг = 2 года	0,291*** (0,040)	0,058 (0,042)	0,058* (0,033)	0,066 (0,041)
Уровень занятости 60–64-летних	0,035 (0,022)	0,071** (0,036)	0,075 (0,267)	0,034 (0,054)
Доля среди всего населения 20–24-летних	-1,289*** (0,328)	-0,781 (0,549)	-0,778 (0,518)	-1,698*** (0,607)
Доля среди всего населения 60–64-летних	-0,599** (0,295)	-0,569 (0,529)	-0,569 (0,414)	-0,672 (0,605)
Реальная заработная плата, тыс. руб.	0,288 (0,362)	-0,399 (0,919)	-0,402 (0,833)	-1,404 (1,055)
Квадрат реальной заработной платы	-0,019 (0,021)	0,014 (0,033)	0,014 (0,032)	0,036 (0,037)
Доля городского населения	0,030 (0,019)	-0,121 (0,187)	-0,119 (0,161)	-0,021 (0,220)
Константа	17,399*** (3,903)	52,480*** (15,085)	52,292*** (17,734)	61,251*** (17,356)
Фиктивные переменные времени	Да	Да	Да	Да
Число наблюдений	948	948	948	869
R^2	0,805	0,207	0,207	
<i>P-value</i> теста Ареллано–Бонда для первых разностей переменных				
$AR(1)$				0,000
$AR(2)$				0,945
<i>P-value</i> теста Саргана на сверхидентифицирующие ограничения				0,178

Примечание. В таблицах 5–7 в скобках указаны робастные стандартные ошибки, «*», «**», «***» означает уровень значимости в 10, 5 и 1% соответственно. В обычной МНК представлен скорректированный R^2 , в панельных моделях с фиксированными эффектами – *within- R^2* (строка R^2 , столбцы 2 и 3).

Источники: (Росстат, 2015) и расчеты авторов.

нам, показатели могут случайно колебаться внутри своего доверительного интервала. Именно наличие такой случайности снижает коэффициент детерминации в модели, и оценки регрессоров теряют в эффективности, хотя и остаются состоятельными и несмещенными.

Таблица 6

Результаты регрессионного анализа (зависимая переменная: уровень безработицы 20–24-летних)

Параметр	Обычный МНК	Панельная модель с фиксированными эффектами	Панельная модель с фиксированными эффектами и IV	Обобщенный метод моментов (Ареллано–Бонд)
Уровень безработицы 20–24-летних, лаг = 1 год	0,504*** (0,050)	0,163*** (0,062)	0,159*** (0,036)	0,118** (0,047)
Уровень безработицы 20–24-летних, лаг = 2 года	0,370*** (0,043)	0,108*** (0,039)	0,116*** (0,035)	0,090** (0,045)
Уровень занятости 60–64-летних	-0,049** (0,025)	-0,033 (0,028)	-0,394 (0,251)	-0,018 (0,037)
Доля среди всего населения 20–24-летних	1,046*** (0,394)	0,945 (0,615)	0,623 (0,508)	1,079* (0,611)
Доля среди всего населения 60–64-летних	-0,173 (0,338)	1,580*** (0,401)	1,568*** (0,420)	1,551*** (0,501)
Реальная заработная плата, тыс. руб.	-0,414 (0,326)	0,228 (0,805)	0,546 (0,826)	0,747 (1,135)
Квадрат реальной заработной платы	0,028 (0,018)	0,002 (0,031)	-0,007 (0,032)	-0,012 (0,041)
Доля городского населения	-0,015 (0,017)	0,178 (0,169)	0,056 (0,158)	0,086 (0,266)
Константа	-2,857 (4,126)	-20,307 (12,901)	0,198 (17,804)	-18,316 (18,635)
Фиктивные переменные времени	Да	Да	Да	Да
Число наблюдений	948	948	948	869
R ²	0,828	0,202		
<i>P-value</i> теста Ареллано–Бонда для первых разностей переменных				
AR(1)				0,000
AR(2)				0,199
<i>P-value</i> теста Саргана на сверхидентифицирующие ограничения				0,283

Источники: (Росстат, 2015) и расчеты авторов.

Все модели, использующие метод Ареллано–Бонда, проходят тест на отсутствие автокорреляции второго порядка, но, к сожалению, результаты последней модели в табл. 7 не проходят тест Саргана на корректность при уровне значимости в 5%, в отличие от аналогичных моделей в табл. 5 и 6.

Во-вторых, хотя не всегда факторы оказываются статистически значимыми, но если они все же значимы, то знак соответствует ожиданию: зависимая переменная с лагом влияет положительно на

Таблица 7

Результаты регрессионного анализа (зависимая переменная:
уровень занятости 60–64-летних)

Параметр	Обычный МНК	Панельная модель с фиксированными эффектами	Панельная модель с фиксированными эффектами и IV	Обобщенный метод моментов (Ареллано– Бонд)
Уровень занятости 60–64-летних, лаг = 1 год	0,533*** (0,046)	0,214*** (0,044)	0,208*** (0,044)	0,159*** (0,048)
Уровень занятости 60–64-летних, лаг = 2 года	0,240*** (0,040)	–0,032 (0,028)	–0,035 (0,043)	–0,064** (0,030)
Уровень занятости 20–24-летних	0,054* (0,029)	0,121** (0,053)	1,064 (0,783)	0,075 (0,083)
Доля среди всего населения 20–24-летних	0,342 (0,425)	–0,873** (0,436)	–	–1,005* (0,527)
Доля среди всего населения 60–64-летних	–0,089 (0,370)	0,716 (0,588)	1,142 (0,802)	0,509 (0,798)
Реальная заработная плата, тыс. руб.	0,079 (0,774)	–0,520 (1,574)	–0,291 (1,404)	–0,508 (1,795)
Квадрат реальной заработной платы	0,021 (0,039)	0,022 (0,061)	0,015 (0,055)	0,030 (0,067)
Доля городского населения	0,005 (0,026)	–0,258 (0,194)	–0,097 (0,254)	–0,449* (0,260)
Коэффициент замещения	–1,417 (6,847)	–29,810* (15,360)	–22,500* (13,478)	–26,490 (19,943)
Константа	0,921 (7,662)	53,947*** (16,219)	–21,239 (58,564)	72,820*** (19,964)
Фиктивные переменные времени	Да	Да	Да	Да
Число наблюдений	948	948	948	869
R^2	0,645	0,356		
<i>P-value</i> теста Ареллано–Бонда для первых разностей переменных				
$AR^{(1)}$				0,000
$AR^{(2)}$				0,452
<i>P-value</i> теста Саргана на сверхидентифицирующие ограничения				0,031

Источники: Росстат, 2015, а также расчеты авторов.

текущий уровень (за исключением уровня занятости 60–64-летних с лагом в два года в модели с методом Ареллано–Бонда); высокая доля молодежи в регионе приводит к увеличению конкуренции среди этой группы, что повышает уровень безработицы и снижает уровень занятости; коэффициент замещения снижает занятость у пожилых.

В-третьих, таблицы показывают сильный разброс в оценках и стандартных ошибках у коэффициентов при ключевых для анализа факторах при переходе от одного к другому методу оценивания. В среднем наиболее низкие оценки – при использовании обычного МНК и обобщенного метода моментов. При использовании метода панельной регрессии с фиксированными эффектами, позволяющей избавиться от ненаблюдаемой гетерогенности между регионами, резко возрастают оценки коэффициентов в табл. 5 и 7 при относительно небольшом приращении стандартных ошибок. При попытке полностью избавиться от эндогенности при помощи инструментальных переменных, и оценки, и стандартные ошибки серьезно увеличиваются. С одной стороны, это может означать доучет влияния ненаблюдаемых факторов. С другой стороны, это может быть признаком слабого инструмента. В то же время оценки при использовании метода Ареллано–Бонда, использующего другой ряд инструментов, близки к оценкам, полученным с помощью МНК, однако с более высокими стандартными ошибками.

Таким образом, ни одна из моделей не подтверждает гипотезу о конкуренции на рынке труда между молодыми и пожилыми. Полученные оценки однозначно свидетельствуют о том, что за период 2002–2013 гг. увеличение уровня занятости 60–64-летних и снижение занятости среди 20–24-летних представляют собой два независимых явления, слабо связанных между собой. Более того, результаты отдельных регрессий с обычным МНК или фиксированными эффектами без использования инструментальных переменных позволяют предположить, что между двумя возрастными группами на рынке труда существует синергия: повышение уровня занятости пожилых приводит к снижению безработицы среди молодежи, а рост занятости одной группы положительно влияет на занятость другой. Тем не менее использование более продвинутых методов делает эту зависимость статистически незначимой. К тому же статистически значимые оценки невысоки, например, как показывает расчеты регрессии методом МНК, увеличение уровня занятости пожилых на 1 п.п. приводит к снижению уровня безработицы среди молодежи всего на 0,05 п.п.

Для проверки устойчивости результатов мы проверили те же спецификации на двух подвыборках: до 2008 г. включительно, с 2009 по 2013 г., а также на выборке без регионов Северо-Кавказского федерального округа, Москвы и Санкт-Петербурга. Для сравнения см. данные в Приложении, где представлены коэффициенты и стандартные ошибки при основных регрессорах (уровень занятости молодых и уровень занятости пожилых) – в зависимости от спецификации модели. Как и в таблицах выше, влияние занятости или безработицы одной возрастной группы на занятость другой практически нигде не оказывается значимым, а в случае значимости показывают существование не конкуренции, а комплементарности.

5. Заключение

За последние 15 лет в России наблюдался рост занятости пожилых работников при падении занятости и стабильном уровне безработицы молодых, но проведенный нами анализ показывает, что эти тенденции не связаны между собой.

Возможности прямой конкуренции между этими двумя группами серьезно ограничены как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса. Со стороны предложения труда молодые и пожилые характеризуются существенными отличиями в получаемой квалификации. Спрос на труд со стороны этих двух групп также демонстрирует серьезные различия. Хотя их заработные платы сблизились в 2011–2015 гг., но занимаемые ими рабочие места отличаются, если сравнивать их с занятыми в возрасте 30–49 лет. Молодежь намного чаще работает в быстроразвивающихся отраслях, в основном в сфере услуг, в то время как пожилые остаются в менее динамично развивающихся отраслях промышленности и сельского хозяйства, а также в образовании и здравоохранении. Вместе с тем серьезно отличаются профессиональные структуры занятых в этих группах. Прямая конкуренция будет возникать у каждой из этих групп с работниками среднего возраста, но не между собой.

Как показывает эконометрический анализ, за последние 15 лет на региональных рынках труда не наблюдалось конкуренции между молодыми и пожилыми работниками, скорее наоборот, есть некоторые признаки комплементарности между этими группами.

Полученные результаты согласуются с выводами зарубежных исследований. Как и во многих развитых странах мира, молодые и пожилые работники не являются конкурентами, вместо этого каждая группа старается занять отдельную часть рынка труда. Специализация каждой возрастной когорты на своей группе профессий и отраслей создает возможность для их взаимодействия в России. Именно поэтому можно ожидать, что и повышение пенсионного возраста не повлияет на занятость молодежи. Вопрос о том, насколько увеличится предложение труда пожилых в случае пенсионных реформ и как на это отреагирует спрос на них со стороны работодателей, требует продолжения анализа. Однако для решения последнего вопроса необходимо иметь данные, характеризующие спрос на труд, т.е. микроданные по отдельным предприятиям. Такая база позволит выявить основные особенности, отличающие спрос на труд пожилых работников. К сожалению, авторам не известно о существовании российских данных, позволяющих анализировать спрос на труд в данном контексте.

ПРИЛОЖЕНИЕ
ЛИТЕРАТУРА

Бадмаева И. (2016). Выйди на пенсию позже и заработай меньше [Электронный

Таблица

Результаты регрессионного анализа при использовании отдельных выборок

Выборка	Обычный МНК	Панельная модель с фиксированными эффектами	Панельная модель с фиксированными эффектами и IV	Обобщенный метод моментов (Аре-лано–Бонд)
Влияние уровня занятости 60–64-летних на уровень занятости 20–24-летних				
2000–2008 гг.	0,030 (0,029)	0,056 (0,039)	-1,217 (2,950)	0,028 (0,059)
2009–2013 гг.	-0,058 (0,035)	-0,035 (0,034)	7,812 (22,695)	-0,026 (0,048)
Полный период (2000–2013 гг.) без регионов СКФО, Москвы и Санкт-Петербурга	0,036 (0,039)	0,101 (0,063)	0,042 (0,494)	0,097 (0,120)
Влияние уровня занятости 60–64-летних на уровень безработицы 20–24-летних				
2000–2008 гг.	0,030 (0,031)	0,072 (0,087)	0,043 (0,243)	0,064 (0,086)
2009–2013 гг.	-0,039 (0,029)	0,015 (0,063)	-0,018 (0,187)	-0,028 (0,050)
Полный период (2000–2013 гг.) без регионов СКФО, Москвы и Санкт-Петербурга	0,039 (0,032)	0,086 (0,094)	-0,001 (0,811)	0,121 (0,118)
Влияние уровня занятости 20–24-летних на уровень занятости 60–64-летних				
2000–2008 гг.	0,031 (0,024)	0,054 (0,041)	-0,102 (0,248)	0,021 (0,060)
2009–2013 гг.	-0,028 (0,019)	-0,017 (0,027)	-0,243 (0,200)	-0,011 (0,031)
Полный период (2000–2013 гг.) без регионов СКФО, Москвы и Санкт-Петербурга	0,075** (0,031)	0,105* (0,056)	2,872 (8,253)	0,050 (0,095)

Примечание. В таблице символами «*», «**», «***» обозначены уровни значимости в 10, 5 и 1% соответственно.

ресурс] // *Московский комсомолец*. № 27113. Режим доступа: <http://www.mk.ru/economics/2016/05/29/vyydi-na-pensiyu-pozzhe-i-zarabay-menshe.html>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2017 г.).

Березина Н.В. (2015). В «Единой России» выступили против повышения пенсионного возраста [Электронный ресурс] // *РБК*. Режим доступа: <http://www.rbc.ru/politics/20/02/2015/54e6ffd69a794776676e3c65>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2017 г.).

Блинова Т.В., Русановский В.А. (2002). Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах // *Российская программа*

экономических исследований. Серия «Научные доклады». № 01/06.

- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.** (2015). Перестройка на рынке труда: можно ли считать Россию особым случаем? В кн.: «*Экономика России. Оксфордский сборник*». Кн. 2. М.: Институт экономической политики им. Е.Т. Гайдара. С. 1173–1225.
- Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю.** (2014). Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // *Вопросы экономики*. № 7. 66–92.
- Ощепков А.Ю., Капелюшников Р.И.** (2015). Региональные рынки труда: 15 лет различий. Препринт WP3/2015/10. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». НИУ ВШЭ. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- РИА Новости (2015). Исаев: повышение пенсионного возраста вызовет безработицу у молодежи. [Электронный ресурс] // *РИА Новости*. Режим доступа: <http://ria.ru/society/20151022/1306238997.html>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2017 г.).
- Росстат (2015). Регионы России. Социально-экономические показатели – 2015 г. [Электронный ресурс] Росстат. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2017 г.).
- Семерикова Е.В., Демидова О.А.** (2015). Анализ региональной безработицы в России и Германии: пространственно-эконометрический подход // *Пространственная экономика*. № 2. С. 64–85.
- Arellano M., Bond S.** (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations // *The Review of Economic Studies*. Vol. 58. No. 2. P. 277–297.
- Böheim R.** (2014). The Effect of Early Retirement Schemes on Youth Employment // *IZA World of Labor*. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://wol.iza.org/articles/effect-of-early-retirement-schemes-on-youth-employment-1.pdf>, свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: январь 2017 г.).
- Card D., Lemieux T.** (2001). Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Analysis // *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 116. No. 2. P. 705–746.
- Demidova O., Signorelli M.** (2011). The Impact of Crises on Youth Unemployment of Russian Regions: An Empirical Analysis // *China–USA Business Review*. Vol. 10. No. 7. P. 491–507.
- Elhorst J.P.** (2003). The Mystery of Regional Unemployment Differentials: Theoretical and Empirical Explanations // *Journal of Economic Surveys*. Vol. 17. No. 5. P. 709–748.
- Gruber J., Wise D.A.** (eds.) (2010). *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hamermesh D.S.** (1996). *Labor demand*. Princeton: Princeton University Press.
- Kalwij A., Kapteyn A., Vos K. de** (2010). Retirement of Older Workers and Employment of the Young // *De Economist*. Vol. 158. No. 4. P. 341–359.
- Munnell A. H., Wu A. Y.** (2012). Will Delayed Retirement by the Baby Boomers Lead to Higher Unemployment Among Younger Workers? Center for Retirement

Research No. 2012-22.

Zhang C., Zhao Y. (2012). The Relationship between Elderly Employment and Youth Employment: Evidence from Chin. *MPRA Paper* No. 37221.

Поступила в редакцию 20 июня 2016 года

REFERENCES (with English translation or transliteration)

- Arellano M., Bond S.** (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations. *The Review of Economic Studies*, 58, 2, 277–297.
- Badmaeva I.** (2016). Retire and Earn Less. *Moskovskij Komsomolets* 27113. Available at: <http://www.mk.ru/economics/2016/05/29/vyidi-na-pensiyu-pozzhe-i-zarabotay-menshe.html> (accessed: January 2017, in Russian).
- Berezina N.** (2015). “United Russia” Contrdicts Against Pension Age Rising. *RBC*. Available at: <http://www.rbc.ru/politics/20/02/2015/54e6ffd69a794776676e3c65> (accessed: January 2017, in Russian).
- Blinova T., Rusanovskii V.** (2002). The Economic Policy, the Structure of Employment and the Unemployment in Russian Regions. *Russian Program of Economic Research. “Research Raports” Series*. No 01/06 (in Russian).
- Böheim R.** (2014). The Effect of Early Retirement Schemes on Youth Employment. *IZA World of Labor*. Available at: <http://wol.iza.org/articles/effect-of-early-retirement-schemes-on-youth-employment-1.pdf> (accessed: January 2017).
- Card D., Lemieux T.** (2001). Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Analysis. *The Quarterly Journal of Economics*, 116, 2, 705–746.
- Demidova O., Signorelli M.** (2011). The Impact of Crises on Youth Unemployment of Russian Regions: An Empirical Analysis. *China-USA Business Review*, 10, 7, 491–507.
- Elhorst J.P.** (2003). The Mystery of Regional Unemployment Differentials: Theoretical and Empirical Explanations. *Journal of Economic Surveys*, 17, 5, 709–748.
- Federal State Statistics Service (2015). Russian Regions. Socio-Economic Indicators – 2015. *Federal State Statistics Service*. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm (accessed: January 2017, in Russian).
- Gimpelson V., Kapelyushnikov R.** (2015). Labor Market Adjustment: is Russia Different? In: “*The Oxford Handbook of the Russian Economy*”. Vol. 2. Moscow: Institut ekonomicheskoi politiki im. E.T. Gaidara, 1173–1225.
- Gruber J., Wise D.A.** (eds.) (2010). Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment. Chicago: University of Chicago Press.
- Hamermesh D.S.** (1996). Labor demand. Princeton: Princeton University Press.
- Kalwij A., Kapteyn A., Vos K. de** (2010). Retirement of Older Workers and Employment of the Young. *De Economist*, 158, 4, 341–359.
- Kapelyushnikov R., Oshchepkov A.** (2014). The Russian Labor Market: Paradoxes of Post-Crisis Performance. *Voprosy Ekonomiki*, 7, 66–92.

- Munnell A.H., Wu A.Y.** (2012). Will Delayed Retirement by the Baby Boomers Lead to Higher Unemployment Among Younger Workers? Center for Retirement Research No. 2012-22.
- Oshchepkov A., Kapelyushnikov R.**, (2015). Regional Labour Markets: 15 Years of Differences. Preprint WP3/2015/10.
- RIANovosti (2015). Isaev: The Rising of Pension Age Will Create Youth Unemployment. *RIA Novosti*. Available at: <http://ria.ru/society/20151022/1306238997.html> (accessed: January 2017, in Russian).
- Semerikova E., Demidova O.** (2015). Analysis of Regional Unemployment in Russia and Germany: Spatial-Econometric Approach. *Spatial Economics*, 2, 64–85.
- Zhang C., Zhao Y.** (2012). The Relationship between Elderly Employment and Youth Employment: Evidence from Chin. *MPRA Paper* No. 37221.

Received 20.06.2016

V.Yu. Lyashok

Institute for Social Analysis and Prediction, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

S.Yu. Roshchin

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Young and Older Workers in the Russian Labor Market: Are They Competitors?

Abstract. This article explores possible competition between the young and older workers in Russia. For the last 15 years, the employment level of 60–64 year old people rose while the employment level of 20–24 year old people fell and their unemployment was near constant. In the article, we show that this trends were independent. First, because of the peculiar properties of supply and demand of young and older people's labor force, direct competition between two groups is limited. By the supply side young and older workers have significant differences in qualifications they have. By the demand side even though their wages are almost equal, workplaces they occupy are also different if we compare them with the jobs occupied by 30–49 year old workers. Second, we used regional characteristics of the labor market and showed that there is no effect of the one of the groups' employment on the employment and unemployment of the other group. Therefore, the young and the older workers are not competitors on Russian labor market. On the contrary specialization of each group on their own professions and sectors creates the possibility for interaction in Russia. That is why we can expect position of young people in labor market wouldn't change after rising of pension age in Russia.

Keywords: *labor market, competition on labor market, employment rate, regional labor markets, pension reform.*

JEL Classification: J21, J14.