

**Ананченкова Полина Игоревна**  
Академия труда и социальных отношений  
**Мозалюк Максим Денисович**  
Академия труда и социальных отношений

**Влияние экономического поведения на трудовые стратегии работников предпенсионного возраста**

**Аннотация.** В статье рассматривается влияние экономического поведения работников предпенсионного возраста на формирование и трансформацию их трудовых стратегий. Актуальность темы обусловлена демографическим старением, повышением пенсионного возраста, изменением структуры занятости и усилением значимости старших возрастных групп на региональных рынках труда. Под экономическим поведением понимается совокупность решений, связанных с доходами, потреблением, сбережениями, оценкой экономических рисков, отношением к пенсионным ожиданиям и готовностью инвестировать в собственный человеческий капитал. Показано, что экономические установки работников предпенсионного возраста непосредственно влияют на выбор трудовой стратегии: сохранение текущего рабочего места, поиск дополнительной занятости, переход к гибким формам труда, профессиональное переобучение, снижение трудовой активности либо досрочный выход с рынка труда.

**Ключевые слова:** предпенсионный возраст, экономическое поведение, трудовое поведение, трудовые стратегии, региональный рынок труда, занятость старших возрастов, человеческий капитал, пенсионная реформа.

**Ananchenkova Polina Igorevna**  
Academy of Labor and Social Relations  
**Mozalyuk Maxim Denisovich**  
Academy of Labor and Social Relations

**The impact of economic behavior on the labor strategies of workers of pre-retirement age**

**Annotation.** The article examines the impact of the economic behavior of workers of pre-retirement age on the formation and transformation of their labor strategies. The relevance of the topic is due to demographic aging, an increase in the retirement age, a change in the employment structure and the increasing importance of older age groups in regional labor markets. Economic behavior is understood as a set of decisions related to income, consumption, savings, assessment of economic risks, attitude to retirement expectations and willingness to invest in their own human capital. It is shown that the economic attitudes of workers of pre-retirement age directly affect the choice of a labor strategy: maintaining the current workplace, finding additional employment, switching to flexible forms of work, vocational retraining, reducing labor activity or early exit from the labor market.

**Keywords:** pre-retirement age, economic behavior, labor behavior, labor strategies, regional labor market, employment of older people, human capital, pension reform.

Проблематика трудового поведения работников предпенсионного возраста приобретает особую значимость в условиях демографического старения, трансформации пенсионной системы и структурных изменений на рынке труда. В российском правовом и социально-экономическом контексте предпенсионный возраст связан с периодом, непосредственно предшествующим назначению страховой пенсии по старости. Согласно разъяснениям Социального фонда России, большинство предпенсионных льгот возникает за пять лет до нового пенсионного возраста с учетом переходного периода; с 2019 года

такими льготами пользуются женщины 1968 года рождения и старше и мужчины 1963 года рождения и старше [1].

Институциональная значимость данной категории усилилась после принятия Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ, которым был повышен пенсионный возраст до 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин. Следовательно, предпенсионный возраст стал не только демографической, но и социально-трудовой категорией, поскольку именно в этот период работник должен адаптировать свои трудовые планы, доходные ожидания и стратегии занятости к изменившимся пенсионным условиям.

На макроуровне актуальность темы определяется старением рабочей силы. По данным Росстата, статистика рабочей силы и занятости в России формируется на основе выборочного обследования рабочей силы, охватывающего население в возрасте 15 лет и старше. В публичной интерпретации данных Росстата отмечается, что в 2024 году средний возраст работника в России достигнет 42,5 года, а россияне старше 55 лет составят почти пятую часть всех занятых [2]. Это означает, что работники старших возрастов становятся устойчивым и значимым сегментом рынка труда, а их экономическое и трудовое поведение оказывает влияние на кадровый потенциал организаций и регионов.

Цель статьи — выявить основные направления влияния экономического поведения работников предпенсионного возраста на выбор ими трудовых стратегий.

Экономическое поведение работников предпенсионного возраста целесообразно рассматривать как совокупность рациональных и адаптивных действий, направленных на поддержание приемлемого уровня жизни в условиях приближения пенсионного периода. Оно включает несколько взаимосвязанных компонентов: оценку текущего дохода, ожидания относительно будущей пенсии, наличие или отсутствие сбережений, долговую нагрузку, расходы на здоровье и семью, готовность к дополнительной занятости, а также отношение к инвестициям в образование и профессиональную мобильность.

Трудовые стратегии, в свою очередь, представляют собой устойчивые модели поведения работника на рынке труда. Для работников предпенсионного возраста можно выделить следующие стратегии:

- стратегия сохранения занятости — стремление удержаться на текущем рабочем месте до достижения пенсионного возраста;
- стратегия продления трудовой активности — готовность продолжать работу после наступления пенсионных оснований;
- стратегия дополнительной занятости — совмещение основной работы с подработкой;
- стратегия профессиональной адаптации — переобучение, повышение квалификации, смена профессии или должностной позиции;
- стратегия снижения трудовой нагрузки — переход на неполный рабочий день, менее интенсивный труд или гибкий график;
- стратегия выхода с рынка труда — прекращение трудовой активности при наличии достаточных пенсионных, семейных или имущественных ресурсов.

Международные исследования подтверждают, что положение работников старших возрастов на рынке труда определяется не только возрастом как биологическим фактором, но и уровнем образования, состоянием здоровья, профессиональной квалификацией и доступностью рабочих мест. Среди работников 55–64 лет уровень занятости существенно различается в зависимости от образования: лица с более низким уровнем образования имеют значительно меньшие шансы сохранять занятость, чем обладатели высшего образования.

Сходные выводы представлены в документах Международной организации труда: возрастная дискриминация, снижение доступа к обучению и ограниченность карьерных возможностей выступают важными барьерами для работников старших возрастов [3]. Следовательно, экономическое поведение работников предпенсионного возраста нельзя анализировать изолированно от институциональной среды рынка труда.

Экономическое поведение работников предпенсионного возраста во многом формируется под влиянием соотношения текущего трудового дохода и ожидаемых пенсионных поступлений. Если работник оценивает будущий пенсионный доход как недостаточный для сохранения привычного уровня жизни, то возрастает вероятность выбора стратегии продления занятости, поиска подработки или сохранения текущего рабочего места даже при неблагоприятных условиях труда.

Таким образом, экономическое поведение работников предпенсионного возраста может быть описано через модель адаптации к будущему снижению доходов. Чем выше воспринимаемый риск ухудшения материального положения после выхода на пенсию, тем выше вероятность выбора активной трудовой стратегии. Напротив, наличие накоплений, поддержки семьи, дополнительной собственности или иных источников дохода может снижать зависимость от занятости и усиливать ориентацию на постепенный выход с рынка труда.

Особое значение имеет заработная плата как фактор трудовой мотивации. Исследование В. Е. Гимпельсона и Д. И. Зинченко, посвященное возрастным различиям в оплате труда российских работников, показывает, что параметры заработной платы у работников старших возрастов имеют существенную специфику и требуют анализа с учетом возрастного профиля доходов и внутри возрастной дифференциации [4]. Это важно для понимания трудовых стратегий предпенсионеров: если работник сталкивается со снижением зарплатных перспектив, он может либо стремиться сохранить имеющееся рабочее место, либо перейти в менее формализованный, но более гибкий сегмент занятости.

Пенсионные ожидания являются одним из ключевых элементов экономического поведения работников предпенсионного возраста. Повышение пенсионного возраста увеличивает горизонт обязательной трудовой активности и меняет субъективное восприятие жизненного цикла труда. Работник, который ранее мог планировать скорый выход на пенсию, вынужден пересматривать свои решения относительно занятости, профессиональной мобильности и потребления.

Исследования НИУ ВШЭ показывают, что после повышения пенсионного возраста изменилось трудовое поведение старших возрастных групп: по данным обследования рабочей силы, уровень участия в составе рабочей силы за пять лет вырос на 16,9 процентного пункта у мужчин 60–64 лет и на 17,0 процентного пункта у женщин 55–59 лет, а средний возраст выхода с рынка труда увеличился на 2–3 года [5].

Эти данные позволяют сделать вывод, что пенсионная реформа изменила не только формальные границы трудоспособности, но и экономическую логику поведения работников предпенсионного возраста. При увеличении периода до назначения пенсии работник вынужден дольше оставаться экономически активным, а значит — формировать стратегии сохранения дохода.

Однако продление трудовой активности не всегда является добровольным выбором. Оно может быть обусловлено экономическим принуждением: недостаточным уровнем накоплений, необходимостью помогать детям или пожилым родственникам, расходами на здоровье, кредитными обязательствами. В этом случае трудовая стратегия приобретает вынужденный характер, а работник ориентируется не на профессиональную самореализацию, а на минимизацию материальных рисков.

Одним из важнейших каналов влияния экономического поведения на трудовые стратегии является готовность работников предпенсионного возраста инвестировать в собственный человеческий капитал. В условиях цифровизации, изменения требований к квалификации и роста конкуренции на рынке труда способность к обучению становится фактором сохранения занятости.

Российская государственная политика учитывает необходимость профессионального обучения граждан старших возрастов. В рамках федеральных мер содействия занятости предусмотрено профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование отдельных категорий граждан; среди целевых групп

указываются граждане в возрасте 50 лет и старше, а также граждане предпенсионного возраста. Ранее в правительственных документах также фиксировалось, что участниками программ профессионального обучения могут быть граждане 50 лет и старше и граждане предпенсионного возраста.

Однако участие в обучении зависит не только от наличия программы, но и от экономической мотивации самого работника. Если работник считает, что переобучение позволит сохранить доход или перейти на менее физически тяжелую работу, вероятность выбора стратегии профессиональной адаптации возрастает. Если же ожидаемая отдача от обучения воспринимается как низкая, работник может предпочесть пассивную стратегию сохранения текущей занятости либо постепенный выход с рынка труда.

Международные источники также подчеркивают, что участие в обучении обычно снижается с возрастом, а возрастная дискриминация и стереотипы ограничивают доступ работников старших возрастов к новым возможностям занятости. Поэтому профессиональное обучение предпенсионеров должно сопровождаться не только предложением образовательных программ, но и изменением практик работодателей.

Влияние экономического поведения на трудовые стратегии работников предпенсионного возраста особенно заметно на региональных рынках труда. Региональная экономика задает структуру возможностей: уровень заработной платы, отраслевую специализацию, доступность рабочих мест, распространенность неформальной занятости, транспортную доступность, качество системы здравоохранения и развитость служб занятости.

В регионах с диверсифицированной экономикой работники предпенсионного возраста имеют больше возможностей для профессиональной мобильности и перехода на менее тяжелые виды труда. В монопрофильных или депрессивных территориях выбор трудовых стратегий ограничен: работник чаще ориентируется на удержание имеющегося рабочего места, даже если оно связано с высокой нагрузкой, низкой оплатой или риском ухудшения здоровья.

Для безработных граждан предпенсионного возраста предусмотрены специальные условия назначения пособия по безработице. В частности, Федеральный закон о занятости населения содержит особенности назначения пособия гражданам предпенсионного возраста, включая более длительный период выплаты для отдельных категорий. Эта мера снижает остроту экономического риска, но не заменяет полноценной политики трудовой интеграции, поскольку задача состоит не только в материальной поддержке, но и в сохранении возможностей продуктивной занятости.

На основе проведенного анализа можно выделить несколько моделей взаимосвязи экономического поведения и трудовых стратегий работников предпенсионного возраста.

Первая модель — доходно-компенсаторная. Она характерна для работников, которые оценивают будущую пенсию как недостаточную. Их экономическое поведение ориентировано на компенсацию ожидаемого снижения доходов. Трудовая стратегия в этом случае предполагает продление занятости, поиск подработки, сохранение рабочего места или переход к самозанятости.

Вторая модель — адаптационно-квалификационная. Она свойственна работникам, готовым инвестировать в обучение и профессиональную мобильность. Экономическое поведение таких работников основано на расчете будущей отдачи от повышения квалификации. Трудовая стратегия выражается в переобучении, освоении цифровых навыков, смене профессиональной траектории.

Третья модель — защитно-консервативная. Она возникает при высоком страхе потери работы и низкой уверенности в возможности трудоустройства. Работник предпочитает сохранять имеющуюся занятость, избегает смены работодателя и редко инвестирует в переобучение. Такая стратегия может быть рациональной в условиях слабого регионального рынка труда, но она снижает долгосрочную адаптивность работника.

Четвертая модель — ресурсно-выходная. Она характерна для работников, имеющих достаточные материальные, семейные или имущественные ресурсы. Экономическое поведение ориентировано не на максимизацию трудового дохода, а на снижение нагрузки и высвобождение времени. Трудовая стратегия выражается в переходе к частичной занятости или прекращении трудовой активности.

Пятая модель — вынужденно-продолженная. Она возникает в ситуации, когда работник продолжает трудиться не вследствие профессиональной мотивации, а из-за финансовой необходимости. Такая стратегия особенно распространена при низких доходах, отсутствии накоплений, высокой долговой нагрузке и расходах на здоровье.

Экономическое поведение работников предпенсионного возраста оказывает существенное влияние на выбор их трудовых стратегий. Чем выше зависимость работника от текущего трудового дохода и чем ниже уверенность в достаточности будущей пенсии, тем выше вероятность продления трудовой активности. При этом продление занятости может иметь как активный, так и вынужденный характер.

Работники предпенсионного возраста не являются однородной группой. Их трудовые стратегии различаются в зависимости от уровня дохода, квалификации, состояния здоровья, семейных обязательств, наличия сбережений, отраслевой принадлежности и региональной ситуации на рынке труда. Поэтому меры государственной и региональной политики должны быть дифференцированными.

Таким образом, взаимосвязь экономического и трудового поведения работников предпенсионного возраста проявляется в том, что экономические ожидания, риски и ресурсы определяют не только решение о продолжении или прекращении трудовой деятельности, но и конкретную форму трудовой адаптации на региональном рынке труда.

#### **Список источников**

1. Льготы и гарантии гражданам предпенсионного возраста. URL:[https://sfr.gov.ru/grazhdanam/socialnaya\\_podderzhka/lgoty\\_predpensioneram](https://sfr.gov.ru/grazhdanam/socialnaya_podderzhka/lgoty_predpensioneram) (дата обращения: 5.11.2024 г.)
2. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. URL:[https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 6.11.2024 г.)
3. Technical Note 4.4: Instruments concerning older workers. URL:[https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/16\\_TN%204-4%20-%20Older%20workers%20%289%20Aug%202024%29-EN.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/16_TN%204-4%20-%20Older%20workers%20%289%20Aug%202024%29-EN.pdf) (дата обращения: 5.11.2024 г.)
4. Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах. //Вопросы экономики. 2019;(11):35-62.
5. Механизмы адаптации населения старшего возраста к повышению пенсионного возраста. URL:<https://lirt.hse.ru/news/972148421.html> (дата обращения: 2.11.2024 г.)

#### **Сведения об авторах**

**Ананченкова Полина Игоревна**, к.э.н., профессор кафедры экономики труда ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Россия

**Мозалюк Максим Денисович**, аспирант ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Россия

#### **Information about the authors**

**Ananchenkova Polina Igorevna**, PhD in Economics, Professor of the Department of Labor Economics at the Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

**Maxim Denisovich Mozalyuk**, Postgraduate student at the Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia