

ПРОТИВОРЕЧИЯ И НАПРЯЖЕННОСТИ В ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

И. Л. СИЗОВА¹⁾, Н. С. ОРЛОВА¹⁾

¹⁾Санкт-Петербургский государственный университет,
Университетская набережная, 7, корп. 9, 199034, г. Санкт-Петербург, Россия

Обозначены основные противоречия и напряженности в труде и занятости лиц старших возрастов в современной российской экономике. С учетом актуальных теоретических концепций и дискуссий дано определение понятию «работники старших возрастов» и на основании данных Федеральной службы государственной статистики и результатов исследований выявлены ключевые проблемы в занятости таких работников. Главные противоречия связаны в первую очередь с сомнениями в самой возможности полноценного использования трудового потенциала лиц старших возрастов в современной экономике и признанием необходимости этого. В российском обществе все еще продолжают доминировать стереотипы в отношении работников старших поколений (в особенности пожилых людей), очевидно проявляющиеся как в сложностях их трудоустройства после наступления 45 лет, так и в их сегрегации в сектор низкооплачиваемой и малопривлекательной работы. С повышением возраста положение человека на рынке труда ухудшается, в то время как пенсионный возраст для многих, еще фактически здоровых и вполне трудоспособных людей становится маркером освобождения от принуждений и дискриминаций российской системы труда и занятости. Для основной массы лиц, выходящих на пенсию, главным фактором, удерживающим их на работе, является только доход, который в комбинации с пенсией позволяет вести нормальный образ жизни. В данном контексте особое значение приобретает ориентированное на потребности возрастных работников образование. Ситуация складывается таким образом, что, с одной стороны, необходимо осуществлять программы переобучения и систематического повышения квалификации работников старших возрастов, а с другой – эта цель оказывается бесполезной из-за отсутствия мотивации у работников обучаться новому.

Ключевые слова: работники старших возрастов; трудовой потенциал; пенсионный возраст; рынок труда; занятость населения; пенсионная реформа; образование и квалификация.

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований и Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта (№ 20-511-00011).

Образец цитирования:

Сизова ИЛ, Орлова НС. Противоречия и напряженности в занятости лиц старших возрастов в современной России. *Журнал Белорусского государственного университета. Социология.* 2021;1:107–119.
<https://doi.org/10.33581/2521-6821-2021-1-107-119>

For citation:

Sizova IL, Orlova NS. Contradictions and tensions in the employment of older persons in modern Russia. *Journal of the Belarusian State University. Sociology.* 2021;1:107–119. Russian.
<https://doi.org/10.33581/2521-6821-2021-1-107-119>

Авторы:

Ирина Леонидовна Сизова – доктор социологических наук; профессор кафедры прикладной и отраслевой социологии факультета социологии.

Наталья Сергеевна Орлова – аспирантка кафедры прикладной и отраслевой социологии факультета социологии.

Authors:

Irina L. Sizova, doctor of science (sociology); professor at the department of applied and branch sociology, faculty of sociology.

sizovai@mail.ru

Natalia S. Orlova, postgraduate student at the department of applied and branch sociology, faculty of sociology.

orloka135t@mail.ru

CONTRADICTIONS AND TENSIONS IN THE EMPLOYMENT OF OLDER PERSONS IN MODERN RUSSIA

I. L. SIZOVA^a, N. S. ORLOVA^a

^aSaint Petersburg State University,
7 Universitetskaya Embankment, 9 building, Saint Petersburg 199034, Russia
Corresponding author: N. S. Orlova (orloka135t@mail.ru)

The article identifies the main contradictions and tensions in the work and employment of older people in the modern Russian economy. On the basis of current theoretical concepts and discussions, the definition of older workers is given and the key problems in their employment are identified on the basis of Federal State Statistic Service and research results. The main contradictions are primarily related to doubts about the possibility of fully using the labour potential of older people in the modern economy and the recognition of the need for this. In addition, Russian society still continues to be dominated by stereotypes regarding older generations of workers and, in particular, the elderly. In the labour market, they are clearly manifested in the difficulties of employment after the age of 45 and in their segregation into the sector of low-paid and unattractive work. As the age increases, the position of a person in the labour market deteriorates, and the retirement age for many people who are still actually healthy and fully able-bodied becomes a marker of liberation from the compulsions and discrimination of the Russian labour and employment system. For the majority of people who retire, the main factor that keeps them at work is only income, which, in combination with a pension, allows them to lead a normal lifestyle. In this context, education focused on the needs of age-related workers is of particular importance. The situation is such that, on the one hand, it is necessary to implement programs of retraining and systematic professional development of employees at older ages, and, on the other hand, this goal is useless due to the lack of motivation on the part of the employees themselves.

Keywords: older workers; labour potential; retirement age; labour market; employment; pension reform; education and qualifications.

Acknowledgements. The report study was funded a collaborative project of Russian Foundation for Basic Research and Belarusian Republican and Foundation for Fundamental Research (No. 20-511-00011).

Введение

Современное общество меняется под воздействием процессов демографического старения населения. В 2020 г. численность населения России старше трудоспособного возраста составила 24,9 %¹. Увеличение доли пожилых людей приводит к сокращению количества трудоспособного населения и возрастанию нагрузки на работающих граждан. Кроме того, поднимаются бюджетные расходы на пенсионное и социальное обеспечение населения.

В таких условиях повышение возраста выхода на пенсию по старости, реализованное в ходе пенсионной реформы 2018 г., выглядело со стороны государства необходимым шагом, способным исправить установившееся негативное положение. Однако, скорректировав ситуацию в одной области, повышение пенсионного возраста² стало причиной осложнения обстоятельств в другой среде жизни людей, в частности на рынке труда и в системе занятости населения. Так, российские исследователи [1; 2] считают, что снижение конкурентоспособности работников, выражающееся в потере умения соответ-

ствовать требованиям работодателей и выигрывать в конкурентной борьбе у более молодых кандидатов [3, с. 117], происходит уже после достижения ими возраста 40–45 лет. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), расширяется доля работников старших возрастов, занимающихся низкоквалифицированным трудом и, соответственно, получающих малые трудовые доходы³.

Увеличивается число людей старших возрастов, претендующих на рабочие места. Однако во многих случаях применить их трудовой потенциал в высокотехнологичной среде и цифровой экономике оказывается проблематичным. Это ясно проявилось в условиях пандемии и ограничений в 2020 г. К концу июня этого года резко ухудшился спрос на труд – соотношение между резюме и вакансиями стало иным. Предприятия меняли свои планы по найму работников, 80 % из них либо уже уволили сотрудников, либо готовились это сделать. Прежде всего такие меры коснулись рядовых специали-

¹Старшее поколение // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 10.01.2020).

²Пенсионный возраст будет повышаться у мужчин до 65 лет и у женщин до 60 лет. Повышение пенсионного возраста будет происходить поэтапно, в среднем на шесть месяцев каждый год. У мужчин переходный период продлится до 2028 г., у женщин – до 2034 г.

³Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результату выборочных обследований рабочей силы). 2020 : стат. сб. / Росстат. М., 2020. С. 33.

стов, среди которых много пожилых работников⁴. По данным опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ)⁵, не работали 81 % лиц в возрасте от 60 лет и старше, поскольку находились на обязательной самоизоляции в связи с эпидемией коронавируса.

Если в индустриальной экономике профессиональный опыт и полученные на практике навыки старших поколений были востребованы (по мнению Н. Н. Шестаковой, пожилые люди являются «практически готовым воспитательным и педагогическим ресурсом» [4, с. 34]), то в настоящее время они уже не считаются значимыми факторами производства и иногда даже способны тормозить развитие экономики. В современном мире в контексте происходящей цифровизации трудовой сферы наблюдаются тенденции радикального изменения требований к работникам, при этом данные требования еще не приобрели конкретного выражения [5, с. 380]. Можно только отметить, что в эпоху цифровой экономики возникает необходимость в новых профессиональных компетенциях и более гибких (социальных) навыках⁶. В последнее время

ярким примером трансформационных процессов является закрепление дистанционной работы на законодательном уровне⁷. Кроме того, прогнозируются возможное исчезновение отдельных видов деятельности, падение объемов труда у лиц со средней квалификацией, а также снижение спроса на недорогой и мало востребованный труд [6, р. 66]. О невостребованности трудового потенциала лиц старших возрастов на современном рынке труда свидетельствует высокая степень их занятости в тех сферах экономики, которые считаются отстающими (дотационными, государственными, низкопроизводительными, непрорывными), например социальной сфере, образовании, культуре.

Таким образом, острое противоречие в использовании рабочей силы лиц старших возрастов заключается, с одной стороны, в потребности государства и самих старших поколений в самообеспечении, а с другой – в неготовности рынка труда и экономики в современных условиях амортизировать данный потенциал. Это ясно проявляется в нарастании негативных тенденций в занятости лиц старших возрастов.

Работники старших возрастов: теоретическая и общественная дискуссия

В рамках современных наук возраст в его взаимосвязи с трудом воспринимается по-разному. В биологических и медицинских теориях говорится о том, что в течение жизни индивидуума происходит изнашивание его организма. Наступает момент, когда человек больше не способен обучаться, заниматься некоторыми видами деятельности и пр. Кроме того, обращается внимание на различие биологических организмов мужчин и женщин и их способность выполнять определенные виды работ. В частности, это касается физического труда, а также интеллектуальных видов деятельности у мужчин и эмоциональных, чувственных у женщин. Считается, что с возрастом организм человека претерпевает множество изменений, здоровье ухудшается, и это начинает сказываться на поведении человека. Однако каждый человек стареет в своем темпе. Длительность жизни, а также физические и психологические возможности в одном и том же возрасте у различных людей могут сильно отличаться. По этой причине в геронтологии пред-

ложено понятие «биологический возраст», которое означает временную меру биологических возможностей или жизнеспособности организма [7, с. 11]. Для установления биологического возраста человека разработано множество тестов, которые могут определить различные изменения в деятельности организма, как психологические, так и физические (состав крови, давление, слух, зрение). Биологический возраст, как индивидуальный показатель меры старения организма, в настоящее время составляет 60 лет (при условии, что биологический и календарный возрасты совпадают) [7, с. 13–21].

В социальной теории классов возраст определяет то место, которое человек занимает в жизни, и является условием перемещения по статусным позициям, а также представляет собой один из ключевых факторов распределения социальных ролей. Согласно данной теории возраст характеризуется исключительно динамикой демографических показателей общества [8, р. 3–27]. Так, Международная организация труда (МОТ) рекомендует следую-

⁴Как «коронакризис» повлиял на рынок труда [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/27176> (дата обращения: 10.01.2021).

⁵Наниматель и работник: разговор на фоне пандемии [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nanimatel-i-robotnik-razgovor-na-fone-pandemii> (дата обращения: 10.01.2021).

⁶Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, изменения : докл. XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества (Москва, 9–12 апр. 2019 г.) / Г. И. Абдрахманова [и др.] ; науч. ред. Л. М. Гохберг ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с.

⁷О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях : Федер. закон Рос. Федерации от 8 дек. 2020 г. № 407-ФЗ // Российская газета [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2020/12/11/udalanka-dok.html> (дата обращения: 10.01.2021).

щие градации возраста: 46–60 лет – представители позднего взрослого возраста; 60–74 лет – пожилые; 75–89 лет – люди, находящиеся в старческом возрасте; 90 лет и старше – долгожители [9].

В нормативистских теориях акцентируются стандартные периоды в жизнедеятельности людей, которые основаны на нормативных представлениях о традиционной (индустриальной) биографии – подготовке к жизни (труду), трудовом периоде и старости (заслуженном отдыхе). Градации возраста в данном случае связываются с выделением трудоспособного и нетрудоспособного возрастов. Также проблематизируется так называемый предпенсионный возраст, который, как правило, наступает за 5–10 лет до момента выхода работника на пенсию по старости, в течение которого увеличиваются сложности в поиске работы или в выполнении трудовых обязанностей. В ст. 1 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»⁸ выделено понятие «предпенсионный возраст» и указано, что он наступает за 5 лет до момента выхода человека на пенсию. После проведения в России в 2018 г. реформы пенсионного возраста отсчет старшего трудоспособного возраста работника начинается с 55 лет для женщин и с 60 лет для мужчин. Особенностью современной ситуации с пандемией и карантинном является ограничение офлайн-деятельности для лиц старше 65 лет⁹. Таким образом, классовый и нормативистский подходы задают нормативные границы в активности граждан старших возрастов.

Частью современных дискуссий о возрасте являются представления о внутренней дифференциации пожилых возрастов. В научной литературе пожилой возраст, или «третий возраст», – это переходный период между зрелостью и старостью [10, с. 36]. Многие в этом возрасте еще ведут активную жизнь, растят внуков, продолжают трудовую деятельность. Однако в общественном сознании продолжает доминировать парадигма «дожития» [11, с. 42], основанная на сложившихся в обществе стереотипах о старости. Не обходит стороной она и работодателей, что негативно сказывается на возможностях

трудоустройства работников с увеличением их возраста. И. А. Бельцова отмечает, что «стереотипный образ старости... напрямую детерминирует многие аспекты жизни пожилых людей: самооценку, положение в обществе», трудовой потенциал [12, с. 284]. Изучение вакансий, размещенных на популярных интернет-ресурсах по поиску работы, акцентирует данную тенденцию: «Именно возраст выступает в качестве основного фильтра, через который отсеиваются кандидатуры. Возрастная дискриминация превышает гендерную... Предельный возраст чаще всего задан на уровне 40 лет. Доля объявлений, в которых рассматриваются кандидаты старше 45 лет, составляет 10 %, а старше 55 лет – только 4 %» [1, с. 13]. Приведенные результаты совпадают с мнением А. Г. Левинсона о том, что для приема на хорошую работу работодателями введен ценз в 35–40 лет, отражающий изменения у человека в силу увеличения возраста и неких психофизиологических качеств: снижение подвижности психики, гибкости, физической силы, работоспособности, повышение утомляемости и др. [2, с. 53].

Пределы вступления работников в старший возраст являются достаточно текучими. Они колеблются в диапазоне от 35 до 55–60 лет. Для работодателей нижняя граница минимальна – 35–45 лет, для государства, наоборот, максимальна – 50–55 лет. В целях социологического изучения работников старших возрастов во внимание принимаются все указанные точки зрения, и, таким образом, используется гибкое представление об их возрастных границах. Во-первых, они могут определяться фактическим распространением сложностей в трудоустройстве (с 40–45 лет). В этом случае вводится понятие «работник старшего возраста», или «старшие поколения работников». Во-вторых, данное явление связывают с биологическими и нормативными представлениями о старении организма (с 55–60 лет), для которых корректнее использовать понятия «трудоспособность/нетрудоспособность» и «пенсионный/предпенсионный возраст» для того, чтобы обозначить статус российских работников. В-третьих, особое внимание в условиях пандемии обращено на занятых лиц в возрасте 65 лет и старше.

Особенности использования труда в современной экономике и влияние на занятость лиц старших возрастов

Отношение к использованию труда работников исторически обусловлено, что отобразилось в концепциях «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал». В марксизме под по-

нятием «рабочая сила» понималось обозначение работников, обладающих физической силой, действовавших на индустриальных предприятиях. Понятие «трудовые ресурсы» является более совре-

⁸О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий : Федер. закон Рос. Федерации от 3 окт. 2018 г. № 350-ФЗ // Российская газета [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2018/10/04/fz350-site-dok.html> (дата обращения: 10.01.2021).

⁹О внесении изменения во временные правила оформления листов нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше : постановление Правительства Рос. Федерации от 30 мая 2020 г. № 791 [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/7tXWj3X34g0SL1iQeGBdvo5HcjxBZl71.pdf> (дата обращения: 10.01.2021).

менным определением части населения, способного к общественно-полезному труду разной степени сложности, сформировавшейся на основании приобретенного образования и квалификации, а также трудового опыта [13, с. 63]. Именно в этом понятии впервые акцентируется значение возраста работника, с учетом которого указывается степень его трудоспособности. Концепция «человеческий капитал» радикально отличается от предыдущих трактовок по двум аспектам. Во-первых, для оценки капитала используется гораздо большее число предписанных и достижимых статусов. Помимо физической силы и образования/квалификации, подчеркиваются гендерные признаки и общечеловеческие способности. Все навыки, знания и умения укладываются в схему компетенций, которые, в свою очередь, подразделяются на *hard skills* (связанные с профессией) и *soft skills* (иные, в том числе личные, качества) [14, р. 37]. Во-вторых, содержание и оценка компетенций ориентируются на инновации, а не на традиции, что неизбежно приводит к сдвигу в применении труда работников более молодых возрастов (например, цифровые компетенции).

Следует подчеркнуть, что использование труда работников в капиталистической экономике напрямую связывается с его производительностью, влиятельными факторами которой выступают индивидуальные ресурсы работника, включающие психофизиологический, квалификационный и личностный аспекты и зависящие от степени согласованности данных параметров [15, с. 32]. Трудовой ресурс индивида содержит совокупность врожденных способностей человека и его потенциал, приобретенный в ходе воспитания и образования. В экономической психологии учитываются также медицинские, психологические и интеллектуальные показатели человека [16]. Реализация трудового ресурса подразумевает участие индивидуума в занятости, где этот ресурс обретает реальные черты [17, с. 11]. В настоящее время тема накопления и амортизации трудовых ресурсов работников приобретает максимальную актуальность и практическую значимость. Считается, что если для накопления ресурсов и вкладывания инвестиций в них подходящим является молодой возраст работника, то в дальнейшем возможна только их амортизация (сокращение, исчерпание ресурсов) [18; 19]. Таким образом, вопрос о применении трудовых ресурсов работников старших возрастов считается противоречивым.

В западных странах использование работников пожилого возраста связывается в большей степени не с потребностями экономики, а с проблемами социальной защиты и самообеспечения людей

(в том числе и в старости, после выхода на пенсию). Тем не менее в идеологии подобные *age-diversity*, разработанные в западных странах, нацелены на борьбу против дискриминации работников по возрасту (эйджизма) и привлечение к этой проблеме работодателей в рамках программы развития их социальной ответственности. *Age-diversity* в целом определяется как возрастная диверсификация, «специфическая форма разнообразия, которая представляет собой композиционную конструкцию коллективного уровня, отражающую возрастную структуру конкретного социального субъекта, такого как коллектив, рабочая единица, компания или целая страна»¹⁰ [20, р. 34]. Создание коллективов, состоящих из различных возрастных групп, должно, кроме того, позитивно отразиться на разных аспектах внутриорганизационной деятельности, например способствовать улучшению принятия решений, поскольку в процесс включаются лица с различными опытом и взглядами [21, р. 91].

При использовании ресурсов работников старших возрастов преимущества неочевидны. Как правило, указываются следующие проблемы, присущие таким работникам: сложности с освоением новых технологий; когнитивные нарушения в различных вариантах, например нарушение памяти; сокращение возможностей заниматься физическим трудом; устаревание полученных давно профессиональных знаний [22, р. 94]. Тем не менее ряд исследователей считают, что в России в связи с невысокими показателями рождаемости и низкой продолжительностью жизни, а также «сокращающейся долей населения в трудоспособном возрасте относительно высокая занятость пожилых людей обеспечивает достаточную укомплектованность многих отраслей экономики» [23, с. 198]. Не в последнюю очередь такое положение стимулируется со стороны государства. Так, в ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации обозначен лишь нижний предел возраста начала осуществления трудовой деятельности (18 лет)¹¹. За некоторым исключением, выход на пенсию осуществляется на добровольной основе. Также предусмотрен вариант одновременного получения пенсии и трудового заработка. Это дает возможность определить «государственную политику в сфере занятости как нейтральную к возрасту и пенсионному статусу работников» [1, с. 12]. Кроме того, в настоящее время репрезентируется новый образ активного и здорового человека старшего возраста. На этом основании выпускаются проекты и программы переобучения лиц предпенсионного возраста и повышения квалификации пожилых граждан (в частности, программа мероприятий по организации

¹⁰Здесь и далее перевод наш. – И. С., Н. О.

¹¹Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Сов. Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. федер. законов от 29 дек. 2020 г. // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». М., 2001. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.01.2021).

профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными в экономике навыками и компетенциями до 2024 г.¹²).

Нельзя забывать и о насущных потребностях лиц старшего возраста, обеспечиваемых в большей степени за счет трудовой деятельности. Речь идет не только о материальном благополучии, возможном за счет работы, но и о социальной вовлеченности людей [24, с. 57]. По мнению В. Н. Барсукова, «трудовая занятость пожилых людей не только увеличивает их покупательную способность, пенсионный капитал и способствует сохранению социальных связей, но

и может оказывать значительное влияние на функционирование крупных общественных институтов» [23, с. 198]. Таким образом, экономические и социально-политические интересы и потребности общества в использовании труда лиц старших возрастов требуют согласования и существенных усилий, чтобы их труд вновь имел возможность занять должное место в современной системе общественно-полезной деятельности. В стимулировании труда и занятости работников старших возрастов и аккумуляции их трудового потенциала огромную роль играет разрешение накопленных проблем на рынке труда и в системе занятости населения. Ниже обозначены наиболее характерные из них.

Напряженности и противоречия в ключевых областях труда и занятости лиц старших возрастов в России

Ухудшение положения занятости для лиц старших возрастов. В условиях увеличения доли пожилых лиц в структуре населения страны и сокращения роли государства в социальном обеспечении граждан можно констатировать наличие общественной и индивидуальной потребностей в продлении периода трудовой деятельности работников. Однако удовлетворение этих потребностей вступает в конфликт с современными экономическими тенденциями и приводит к возникновению рисков для лиц старших возрастов на рынке труда и в системе занятости. Так, по состоянию на 2019 г. уровень занятости среди лиц в возрасте 40–44 лет составлял 89,6 %, 50–60 лет – 64,8 %, 65–69 лет – лишь 13,7 %. Вместе с тем 51 % лиц старших возрастов (начиная с 40–45 лет) занимаются трудовой деятельностью. Таким образом, в возрастной группе от 50 лет и старше наблюдалось существенное падение занятости. При этом в среднем по стране занятость населения старше трудоспособного возраста составляла 20,8 %¹³. Существенное сокращение занятости лиц старшего возраста (сразу после наступления 50 лет) создает напряжение в индивидуальном обеспечении населения и неминуемо приводит к увеличению социальных расходов государства. Раннее высвобождение рабочей силы в большей степени происходит по экономическим, структурным и квалификационным основаниям, к которым относятся несбалансированность рынка труда в России и дискриминационные практики работодателей, нацеленные на экстенсивное использование трудовых ресурсов страны (прежде всего молодежь). Менее существенное воздействие на занятость оказывают состояние здоровья и активность самого старшего поколения, о чем косвенно могут свидетельствовать данные по безработице.

В связи с увеличением возраста работников тенденцию к сокращению общего уровня безработицы нельзя рассматривать прямолинейно. До пандемии и ограничительных мер безработица среди экономически активного населения оставалась на константно низком уровне – 4–5 % (показатель безработицы рассчитан по методологии МОТ¹⁴). Это означает, что высвобождение работников старших возрастов на российском рынке труда происходит в невозвратной форме, что является особенно важным в условиях наличия возрастного пика падения занятости. Таким образом, большинство высвобожденных лиц в возрасте 50 лет и старше (падение занятости, по сравнению с группой 40–44-летних, составило 27 %) либо не работают вовсе, либо включаются в неформальную занятость и наряду с молодежью, мигрантами составляют костяк рабочей силы в теневом секторе экономики.

Безработица среди таких лиц не является важным показателем для экономики. Работа в пенсионном возрасте связывается только исключительно с личным благосостоянием или иной индивидуальной мотивацией человека (например, желанием оставаться вовлеченным, интересом к своей области профессиональной деятельности). Особенности занятости пенсионеров также являются неформальные практики трудоустройства на неквалифицированные и низкоквалифицированные рабочие места [25, с. 9]. Таким образом, можно заключить, что количественные и качественные параметры занятости лиц старших возрастов в значительной степени ухудшаются по мере увеличения возраста работников.

Негативная феминизация в труде и занятости лиц старших возрастов. В контексте возраста нетрудоспособности и пенсионного и предпенсион-

¹²Квалификация за три месяца: как власти хотят переобучить пенсионеров // РБК [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/15/10/2018/5bc467a09a7947871be01a69> (дата обращения: 10.01.2021).

¹³Рабочая сила, занятость и безработица в России... М., 2020. С. 31.

¹⁴Там же. С. 11.

ного возрастов (55–60 лет) увеличивается феномен негативной феминизации [26, с. 115–116]. С ним связан устойчивый стереотип о том, что женщина должна прекратить трудовую деятельность в угоду ухода за пожилыми родственниками или внуками. Этими обязательствами можно частично объяснить значительный спад занятости женщин сразу после наступления у них пенсионного возраста. По данным за 2019 г., 35,2 % женщин заканчивают трудовую деятельность в 55–59 лет¹⁵. Однако данная стратегия далеко не всегда оправдана, поскольку у женщин при более высокой продолжительности жизни меньше накоплен трудовой стаж по сравнению с мужчинами. Будущее одиночество в старости, таким образом, сопровождается как ухудшением материального положения, так и потерей социально значимых контактов и ролей, в частности, возникает ситуация низкой (само)ценности пожилой женщины в обществе.

Дискриминация в оплате труда работников старших возрастов. Проблема оплаты труда лиц старших возрастов является комплексной. В исследовании о дискриминации в уровне заработных плат Е. А. Клепикова и М. Г. Колосницына выделяют следующие факторы: личностные качества и признаки (пол, возраст, уровень образования, само-

оценка здоровья, продолжительность занятости на последнем месте работы), характеристики места работы (отрасль занятости и продолжительность рабочего времени) и проживания (регион и тип населенного пункта) [27, с. 73]. Многие аспекты являются составляющими человеческого капитала, например, «повозрастной профиль заработной платы отражает процесс накопления человеческого капитала в течение жизненного цикла индивида» [28, с. 186]. Таким образом, человек в течение жизни должен накапливать знания, умения и навыки, а также трудовой опыт в целях их положительного влияния на динамику заработной платы и смягчения наступающих с возрастом факторов ухудшения здоровья и производительности труда. В. Е. Гимпельсон указывает, что в российской экономике существует зависимость между возрастом и оплатой труда, что выглядит не совсем стандартно, т. е. наблюдается монотонное повышение заработной платы при условии снижения скорости ее роста в связи с увеличением возраста работника [28, с. 186]. В России средний уровень заработной платы в 2017 г. составлял 38 609 руб.¹⁶, причем ее максимальная сумма приходилась на возраст 30–35 лет, а после 40 лет она начинала уменьшаться (рис. 1).

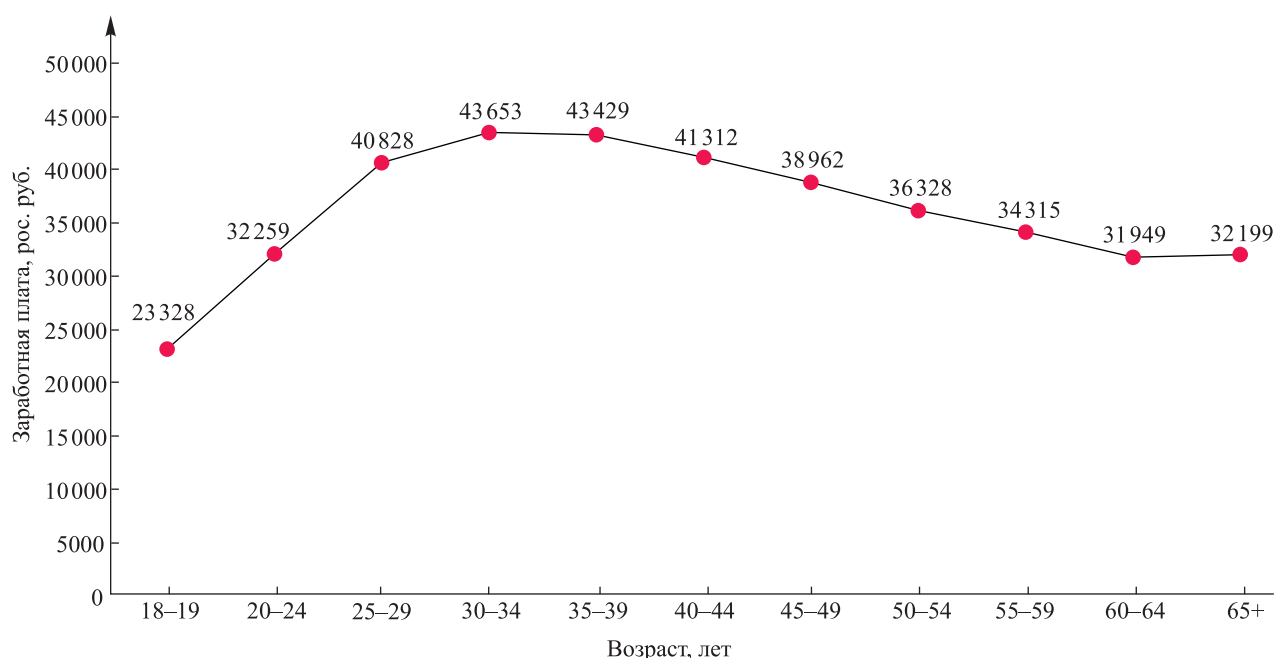


Рис. 1. Динамика заработной платы по возрасту в Российской Федерации в 2017 г.

Fig. 1. Dynamic of wages by age in the Russian Federation in 2017

¹⁵Рабочая сила, занятость и безработица в России... М., 2020. С. 31.

¹⁶Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/# (дата обращения: 12.01.2020).

Основной причиной наступления раннего (по возрасту) пика развития заработных плат в России выступает низкое накопление трудового потенциала [19, с. 180]. Инвестиции в его формирование прекращаются сразу после окончания получения формального образования. Так, для многих профессий низкого и среднего уровней квалификации не требуется постоянное непрерывное обучение.

Уменьшение уровня заработной платы у лиц, достигших пенсионного возраста, может влиять на их решение покинуть рынок труда. Также работники старших возрастов, чья заработная плата является низкой, будут стремиться быстрее выйти на пенсию, поскольку таким образом, несмотря на потерю части дохода, они стараются избежать не удовлетворяющей их трудовой деятельности. Те немногочисленные работники, которые получают высокую заработную плату, наоборот, будут стремиться любой ценой сохранить работу, даже если здоровье или иные обстоятельства препятствуют этому.

Дискретность квалификации и образования работников старших возрастов. С возрастом работники достигают определенных высот в профессии и обретают немаловажный для себя социальный статус. Они также сильнее молодых работников оценивают риски и издержки смены своей привычной работы. К профессиональным качествам работников старших возрастов работодатели относятся со значительным скептицизмом.

Однако в России наблюдается парадоксальная картина. Среди лиц старше 50 лет существует достаточно большой процент руководителей и специалистов высшего уровня квалификации (30 %). Данный показатель практически не меняется начиная с возраста 40–49 лет¹⁷ (рис. 2). Таким образом, люди, занявшие во время своей карьеры высшие посты, удерживаются на них до самой старости. Потенциал таких руководителей и специалистов заключается в их трудовом и жизненном опыте. Они могут оказать поддержку молодым кадрам, действовать как мудрые наставники. Однако у них с возрастом теряются гибкость, способность и желание повышать квалификацию, которые в современных условиях стремительно изживаются. Вместе с тем по мере старения увеличивается число работников, занятых неквалифицированным трудом (см. рис. 2). Данное положение оправдано как минимум для инновационных и конкурентоспособных областей экономики и, таким образом, напрямую связано с эйджизмом на рынке труда и существующими стереотипами у руководителей и менеджеров по подбору персонала о лицах старших возрастов, в особенности

находящихся в предпенсионном и пенсионном возрастах. Следовательно, занятость лиц старших возрастов, ухудшая общие показатели увеличения производительности труда, либо консервируется, либо превращается в остаточную занятость (малопривлекательную, низкооплачиваемую и пр.).

В цифровую эпоху значение образования и квалификации только продолжает прогрессировать [29, с. 16]. Тем не менее в России их вес поставлен в прямую зависимость от возраста работника. Если среди всех возрастных групп самый высокий уровень занятости наблюдается у лиц со средним образованием, то безработице больше всего подвержены люди, имеющие высшее образование. Данные, представленные на рис. 3, свидетельствуют о том, что академики наиболее востребованы в молодом возрасте и на инновационных предприятиях. Однако, по данным Росстата¹⁸, у работников со средним уровнем профессионального образования спад в занятости более выражен после достижения ими возраста 50–54 лет (см. рис. 3). Таким образом, чтобы трудиться дольше, необходимо иметь более высокий уровень образования.

Поскольку высшее образование не защищает людей от безработицы (причем во всех возрастных группах¹⁹), «образуется замкнутый круг, который блокирует занятость» [30, с. 163]. Если в молодом возрасте присутствует высокая конкуренция за квалифицированные рабочие места, то в среднем больше востребованы работники со средней квалификацией, а для старших возрастов действуют такие стереотипы, что со временем образовательный и квалификационный ресурсы теряют свою привлекательность для работника. В связи с этим усилия государства, направленные на развитие квалификации старших поколений работников, могут оказаться неэффективными.

В существующих программах основное внимание сосредоточено на освоении представителями старших возрастов новых технических средств (например, компьютеров). В меньшей степени акцентируются и предлагаются профессиональные знания, в том числе и высококвалифицированные программы обучения. По результатам совместного исследовательского проекта Санкт-Петербургского государственного университета и Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда Российской Федерации «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки»²⁰, в настоящее время к освоению новой профессии готовы лишь 14 % граж-

¹⁷Рабочая сила, занятость и безработица в России... М., 2020. С. 76.

¹⁸Там же. С. 35.

¹⁹Там же. С. 114.

²⁰База данных для оценки социальных установок и диспозиций населения РФ в отношении новых форм занятости : пат. RU 2018621546 / А. В. Мальцева [и др.]. 2018. 3 окт.

дан предпенсионного возраста, к переходу на работу в другую отрасль – 24 %. Квалифицированные работники, находясь в возрасте 50–59 лет, проявляют большую склонность к обучению и дальнейшему повышению квалификации. Однако в указанных условиях рынка труда и при наличии возрастной дискриминации они едва ли захотят потратить свое время на обучение.

Ведущая роль экономической и статусной составляющих в системе мотивации к труду российских пенсионеров. Если мотивация к продолжению трудовой деятельности как таковой у людей старших возрастов не вызывает существенных вопросов, то для активизации занятости в пен-

сионном возрасте она является проблемой. Многие исследователи трудовую занятость российских пенсионеров напрямую связывают с низким размером пенсий [31; 32]. Несмотря на то что за последние годы средний размер пенсии вырос практически в два раза, коэффициент замещения утраченных заработков все еще составляет только 30,8 %²¹. И. М. Козина и И. К. Зангиева считают, что «с учетом высокой дифференциации трудовых доходов и наличия “серой части” в структуре заработков значительной части населения риски бедности для неработающих пенсионеров остаются высокими, что определяет ведущую роль экономических мотивов продления трудовой активности» [1, с. 11].

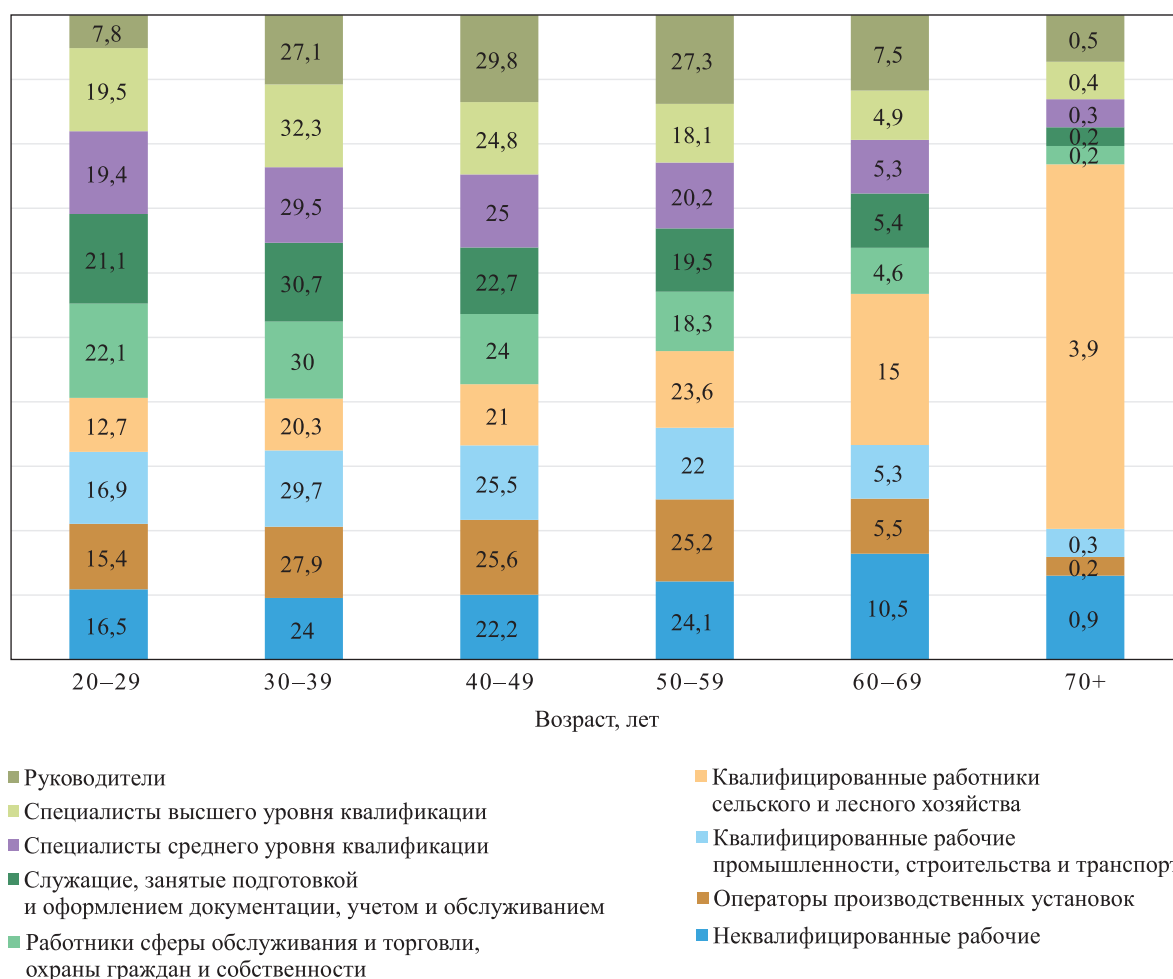


Рис. 2. Структура занятых по возрасту и группам занятий в Российской Федерации в 2019 г., %
Fig. 2. Structure of employed by age and group of occupation in the Russian Federation in 2019, %

²¹Старшее поколение. Пенсионное обеспечение граждан пожилого возраста // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 12.01.2021).

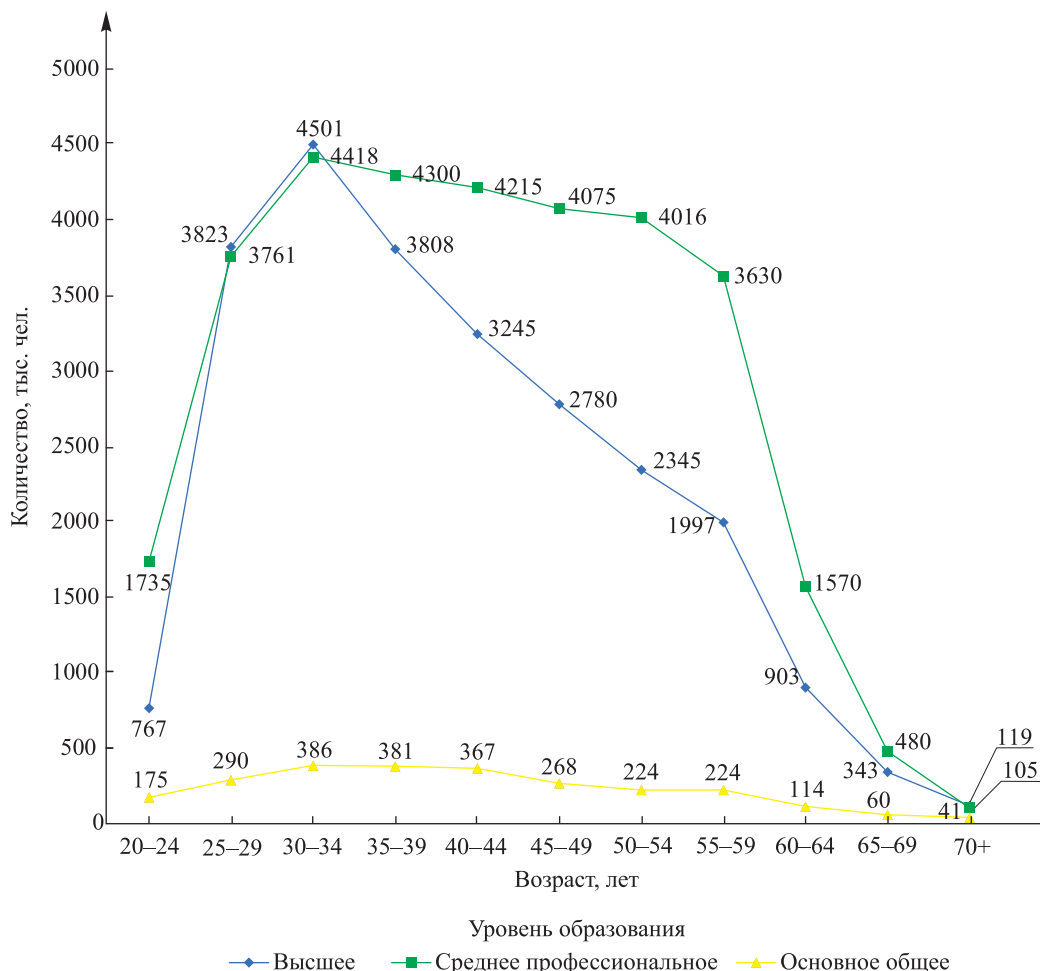


Рис. 3. Соотношение уровня образования и возраста в Российской Федерации в 2019 г.

Fig. 3. The ratio of the level of education and age in the Russian Federation in 2019

Чтобы избежать пенсионного статуса, работники стремятся продолжить свою трудовую деятельность. Во-первых, сам выход на пенсию представляется как достижение старости. Во-вторых, для одиноких или бедных людей работа или подработка могут являться смыслообразующим делом в их жизни. Для пенсионеров в настоящее время продление трудовой

активности не может быть связано с удовлетворенностью работой или достижением в ней значимых результатов, что снижает возможности их полноценного использования и ставит вопрос о том, какими способами, помимо нужды в материальных средствах или отсрочки в достижении пенсионного статуса, следует мотивировать данную группу.

Заключение

В статье представлены подходы и концепции, оправдывающие и отклоняющие использование трудового потенциала работников старших возрастов в современной экономике. На основании изложенных выше материалов можно выделить противоречия и напряженности как в содержании самого трудового потенциала, так и в положении лиц старших возрастов в системе занятости. Данные противоречия связаны в первую очередь с сомнениями в отношении возможности полноценного использования трудового потенциала и необходимостью этого ввиду главных тенденций современ-

ности. Кроме того, сам трудовой потенциал плохо изучен, в литературе он неотделим от возможностей молодых поколений, и на этом основании устанавливается диагноз об устаревании способностей людей старших возрастов к полноценной занятости и выполнению эффективного общественно-полезного труда.

В ходе исследования занятости работников старших возрастов выявлены напряженности. В российском обществе все еще продолжают доминировать стереотипы в отношении лиц старшего возраста и пожилых людей. На рынке труда они отчетливо

проявляются в сложностях трудоустройства после 45 лет, а также в сегрегации пожилых лиц в сектор низкооплачиваемой и малопривлекательной работы. В связи с этим пенсионный возраст служит для многих, еще фактически здоровых и вполне трудоспособных людей маркером освобождения от принуждений и дискриминаций российской системы труда и занятости. Для основной массы лиц, выходящих на пенсию, главным фактором, удерживающим их на работе, является только доход, который в комбинации с пенсией позволяет вести нормальный образ жизни. Однако сама работа часто способна подавить даже такой, казалось бы, значительный фактор. В связи с этим группы риска в старших возрастах стремятся покинуть занятость в первый же день наступления пенсионного возраста. Дополнительную напряженность создает высокая гендерная дискриминация работниц. Женщины, по сравнению с мужчинами, имеют меньше трудовых накоплений и заслуг, полученных в течение жизни. Достигнув старшего возраста, они вновь попадают в ловушку забот и в условиях несправедливо низких трудовых доходов и менее интересной деятельности, чем у мужчин, перестают работать очень рано и подчас необдуманно.

В данном контексте особое значение отводится образованию. Невзирая на значительные финансовые затраты, необходимо осуществлять программы переобучения и систематического повышения квалификации работников старших возрастов. Однако задержка на высоких должностях представителей старших поколений (с высоким уровнем образования) в связи развитием экономики печально отражается на всей трудовой (и не только) системе страны. Ввиду недавно проведенной реформы (повышение пенсионного возраста) использование трудового потенциала лиц старших возрастов на рынке труда и в занятости возрастает. Тем не менее общество до сих пор не имеет однозначного ответа на вопрос о том, стоит ли удерживать лиц старших возрастов на рынке труда и можно ли использовать их силы.

Таким образом, работники старших возрастов становятся абсолютно новой и специфической «нагрузкой» на рынок труда. Задача государства и общества состоит в определении отношения к пожилым работникам и формировании способов их поддержки и социальной защиты. Данные действия следует осуществить за 10 лет переходного периода пенсионной реформы.

Библиографические ссылки

1. Козина ИМ, Зангиева ИК. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров. *Журнал исследований социальной политики*. 2018;16(1):7–22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22.
2. Левинсон АГ. Институциональные рамки старости: старость как гендер. *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*. 2011;3:52–81.
3. Мазин АЛ. Конкурентоспособность участников трудовых отношений. *Современная конкуренция*. 2013;5:117–128.
4. Шестакова НН, Васильев ИГ, Чистякова НЕ. Исследование человеческого капитала старших возрастов: постановка проблемы. *Вестник Пермского университета. Серия: Экономика*. 2016;4(31):31–48. DOI: 10.17072/1994-9960-2016-4-31-48.
5. Сизова ИЛ, Хусяинов ТМ. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*. 2017;10(4):376–396. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.401.
6. Weber E. Industrie 4.0: Wirkungen auf den arbeitsmarkt und politische herausforderungen. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*. 2016;65(1):66–74. DOI: 10.1515/zfwp-2016-0002.
7. Усманова СВ. *Понятие о геронтологии. Классификация возрастных групп*. Иркутск: Иркутский государственный университет путей сообщения МК ЖТ; 2017. 30 с.
8. Riley MW, Johnson M, Foner A. *Ageing and Society. Volume 3. A Sociology of Age Stratification*. New York: Russell Sage Foundation; 1972. 668 p.
9. Кулькова ИА, Силаенкова ВВ. Особенности трудоустройства лиц в возрастном сегменте после 40 лет на российском рынке труда. *Интернет-журнал «Наукоедение»* [Интернет]. 2013 [процитировано 15 ноября 2019 г.];4. Доступно по: <https://naukovedenie.ru/PDF/82evn413.pdf>.
10. Блехарская ЕВ. Пожилой возраст как переходный этап жизненного пути человека. *Педагогическое образование в России*. 2017;12:36–43.
11. Нагорнова АЮ, Семиков АН, Сапожникова ТИ, Щанина ЕВ, Архипов ИВ, Пискарева ТК. *Пожилые люди: стратегии социальной помощи*. Ульяновск: Зебра; 2016. 131 с.
12. Бельцова ИА. Концепция «успешное старение» как нормативный конструкт в формировании позитивного образа старости в демократическом обществе. *Вестник экономики, права и социологии*. 2012;1:283–288.
13. Горбунова ОН. Генезис категории «трудовые ресурсы». *Социально-экономические явления и процессы*. 2011;3–4:62–69.
14. Hendarman AF, Tjakraatmadja JH. Relationship among soft skills, hard skills, and innovativeness of knowledge workers in the knowledge economy era. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2012;52:35–44. DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.439.
15. Кудрявцева ОВ. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила». *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 2012;1:31–38.
16. Горбунова ОН, Кондрашова ИС. Особенности формирования трудового и интеллектуального потенциала человека. *Социально-экономические явления и процессы*. 2012;10:59–63.

17. Рощина ЯМ. Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения. Препринт WP15/2008/03. Москва: ГУ ВШЭ; 2008. 56 с.
18. Смолькин АА. Трудовой потенциал пожилых людей. *Социологические исследования*. 2014;5:97–103.
19. Гимпельсон ВЕ. Трансформации российского человеческого капитала. Тридцать вторые губернаторские чтения. Тюмень, 25 апреля 2018 г. *Полития. Анализ. Хроника. Прогноз*. 2018;2:170–198. DOI: 10.30570/2078-5089-2018-89-2-170-198.
20. Boehm SA, Kunze F. Age diversity and age climate in the workplace. In: Bal PM, Kooij Dorien TAM, Rousseau DM, editors. *Age Diversity and Age Climate in the Workplace*. Cham: Springer; 2015. p. 33–55. DOI: 10.1007/978-3-319-08007-9_3.
21. Ries BC, Diestel S, Shemla M, Liebermann SC, Jungmann F, Wegge J. Age diversity and team effectiveness. In: Schlick CM, Frieling E, Wegge J. *Age-differentiated work systems*. Berlin: Springer; 2013. p. 89–118. DOI: 10.1007/978-3-642-35057-3_5.
22. Drentea P. *Families and aging*. Lanham: MD Rowman & Littlefield; 2018. 208 p.
23. Барсуков ВН. Трудовая активность населения пенсионного возраста как фактор социально-экономического развития территории. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2016;1(43):195–213. DOI: 10.15838/esc/2016.1.43.13.
24. Доброхлеб ВГ. Ресурсный потенциал пожилого населения России. *Социологические исследования*. 2008;8:55–61.
25. Сизова ИЛ, Григорьева ИА. Рынок труда, занятость и старение. В: Григорьева ИА, Сизова ИЛ, Видясова ЛА, Дмитриева АВ, Парфенова ОА, Петухова ИС. *Старения больше не будет*. Санкт-Петербург: Астерион; 2018. 7–58 с.
26. Григорьева ИА, Сизова ИЛ. Траектории старения женщин в современной России. *Мир России. Социология. Этнология*. 2018;27(2):109–135. DOI: 10.17323/1811-038X-2018-27-2-109-135.
27. Клепикова ЕА, Колосницына МГ. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате. *Российский журнал менеджмента*. 2017;15(1):69–88. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104.
28. Гимпельсон ВЕ. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности. *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 2019;23(2):185–237. DOI: 10.17323/1813-8691-2019-23-2-185-237.
29. Сукнёва СА, Елшина ИА. Трудовая активность населения третьего демографического возраста в Северном регионе. *Экономический анализ: теория и практика*. 2015;34:12–23.
30. Сизова ИЛ Современная политика и практика поддержки занятости пожилых (опыт Германии и возможности его применения в России). *Власть*. 2015;9:162–166.
31. Щанина ЕВ. Основные факторы трудовой активности пожилых людей. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2013;1:88–96.
32. Барашкова АС. Мотивация трудового поведения старшего поколения Северного региона. *Экономический анализ: теория и практика*. 2015;34:24–34.

References

1. Kozina IM, Zangieva IK. State and market regulation of labour activity of old-age pensioners. *The Journal of Social Policy Studies*. 2018;16(1):7–22. Russian. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22.
2. Levinson AG. Institutional framework of old age: old age as gender. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii*. 2011;3:52–81. Russian.
3. Mazin AL. Competitiveness of participants in labor relations. *Journal of Modern Competition*. 2013;5:117–128. Russian.
4. Shestakova NN, Vasiliev IG, Chistyakova NE. The study of the older adults' human capital: setting the problem. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*. 2016;4(31):31–48. Russian. DOI: 10.17072/1994-9960-2016-4-31-48.
5. Sizova IL, Khusyainov TM. Labor and employment in the digital economy: the problems of the Russian labor market. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*. 2017;10(4):376–396. Russian. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.401.
6. Weber E. Industrie 4.0: Wirkungen auf den arbeitsmarkt und politische herausforderungen. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*. 2016;65(1):66–74. DOI: 10.1515/zfwp-2016-0002.
7. Usmanova SV. *Ponyatie o gerontologii. Klassifikatsiya vozrastnykh grupp* [The concept of gerontology. Classification of age groups]. Irkutsk: Irkutsk State Transport University; 2017. 30 p. Russian.
8. Riley MW, Johson M, Foner A. *Ageing and Society. Volume 3. A Sociology of Age Stratification*. New York: Russell Sage Foundation; 1972. 668 p.
9. Kul'kova IA, Silaenkova VV. Features of employment of persons in the age segment after 40 years on the Russian labor market. *Internet-zhurnal «Naukovedenie»* [Internet]. 2013 [cited 2019 November 15];4. Available from: <https://naukovedenie.ru/PDF/82evn413.pdf>. Russian.
10. Blekharskaya EV. Elderly age as a transitional stage of a person's life path. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. 2017;12:36–43. Russian.
11. Nagornova AYU, Semikov AN, Sapozhnikova TI, Shchanina EV, Arkhipov IV, Piskareva TK. *Pozhilye lyudi: strategii sotsial'noi pomoshchi* [Older people: strategies for social assistance]. Ul'yanovsk: Zebra; 2016. 131 p. Russian.
12. Bel'tsova IA. The concept of «prosperous ageing» as a normative construct in forming of positive image of ageing in democratic countries. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*. 2012;1:283–288. Russian.
13. Gorbunova ON. Genesis of category «manpower resources». *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*. 2011;3–4:62–69.
14. Hendarman AF, Tjakraatmadja JH. Relationship among soft skills, hard skills, and innovativeness of knowledge workers in the knowledge economy era. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2012;52:35–44. DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.439.
15. Kudryavtseva OV. Theoretical approaches to the definitions of «human labor potential», «labor resources», «labor force». *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 2012;1:31–38. Russian.
16. Gorbunova ON, Kondrashova IS. Features of formation of labor and intellectual potential of the person. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*. 2012;10:59–63. Russian.

17. Roshchina YaM. *Psikhologicheskie sostavlyayushchie chelovecheskogo kapitala kak faktor ekonomicheskogo povedeniya* [Psychological components of human capital as a factor of economic behavior]. Preprint WP15/2008/03. Moscow: HSE University; 2008. 56 p. Russian.
18. Smol'kin AA. [Labor potential of elderly people]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2014;5:97–103. Russian.
19. Gimpelson VE. Transformations of Russia's human capital. Thirty-second gubernatorial readings. Tyumen, 2018 April 25. *Politiya. Analiz. Khronika. Prognoz*. 2018;2:170–198. Russian. DOI: 10.30570/2078-5089-2018-89-2-170-198.
20. Boehm SA, Kunze F. Age diversity and age climate in the workplace. In: Bal PM, Kooij Dorien TAM, Rousseau DM, editors. *Age Diversity and Age Climate in the Workplace*. Cham: Springer; 2015. p. 33–55. DOI: 10.1007/978-3-319-08007-9_3.
21. Ries BC, Diestel S, Shemla M, Liebermann SC, Jungmann F, Wegge J. Age diversity and team effectiveness. In: Schlick CM, Frieling E, Wegge J. *Age-differentiated work systems*. Berlin: Springer; 2013. p. 89–118. DOI: 10.1007/978-3-642-35057-3_5.
22. Drentea P. *Families and aging*. Lanham: MD Rowman & Littlefield; 2018. 208 p.
23. Barsukov VN. Labor activity of the population of retirement age as a factor of socio-economic development of the territory. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2016;1(43):195–213. Russian. DOI: 10.15838/esc/2016.1.43.13.
24. Dobrokhleb VG. Resource potential of the elderly population of Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2008;8:55–61. Russian.
25. Sizova IL, Grigor'eva IA. [Labor market, employment and aging]. In: Grigor'eva IA, Sizova IL, Vidyasova LA, Dmitrieva AV, Parfenova OA, Petukhova IS. *Stareniya bol'she ne budet* [Aging will no longer be]. Saint Petersburg: Asterion; 2018. 7–58 p. Russian.
26. Grigoryeva IA, Sizova IL. Aging trajectories of women in modern Russia. *Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. 2018;27(2):109–135. Russian. DOI: 10.17323/1811-038X-2018-27-2-109-135.
27. Klepikova EA, Kolosnitsyna MG. Ageism at the Russian labour market: wage discrimination. *Russian Management Journal*. 2017;15(1):69–88. Russian. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104.
28. Gimpelson VE. Age and wage: stylized facts and Russian evidence. *Higher School of Economics Economic Journal*. 2019;23(2):185–237. Russian. DOI: 10.17323/1813-8691-2019-23-2-185-237.
29. Sukneva SA, Elshina IA. The labor activity of the third age population in the Northern region. *Economic analysis: theory and practice*. 2015;34:12–23. Russian.
30. Sizova IL. Contemporary policy and practice of supporting the employment of the elderly people (the German experience and its possible applications in Russia). *Vlast'*. 2015;9:162–166. Russian.
31. Shchanina EV. Basic factors of labour activity of elderly people. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki*. 2013;1:88–96. Russian.
32. Barashkova AS. Motivating the labor behavior of the older generation of the Northern region. *Economic analysis: theory and practice*. 2015;34:24–34. Russian.

Статья поступила в редколлегию 30.01.2021.
Received by editorial board 30.01.2021.