

DOI: [10.14515/monitoring.2024.1.2430](https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.1.2430)

**Л. А. Видясова, И. А. Григорьева, А. С. Кривошапкина**

**КАРЬЕРНЫЕ ОЖИДАНИЯ ПОЖИЛЫХ В РОССИИ:  
НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА БАЗЫ РЕЗЮМЕ С ПОРТАЛА РОСТРУДА  
«РАБОТА РОССИИ»**

**Правильная ссылка на статью:**

Видясова Л. А., Григорьева И. А., Кривошапкина А. С. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1. С. 26—47. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.1.2430>.

**For citation:**

Vidiasova L. A., Grigoryeva I. A., Krivoshapkina A. S. (2024) Career Expectations of the Elderly in Russia: Based on the Analysis of the Resumes' Database from the Rostrud Portal "Work in Russia". *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 26—47. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.1.2430>. (In Russ.)

Получено: 11.05.2023. Принято к публикации: 26.01.2024.

## КАРЬЕРНЫЕ ОЖИДАНИЯ ПОЖИЛЫХ В РОССИИ: НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА БАЗЫ РЕЗЮМЕ С ПОРТАЛА РОСТРУДА «РАБОТА РОССИИ»

*ВИДЯСОВА Людмила Александровна* — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия; начальник отдела мониторинговых исследований, Центр технологий электронного правительства, Институт дизайна и урбанистики, Университет ИТМО, Санкт-Петербург, Россия  
E-MAIL: bershadskaya.lyudmila@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-8006-7066>

*ГРИГОРЬЕВА Ирина Андреевна* — доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия  
E-MAIL: soc28@yandex.ru  
<https://orcid.org/0000-0001-8348-2954>

*КРИВОШАПКИНА Айталина Сергеевна* — студентка Факультета инфокоммуникационных технологий, Университет ИТМО, Санкт-Петербург, Россия  
E-MAIL: aitalina.kr@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-6504-8038>

**Аннотация.** В статье представлены результаты комплексного исследования карьерных ожиданий пожилых россиян. Целью исследования стало получение обоснованного представления о запросах пожилых людей, доля которых неуклонно растет во всем мире, к характеру занятости и режиму работы. В качестве источника материала для анализа использована открытая база, включающая около 15 тыс. резюме пожилых соискателей, разме-

## CAREER EXPECTATIONS OF THE ELDERLY IN RUSSIA: BASED ON THE ANALYSIS OF THE RESUMES' DATABASE FROM THE ROSTRUD PORTAL "WORK IN RUSSIA"

*Lyudmila A. VIDIASOVA*<sup>1,2</sup> — *Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher; Head of Monitoring and Research Department, E-Governance Center, Institute of Design and Urban Studies*  
E-MAIL: bershadskaya.lyudmila@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-8006-7066>

*Irina A. GRIGORYEVA*<sup>1</sup> — *Dr. Sci. (Soc.), Professor, Chief Researcher*  
E-MAIL: soc28@yandex.ru  
<https://orcid.org/0000-0001-8348-2954>

*Aitalina S. KRIVOSHAPKINA*<sup>2</sup> — *Student of Faculty of Infocommunication Technologies*  
E-MAIL: aitalina.kr@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-6504-8038>

<sup>1</sup> Sociological Institute RAS a branch of FCTAS RAS, Saint Petersburg, Russia

<sup>2</sup> ITMO University, Saint Petersburg, Russia

**Abstract.** The article presents the results of a comprehensive study of the career expectations of the elderly in Russians. The purpose of the study was to obtain a reasonable understanding of the demands of older people, the proportion of whom is steadily growing throughout the world, regarding the nature and mode of their desired employment. To get empirical estimates, the authors use an open database consisting of about 15 thousand resumes of elderly applicants post-

ценных на портале Роструда «Работа России». Для сравнительного анализа с европейскими странами были использованы данные о занятости людей старше 65 лет, пенсионном возрасте и месте страны в рейтинге Индекса развития человека (ИРЧ) ОЭСР. В исследовании выявлено, во-первых, преобладание желания пожилых устроиться на работу по найму с полной занятостью. Во-вторых, отмечается, что пожилые соискатели в целом соглашаются на уровень зарплат ниже среднего по стране, особенно это характерно для крупных городов. В-третьих, мужчины в большей степени желают оставаться на рынке труда по сравнению с женщинами. Результаты сравнительного анализа по материалам ОЭСР свидетельствуют об отсутствии взаимосвязи между ИРЧ, пенсионным возрастом и уровнем занятости. В то же время рост благосостояния стран не приводит к тому, что пожилые люди перестают работать. Это говорит о важности более детального анализа факторов, определяющих развитие рынка труда пожилых людей. Статья может быть полезна исследователям старения и пенсионных систем, а также политикам и специалистам в социальной политике и политике занятости.

**Ключевые слова:** пожилые, рынок труда, анализ больших данных, резюме, карьерные ожидания, поиск работы онлайн

**Благодарность.** Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00461 «Отложенное старение или поздняя зрелость в России: как цифровое развитие меняет статус пожилых в эпоху COVID-19 и неопределенности» (<https://rscf.ru/project/22-18-00461/>).

ed on the Rostrud portal “Work in Russia”. For a comparative analysis with European countries, the authors bring on data on the employment of people over 65 years of age, retirement age, and the country’s place in the OECD Human Development Index (HDI) ranking. The study revealed, firstly, the predominance of the desire of older people to get a full-time paid job. Secondly, it is noted that older job seekers generally agree to salary levels below the national average, this is especially true in large cities. Thirdly, men are more willing to remain in the labor market compared to women. The results of a comparative analysis based on OECD materials indicate that there is no relationship between the HDI, retirement age, and employment level. At the same time, the growing prosperity of countries does not lead to older people stopping working. This suggests the importance of a more detailed analysis of the factors determining the development of the labor market for older people. The article may be useful to researchers focusing on aging and pension systems, as well as politicians and experts in social policy and employment policy.

**Keywords:** seniors, labor market, big data analysis, resumes, career expectations, job search online

**Acknowledgments.** The research was supported by the Russian Science Foundation grant No. 22-18-00461 “Delayed aging or late adulthood or in Russia: how digital development change the position of elderly in the era of COVID-19 and uncertainty” (<https://rscf.ru/project/22-18-00461/>).

## Введение

Старение населения неизбежно приводит к вопросу, как сами пожилые сохраняют индивидуальную субъектность и социальную активность, участвуют в социально-экономических процессах, в первую очередь, связанных с занятостью и самообеспечением, какие требования выдвигают к рабочим местам, режиму занятости и заработной плате. Ситуация в РФ не выглядит сверхкритичной и аномальной: люди старше 65 лет составляли всего 16,1%<sup>1</sup>, однако их занятость меньше, чем в развитых странах. В то же время по данным Федеральной службы государственной статистики, в России в 2022 г. доля населения в возрасте старше трудоспособного составила 35 957 982 25 человек, примерно четверть населения (точнее, 24,7%)<sup>2</sup>. Эта разница в оценках обусловлена начавшимся в 2019 г. переходом на новый пенсионный возраст 60/65 лет, который должен завершиться к 2028 г. Важно отметить, что в ряде стран «возраст старше трудоспособного» — это возраст более 65 лет. В России же довольно существенная разница между пожилыми и пенсионерами существует за счет пока более низкого пенсионного возраста, который в 2021 г. составлял 57 лет для женщин и 62 года для мужчин.

Основания для анализа занятости пенсионеров создает переосмысление старения и социальной политики по отношению к пожилым людям из-за увеличения их количества, удлинения периода жизни вне трудовых отношений и роста требований к качеству жизни. По оценкам ООН 2019 г., наибольшая доля пожилого населения наблюдается в европейских странах. Ожидается, что к 2030 г. она поднимется почти до 23%, а в 2050 г. превысит 28%<sup>3</sup>. В странах Северной Америки доля пожилого населения в 2030 г. составит 21% и 2050 г. — 23%. Повышение пенсионного возраста, увеличение продолжительности жизни и социальная политика в русле международной концепции «активного старения» приводит к смещению возрастных границ «старости», трансформации представлений о социально-возрастной группе пожилых и об индивидуальных характеристиках. В частности, социологи декларируют идею об «активном и самостоятельно выбранном сценарии старения» [Григорьева, Парфенова, Галкин, 2023]. Фактически человек сам конструирует представление об этапе жизни, который обычно обозначался выходом на пенсию, наделяет его своими собственными смыслами и соответствующим образом его переживает. Сегодня этот период может быть связан с продолжением привычной трудовой жизни или сменой режимов занятости.

Понимание любого возраста закрепляется определенными социальными институтами, такими как школа, семья, занятость, пенсионирование, медицина. С одной стороны, убеждения отдельных индивидов о том, что значит быть пожилым, могут содержать черты уникальности, тем не менее, они всегда интересубъективны,

<sup>1</sup> Раздел 1.4. Возрастно-половая структура населения Российской Федерации на 1 января 2022 г. (в процентах ко всему населению соответствующего разреза) [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf) (дата обращения 10.02.2024).

<sup>2</sup> Раздел 1.2.2. Численность населения российской федерации по полу и отдельным возрастным группам в среднем за 2021 г. (человек). [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf)

<sup>3</sup> Щербакова Е. Старение населения мира по оценкам ООН 2019 г. // Демоскоп Weekly. 2019. № 837—838. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom03.php> (дата обращения 10.02.2024).

то есть разделяются членами определенной социальной общности. Если данные убеждения получают институционализацию через законодательное закрепление статуса «пенсионер», возраста выхода на пенсию, определение условий ее получения, то они находят выражение в идентичности человека и реализуемых практиках. Так ситуация взаимодействия институтов права и социально-возрастных групп закрепляет власть государства и его институтов над индивидами [Михель, 2003]. В свою очередь, институционально закрепленные практики должны быть интернализированы индивидами, чтобы воспроизводиться ими в повседневной жизни [Бергер, Лукман, 1995]. В обществе складываются *нормативные представления* о пенсионном возрасте, о жизни на пенсии, в том числе социальном статусе и социальных ролях пенсионера. Подобные представления отличаются в разных странах и культурах [Евсеева, 2020]. При этом нет какого-то раз навсегда научно обоснованного пенсионного возраста. Меняется общество и меняются социальные рамки старения и нормативы пенсионных систем.

На рубеже XX—XXI веков в мире сложились объективные условия для трансформации представления о пожилых в целом и жизни на пенсии, в частности. Была осознана необходимость максимально полно задействовать потенциал пожилых граждан, стимулировать их занятость и отложить выход на пенсию [Барсуков, Калачикова, 2020]. Эти процессы поддерживаются трансформацией объективных характеристик самих пожилых, которые отличаются значительно более высоким уровнем образования, лучшим здоровьем, ведут другой образ жизни, чем предшествующие поколения. В результате граница начала старения смещается и в России, хотя и очень неравномерно по регионам, что неизбежно должно приводить к изменениям пенсионного возраста по регионам.

Смещение границ пенсионного возраста ведет к пересмотру положения пожилых в социально-трудовой сфере. Пенсионный возраст становится проницаемой и гибкой границей, которая в индустриальном обществе была призвана структурировать население на работающих и пенсионеров [Григорьева, 2022]. Многие пенсионеры продолжают активную трудовую деятельность, следуя разным траекториям занятости с точки зрения ее условий и форм, выбирают траектории, идущие вразрез с нормативными представлениями. Если бы границы пенсионного возраста в России не были существенно ниже европейских, можно было бы провести различия между нормативной и сверхнормативной траекториями активации пожилых, поскольку в современных условиях сверхнормативной активацией можно было бы считать занятость выше 65—67 лет. Но в России представление, что регулярная занятость должна заканчиваться в более раннем возрасте, все еще широко распространено, а институционально закрепленный пенсионный возраст обозначает «возраст потери трудоспособности вследствие старости». Обозначение, что «пенсия по старости», как правило, не нравится, а вот возможность покинуть рынок труда выглядит вполне привлекательно. Однако в реальности все больше пожилых людей в разных странах работают после достижения пенсионного возраста.

Эволюция представлений о возможностях и интересах пожилых людей способствуют установлению «новой нормальности», когда продолжение трудовой деятельности не противоречит статусу пенсионера.

## Обзор предшествующих исследований

Отмеченные трансформации представлений о пожилых людях стали возможны вместе со сменой парадигмы в понимании старения. Пенсионный период жизни перестал рассматриваться как «время заслуженного отдыха». В настоящее время во многих странах, даже европейских, пенсия недостаточно велика для спокойной старости. «Подход заботы», предполагающий рассмотрение пожилых как слабых, незащищенных, нуждающихся в постоянной помощи государства, постепенно уступает место «подходу развития». Его суть состоит в преодолении или предотвращении потенциальных негативных последствий старения населения и использовании возможностей демографических изменений, таких как создание потенциала развития и трансформации в «общество для всех возрастов». При этом подход развития реализуется на двух уровнях. На микроуровне он предполагает поддержку участия пожилых людей в различных сферах жизни общества, в том числе занятости. Ведь для высококвалифицированных специалистов потеря работы — это не только потеря зарплаты, но и огромный удар по статусу, качеству жизни и чувству самореализации. Сами пожилые называют работу источником самореализации, что отражено в ряде исследований [Парфенова, 2023; Козлова, 2017]. Всероссийское исследование С. А. Баркова с коллегами показывает, что мотивация самореализации у пожилых людей, особенно тех, кто имеет высокий уровень образования, отчетливо выражена [Барков, Маркеева, Колодезникова, 2022]. На макроуровне реализация подхода развития связана с включением проблемы старения в национальные стратегии и признанием права пожилых работать столько, сколько они сами решат, а не сколько разрешит работодатель [Григорьева, 2016]. Например, в России в 2016 г. принята Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации. В документе стимулирование занятости людей пожилого возраста рассматривается в качестве важного приоритета государственной политики нашей страны<sup>4</sup>.

Реализация подобной политики должна основываться на пересмотре отношения к пожилым людям в научных исследованиях и социальной практике, то есть в демографии, социологии, медицинских науках, социальной политике; на преодолении архаических стереотипов и формировании новых сценариев активного и включенного старения или, как сейчас официально принято говорить, долголетия. Активное долголетие связано с изменением системы ценностей пожилых людей в направлении осознания собственных потребностей. Реализация концепции активного долголетия опирается на изменение социальных установок в обществе в сторону отказа от дискриминации по возрасту, привычных (зачастую негативных) образов и стереотипов восприятия пожилых [Судьин, Исакова, 2018].

В международной концепции активного старения акцент сделан на необходимости сохранения включенности людей старшего возраста в разные сферы жизни социума, их участия в общественных делах, независимости, здоровье и безопас-

<sup>4</sup> Правительство Российской Федерации. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025. Распоряжение от 05 февраля 2016 года № 164-р // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420334631?marker=6500IL> (дата обращения: 10.02.2024).

ной жизни, возможности и доступе к среде для активного времяпрепровождения. Политика активного старения уделяет особое внимание занятости пожилых, которая выгодна и полезна как самому человеку, так и обществу. Значительная часть рынка медицинских и социальных услуг, косметические продукты — это недооцененная часть вклада пожилых людей в развитие экономики и занятости. Уход на пенсию является важнейшим предиктором старения, поскольку обрываются привычные коммуникации с коллегами по работе, а уровень потребления резко снижается. Но послевоенные поколения бэби-бума везде довольно многочисленны и способны оставаться активными потребителями, если их не будут вытеснять с рынка труда. При этом важно подчеркнуть, что вложения в производство соответствующих товаров должны позволять не только «зарабатывать на пожилых» посредством расширения рынка товаров и услуг для них, но также инвестировать в развитие человеческого капитала сотрудников зрелого возраста. Подобный подход к занятости складывается в русле концепции *ресурсного потенциала пожилых* [Доброхлеб, 2008; Римашевская, Доброхлеб 2013].

Принято считать, что человек, его семья, предприятие, на котором он работает, государство совершают определенные инвестиции в человеческий капитал, ожидая, что улучшение состояния здоровья, приобретение востребованных на рынке труда знаний и навыков будут способствовать трудоустройству и последующему сохранению рабочего места, увеличению заработной платы, продвижению работника по карьерной лестнице, что позволит окупить понесенные затраты. Известный экономист Г. С. Беккер связывают увеличение человеческого капитала с инвестированием в образование [Becker, 1993]. Однако уровень образования и занятость не находятся в прямой зависимости. Высшее образование способствует занятости, в том числе тех групп, которые оказываются в менее выгодном положении на рынке труда — женщины, молодежь, пожилые.

Полученное образование или состояние здоровья представляют собой лишь ресурс индивида до того момента, пока он не захочет его реализовать через занятость. В связи с этим для определения социально-экономического положения той или иной социальной группы недостаточно сделать вывод, что она обладает теми или иными ресурсами, важно определить, как она ими распоряжается. Положение пенсионеров на рынке труда не составляет исключения. При этом В. Г. Доброхлеб уточняет, что наиболее существенными компонентами человеческого потенциала старших возрастных групп являются: здоровье, образование, мотивация и социальные институты, поддерживающие человеческий потенциал поколений на протяжении всего жизненного цикла [Доброхлеб, 2019]. Однако в сырьевой экономике и образование, и квалификация стоят мало и ничего не гарантируют, а пенсионные права нарушаются. Об отношении государства к работающим пожилым людям больше всего говорит нелепое с экономической точки зрения и несправедливое политическое решение не пересчитывать ежегодно их страховую пенсию. Под давлением работодателей это решение моментально вывело часть работающих пенсионеров из нормальной белой в серую занятость. Сами пожилые ничего от этого не получили, а работодатели перестали платить за них социальные отчисления, отчего пострадал бюджет пенсионного фонда, а его дефицит, который вынужден покрывать государственный бюджет, увеличился.

Наряду с изучением ресурсов и потенциала людей старшего возраста заметен пласт публикаций об их самозанятости, precarious занятости и сложностях трудоустройства. Уход пожилых работников в сферу самозанятости активно поощряется работодателями. Особенно заметной эта тенденция стала в разгар пандемии 2020 г., когда временный удаленный режим работы стал активно трансформироваться в постоянный, поскольку крупным предприятиям стало выгодно переводить персонал в малые предприятия, так как это существенно снижает нагрузку по уплате соцвзносов. Уход работников предпенсионного и пенсионного возраста с постоянного места работы в самозанятость стимулирует ФЗ № 428 от 15.12.2019 г.<sup>5</sup> Однако выгодам сопутствуют и потери. При увольнении пожилых работников или их уходе в самозанятость, потери — это снижение совокупного квалификационного потенциала для реализации инновационных проектов, в частности, за счет разрушения института наставничества. Об этом специалисты сейчас говорят как о серьезной проблеме, касающейся трансляции трудовых навыков, культуры труда, сохранения корпоративной идентичности [Климова, 2022].

Особенности занятости пожилых на фоне дефицита трудовых ресурсов изучаются социологами многих стран. Так, в Словакии исследователи составили карту возможностей трудоустройства людей в возрасте от 50 лет и старше и указали на упущенный трудовой потенциал ввиду неадекватной национальной политики [Krajňáková, Vojtovič, 2017]. По оценкам этих аналитиков, на практике имеют место как внешние, социальные факторы, так и личностные (сложности адаптации к новым условиям работы), обусловленные снижением ряда показателей здоровья людей старшего возраста. Изучение социальных факторов трудоустройства показало, что процесс старения приносит трудности в достижении успеха на рынке труда. Однако, Е. Крайнакова и С. Войтович отмечают, что в случае, когда один работник проработал многие годы на предприятии и после 50 стал недостаточно квалифицированным, снижение его квалификации и конкурентоспособности нельзя списывать только на процесс старения [там же]. Такие случаи показывают, что сотрудник не повышал свою квалификацию, и в ряде случаев причиной тому являлась дискриминация пожилых работников при определении доступа к курсам и профконсультациям [Wanka, Hess, Lain, 2022].

В ходе сравнительного анализа ситуации с занятостью пожилых в Германии, Израиле, Италии, Швеции [Walwei, Deller, 2021] исследователи пришли к выводу о необходимости изучения специфики каждого отдельного странового кейса. В частности, в Израиле отмечены как большая группа людей, рано уходящих на пенсию, так и значительная группа работающих до самого преклонного возраста, притом что пенсионный возраст мужчин 67 лет, а пенсионный возраст женщин постепенно повышается с 64 до 67. Возможно, это связано с большим числом мигрантов из России и постсоциалистических стран, не имеющих пенсионных прав, а получающих только пособие по возрасту (аналогичное социальной пенсии в России), значительно уступающее по размеру даже минимальной пенсии. Именно это вынуждает пожилых людей работать до преклонного возраста.

<sup>5</sup> Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“» от 15.12.2019 № 428-ФЗ. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102488108> (дата обращения: 18.02.2024).



На примере Швеции исследователи выделяют хорошее состояние здоровье и наличие высшего образования в качестве факторов, определяющих продолжительность карьеры и поздний выход на пенсию. В Швеции уровень занятости среди пожилых людей (в возрасте 55—74 лет) имеет тенденцию к увеличению в течение длительного периода времени<sup>6</sup>. Это объясняется введением ряда политических мер, в частности, снижением налогов, проведением пенсионной реформы и ужесточением правил получения страховых выплат по болезни. Кроме того, улучшение показателей здоровья и повышение уровня образования способствуют более высокой занятости среди пожилых людей, повышают степень адаптивности персонала, а также снижают безработицу [Serban, 2012]. В других странах Европы ситуация может заметно отличаться. Исследование, проведенное в странах ОЭСР в 2004 г., продемонстрировало крайне пессимистичные оценки влияния обучения/переобучения на возвращение людей старшего возраста к занятости. Больше надежд, по мнению авторов доклада<sup>7</sup>, стоит уделять возможности поощрения самозанятости среди лиц старших возрастных групп.

Многие авторы отмечают влияние организации системы пенсионного обеспечения на рынок труда и включение в него людей старшего возраста [Börsch-Supan et al., 2021]. В дополнение к установленному пенсионному возрасту в ряде стран важными факторами являются: оценка ограничений уровня заработка пожилых, размеры отчислений на пенсию при досрочном выходе, специальные условия, обеспечивающие досрочный выход на пенсию, а также дополнительные расходы или, наоборот, льготы работодателей при сохранение пожилых сотрудников в штате.

Заметное влияние на занятость пожилых работников оказала пандемия COVID-19 и сопутствующий ей режим ограничений, изоляции и потери занятости, с одной стороны, и развитие дистанционной занятости, использование цифровых технологий и, как следствие, расширение возможностей занятости пожилых в период пандемии, с другой. Так, американские исследователи [Phiomswad, Srivannaboon, Sarajoti, 2022] рассматривают возможности изменений на рынке труда за счет слияния двух параллельных тенденций — старения населения и компьютеризации. Основываясь на данных Бюро статистики США, они приходят к выводу о вариативности влияния компьютеризации на занятость в зависимости от сфер занятости. В частности, для ряда профессий (производство, приготовление пищи, сфера обслуживания) отмечено сильное негативное влияние компьютеризации. В то же время для таких сфер, как охрана, медицинское обслуживание и технические профессии, подобное влияние не значительно.

По данным обзора британского Национального центра профсоюзов<sup>8</sup>, с начала пандемии COVID-19 наблюдается серьезный рост доли экономически неактивно-

<sup>6</sup> Skans I. H. Why Are Labour Force Participation and Employment Increasing Among Older People? *Sveriges Riksbank*. 2020. No. 2. <https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/ekonomiska-kommentarer/engelska/2020/why-are-labour-force-participation-and-employment-increasing-among-older-people.pdf> (дата обращения: 10.02.2024).

<sup>7</sup> Mayhew K., Rijkers B. How to Improve the Human Capital of Older Workers or the Sad Tale of the Magic Bullet. Report on the EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance. 2004. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/34932028.pdf> (дата обращения: 10.02.2024).

<sup>8</sup> TUC Report. Older Workers after the Pandemic: Creating an Inclusive Labour Market. 2022. URL: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/older-workers-after-pandemic-creating-inclusive-labour-market> (дата обращения: 18.02.2024).

го населения в Великобритании. С начала 2020 г. уровень экономической неактивности людей в возрасте 18—24 лет вырос на 1,6%, увеличившись на 47 тыс. человек, а среди лиц в возрасте 50—64 лет он вырос на 1,5%, увеличившись на 228 тыс. Наиболее распространенными причинами такого роста являются выход на пенсию (38%), длительные болезни или инвалидность (34%) и обязанности по уходу за близкими (13%) [там же]. Влияние пандемии COVID-19 неравномерно сказалось на профессиональных группах: продажи и обслуживание клиентов, а также операторы технологических процессов, оборудования и машин столкнулись с резким увеличением числа людей, покидающих рынок труда из-за плохого состояния здоровья.

При изучении вопросов трудоустройства пожилых в Канаде исследователи<sup>9</sup> сделали вывод, что вовлечение пожилых людей в рынок труда идет гораздо меньшим темпом, нежели возрастание доли пожилого населения в общей численности жителей страны. При текущем уровне безработицы этот фактор отмечается как тормозящий восстановление рынка труда.

Все это говорит о разнообразных и противоречивых тенденциях, связанных с занятостью пожилых в современной экономике. Однако постоянно изучаются объективные, социально-средовые факторы занятости/незанятости пожилых, а не их желание продолжать свою трудовую карьеру. Поэтому необходимо изучать опыт или технологии вовлечения или возвращения, пожилых на рынок труда [Маркеева, Колодезникова, 2020].

## Методология исследования

Цель исследования — получение обоснованного представления о запросах к характеру занятости, режиму и условиям работы, сформулированных самими пожилыми людьми. Поэтому мы не проводили анкетирование, а изучали резюме пожилых соискателей. В качестве данных для анализа была использована открытая база, включающая около 15 тыс. резюме пожилых соискателей, размещенных на портале Роструда «Работа России» (<https://trudvsem.ru>). Эта база — федеральная государственная информационная система, проект Федеральной службы по труду и занятости, функционирующий с 2016 г. Портал ориентирован на два типа пользователей: соискатели и работодатели. Регистрация на портале и размещение резюме происходит через аккаунты в системе Госуслуги. С момента существования ресурса до 2021 г., когда оказалось возможным сделать выгрузку данных, на портале было размещено более 8,7 млн резюме. Величина средней ожидаемой заработной платы по всем резюме составила 30 тыс. рублей. При этом количество размещенных вакансий от работодателей за тот же период превысило 20,3 млн, а средний срок закрытия вакансии на сайте составляет 47 дней.

Выбор базы данных был обусловлен ее уникальностью, тем, что она находится в открытом доступе, а также ее масштабностью. Кроме того, исследуемый нами портал является активным сторонником размещения открытых данных<sup>10</sup>, предо-

<sup>9</sup> Hill T., Whalen A., Palacios M. An Aging Population: The Demographic Drag on Canada's Labour Market. *Fraser Institute Research Bulletin*. 2022. August. URL: <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/an-aging-population-the-demographic-drag-on-canadas-labour-market.pdf> (дата обращения: 10.02.2024).

<sup>10</sup> См. URL: <https://trudvsem.ru/opendata/datasets> (дата обращения: 18.02.2024).

ставляет датасеты заинтересованным пользователям, размещает массивы данных на отдельной странице, а также разрешает использовать API, что невозможно для большинства коммерческих порталов, размещающих резюме. Временной период публикации резюме составил с 1 января 2018 г. по 30 октября 2021 г. Близкое нашему исследованию с использованием данной базы данных, но без выделения и анализа резюме пожилых, было сделано И. С. Сизовой с соавторами [Сизова, Русакова, Александрова, 2022].

В этой работе использовались данные из открытого источника со сведениями о резюме соискателей, размещенных на портале Инфраструктуры научно-исследовательских данных<sup>11</sup>. Этот портал аккумулирует датасеты из открытых источников, размещает описание переменных, используемых в массиве. Ограничения нашего исследования были связаны с задачей проанализировать данные о пожилых старше 60 лет. Поэтому области исследования данных были ограничены по году рождения соискателя: рассматривались резюме людей, родившихся ранее 1958 г.<sup>12</sup>

Сначала данные были загружены в Google Colab. Затем с помощью Python библиотеки Pandas данные были очищены, чтобы исключить ошибки, пропущенные значения и выбросы, которые могут повлиять на статистику. Например, с помощью функции `dropna()` были удалены строки с нулевыми значениями, а с помощью `drop_duplicates()` были удалены дубликаты строк.

Был сформирован датасет, в который попали все резюме, относящиеся к пользователям от 60 лет и старше на момент первого резюме в массиве (январь 2018 г.) Полученный датасет содержал 30 583 строки, причем количество уникальных соискателей было равно 14 821 и количество уникальных резюме — 18 754. Это связано с тем, что некоторые соискатели заполняли несколько резюме, либо обновляли несколько раз одно и то же резюме. Поэтому было решено оставить только те строки, которые содержали последнюю версию резюме для каждого соискателя. Для этого был создан список уникальных кодов соискателей, на его основе был создан новый датасет, содержащий 62 поля, большинство из которых были отброшены, поскольку в них содержалась избыточная информация (например, дата и время публикации резюме). Таким образом, мы получили датасет с 14 821 строкой и 15 полями, которые представлены в таблице 1.

В полях `profession_code` и `region_code` содержится код профессии и код региона. Чтобы расшифровать данные коды были взяты соответствующие справочники с того же портала Роструда «Работа России» `profession.csv` и `regions.csv`, а затем сопоставлены в нашем датасете по принципу код-наименование.

Поле `industry_code` содержит наименования отраслей хозяйства, но на английском языке. Для этого была создана таблица с «мэппингом» англоязычного наименования с русским, а затем проведено сопоставление с нашим датасетом.

Предобработанный датасет был выгружен из Google Colab и загружен в BI систему Tableau для построения визуализаций с возможностью фильтрации данных по ключевым полям. Ввиду особенностей работы в данной программе каждая ви-

<sup>11</sup> См. URL: <https://data.rcsi.science/data-catalog/datasets/186/#dataset-codebook> (дата обращения: 18.02.2024).

<sup>12</sup> Дата на момент начала работы с массивом.

зуализация настраивалась отдельно, а затем была скомпонована с остальными на отдельных страницах по соответствующим тематикам: аналитика по возрасту, полу, регионам, зарплате, уровню образования, типу занятости и т. д.

Таблица 1. Поля датасета резюме пожилых соискателей на портале «Работа России»

№	Наименование поля	Описание поля	Тип данных
1	<i>birthday</i>	Год рождения	int64
2	<i>business_trips</i>	Готовность к командировкам	bool
3	<i>busy_type</i>	Тип занятости	object
4	<i>drive_licences</i>	Категория водительских прав	object
5	<i>education_type</i>	Уровень образования	object
6	<i>experience</i>	Трудовой стаж	float64
7	<i>gender</i>	Пол	bool
8	<i>id_candidate</i>	Идентификатор соискателя	int64
9	<i>id_cv</i>	Идентификатор резюме	int64
10	<i>industry_code</i>	Отрасль хозяйства	object
11	<i>profession_code</i>	Код профессии	int64
12	<i>region_code</i>	Код региона	int64
13	<i>relocation</i>	Готовность к переезду	bool
14	<i>Salary</i>	Желаемая зарплата	int64
15	<i>schedule_type</i>	Желаемый график работы	object

Анализ данных проводился в феврале — апреле 2023 г. Для отображения распределения данных по возрасту был рассчитан возраст соискателей как разница между текущим 2023 г. и годом рождения. Затем данные были сгруппированы по периодам продолжительностью в 5 лет с помощью встроенной функции создания групп. То есть в итоге были получены группы 66—70 лет, 71—75 лет и т. д. Данные по желаемой зарплате были сгруппированы по похожей логике: менее 10 тыс., 10—19 тыс., 20—29 тыс. и т. д.

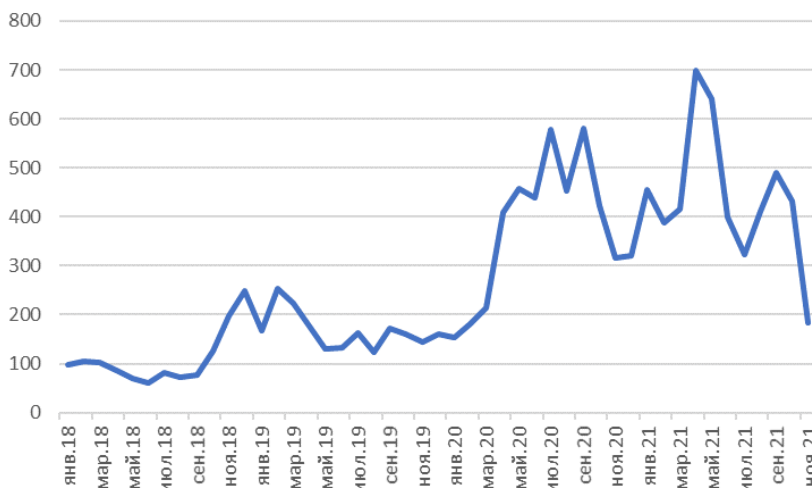
В дополнение, для лучшего понимания факторов занятости пожилых, было проведено межстрановое сопоставление. Для сравнительного анализа мы использовали данные о занятости людей старше 65 лет, пенсионном возрасте и месте страны в рейтинге Индекса развития человека (ИРЧ) ОЭСР. Анализ проводился за период 2022—2021 гг. среди следующих стран: Финляндия, Норвегия, Швеция, Швейцария, Италия, Россия. В выборке стран имеются как представители развитых экономик, где пожилые люди составляют значительную долю трудового ресурса (Швеция, Финляндия, Норвегия, Швейцария), так и те, кто обладает более низким рейтингом потенциала развития человека. Мы учли также, что скандинавские страны близки России по ряду климатических характеристик, которые, как принято считать, оказывают влияние на здоровье и продолжительность жизни. Кроме того, в период, когда обсуждались пути реформирования советской социальной политики в конце 1980-х — начале 1990-х годов, одним из вариантов реформи-

рования считалось движение в сторону «скандинавского социализма» Финляндия лишь 100 с небольшим лет назад получила независимость от России и является примером перехода из «отсталой окраины» в передовое по ИРЧ государство. Швейцария во многих отношениях рассматривается как страна с образцовым социально-экономическим уровнем развития. И, наконец, Италия — страна с высоким уровнем продолжительности жизни, большими региональными различиями и высокой социально-экономической разбалансированностью. Региональные различия и разбалансированность позволяют включить ее в ряд сравниваемых стран. Наконец, страны Азии не вошли в пул для сравнительного анализа по причине несформированной пенсионной системы.

## Результаты

По результатам анализа было выявлено 14 821 уникальных заявителя. Среди соискателей 58,5% — мужчины, 41,5% — женщины. Подавляющее большинство резюме (73%) принадлежат соискателям в возрасте 66—70 лет. Это соответствует распространенному мнению о том, что если люди работают после достижения пенсионного возраста, то, как правило, не более, чем до 70 лет. Далее распределение по возрастным группам следующее: 71—75 лет — 21%, 76—80 лет — 4%, 81—85 лет — 1%, а это суммарно более четверти резюме, что немало! Стоит отметить, что 46 резюме принадлежат соискателям от 86 лет и старше. На рисунке 1 представлена динамика размещения резюме пожилыми соискателями, демонстрирующая в 2018—2021 гг. ежемесячный рост.

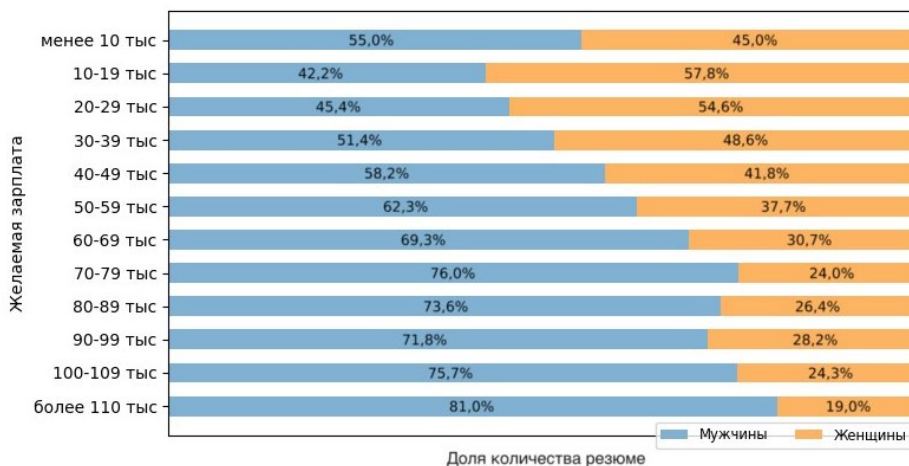
Рис. 1. Распределение размещенных резюме на портале «Работа России», соискатели 60 лет и старше



Средняя желаемая зарплата пожилых соискателей составила 30 307 рублей (примерно 370 долл. США). Существует понятная корреляция между уровнем образования респондентов и зарплатными ожиданиями, как среди женщин, так

и среди мужчин (см. рис. 2). Эти данные подтверждаются сегрегацией зарплат по регионам России, отмеченной, в частности, в рейтинге РИА Новости за исследуемый период<sup>13</sup>. При этом высокие зарплатные ожидания (от 60 тыс. рублей и выше) были обнаружены у соискателей в возрастных группах 66—70 лет, 71—75 лет, 76—80 лет. Кроме того, подобные ожидания в старших группах больше характерны для мужчин (см. рис. 2).

Рис. 2. Распределение желаемой зарплаты по полу соискателей



Наиболее популярными отраслями для поиска работы среди пожилых являются сфера безопасности (охрана, вахтеры — около 13%), работа без квалификации (12%), различные варианты работы за компьютером (9%), сфера промышленности (7%), коммунального хозяйства (6%), рабочие специальности (5%), образование (5%), медицина (5%), транспорт (4%), строительная недвижимость<sup>14</sup> (4%), государственные услуги (3%), информационные технологии (3%), финансы (2%), машиностроение (2%), торговля (2%), сервисное обслуживание (2%), сельское хозяйство (1%), электроэнергетическая отрасль (1%). Кроме того, в массиве присутствуют порядка 19% резюме в различных комбинациях интересующих отраслей. Фактически четверть направлений поиска работы, причем самых популярных, — это неквалифицированная работа.

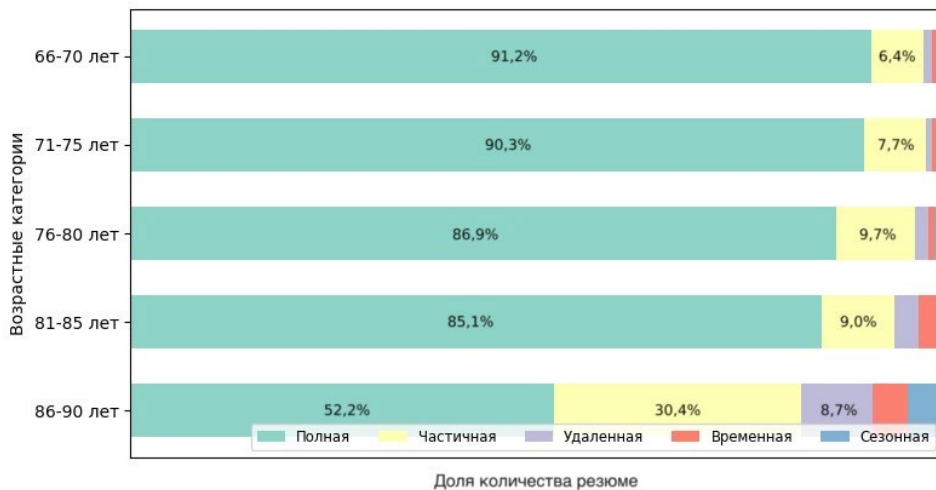
Распределение зарплатных ожиданий среди жителей различных регионов колеблется в пределах средних значений по России. Помимо Москвы и Санкт-Петербурга, среди регионов с высокими зарплатными ожиданиями можно отметить Краснодарский, Красноярский, Приморский края, Ростовскую, Воронежскую, Липецкую и Свердловскую области.

<sup>13</sup> Рейтинг регионов по зарплатам — 2021 // РИА Рейтинг. 2021. 22 ноября. URL: <https://riarating.ru/infografika/20211122/630212570.html> (дата обращения: 10.02.2024).

<sup>14</sup> В датасете представлена именно такая формулировка.

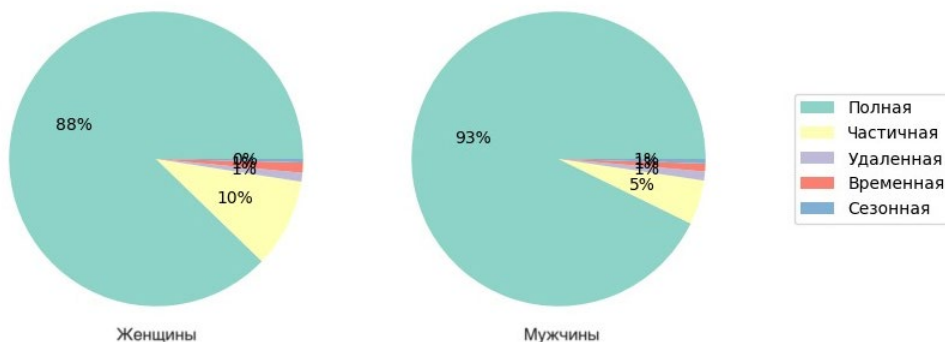
Примечательно, что среди всех возрастных и гендерных групп соискателей преобладают запросы на работу с полной занятостью (см. рис. 3 и рис. 4). Это можно объяснить тем, такой распорядок труда привычен для старшего поколения, в меньшей степени вовлеченного в форматы дистанционной работы и совместительства.

Рис. 3. Распределение желаемых типов занятости по возрастным группам соискателей



Среди всех резюме 92 % составляют ориентированные на поиск полной занятости. Примерно 7 % рассматривают варианты частичной занятости, по 1 % резюме — вакансии удаленной или временной работы. Менее 1 % соискателей желали получить сезонную работу.

Рис. 4. Распределение желаемых типов занятости по полу респондентов



Среди соискателей всех возрастных групп пожилых 21 % готовы к командировкам, а 6 % готовы на переезд ради получения работы.

## Дискуссия и выводы

В нашем исследовании фокус внимания был направлен на изучение карьерных ожиданий людей пожилого возраста на основе анализа базы резюме российских соискателей. Выборочная совокупность, включающая 15 тыс. резюме, — с одной стороны, представляет собой новую и интересную эмпирическую базу, которая не подвергалась никаким искажениям в процессе исследования. С другой стороны, размер собранной нами базы данных невелик по сравнению с числом продолжающих работать пожилых людей. Тем не менее она дает представление о тех, кто, предположительно, активно ищет работу и размещал для этого резюме в базе данных Министерства труда и социальной защиты РФ.

По результатам анализа было обнаружено, что среди людей старшего возраста мужчины в большей степени желают оставаться на рынке труда. Подобные гендерные различия характерны для ряда других стран. Так, сравнительный анализ положения дел в Италии, Швеции, Германии и США [Worts et al., 2016] показывает, что траектории занятости пожилых гендерно определены: в каждой из стран мужчины демонстрируют большую привязанность к рынку труда и дольше сохраняют рабочие места, хотя в Швеции и Германии одинаковый пенсионный возраст у мужчин и женщин. По данным обзора британского Национального центра профсоюзов<sup>15</sup>, в Великобритании пожилые женщины исторически имели более низкие показатели экономической активности. Хотя в последние десятилетия этот разрыв сократился, экономически неактивных женщин в Великобритании в возрасте 50—65 лет по-прежнему на 660 тыс. больше, чем мужчин. Причина кроется в прекращении ими работы из-за необходимости ухода за близкими и родственниками. По данным обзора, 17 % женщин покидают рынок труда именно по этой причине, среди мужчин таких — 7 %.

Схожие процессы отмечаются в Бразилии [Amorim, Fischer, Fevorini, 2019], где тоже растет число занятых на рынке труда в возрасте от 50 лет и старше. Значительную долю этой группы составляют мужчины с более высоким уровнем образования по сравнению со средним значением на рынке, а также длительными трудовыми контрактами. В странах Латинской Америки население в возрасте от 60 лет и старше составляет 13 %, а доля трудоустроенных в этом возрасте — 10 % от всех работников<sup>16</sup>. Стоит отметить, что уровень занятости среди женщин намного ниже, чем у мужчин, и этот разрыв увеличивается с возрастом. В том же источнике отмечается, что личная заинтересованность в активной жизни — важный фактор участия в трудовой деятельности в старших возрастных группах. Также отмечена тенденция, что пожилые люди с более высоким уровнем образования (в данном случае измеренным через длительность его получения — 13 лет и более) имеют как более высокий уровень пенсионного обеспечения, так и более высокий уровень занятости (41,4 % по сравнению с 33,4 %—38,7 % среди других уровней образования).

<sup>15</sup> TUC Report. Older Workers after the Pandemic: Creating an Inclusive Labour Market. 2022. URL: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/older-workers-after-pandemic-creating-inclusive-labour-market> (дата обращения: 18.02.2024).

<sup>16</sup> Employment Situation in Latin America and the Caribbean. Report of the Economic Development Division of the Economic Commission for Latin America and the Caribbean. 2018. May. URL: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43604/1/S1800397\\_en.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43604/1/S1800397_en.pdf) (дата обращения: 10.02.2024).



Вторым важным результатом нашего исследования стало точное представление о зарплатных ожиданиях российских соискателей. Было отмечено, что пожилые соискатели в целом соглашались на уровень зарплат ниже среднего по стране, особенно в крупных городах. Данная тенденция была замечена также в Великобритании: 30% работников в возрасте 60—64 лет заявили, что после пандемии COVID-19 они получали меньшую заработную плату, чем их коллеги трудоспособного возраста<sup>17</sup>. Исследователи отмечают, что стереотипы о меньшей продуктивности пожилых людей продолжают сохраняться у работодателей [Neumark, Burn, Button, 2017].

Третий важный вывод, полученный по результатам нашего анализа, — преобладание у пожилых людей намерения устроиться на работу по найму с полной занятостью, что противоречит данным о предпочтениях пожилых, полученных в опросах С. Г. Климовой [Климова, 2022]. Интересно отметить, что при исследовании динамики рынка труда людей старшего возраста в Японии<sup>18</sup> также был обнаружен его рост за счет числа наемных работников, а не самозанятых лиц. При этом отмечаются возрастные различия в типах занятости пожилых. Для мужчин в группе 60—64 лет неполная занятость не является популярной, в то время как с 65 лет доля работников, переходящих на неполный день, увеличивается. Доля женщин, работающих неполный рабочий день, была намного выше, чем для мужчин в обеих возрастных группах.

Вместе с тем международные исследования рынка труда показывают, что варианты гибкой занятости и удаленной работы, ставшие распространенной практикой в пандемию, создают для пожилых людей перспективы сохранения трудовой активности [Engstler, Romeu Gordo, Simonson, 2023]. В Великобритании отмечается рост самозанятости среди людей старшего возраста. По данным Национальной статистической службы Великобритании<sup>19</sup>, граждане от 65 лет и старше составляют до 10% всех самозанятых в стране. Подобные данные позволяют говорить о развитии трудового потенциала людей старшего возраста в этом направлении.

Нами было проведено сопоставление шести стран — Финляндии, Норвегии, Швеции, Швейцарии, Италии и России — для того, чтобы понять и оценить существующие в них возможности для продолжения занятости пожилых людей. Напомним, что для сравнительного анализа были использованы данные о занятости старше 65 лет, пенсионном возрасте, средней продолжительности жизни населения (мужчин и женщин) и месте страны в рейтинге Индекса развития человека (ИРЧ) ОЭСР. В таблице 2 представлены результаты сравнительного анализа занятости среди лиц от 65 лет и старше в этих государствах, а также сопоставление их мест в рейтинге на основе показателей Индекса развития человека.

<sup>17</sup> Centre for Aging Better and Learning and Work Institute. A Mid-Life Employment Crisis: How COVID-19 Will Affect the Job Prospects of Older Workers. 2020. August. URL: <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2021-08/Midlife-job-prospects-for-older-workers.pdf> (дата обращения: 10.02.2024).

<sup>18</sup> Oshio T., Usui E., Shimizutani S. Labor Force Participation of the Elderly in Japan. *NBER Working Paper*. 2018. No. w24614. URL: <https://ssrn.com/abstract=3182213> (дата обращения: 10.02.2024).

<sup>19</sup> Coronavirus and Self-Employment in the UK 2020 // Office of National Statistics. United Kingdom. 2020. URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/coronavirusandselfemploymentintheuk/2020-04-24> (дата обращения: 18.02.2024).

Таблица 2. Сравнение параметров занятости пожилого населения и качества жизни<sup>20</sup>

Страны	Занятость 65—69 лет, %	Занятость 70—74 года, %	Занятость 75—79 лет, %	Средняя продолжительность жизни, годы	Пенсионный возраст, годы	Место в рейтинге ИРЧ 2011	Место в рейтинге ИРЧ 2021
Финляндия	16,0	8,1	нет данных	81,6	65	22	11
Норвегия	30,2	12,5	нет данных	82,6	67	1	2
Швеция	27,6	10,9	нет данных	82,4	65	10	7
Швейцария	21,6	11,7	7,3	83,4	65	11	1
Италия	13,6	4,1 ув.с 2011	2,3	83,0	62	24	30
Россия	13,0	3,8 ув.с 2011	нет данных	73,2 (101 место)	62,5 у мужчин/ 57,5 у женщин	66	52

Примечание. Для России указан разный возраст выхода на пенсию у мужчин и женщин (конкретно тот, которым он был в 2023 г.), так как пенсионная реформа, начавшаяся в 2019 г., сохранила эту разницу. В европейских странах возраст выхода на пенсию одинаковый для мужчин и женщин в силу того, что разница воспринимается как дискриминация женщин. В странах, где он отличался (например, в Великобритании и Италии), его законодательно сделали одинаковым. В 2024 г. в России возраст выхода на пенсию у мужчин составляет 63 года, у женщин — 58 лет.

Сопоставление данных показывает, что, несмотря на высокий возраст выхода на пенсию, и высокий уровень пенсионного возмещения (то есть размер пенсий соответствует трудовому вкладу), в странах, занимающих высокие места в рейтинге ИРЧ, значительная часть пожилых людей продолжает работать. При этом, хотя пенсионный возраст и уровень пенсий в Италии ниже, а продолжительность жизни высока, работающих пожилых там меньше, чем в других рассматриваемых странах. Можно предположить, что традиции протестантской этики работы влияют на ситуацию в скандинавских странах и Швейцарии. В Швейцарии статистически много католиков, но население долгое время находилось под влиянием кальвинизма. Против этой гипотезы работает и то, что самая экономически развитая земля в Германии — Бавария — населена католиками. Следовательно, детерминацию столь длительной занятости необходимо продолжать изучать. В России начавшаяся в 2019 г. пенсионная реформа сохранила гендерную разницу.

Определенное сходство ситуации в Италии и России связано со свойственной обеим странам высокой территориальной дифференциацией. Тем не менее Италия всегда входила в число высокоразвитых стран с высоким уровнем ИРЧ, хотя в последние годы ее место в рейтинге снижается. Россия традиционно располагается в середине эшелона стран с относительно высоким уровнем ИРЧ, значительно уступая, например, Финляндии, которая некогда была ее окраиной.

<sup>20</sup> Источники данных: База статистических индикаторов стран ОЭСР. URL: [https://stats.oecd.org/OECDStat\\_Metadata/ShowMetadata.aspx?Dataset=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R&ShowOnWeb=true&Lang=en](https://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.aspx?Dataset=LFS_SEXAGE_I_R&ShowOnWeb=true&Lang=en) (дата обращения: 10.02.2024); Средняя продолжительность жизни по странам мира 2024 (данные 2021): мужчины, женщины и оба пола // Statdata.ru. URL: <https://www.statdata.ru/prodolzhitel'nost-zhizni-v-stranah-mira> (дата обращения: 10.02.2024); Данные Евростата. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/dd/Healthy\\_Life\\_Years\\_at\\_Birth-7.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/dd/Healthy_Life_Years_at_Birth-7.png) (дата обращения: 10.02.2024).

Итак, рост благосостояния стран и высокий пенсионный возраст не приводят к тому, что пожилые люди перестают работать. Это свидетельствует о важности более детального анализа факторов, определяющих развитие рынка труда, мотивов и характера занятости пожилых людей в разных странах.

В условиях выявленных предпочтений пожилых людей оставаться на рынке труда, представленные выводы имеют весомую практическую значимость. Результаты проведенного исследования важны для координирования политики в сфере трудовых отношений с ожиданиями лиц старших возрастных групп. Кроме того, данные об установках и предпочтениях пожилых в области типов занятости и их зарплатных ожиданиях являются важными для работодателей при формировании вакансий в целях эффективного использования трудовых ресурсов регионов.

### Список литературы (References)

Барков С. А., Маркеева А. В., Колодезникова И. В. (2022) Жизненные и трудовые стратегии пенсионеров в современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2022. Т. 22. № 4. С. 828—843. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843>.

Barkov S. A., Markeeva A. V., Kolodeznikova I. V. (2022) Life and Work Strategies of Pensioners in Contemporary Russia. *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 22. No. 4. P. 828—843. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843>. (In Russ.)

Барсуков В. Н., Калачикова О. Н. Эволюция демографического и социального конструирования возраста «старости» // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 1. С. 34—55. <https://doi.org/10.15838/esc.2020.1.67.2>.

Barsukov V. N., Kalachikova O. N. (2020) The Evolution of Demographic and Social Construction of the Age of “Old Age”. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. Vol. 13. No. 1. P. 34—55. <https://doi.org/10.15838/esc.2020.1.67.2>. (In Russ.)

Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995.

Berger P., Luckmann T. (1995) *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Moscow: Medium. (In Russ.)

Григорьева И. А., Парфенова О. А., Галкин К. А. Конференция «Продленная взрослость / отложенное старение во времена постковида и неопределенности» // Журнал социологии и социальной антропологии. 2023. Т. 26. № 1. С. 256—260. <https://doi.org/10.31119/jssa.2023.26.1.10>.

Grigoryeva I., Parfenova O., Galkin K. (2023) Conference “Extended Adulthood / Delayed Ageing in a Time of Post-COVID and Uncertainty”. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. 26. No. 1. P. 258—262. <https://doi.org/10.31119/jssa.2023.26.1.10>. (In Russ.)

Григорьева И. А. Нужен ли в постиндустриальном обществе пенсионный возраст? // Жизнь старшего поколения в современном обществе: социокультурные и эко-

номико-демографические аспекты. Сборник материалов международной научно-практической конференции / под общ. ред. С. А. Баркова, А. В. Маркеевой. М.: МАКС Пресс, 2022. С. 34—36.

Grigoryeva I. A. (2022) Do We Need a Retirement Age in a Post-Industrial Society? In: Barkova S. A., Markeeva A. V. (eds.) *The Elderly Generation in the Modern Society: Socio-Cultural and Economic-Demographic Aspects*. Proceedings of an International Conference. Moscow: MAKS Press. P. 34—36. (In Russ.)

Григорьева И. А. Смена парадигмы в понимании старения // Социологические исследования. 2016. Т. 391. № 11. С. 154—155. URL: [https://www.isras.ru/index.php?page\\_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6446](https://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6446) (дата обращения: 12.02.2023).  
Grigoryeva I. A. (2016) Paradigm Shift in Understanding Aging. *Sociological Studies*. Vol. 391. No. 11. P. 154—155. URL: [https://www.isras.ru/index.php?page\\_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6446](https://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6446) (accessed: 12.02.2023). (In Russ.)

Доброхлеб В. Г. Человеческий потенциал старшего поколения современной России: что делать? // Новая экономическая политика для России и мира. Сборник научных трудов участников Международной научной конференции. XXVII Кондратьевские чтения / под ред. В. М. Бондаренко. М.: Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н. Д. Кондратьева (Москва). 2019. С. 74—76.

Dobrokhleb V. G. (2019) The Human Potential of the Older Generation of Modern Russia: What to Do? In: Bondarenko V. M. (ed.) *New Economic Policy for Russia and the World: Proceedings of an International Scientific XXVII Kondratieff Readings*. Interregional Public Organization for the Promotion of the study and promotion of the scientific heritage of N. D. Kondratieff. Moscow. P. 74—76. (In Russ.)

Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. 2008. Т. 292. № 8. С. 55—61. URL: [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2008-08/Dobrokhleb\\_7.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2008-08/Dobrokhleb_7.pdf) (дата обращения: 12.02.2023).

Dobrokhleb V. G. (2008) Resource Potential of the Elderly Population of Russia. *Sociological Studies*. Vol. 292. No. 8. P. 55—61. URL: [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2008-08/Dobrokhleb\\_7.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2008-08/Dobrokhleb_7.pdf) (accessed: 12.02.2023). (In Russ.)

Евсеева Я. В. Теория успешного старения: Современные исследования: Введение к тематическому разделу. // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2020. № 1. С. 6—13. <https://doi.org/10.31249/rsoc/2020.01.01>.

Evseeva Y. V. (2020) The Theory of Successful Ageing: Contemporary Studies: Introduction to the Thematic Section. *Social and Human Sciences. Domestic and Foreign Literature. Series 11: Sociology*. Vol. 1. P. 6—13. <https://doi.org/10.31249/rsoc/2020.01.01>. (In Russ.)

Климова С. Г. Самозанятые россияне старшего возраста как группа прекариата // Персонал старшего возраста как человеческий капитал современного общества: условия, возможности, ограничения: Сборник материалов дискуссионной площадки VI Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов» (9 декабря 2021 г., г. Санкт-

Петербург, Социологический институт РАН — филиал ФНИЦС РАН) / под общ. ред. проф. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2022. С. 17—24. Klimova S. G. (2022) Self-Employed Older Russians as a Precariat Group. In: Saraliev Z. Kh. (ed.) *Senior Staff as Human Capital of Modern Society: Conditions, Opportunities, Limitations: Proceedings of the VI All-Russian Sociological Congress*. Nizhny Novgorod: Lobachevsky University. P. 17— 24. (In Russ.)

Козлова Т. З. Самореализация людей старшего возраста // Социальные исследования. 2017. № 1. С. 54—61.

Kozlova T. Z. (2017) Self-Realization of People Senior Age. *Journal of Social Research*. No. 1. P. 54—61. (In Russ.)

Маркеева А. В., Колодезникова И. В. Технологии вовлечения пожилых людей в трудовую деятельность (обзор зарубежного опыта) // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 11. С. 18—24. URL: <https://archive.dom-hors.ru/nauchniy-zhurnal-obschestvo-sociologiya-psihologiya-pedagogika/2020/11> (дата обращения: 12.02.2023).

Markeyeva A., Kolodeznikova I. (2020) Technologies of Involving Senior Citizens in Working Life (Review of Foreign Practices). *Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*. No. 11. P. 18—24. URL: <https://archive.dom-hors.ru/nauchniy-zhurnal-obschestvo-sociologiya-psihologiya-pedagogika/2020/11> (accessed: 12.02.2023). (In Russ.)

Михель Д. В. Власть, управление, население: возможная археология социальной политики М. Фуко // Журнал исследований социальной политики. 2003. Т. 1. № 1. С. 92—106. URL: <https://jsps.hse.ru/article/view/3845> (дата обращения: 12.02.2023).

Mikhel D. V. (2003) Power, Governance, The Population: A Possible Archeology of Social Policy by Michel Foucault. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 1. No. 1. P. 92—106. URL: <https://jsps.hse.ru/article/view/3845> (accessed: 12.02.2023). (In Russ.)

Парфенова О. А. Траектории продленной занятости после 60 лет у представителей творческих и интеллектуальных профессий // Журнал исследований социальной политики. 2023. № 3. С. 539—550. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2023-21-3-539-550>.

Parfenova O. A. (2023). Paths of Extended Employment Among Intellectual and Creative Workers Aged 60 and Above. *The Journal of Social Policy Studies*. No. 3. P. 539—550. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2023-21-3-539-550>.

Римашевская Н. М., Доброхлеб В. Б. Старшее поколение как ресурс модернизации России // Народонаселение. 2013. № 3. С. 20—26.

Rimashevskaya N. M., Dobrokhleb V. B. (2013) Older Generation as a Resource for Modernization of Russia. *Population*. No. 3. P. 20—26.

Сизова И. Л., Русакова М. М., Александрова А. А. Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах // Экономическая социология. 2022. Т. 23. № 5. С. 45—77. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-45-77>.

Sizova I. L., Rusakova M. M., Alexandrova A. A. (2022) The Job Seekers Market and the Frictions of Finding Jobs on Online Platforms. *Journal of Economic Sociology*. Vol. 23. No. 5. P. 45—77. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-45-77>. (In Russ.)

Судьин С. А., Исакова И. А. Новая парадигма старения по-российски // Социальная политика и социология. 2019. Т. 17. № 3. С. 83—90.

Sud'in S. A., Isakova I. A. (2019) The New Paradigm of Aging in Russian. *Social Policy and Sociology*. Vol. 17. No. 3. P. 83—90.

Amorim W., Fischer A., Fevorini F. B. (2019) Workers Age 50 and Over in the Brazilian Labor Market: Is There Ageism? *Revista de Gestão*. Vol. 26. No. 2. P. 161—179. <https://doi.org/10.1108/REGE-09-2018-0092>.

Becker G. S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.

Börsch-Supan A., Hanemann, F., Beach B., Halimi D., Harding S., van der Waal M., Watanabe D., Staudinger U. M. (2021) Older Adults' Integration in the Labour Market: A Global View. *Ageing and Society*. Vol. 41. No. 4. P. 917—935. <https://doi.org/10.1017/S0144686X19001454>.

Engstler H., Romeu Gordo L., Simonson J. (2023) Effects of the COVID-19 Crisis on the Work Situations of People in Middle and Older Working Age. In: Simonson J., Wünsche J., Tesch-Römer C. (eds.) *Ageing in Times of the COVID-19 Pandemic*. Wiesbaden: Springer. P. 37—58. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-40487-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-40487-1_3).

Krajňáková E., Vojtovič S. (2017) Struggles of Older Workers at the Labour Market. *Economics & Sociology*. Vol. 10. No. 1. P. 319—333. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/23>.

Neumark D., Burn I., Button P. (2019) Is it Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment. *Journal of Political Economy*. Vol. 127. No. 2. P. 922—970. <https://doi.org/10.3386/w21669>.

Phiromswad P., Srivannaboon S., Sarajoti P. (2022) The Interaction Effects of Automation and Population Aging on Labor Market. *PLoS ONE*. Vol. 17. No. 2. P. e0263704. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263704>.

Serban A. C. (2012) Aging Population and Effects on Labour Market. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 1. P. 356—364. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00041-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00041-X).

Walwei U., Deller J. (2021) Labour Market Participation of Older Workers: Drivers and Obstacles. *Intereconomics*. Vol. 56. P. 341—347. <https://doi.org/10.1007/s10272-021-1010-9>.

Wanka A., Hess M., Lain D. (2022) Editorial: New Pathways in Retirement Research: Innovative Perspectives on Social Inequalities and the Distribution of Transitional Risks. *Frontiers in Sociology*. Vol. 7. P. 01—03. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.984874>.

Worts D., Corna L., Sacker A., McMunn A., McDonough P. (2016) Understanding Older Adults' Labour Market Trajectories: A Comparative Gendered Life Course Perspective. *Longitudinal and Life Course Studies*. Vol. 7. No. 4. P. 347—367. <https://doi.org/10.14301/llcs.v7i4.389>.