

---

## Противоречивая роль государства и агентность пожилых в продлении занятости старшего поколения: реконструкция экспертных представлений

---

О.А. ПАРФЕНОВА\*, И.С. ПЕТУХОВА\*\*

\***Оксана Анатольевна Парфенова** – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия, [Oparfenova2023@yandex.ru](mailto:Oparfenova2023@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0001-6187-7947>

\*\***Ирина Сергеевна Петухова** – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия, [irini-prz@yandex.ru](mailto:irini-prz@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-5218-6658>

**Цитирование:** Парфенова О.А., Петухова И.С. (2024) Противоречивая роль государства и агентность пожилых в продлении занятости старшего поколения: реконструкция экспертных представлений // Мир России. Т. 33. № 3. С. 51–74. DOI: 10.17323/1811-038X-2024-33-3-51-74

### Аннотация

*Статья посвящена реконструкции и анализу экспертных представлений о занятости пожилых в контексте отложенного старения и социальной включенности. На материалах интервью с экспертами, работающими с пожилыми людьми в различных сферах (от органов государственной власти и центров занятости до некоммерческих организаций (НКО), социальных служб и гериатрических центров), мы реконструировали и проанализировали представления о занятости в возрасте 60+. Трудовая занятость в старшем возрасте однозначно расценивается экспертами как положительное явление, если речь не идет о тяжелом физическом труде. Основными агентами в формировании траектории продленной занятости эксперты считают самих пожилых, работодателей и государство. Роль наиболее активного агента отводится пожилым, которым приписываются необходимость иметь желание и возможность работать, заявлять о своих потребностях, регулярно повышать свою квалификацию. Потенциальные траектории продленной занятости в возрасте 60+ разнообразны и помимо очевидного продолжения работы на привычном месте могут включать перекавалификацию/«вторую карьеру», в том числе с уходом в онлайн-занятость; развитие имеющегося опыта до экспертного уровня; дауншифтинг и неоплачиваемую занятость (например, волонтерскую деятельность). Законодательство о самозанятых позволяет более гибко планировать профессиональную траекторию. Работодатели, по мнению экспертов, могли бы активнее развивать институт наставничества, вовлекая*

---

Статья опубликована в рамках проекта НИУ ВШЭ по поддержке публикаций авторов российских образовательных и научных организаций «Университетское партнерство».

Статья поступила в редакцию в сентябре 2023 г.

в него пожилых и делая условия труда более инклюзивными путем введения гибких графиков для работников 60+. Самые противоречивые оценки достались государству: с одной стороны, от него «мало что зависит», пожилые «должны сами быть активнее», но с другой стороны, именно государство является агентом, задающим и структурирующим политику занятости в том числе в контексте возрастных границ, поэтому принизить его роль и значимость невозможно. В качестве основных мер государственной политики занятости эксперты называют как проектные и точечные – проект «Демография», поддержка некоторых инициатив НКО, но их эффективность вызывает сомнение и требует отдельного изучения, так и более системные – закон о самозанятости и пенсионная реформа. Непосредственно повышение пенсионного возраста эксперты оценивают негативно, рассматривая его в первую очередь не как возможность продлить занятость, а как лишение пожилых людей материального ресурса. Наряду с этим, существующие государственные институты, работающие с пожилыми, в том числе прямо или косвенно затрагивающие продление занятости, определяются как недостаточно эффективные и слабо ориентированные на потребности рынка труда и самих пожилых.

На сегодняшний день роль государства в продлении занятости весьма противоречива в связи с негативно воспринятым повышением пенсионного возраста, в результате которого «полупенсионер/полуработник» вынужден фактически в одиночку выстраивать свою профессиональную траекторию. Тем не менее эксперты позитивно оценивают закон о самозанятости, позволяющий в том числе и пожилым оформлять этот статус для гибких форматов трудоустройства. В целом, государство должно гораздо активнее продвигать разнообразные политики занятости пожилых, создавая работающую инфраструктуру для переобучения и обеспечивая соответствующий законодательный базис для работодателей и старших работников, мультиплицировать лучшие практики НКО. Для этого необходимо плотное взаимодействие с работодателями, пожилыми и НКО с целью учета интересов всех участников, но это взаимодействие отсутствует наряду с комплексной политикой по продлению занятости как таковой.

**Ключевые слова:** отложенное старение, продленная занятость, социальное исключение, трудовая занятость пожилых, экспертные представления, политики занятости

## Введение

Старение населения и увеличение доли пожилых людей в обществе сначала в наиболее экономически развитых, а сегодня уже и в развивающихся странах, диктуют необходимость реагировать на этот глобальный тренд<sup>1</sup>. Увеличение возраста дожития и нагрузка на пенсионные системы способствовали росту заинтересованности государственных властей многих стран в более здоровом старении и стимулировании длительной занятости. Ключевые программные документы – Венский международный план действий по проблемам старения (VIPAA) и Мадридский международный план действий по проблемам старения (MIPAA), легли в основу разработки политики в области старения в разных государствах [Sidorenko, Zaidi 2018]. Отказ от медиализированного понимания старения как обязательного периода утраты способности работать, провозглашение права пожилых на продолжение квалифи-

---

<sup>1</sup> Всемирный доклад о старении и здоровье (2016) // Всемирная организация здравоохранения // [https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789244565049\\_rus.pdf](https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/9789244565049_rus.pdf), дата обращения 31.03.2024.

цированной занятости в качестве способа профилактики социального исключения пожилых и снижения их социального статуса впервые в политическом дискурсе были обозначены в Мадридском международном плане по проблемам старения [Григорьева, Богданова 2020]. Одной из наиболее социально-значимых проблем в области старения стала профилактика социального исключения пожилых. Занятость является одной из ключевых составляющих жизненного мира человека, обеспечивающих его включенность в общество [Walsh et al. 2017]. Участие пожилых на рынке труда рассматривается как одно из базовых направлений активного долголетия. Важной составляющей профессиональной занятости пожилых является не только экономический аспект (денежное вознаграждение), но и психосоциальный, позволяющий поддерживать социальную активность и привычное качество жизни, оставаться включенным в общество путем взаимодействия с другими и передачи опыта/знаний [Murdock et al. 2021; Boer et al. 2021; Парфенова 2023]. Более того, как показывают многочисленные исследования на примерах разных стран, профессиональная занятость в старшем возрасте благоприятно воздействует на ментальное и физическое здоровье, психологическое благополучие и удовлетворенность жизнью у самых разных групп пожилых (см., например, [Christ et al. 2007; Кленникова, Колосницына 2017; Yeunhee, Yoonjung 2017; McCausland et al. 2020]). Благоприятный эффект от оплачиваемой занятости в пожилом возрасте повышается в том случае, когда занятость сочетается с волонтерской активностью [Hao 2008].

В российском контексте за последнее десятилетие наблюдаются как стабильный рост доли работников старше 55 лет в общей структуре занятости, так и подъем уровня занятости в группах 55–59 и 60–64 [Рабочая сила, занятость и безработица в России 2022, с. 20, 31]. Одним из драйверов этого роста (помимо изменения демографической структуры общества) можно считать пенсионную реформу, запустившую поэтапное повышение возраста выхода на пенсию для россиян обоих полов (хотя и с сохранением неравенства – мужчины уходят на 5 лет позже, чем женщины, несмотря на более низкую продолжительность жизни). Необходимость продолжать занятость ввиду повышения пенсионного возраста наряду с социально-экономическими мотивами старшего поколения (потребность в получении привычного дохода, самореализация и т.п.) сформировали мощный запрос со стороны пожилых к существующему рынку труда и государственной политике в области занятости [Парфенова 2023]. Однако повышение пенсионного возраста, вопреки ожиданиям, не оформилось в русле системной и долгосрочной политики поддержки занятости. Существуют отдельные направления, в которых государство так или иначе оказывает поддержку занятости старших, но назвать их системными и тем более количественно оценить их эффективность на сегодняшний день не представляется возможным. Так, знаменитый проект «Демография» в разделе «Старшее поколение»<sup>2</sup> фокусируется на продлении здорового периода жизни, досуге и волонтерстве, совершенно не затрагивая занятость. Этот же проект в разделе «Содействие занятости» делает акцент на реформатировании центров занятости и определяет в качестве целевых групп граждан 50 лет и старше и людей предпенсионного возраста, не поясняя, в чем специфика данных групп и какую помощь в трудоустройстве планируется им оказывать. Более целевой

---

<sup>2</sup> Старшее поколение // Национальные проекты // [https://национальныепроекты.рф/projects/demografiya/starshhee\\_pokolenie](https://национальныепроекты.рф/projects/demografiya/starshhee_pokolenie), дата обращения 31.03.2024.

в этом смысле выглядит поддержка негосударственных проектов, фокусирующихся на занятости старших<sup>3</sup>.

В свою очередь актуальная статистика и исследования дают нам следующую картину состояния современного рынка труда старших. После 60 лет в пятерку самых распространенных профессий в группах 60–69 и 70+ входят как руководители и квалифицированные работники, так и неквалифицированные работники, уборщики, прислуга [Рабочая сила, занятость и безработица в России 2022]. Иными словами, наблюдается заметная поляризация профессиональной структуры занятости пожилых (между наиболее и наименее квалифицированными видами занятости) [Лукьянова, Капелюшников 2019]. При этом пожилые также являются крайне неоднородной группой с позиции оценки физической и умственной трудоспособности [Карпикова, Баева 2021]. Отраслевая структура занятости пожилых остается более традиционалистской: более трети возрастных работников заняты в отраслях промышленности и сельского хозяйства; высокая доля пожилых – в отраслях социальной сферы (образовании и здравоохранении) [Ляшок, Роцин 2016; Рабочая сила, занятость и безработица в России 2022]. Важным фактором востребованности пожилых на рынке труда представляются уровень их образования и его соответствие нуждам экономики, что подчеркивает потребность в ускорении формирования системы образования «через всю жизнь» и успех этой программы в развитых европейских странах [Доброхлеб 2017]. Этот фактор усиливается тем, что в возраст 50 лет и старше вступают все более образованные когорты: в 2017 г. более четверти людей старше 50 лет имели высшее образование, то есть имели больше стимулов оставаться на рынке труда. При этом после 50 лет уменьшается рабочее время, увеличивается доля работников с неполной занятостью и растет интерес к гибкой и частичной занятости [Лукьянова 2020].

Можно предположить, что продленной занятости в современной России препятствуют возрастная дискриминация, в основе которой лежат негативные стереотипы работодателей и слабая организация обучения (повышения квалификации) работников старшего возраста [Барков и др. 2022]. Многие работники старших возрастов имеют низкий уровень трудовой мобильности, работают длительное время на одном рабочем месте, обладают недостаточными навыками по поиску работы [Роцин, Солнцев 2020]. Наряду с этим нет отчетливой государственной политики, направленной на продление занятости и гибкое пенсионирование, а вместо нее – прямолинейное повышение пенсионного возраста на фоне многолетних обещаний властей не делать этого, при этом на рынке – слишком мало отраслей и вакансий с частичной занятостью (в том числе из-за высоких издержек на создание таких рабочих мест) [Лукьянова 2020]. Противоречивой и дискриминационной кажется мера неиндексирования пенсий работающим пенсионерам, что способствует уходу пенсионеров с рынка труда [Чистова 2019], особенно если речь идет о частичной занятости, так как соотношение материальных выгод и потерь может быть незначительным или даже отрицательным.

Анализируя статистические тенденции наряду с исследованиями занятости после 60, мы задались вопросом о том, как дискурсивно оформлены представления о занятости в экспертном сообществе, состоящем из профессионалов, работающих с пожилыми людьми в разных сферах. Нас интересовали представления экспертов из различных организаций и сфер, которые они представляют, – от органов госу-

<sup>3</sup> См. например, благотворительный проект «Я могу» // <https://i-can.pro>, дата обращения 31.03.2024.

дарственной власти, центров занятости и социальных служб до некоммерческих организаций, бизнес-организаций, кадровых и гериатрических служб. Эта статья посвящена реконструкции и анализу экспертных представлений о занятости пожилых. Именно эксперты артикулируют доминирующие дискурсы, влияющие непосредственно на практики [Йоргенсен, Филлипс 2008]. В свою очередь мы фокусируемся не на практиках, а на представлениях, поскольку, на наш взгляд, они не просто отражают доминирующие дискурсы (в данном случае в сфере профессиональной занятости пожилых), но и влияют непосредственно на практики занятости.

## **Теоретическая рамка: старение в контексте жизненной траектории**

Старение в контексте нашего исследования мы рассматриваем на микро- и макроуровнях как хронологический отрезок индивидуальной жизненной траектории, вписанный в социально-экономический и культурный контексты. Возраст в свою очередь выступает в роли социального конструкта, определяющего время наступления тех или иных событий [Григорьева, Богданова 2020]. В обществе образуются системы ожиданий и правил в отношении поведения, соответствующего или не соответствующего возрасту, которые влияют на сроки основных событий жизни и ограничивают социальное взаимодействие [Neugarten et al. 1965; Лаз 2019]. Так, в государстве всеобщего благосостояния непрерывный поток жизни трансформируется в совокупность обстоятельств, каждое из которых имеет четко формальное определение, а переходные этапы «превращаются» в публичные события, сегментируя жизненный цикл индивида и фактически определяя индивидуальные решения [Mayer, Muller 1986]. С этим связано в том числе установление сроков пенсионирования, фактически определяющих возраст наступления старости, который приурочен к уходу с рынка труда. С другой стороны, с развитием представлений о нелинейности жизненного цикла [Эпштейн 2006] и концепции «возраста-как-достижения» [Лаз 2019] установились понимание подорванности хронологических барьеров и отказ от рассмотрения возраста как фиксированного и детерминированного. Рассмотрение возраста как достижения позволяет определить, в какой мере индивиды принимают, отрицают или оспаривают значения возраста, которые встроены в государственную политику, систему социального обеспечения и рынок труда [Лаз 2019]. Об отложенном старении (*delayed ageing*) в основном пишут сугубо с медицинских позиций, рассматривая его как экономически выгодное продление периода здоровой жизни и отсрочку физиологических изменений, приводящих к болезни и инвалидности [Goldman et al. 2013; Crimmins 2015]. Отказываясь от строго медико-биологического и хронологического определения старения и возраста и принимая во внимание нелинейность жизненных траекторий современных пожилых, мы предлагаем развивать концепцию отложенного старения как логичное продолжение и следствие продленной взрослости с социологических позиций, а именно как сохранение и продление образа жизни и соответствующих практик среднего возраста. Профессиональная занятость в данном случае является одной из ключевых характеристик периода взрослости.

На макроуровне для компенсации экономических проблем стареющего общества и поддержания социального статуса пожилого человека требуются глубокие



изменения в индивидуальном поведении, корпоративной и государственной политике. Важнейшими приоритетами в данном случае являются сосредоточение внимания на продолжительности здоровой жизни, поддержка занятости после 50 лет и борьба с эйдджизмом [Scott 2021].

Результатом реализации возраста как достижения на микроуровне становится такая реализация возраста, при которой индивиды интерпретируют и используют доступные ресурсы и возможности своего возраста самостоятельно, оценивая принимаемые решения, связанные в том числе с выбором уйти или остаться на рынке труда. Выстраивание индивидуальных сценариев занятости и активности в старшем возрасте представляется все более востребованным и разнообразным, подчеркивающим продление взрослости и откладывание старения (в социальном смысле) [Григорьева и др. 2023].

Отказ от рассмотрения возраста как детерминированного и повышение роли индивида в проектировании собственного сценария отложенного старения, а также заметное влияние рынка труда не означают исчезновения зависимости от государственных политик. Исследования Джона Мейера и его коллег описывают индивида как «проект государства», где его права и интересы – первичны, а права и интересы личности – вторичны, поскольку они вытекают из индивидуального членства в государстве [Mayer, Schoepflin 1989]. К. Майер и У. Шепфлин обозначают области государственного влияния на восприятие возраста и сегментацию жизненного пути, среди которых существование регулятивных норм и возрастной стратификации, наличие прав и стандартизация жизненных событий, бюрократическое администрирование и специализация услуг [Mayer, Schoepflin 1989]. Доказательством государственного влияния на жизненный путь становится фиксация возрастных норм в законодательстве, например, возраста обучения в школе, запрета детского труда, возраста вступления в брак, пенсионного возраста. В свою очередь возрастные группы представляются структурирующим элементом при описании социальных проблем и потребностей, поскольку их границы легко объективно определить [Van Tassel, Stearns 1986; Mayer, Schoepflin 1989].

В сфере труда и занятости возрастная категория имеет формальную и неформальную составляющие. Формальные границы установлены законом и стандартами, определяются нормами пенсионирования, стажем, а неформальные границы, становясь результатом активного социального конструирования с особой ролью работодателей и государства, «создающим своими действиями институциональные рамки для вовлечения или организации трудовой занятости пожилых людей» [Козина, Зангиева 2018, с. 9], условны и подвижны. Во многих развитых странах происходит постепенное повышение возраста выхода на пенсию и/или повышение требований к стажу с предложением различных вариантов постепенного сокращения занятости. Эти меры способствуют индивидуализации режимов занятости, сокращают степень и строгость государственного регулирования пенсионирования и повышают роль работодателей и самих индивидов в формировании собственной занятости. Таким образом, государство отказывается от четкого порога прекращения трудовой деятельности в пользу менее упорядоченных переходов (с менее четкими границами) [Guillemard 1996], что в целом может служить механизмом профилактики социального исключения пожилых из самых разных сфер жизни. Помимо поддержки неполной занятости правительства также могут создавать инфраструктуру, предлагать налоговые льготы пожилым работникам, чтобы они могли продолжать работать [Acemoglu, Restrepo 2018].

Причин, по которым работодатели хотят привлекать и удерживать пожилых работников несколько: во-первых, это стремление избежать нехватки кадров; во-вторых, высокая квалификация и опыт пожилых работников, которые к тому же поддерживают корпоративную культуру компании; и, наконец, пожилые работники обладают сильной трудовой этикой и хотят, чтобы их работа была признана [Ng, Feldman 2010]. Заинтересованность работодателей в том, чтобы работники старшего возраста оставались на рынке труда, в совокупности с потребностями в продлении занятости со стороны самих пожилых могут восприниматься всеми ключевыми акторами как возможности для продления занятости [Boer et al. 2021]. Таким образом, ключевыми акторами формирования продленной занятости являются и индивиды, и работодатели, и государство в самой широкой его интерпретации (в том числе в форме институций, работающих в сфере поддержания здоровья, социальной активности и профессиональной занятости пожилых).

Если обратиться к российскому контексту занятости, то, учитывая особенности пенсионных систем и крайне низкие размеры пенсий во многих постсоветских странах, выход на пенсию, сопряженный с утратой работы, ведет к заметному снижению дохода и усиливает социальную исключенность пожилых [Grigoryeva et al. 2021]. При этом отечественный контекст отличается не только особой интенсивностью государственного регулирования рынка труда, но и тем, что государство выступает в роли работодателя, причем в некоторых регионах – ключевого. В то же время государственное влияние отличается противоречивостью: с одной стороны, очевидно отчетливое стремление быть регулятором многих социально-экономических процессов, с другой, наблюдается отсутствие обратной связи с целевыми группами при реализации многих реформ и последовательных действий. Сюда же относится пенсионная реформа, повышающая возраст выхода на пенсию и получившая противоречивую оценку со стороны исследователей и населения [Иванов 2019]. Таким образом, сегодня не вполне ясно, какую роль в продлении занятости играют государство и другие акторы. Мы исследуем этот вопрос, опираясь на реконструируемые нами экспертные представления. Наш основной исследовательский вопрос звучит следующим образом: как репрезентируется профессиональная занятость пожилых со всеми существующими границами и акторами в экспертных дискурсах? При этом мы рассматриваем государство в качестве одного из ключевых акторов, поскольку именно оно определяет социальную политику и оказывает значимое влияние на устройство рынка труда, систему профессиональной подготовки и переподготовки, которые все еще конструируют возрастные, а не профессиональные и функциональные ориентиры. В ходе анализа мы выявим основные темы, формирующие поле профессиональной занятости в старшем возрасте в представлениях экспертов, и подробно проанализируем их, отдельно фокусируясь на роли государства в продлении занятости россиян старшего возраста.

## Материалы и методы

Исследование выполнено с помощью качественной методологии. В период с мая 2022 по октябрь 2023 г. были собраны 30 интервью с экспертами, преимущественно

из Санкт-Петербурга (20 экспертов), Петрозаводска (5 экспертов), Касимова (Рязанская область), Москвы и Липецка (по 1 эксперту). Выбор регионов обусловлен наличием доступа в поле. Ключевыми параметрами для подбора экспертов выступали наличие пятилетнего и более опыта непосредственной работы с пожилыми и/или работа в организации или подразделении, где основной целевой группой являются люди 60+. В исследовании приняли участие эксперты из организаций разных типов – государственных учреждений, занимающихся социальным обслуживанием, обучением и трудоустройством пожилых, и органов местной власти (14 интервью); НКО, работающих с пожилыми (11 интервью); медицинских и исследовательских организаций (4); частных предприятий (пансионатов) (1). Интервью носили полуструктурированный фокусированный характер. В гайде содержались четыре тематических блока, посвященных (1) специфике работы с пожилыми конкретной организации, которую представлял эксперт, (2) здоровьесберегающим практикам, (3) профессиональной занятости и социальному участию, а также (4) восприятию возраста и отложенного старения. Средняя продолжительность интервью составила 50 минут. Ограничением нашего исследования можно считать разнородную квалификацию экспертов – от медиков и специалистов по занятости до социологов и психологов государственных учреждений. Кроме того, мы не ставили перед собой цель сравнивать разные типы организаций, но мы стремились получить максимально насыщенную палитру представлений экспертов, работающих с разными группами пожилых в различных областях. В рамках этой статьи мы анализируем представления экспертов о продленной занятости людей старшего возраста. Анализ транскриптов выполнен с помощью метода тематического анализа [Braun, Clarke 2006], в ходе которого были выделены основные тематические блоки – смена парадигмы в понимании старения и старости/возраста и как следствие изменение отношения к старшим работникам; оценка пенсионной реформы; возможности для продления занятости; выделение ключевых акторов и их роль в продлении занятости. Эмпирические данные в следующем разделе представлены в соответствии с выделенными блоками. Валидность полученных выводов обеспечивалась методом исследовательской триангуляции, при котором транскрипты анализировались обоими авторами независимо друг от друга [Denzin 2017]. При цитировании конкретных интервью в статье все информанты анонимизированы: мы не указываем конкретную организацию, ограничиваясь ее общей характеристикой. Все эксперты, принимавшие участие в исследовании, подписали информированное согласие.

### *Смена парадигмы: продленная взрослость или отложенное старение*

Отложенное старение проявлено на нескольких уровнях. Законодательный уровень подразумевает повышение пенсионного возраста и автоматическое признание необходимости оставаться в статусе профессионала/работающего. Эти изменения находят свое отражение в меняющихся практиках: люди продолжают дольше работать, а работодатели имеют дело с более старшими работниками, что меняет структуру занятости и перспективы трудоустройства для более возрастных работников, которые уже не могут оцениваться как «завтрашний пенсионер». Меняются и представления о пожилых как работниках и в целом активных людях.



*«У нас меняется парадигма общества. У нас законодательно продлили возраст молодости до 35 лет. Естественно, что продлили и взрослость, то есть старшая взрослость в терминах тоже продлена. Это естественный процесс продления молодости. Но как с этим жить, и что с этим делать – не очень понятно и на законодательном уровне, и на уровне социальном. Как можно это применить и интегрировать вот этих возрастных людей – или немножко возрастных или сильно возрастных. <...> И у нас теперь появилась такая определенная прослойка – и не работник, и не пенсионер»* (интервью 9, руководитель подразделения одного из районных центров организации социального обслуживания, Санкт-Петербург).

В предложенном фрагменте интервью отчетливо наблюдается разница в оценке трудовой/профессиональной занятости в старшем возрасте и повышении пенсионного возраста. Это не связанные друг с другом явления, и оцениваются они совершенно противоположным образом. Благоприятное влияние занятости на жизнь пожилых признают практически все эксперты без исключения, оговариваясь в некоторых случаях о том, что речь, конечно, не идет о тяжелом физическом труде. Общее резюме можно выразить фразой одного из экспертов: *«Чем дольше человек работал, тем дольше он остается сохранным»* (интервью 3, психолог, НКО, Санкт-Петербург).

### *Оценка пенсионной реформы*

Пенсионная реформа воспринимается в первую очередь как повышение возраста выхода на пенсию, что негативно оценивается практически всеми опрошенными экспертами. Вынужденное в данном случае продление занятости рассматривается не как продление активного периода жизни, а в первую очередь как лишение материального ресурса, при котором людям приходится работать дольше с целью получения гарантированного ежемесячного дохода в виде пенсии. При этом сам пенсионный статус воспринимается экспертами противоречиво и либо не связывается с выбором работать/уходить на пенсию, либо, наоборот, рассматривается как рубеж, на котором принимается решение – уходить или не уходить на пенсию. Люди же, оказавшиеся в промежутке между привычными пенсионными границами и новыми, воспринимаются как «не работник/не пенсионер».

### *Возможности и траектории продленной занятости в представлениях экспертов*

В своем исследовании мы исходим из того, что существует довольно большая группа «недопенсионеров», которые вынужденно продляют свою занятость вследствие повышения пенсионного возраста, а также к ним присоединяется группа «молодых» (и не очень) пенсионеров, имеющих потребность и желание работать. У этой общей группы, по мнению экспертов, существуют различные возможности для продления занятости в зависимости от их исходной квалификации, состояния

здоровья, ожиданий и запросов от профессиональной деятельности. На основе интервью мы выделили несколько траекторий, представленных ниже.

*Траектория 1: продолжение работы на текущей позиции.* В качестве наиболее простого и очевидного способа продления занятости после достижения пенсионного возраста эксперты видят продолжение работы на текущей позиции.

*«Они [пожилые – прим. авторов] просто продолжают свою профессиональную деятельность там, где они работали, потому что никаких преград они не видят, они просто не задумываются и продолжают» (интервью 16, представитель органов исполнительной власти, Петрозаводск).*

Однако эта траектория не всегда легко реализуема, особенно с увеличением возраста работников или на высококонкурентной должности. Параллельно ей возникают другие возможные траектории продленной занятости, требующие вовлечения разных акторов и инфраструктуры, дающей возможность пройти переобучение, повысить квалификацию, получить помощь в составлении резюме и поиске работы.

*Траектория 2: переквалификация – вторая карьера.* Распространенная траектория, которая так или иначе представлена в интервью, – это переквалификация – вторая карьера через получение нового образования/квалификации. Так, один из экспертов-практиков (консультант по карьерным вопросам), рассказывая о непосредственном опыте помощи в трудоустройстве квалифицированным работникам старших возрастов, отмечает два основных вектора продолжения занятости – развитие экспертного статуса (лекции, преподавание, репетиторство) и дистанционная занятость, предполагающая уход в онлайн-сферу.

*«Второе направление, я бы сказала, – это освоение новых профессий. Но еще раз подчеркну, что люди старшего возраста часто не готовы, не согласны работать так, как раньше. Они говорят “работа”, но подразумевают “занятость, доход”. И ходить каждый день на предприятие или в офис они уже тоже не готовы: силы не те. Поэтому в основном, если [говорить – прим. авторов] об освоении новых профессий, то речь идет об онлайн-профессиях. И мы понимаем, что сейчас в это государство активно вкладывается. Есть большое количество благотворительных фондов, в частности с которым я сотрудничаю, который предоставляет бесплатные программы для людей старшего возраста по переобучению новым онлайн-профессиям. Там есть несколько направлений, можно совершенно бесплатно зайти в эту программу и получить диплом» (интервью 29, карьерный консультант, Санкт-Петербург).*

Другой эксперт конкретизирует онлайн-занятости до IT-сферы, в которой пожилые могут найти применение в не меньше степени, чем молодежь.

*«Да, можно [продолжать занятость – прим. авторов]. Особенно все, что связано с IT-индустрией. Если человек захотел, довольно много в России используется*

*курсов компьютерной грамотности, повышения [ее уровня – прим. авторов]. Они могут быть тестировщиками, могут писать игры. Все, что хочешь. Это могут делать пожилые люди и люди с инвалидностью, имея компьютер» (интервью 20, руководитель частного пансионата для пожилых).*

Следует обратить внимание, что вторая карьера может восприниматься пожилыми совсем не как оставшаяся в прошлом основная работа, а как начало новой деятельности на новых условиях с возможностью получать дополнительный доход, при этом с меньшими временными и физическими затратами. В этом отношении цифровизация занятости и возможность получать доход онлайн могут служить инструментом для переквалификации и второй карьеры для любых категорий работников.

*Траектория 3: дауншифтинг.* К другим возможным траекториям можно отнести дауншифтинг – работа на подмену, сезонные работы, пенсионерские работы, а также нетрудовая занятость, которая понимается максимально широко и рассматривается как вариант самоактуализации. Нетрудовая занятость может быть представлена в двух формах – досуговой, в том числе образовательной, и волонтерской, включая волонтерство «для себя» (развлекательный формат волонтерства, заключающийся в выступлениях на вечерах встреч в досуговых организациях). К досуговой занятости относятся всевозможные курсы компьютерной грамотности, курсы английского, математики, скорочтения, рукоделие, изобретения, которые активно представлены на базе государственных учреждений и НКО. Подобная активность при удачном варианте может быть монетизирована и способствовать переквалификации.

В целом, траектория продленной занятости зависит и от специфики текущей занятости: людям, занятым интеллектуальным трудом, как правило, проще дольше оставаться в профессии. Кроме того, они сами стремятся оставаться активными в том случае, если речь не идет о тяжелом физическом труде.

*«Если позволяет здоровье, все хотят работать, практически все. Если они работу знают, если она не физически сложная, они все хотят работать, они все хотят быть в социуме. Потому что на пенсию не прожить, и это поддержание своего внутреннего долголетия» (интервью 9, руководитель подразделения одного из районных центров организации социального обслуживания, Санкт-Петербург).*

Представленные выше траектории созвучны тем, которые мы выявляем в ходе нашего предыдущего исследования, посвященного изучению непосредственно практик занятости в возрасте 60+ [Парфенова 2023]. Далее мы подробно реконструируем представления экспертов о роли ключевых агентов в продлении занятости.

*Ключевые акторы продления занятости: пожилые, работодатели и НКО*

Меняющаяся реальность наряду с необходимостью, а во многих случаях и с желанием дольше работать и позже покидать рынок труда, оставаться более

активным в совокупности меняют привычный горизонт планирования, подталкивая каждое следующее поколение ко все более активному освоению новых навыков или смене профессий. Независимо от формата продленной занятости, ключевая роль в процессе отводится самому пожилому человеку. Эксперты наделяют его необходимыми атрибутами для сохранения занятости и активности: во-первых, это достаточное здоровье; во-вторых – желание работать, быть активным; и только затем следуют общие и профессиональные навыки – компьютерная грамотность, соответствие реалиям времени и профессии.

*«Ты должен постоянно развиваться, если ты хочешь оставаться. Я считаю, что те, кто реально крутые спецы, их никто не выгонит с работы, их всегда оставят и будут думать, как создать им классные условия для того, чтобы он остался в какой-то роли в компании и знания никуда не вытекли»* (интервью 1, руководитель НКО, Санкт-Петербург).

Ряд экспертов особо подчеркивают роль профессионализма и его влияние на социальный статус в старшем возрасте, а занятость, в первую очередь квалифицированную, – как возможность быть включенным в процесс.

*«Многие работают очень долго, и это совершенно не зависит, на мой взгляд, от физического состояния человека. Любые физические сложности своего здоровья человек способен пережить, если он чувствует себя нужным, чувствует, что у него есть возможности еще себя проявлять, что он достаточно убедительно для других компетентен. Это придает силы. Потому что потеря этого социального ощущения, социального статуса – это гораздо большая потеря, чем потеря здоровья. Вот она и ведет за собой потерю здоровья физического»* (интервью 27, руководитель образовательной программы для пожилых, Петрозаводск).

Таким образом, сохранять занятость получается у тех, кто заботится о себе, следит за здоровьем, занят умственным трудом, образован.

*«Люди, которые много читают, много путешествуют, много знают, они другие, их видно. Как правило, у них глаза горят»* (интервью 2, специалист по когнитивному тренингу в НКО, Санкт-Петербург).

Мешают продленной занятости и активности инертность пожилых, их привычка к высокому статусу и нежелание переобучаться, идти на низшую позицию, поскольку это снижает статус.

*«Он просто так пойти в грязный “Магнит” не захочет. Понимаете, он не захочет. Он будет считать, что это ниже его достоинства, это некое унижение. Когда это*

*внутреннее унижение, он не может реализоваться и быть полезным» (интервью 9, руководитель подразделения одного из районных центров организации социального обслуживания, Санкт-Петербург).*

Хотя отнюдь не все боятся снизить свой профессиональный статус, и дауншифтинг – весьма распространенная история, обусловленная низкими пенсиями.

*«Мы же видим их иногда на таких пенсионерских работах, типа уборщики, гардеробщики. <...> Их на работу гонит не профессиональный интерес, а чисто денежная история. Чем меньше будет пенсия, тем больше будет работающих пенсионеров» (интервью 13, врач-гериатр, Санкт-Петербург).*

Информант использует интересное клише «пенсионерские работы», которое довольно емко характеризует устоявшиеся представления об определенных специальностях («уборщики-гардеробщики»), которые составляют дауншифтинговую траекторию – получать пенсию и работать на непрестижной работе, чтобы хватало денег на жизнь. При этом пожилым приписывается и в некотором роде роль эксперта и активного агента, который должен сам и рекомендовать желаемые траектории занятости, и заявлять о своих потребностях.

*«Сами пожилые должны чаще заявлять о своей потребности, просто об этом говорить. Но и государство должно спрашивать в свою очередь» (интервью 16, представитель органов исполнительной власти, Петрозаводск).*

Работодателю отводится роль «включателя», который мог бы предоставлять более инклюзивными условия труда, используя гибкие форматы занятости и развивая в разновозрастных коллективах институт наставничества. Оно могло бы обеспечить продолжение занятости в другой роли, особенно там, где речь идет о квалифицированном ручном труде.

*«Таким образом, вот эти тонкости мастерства, изюминки профессиональной деятельности могли бы быть в работе учтены. Передавался бы опыт, знания. Как-то это можно было, в принципе, продолжать трудовую деятельность, но в другом качестве. И человек бы был востребован, и организация бы только процветала» (интервью 9, руководитель подразделения одного из районных центров организации социального обслуживания, Санкт-Петербург).*

Помимо развития наставничества, эксперты говорят о расширении предложений «легкого труда» (частичной/гибкой занятости), сравнивая пожилых с беременными.



*«<...> может быть, организованная система наставничества, когда человек уже не выполнял бы в полном объеме все свои привычные функции, но какую-то часть своих функций. К нему бы включалась такая система, где он мог бы быть наставником для более молодых сотрудников. Он остается на работе, к нему обращаются за советом, он контролирует работу более молодого сотрудника, но при этом уже не так сильно вовлекается в те функции, которые у него были раньше. <...> Как есть у беременных женщин легкий труд, вот что-то подобное для человека старшего возраста, когда он просто уходит на какую-то долю ставки, когда он работает, но в меньшем объеме. Или переход на какие-то более простые должности, если это требует его состояние» (интервью 15, специалист-эксперт центра развития социальных технологий, Петрозаводск).*

При этом, по мнению ряда экспертов, более взрослый работник во многих смыслах может оказаться более удобным, чем молодой.

*«Эти люди уже более во многих смыслах удобнее для работодателей, чем новые молодые, которым еще расти, к которым еще приспосабливаться, которых еще нужно как-то на что-то уговаривать» (интервью 27, руководитель образовательной программы для пожилых, Петрозаводск).*

Дискуссии о преимуществах взрослых работников (45+) перед молодежью, вероятно, более требовательной, не всегда готовой к компромиссам, вовлеченной в воспитание детей, можно встретить и в СМИ<sup>4</sup>.

НКО как участники процесса также могут эффективно обучать пожилых людей социальному проектированию для создания и продвижения/продажи социального проекта (это может быть коммерческая или некоммерческая история).

*«НКО, наверное, могут создавать прецеденты, то есть делать какие-то крутые, стартовые инициативы, которые могут потом превращаться в федеральные программы» (интервью 1, руководитель НКО, Санкт-Петербург).*

## *Государство как самый противоречивый агент продления занятости*

Наиболее противоречивая роль в изучаемом поле в восприятии экспертов – у государства. Примечательно, хотя неудивительно, что при оценке роли государства в продленной занятости и активности представления специалистов различаются в зависимости от их институциональной принадлежности. Так, эксперты из государственных институций склонны оценивать роль государства как достаточную,

---

<sup>4</sup> Россияне рассказали о преимуществах сотрудников старше 45 лет (2022) // Мир новостей. 27 февраля 2022 // <https://news.rambler.ru/sociology/48213075-rossiyane-rasskazali-o-preimuschestvah-sotrudnikov-starshe-45-let/>, дата обращения 31.03.2024.

полностью перекладывая ответственность за личную профессиональную траекторию на пожилых. Парадоксальным выглядит тот факт, что даже эксперты, непосредственные представители центров по содействию занятости, вынуждены констатировать, что их работа не способствует трудоустройству пожилых: обучение старших работников в рамках проекта «Демография» ведет к дальнейшему трудоустройству лишь в единичных случаях, в основном же пожилые рассматривают это как «обучение для себя», а сами центры занятости в качестве инструмента для поиска работы пожилыми не признаются.

*«Нет, за поиском работы пожилые к нам не обращаются. Они обращаются к нам, если только у работодателя происходит сокращение штатов. В этом случае в течение трех месяцев они получают пособие в размере средней заработной платы»* (интервью 30, специалист центра занятости, Петрозаводск).

В свою очередь эксперты из негосударственных институций довольно критично оценивают работу государственных структур с пожилыми, в том числе ввиду дискриминации пожилых и формирования из них активных потребителей сугубо досуговых услуг/развлечений.

*«Если вы хотите быть потребителями, то вам в комплексный центр социального обслуживания населения: вот там вам будут мастер-классы проводить, будете там как дети в детском саду»* (интервью 1, руководитель НКО, Санкт-Петербург).

Из положительных мер со стороны государства эксперты называют поддержку некоммерческих инициатив по обучению пожилых новым профессиям и возможность оформиться в роли самозанятого. Наряду с этим, эксперты считают, что излишняя зарегулированность в государственных учреждениях не позволяет им более гибко вести свою работу и эффективно способствовать продлению занятости и активизации пожилых.

*«Иногда организации, которые занимаются, государственные бюджетные, они бы и рады, ведь у них есть ресурс, но они не могут, потому что это не прописано в каких-то документах. Поэтому, может быть, излишняя зарегулированность, тут нужно тоже смотреть»* (интервью 16, представитель органов исполнительной власти, Петрозаводск).

Если анализировать роль социальных служб как отражение роли государства в политике в отношении пожилых, то можно сделать довольно неутешительные выводы. Основными направлениями критики со стороны экспертов негосударственных институций являются сам принцип организации социальных служб и следующий из него подбор кадров. В качестве иллюстрации приведем одну из цитат:

*«Я думаю, что здесь не только вопрос безынтересности государства, здесь исключительно перенастройка на выполнение указаний, то есть социальная служба выстроилась в какую-то командно-административную систему, она перестала быть службой для людей. Это для меня первая характеристика, вторая характеристика – это отсутствие профессионалов – настоящих специалистов по социальной работе»* (интервью 6, руководитель НКО, Санкт-Петербург).

Другая важная ветвь критики – это отсутствие стремления государства взаимодействовать с другими акторами – работодателями, пожилыми, НКО. Помимо отсутствия серьезного интереса к практикам НКО и их мультипликации, государство, по мнению экспертов, недостаточно поддерживает их деятельность.

*«Я опять же возвращаюсь: изучать общественные организации, их деятельность, поддерживать субсидиями эти организации. Не так, что ты участвуешь в общем конкурсе: сегодня тебе дали проект, а завтра не дали»* (интервью 7, руководитель НКО, Петрозаводск).

Таким образом, зарегулированность и негибкость в государственных институтах, наряду с их слабым уровнем взаимодействия с негосударственными акторами, формируют малоэффективную и не удовлетворяющую актуальным требованиям систему поддержки продленной занятости.

## Дискуссия

Оценивая современную российскую социальную политику в отношении старшего поколения, исследователи отмечают, что принимаемые меры – повышение пенсионного возраста, не соответствующее темпам роста продолжительности жизни; «оптимизация» сети социальных и медицинских учреждений, особенно в депрессивных регионах, не соответствуют декларируемым целям [Саралиева и др. 2023]. Государство слабо заинтересовано во взаимодействии с НКО, предлагающими практики сверх привычного развлекательного досуга и ориентированными на создание сообществ и развитие продвинутых навыков [Дмитриева 2018]. Наше исследование показывает, что в существующих экспертных представлениях о роли государства в продлении занятости старшего поколения доминирует даже не слабая эффективность, а скорее отчужденность государства от реального взаимодействия с пожилыми и работодателями, что, к сожалению, говорит скорее в пользу восприятия пожилых как «ноши» общества, а не ценного ресурса [Григорьева 2018]. В представлении экспертов отложенное старение как концепция, предполагающая продление образа жизни среднего возраста, в том числе пролонгацию занятости, порой вступает в противоречие с их фактическим опытом. Это вызвано тем, что государственные социальные сервисы не стремятся всерьез развивать практики, направленные на продление профессиональной занятости старших; центры заня-

тости не рассматриваются ни их работниками, ни пожилыми как место для поиска работы. Некоммерческие сервисы, в свою очередь, заметно различаются в предлагаемых ими услугах, и порой те, которые направлены на поддержку продленной занятости, рассматриваются пожилыми как престижный досуг. Вместе с тем, НКО, по мнению экспертов, могут быть примером по выработке успешных практик (помощь в развитии мелкого частного бизнеса пожилых, эффективная профориентация с последующим переобучением и помощью с трудоустройством).

Государство, воплощенное в довольно ригидной системе учреждений, не ориентировано на эффективное взаимодействие с другими ключевыми участниками поля занятости пожилых людей. Это усугубляется негибкой пенсионной реформой и «проектным подходом» вместо регулярной системной поддержки продления занятости, что в конечном счете тормозит и делает менее качественным включение пожилых в активную трудовую и социальную жизнь.

## **Заключение**

В представлениях экспертов продленная занятость в пожилом возрасте способствуют поддержанию социального статуса и саморазвития, увеличивает продолжительность жизни и улучшает ее качество, способствует решению проблем одиночества. Отказ от четкого порога прекращения трудовой деятельности в пользу менее упорядоченных переходов, по нашему мнению, может способствовать профилактике социального исключения пожилых и развитию индивидуального проекта жизненной и трудовой траектории.

Ключевыми акторами в продлении занятости являются индивиды (в данном случае это сами пожилые люди), работодатели и государство. При этом эксперты практически единодушно сходятся во мнении, что главный агент в формировании траектории продленной занятости сам пожилой человек, именно он должен быть активным, вовлеченным, выражать свои потребности. Работодатели в свою очередь должны более гибко реагировать на изменение возрастной структуры и увеличение числа работников 60+, активизируя и развивая систему наставничества и делая условия труда более инклюзивными.

В вопросах продления занятости ключевая роль в структурировании возраста принадлежит государству и рынку труда. При этом важную роль играет государственная социальная политика, развивающая функциональные и профессиональные ориентиры посредством поддержания инклюзивных практик, центров развития занятости пожилых, профессионального обучения/переобучения, индивидуальных (гибких) режимов занятости. Однако в представлениях экспертов роль современного российского государства довольно противоречива: от него в целом как будто бы мало что зависит в исследуемой области. Мы отмечаем, что у представителей государственных институций практически отсутствует четкое осмысление работы с пожилыми, и критику можно услышать скорее от представителей негосударственных структур. Существующая государственная система поддержки занятости пожилых признается многими малоэффективной, и хорошим выходом было бы изучать и мультиплицировать удачные инициативы, в том числе НКО. В то же время в качестве успешной точечной меры со стороны государства эксперты выделяют

закон о самозанятости, позволяющий старшим работникам более гибко планировать профессиональную траекторию. В целом же в части профессиональной занятости государство, по мнению экспертов, могло бы способствовать росту востребованности пожилых, продвигая более продуманные политики занятости и оплаты труда пожилых, чтобы заинтересовывать работодателей, а также создавать положительный образ активных пожилых и старения в СМИ. Однако государство ограничилось лишь повышением пенсионного возраста, которое на фоне многолетних обещаний не повышать его было воспринято населением особенно болезненно: пенсионная политика оценивается как негибкая, и повышение пенсионного возраста, наряду с наличием большой когорты «льготных пенсионеров», на практике повлекло за собой несправедливое, по мнению экспертов, распределение денежных ресурсов. Учитывая неравномерное социально-экономическое развитие регионов и, как следствие, сложную ситуацию с рабочими местами, мы считаем важным дальнейший мониторинг и анализ рисков бедности для «полупенсионеров-полуработников».

### Список источников

- Активная жизнь на пенсии: аналитический обзор (2021) // ВЦИОМ. 28 мая 2021 // <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/aktivnaja-zhizn-na-pensii>, дата обращения 11.08.2023.
- Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. (2022) Трудоустройство людей в пожилом возрасте: социальные императивы и ограничения в современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. Т. 22. № 1. С. 97–112. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-2-1-97-112
- Григорьева И.А. (2018) Смена парадигмы в понимании старения // Журнал исследований социальной политики. Т. 16. № 1. С. 5–6 // <https://jsps.hse.ru/article/view/7618>, дата обращения 18.11.2023.
- Григорьева И., Богданова Е. (2020) Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19 // *Laboratorium: журнал социальных исследований*. Т. 12. № 2. С. 187–211. DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211
- Григорьева И.А., Парфенова О.А., Галкин К.А. (2023) Конференция «Продленная взрослость / отложенное старение во времена постковида и неопределенности» // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 26. № 1. С. 256–260. DOI: 10.31119/jssa.2023.26.1.10
- Дмитриева А.В. (2018) Социальное включение пожилых: продление занятости или «продвинутый» досуг? // Журнал исследований социальной политики. Т. 16. № 1. С. 37–50. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-37-50
- Доброхлеб В.Г. (2017) Занятость пожилых людей в России: причины и последствия // Миграция и социальноэкономическое развитие. Т. 2. № 2. С. 79–90. DOI: 10.18334/migration.2.2.38479
- Зудина А.А. (2021) Работники старших возрастов в российском неформальном секторе: масштаб, динамика и структура занятости // Мир России. Т. 30. № 2. С. 72–97. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97
- Иванов С.Ф. (2019) Пенсионная реформа-2019: детерминанты, последствия, альтернативы // Демографическое обозрение. Т. 6. № 2. С. 6–54. DOI: 10.17323/demreview.v6i2.9871
- Йоргенсен М.В., Филлипс Л.Дж. (2008) Дискурс-анализ. Теория и метод. Харьков: Гуманитарный Центр.
- Карпикова И.С., Баева О.Н. (2021) Трудовая занятость пожилых россиян: характеристика тенденций и возможностей реализации // Социодинамика. № 6. С. 1–13. DOI: 10.25136/2409-7144.2021.6.35924



- Киенко Т. (2023) Социальное участие людей старшего возраста: подходы к анализу и инструменты оценки // Социологическое обозрение. Т. 22. № 2. С. 225–260. DOI: 10.17323/1728-192x-2023-2-225-260
- Клепникова Е.А., Колосницына М.Г. (2017) Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. Т. 15. № 1. С. 69–88 // [https://www.hse.ru/data/2021/06/02/1440378448/%D0%9A%D0%BB%D0%B5%D0%BF%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0\\_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F%202.pdf](https://www.hse.ru/data/2021/06/02/1440378448/%D0%9A%D0%BB%D0%B5%D0%BF%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F%202.pdf), дата обращения 18.11.2023.
- Козина И.М., Зангиева И.К. (2018) Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. Т. 16. № 1. С. 7–22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22
- Лаз Ш. (2019) Веди себя по возрасту! // Социология власти. Т. 31. № 1. С. 146–179. DOI: 10.22394/2074-0492-2019-1-146-179
- Лукьянова А. (2020) Занятость населения старшего возраста // Центр трудовых исследований НИУ ВШЭ // [https://isp.hse.ru/data/2020/04/28/1544886314/03%20Lukyanova\\_Doklad%20KPAD\\_28-04-2020.pdf](https://isp.hse.ru/data/2020/04/28/1544886314/03%20Lukyanova_Doklad%20KPAD_28-04-2020.pdf), дата обращения 27.07.2023.
- Лукьянова А.Л., Капелюшников Р.И. (2019) Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости // Вопросы экономики. № 11. С. 5–34. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-5-34
- Ляшок В.Ю., Рошин С.Ю. (2016) Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: субституты или нет?: Препринт WP15/2016/04. М.: ВШЭ // <https://www.econorus.org/repec/journal/2017-33-117-140r.pdf>, дата обращения 18.11.2023.
- Мадридский международный план действия по проблемам старения 2002 года (2002) // ООН. Декларации. 8–12 апреля 2002 // [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ageing\\_program\\_ch2.shtml#sa1](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program_ch2.shtml#sa1), дата обращения 6.03.2023.
- Парфенова О. (2023) Траектории продленной занятости после 60 лет у представителей творческих и интеллектуальных профессий // Журнал исследований социальной политики. Т. 21. № 3. С. 539–550. DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-3-539-550
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) (2020) // Федеральная служба государственной статистики // [http://regionoved.ru/wp-content/uploads/2021/07/rab\\_sila\\_2020.pdf](http://regionoved.ru/wp-content/uploads/2021/07/rab_sila_2020.pdf), дата обращения 18.11.2023.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) (2022) // Федеральная служба государственной статистики // [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf), дата обращения 01.04.2024.
- Рошин С.Ю., Солнцев С.А. (ред.) (2020) Работники предпенсионного возраста на рынке труда в Российской Федерации: информационный бюллетень. М.: ВШЭ // [https://www.hse.ru/data/2020/07/22/1596769602/Pre\\_pensioner\\_e\\_book.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/07/22/1596769602/Pre_pensioner_e_book.pdf), дата обращения 18.11.2023.
- Саралиева З.Х., Судьин С.А., Егорова Н.Ю. (2023) Качество жизни пожилых vs социальная политика в России // Вопросы управления. Т. 17. № 2. С. 58–69. DOI: 10.22394/2304-3369-2023-2-58-69
- Чистова Е.В. (2019) Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. Т. 10. № 2. С. 155–162. DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11280
- Эпштейн М. (2006) К философии возраста. Фрактальность жизни и периодическая таблица Возрастов. Философский комментарий // Звезда. № 4 // <https://magazines.gorky.media/zvezda/2006/4/k-filosofii-vozrasta-fraktalnost-zhizni-i-periodicheskaya-tablicza-vozzrastov.html>, дата обращения 18.11.2023.
- Acemoglu D., Restrepo P. (2018) Demographics and Automation (March 7, 2018) // MIT Department of Economics. Working Paper No. 18–05. DOI: 10.2139/ssrn.3138621
- Boer H., Vuuren T., Jong J. (2021) Job Design to Extend Working Time: Work Characteristics to Enable Sustainable Employment of Older Employees in Different Job Types // Sustainability, vol. 13, no 9. DOI: 10.3390/su13094719

- Braun V., Clarke V. (2006) Using Thematic Analysis in Psychology // *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, no 2, pp. 77–101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Christ S.L., Lee D.J., Fleming L.E., LeBlanc W.G., Airheart K.L., Chung-Bridges K., McCollister K.E. (2007) Employment and Occupation Effects on Depressive Symptoms in Older Americans: Does Working Past Age 65 Protect against Depression? // *The Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 62, no 6, pp. 399–S403. DOI: 10.1093/geronb/62.6.S399
- Crimmins Eileen M. (2015) Lifespan and Healthspan: Past, Present, and Promise // *The Gerontologist*, vol. 55, no 6, pp. 901–911. DOI: 10.1093/geront/gnv130
- Denzin N.K. (2017) *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, New York: Routledge.
- Goldman D.P., Cutler D., Rowe J.W., Michaud P.C., Sullivan J., Peneva D., Olshansky S.J. (2013) Substantial Health and Economic Returns from Delayed Aging May Warrant a New Focus for Medical Research // *Health Affairs*, vol. 32, no 10, pp. 1698–1705. DOI: 10.1377/hlthaff.2013.0052
- Grigoryeva I., Parfenova O., Dmitrieva A. (2021) Social Policy for Older People in the Post-Soviet Space: How Do Pension Systems and Social Services Influence Social Exclusion? // *Social Exclusion in Later Life: Interdisciplinary and Policy Perspectives. International Perspectives on Aging*, vol. 28, (eds. Walsh K., Scharf T., Van Regenmortel S., Wanka A.), Springer, pp. 436–450.
- Guillemard A.-M. (1996) The Trend toward Early Labor Force Withdrawal and the Reorganization of the Life Course: A Cross-national Analysis // *Aging for the Twenty-first Century* (eds. Quadagno J., Street D.), New York: St. Martin's, pp. 177–193.
- Hao Y. (2008) Productive Activities and Psychological Well-Being among Older Adults // *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 63, no 2, pp. 64–72. DOI: 10.1093/geronb/63.2.S64
- Mayer K.U., Muller W. (1986) The State and the Structure of the Life Course // *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives* (eds. Sorensen A.B., Weinert F.E., Sherrod L.R.), Hillsdale: Lawrence Erlbaum, pp. 217–245.
- Mayer K., Schoepflin U. (1989) The State and the Life Course // *Annual Review of Sociology*, no 15, pp. 187–209. DOI: 10.1146/annurev.so.15.080189.001155
- McCausland D., McCallion P., Brennan D., McCarron M. (2020) In Pursuit of Meaningful Occupation: Employment and Occupational Outcomes for Older Irish Adults with an Intellectual Disability // *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 33, no 3, pp. 386–397. DOI: 10.1111/jar.12681
- Murdock E., Filbig M., Borges Neves R. (2021) Unemployment at 50+: Economic and Psychosocial Consequences // *Social Exclusion in Later Life*. Springer, Cham, pp. 47–60. DOI: 10.1007/978-3-030-51406-8\_4
- Neugarten B., Moore J., Lowe J. (1965) Age Norms, Age Constraints, and Adult Socialization // *American Journal of Sociology*, no 70, pp. 710–717 // <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/223965>, дата обращения 18.11.2023.
- Ng T.W.H., Feldman D.C. (2010) The Relationships of Age with Job Attitudes: A Meta-analysis // *Personnel Psychology*, vol. 63, pp. 677–718. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Scott A.J. (2021) Achieving a Three-dimensional Longevity Dividend // *Nat Aging*, no 1, pp. 500–505. DOI: 10.1038/s43587-021-00074-y
- Sidorenko A., Zaidi A. (2018) International Policy Frameworks on Ageing: Assessing Progress in Reference to the Madrid International Plan of Action on Ageing // *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 16, no 1, pp. 141–154. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-141-154
- Van Tassel D., Stearns P.N. (1986) *Old Age in Bureaucratic Society*, Westport: Greenwood.
- Walsh K., Scharf T., Keating N. (2017) Social Exclusion of Older Persons: A Scoping Review and Conceptual Framework // *European Journal of Ageing*, vol. 14, no 1, pp. 81–98. DOI: 10.1007/s10433-016-0398-8
- Yeunhee K.W.A.K., Yoonjung K.I.M. (2017) Health-related Quality of Life and Mental Health of Elderly by Occupational Status // *Iranian Journal of Public Health*, vol. 46, no 8, pp. 1028–1037 // <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5575381/>, дата обращения 18.11.2023.

## The Contradictory Role of the State and the Agency of the Elderly in Extending the Employment of Older Generations: Reconstructing Expert Perceptions

---

O.A. PARFENOVA\*, I.S. PETUKHOVA\*\*

\***Oksana A. Parfenova** – PhD in Sociology, Senior Researcher, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russian Federation, [Oparfenova2023@yandex.ru](mailto:Oparfenova2023@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0001-6187-7947>

\*\***Irina S. Petukhova** – PhD in Sociology, Senior Researcher, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russian Federation, [irini-prz@yandex.ru](mailto:irini-prz@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-5218-6658>

**Citation:** Parfenova O.A., Petukhova I.S. (2024) The Contradictory Role of the State and the Agency of the Elderly in Extending the Employment of Older Generations: Reconstructing Expert Perceptions. *Mir Rossii*, vol. 33, no 3, pp. 51–74 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2024-33-3-51-74

### Abstract

*This article reconstructs and analyzes expert ideas about the employment of older people in the context of delayed aging and social inclusion. Based on interviews (N=30) with experts working with older people in government agencies, employment centers to NGOs, social services, and geriatric centers, we reconstructed and analyzed expert ideas about the employment of those aged 60+. Employment at an older age, with the exception of hard physical labor is clearly regarded by experts as a positive phenomenon. Experts consider older people themselves, employers, and the state to be the main agents in shaping the trajectory of extended employment. The most active agents are older people, who need to be active, have the desire and opportunity to work, express their needs, and continuously improve their skills. Potential trajectories of extended employment after the age of 60 are varied and, in addition to the obvious continuation of work in the usual place, may include retraining or a “second career”, including the transition to online employment; the development of existing experience to an expert level; downshifting and unpaid employment flowing into social activity. The opportunity to become self-employed makes planning a career path more convenient and flexible. According to experts, employers could more actively develop the institution of mentoring involving older people and making working conditions more inclusive by introducing flexible schedules for older workers. The most contradictory role went to the state. While little depends directly on it and older people need to be more proactive, it is the state that is the agent that sets and structures employment policies and age limits, and it is impossible to downgrade its role and significance. Experts said projects and targeted measures are the main vectors of the state employment policy such as demography, support for some NGO initiatives, their effectiveness is questionable and requires separate study. There are also more systemic ones, such as the law on self-employment and pension reform. Experts evaluate the increase in the retirement age negatively, considering it not primarily as an opportunity to prolong employment, but as a deprivation of a material resource. Along with this, state institutions working with older people, including those directly or indirectly affecting the extension of employment, are assessed as not particularly effective and poorly oriented towards the needs of the labor market and older people themselves. The exception is the*

---

This article was published as part of the HSE University project “University Partnership”, to support publications by authors of Russian educational and scientific organizations.

The article was received in September 2023.

law on self-employment, which allows older people to flexibly plan their trajectory. According to experts, the state should be much more active in promoting more flexible employment policies for older people, creating infrastructure for retraining, providing an appropriate legislative basis for employers and senior workers, and multiplying the best practices of NGOs. This requires close interaction with employers, older people, and NGOs in order to take into account the interests of all participants, but this interaction does not exist, just as there is no comprehensive policy for extending employment as such. Today, the main contribution of the state to prolonging employment can be considered the negatively perceived increase in the retirement age (having promised for many years not to do this), as a result of which the “half-retired/half-worker” is forced to virtually build their professional trajectory alone.

**Keywords:** *delayed aging, extended adulthood, social exclusion, employment of the older people, expert representations, employment policy*

## References

- Acemoglu D., Restrepo P. (2018) Demographics and Automation (March 7, 2018). *MIT Department of Economics*. Working Paper No. 18–05. DOI: 10.2139/ssrn.3138621
- Active Life in Retirement. Analytical Review (2021). *VCIOM*, May 28, 2021. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/aktivnaja-zhizn-na-pensii>, accessed 11.08.2023 (in Russian).
- Barkov S.A., Markeeva A.V., Kolodeznikova I.V. (2022) Employment of People in Old Age: Social Imperatives and Restrictions in Modern Russia. *RUDN Journal of Sociology*, vol. 22, no 1, pp. 97–112 (in Russian). DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-1-97-112
- Boer H., Vuuren T., Jong J. (2021) Job Design to Extend Working Time: Work Characteristics to Enable Sustainable Employment of Older Employees in Different Job Types. *Sustainability*, vol. 13, no 9. DOI: 10.3390/su13094719
- Braun V., Clarke V. (2006) Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, no 2, pp. 77–101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Chistova E.V. (2019) Employment of People of Retirement Age: Supply and Demand in the Russian Labor Market. *Economy and Business: Theory and Practice*, vol. 10, no 2, pp. 155–162 (in Russian). DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11280
- Christ S.L., Lee D.J., Fleming L.E., LeBlanc W.G., Airheart K.L., Chung-Bridges K., McCollister K.E. (2007) Employment and Occupation Effects on Depressive Symptoms in Older Americans: Does Working Past Age 65 Protect against Depression? *The Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 62, no 6, pp. 399–S403. DOI: 10.1093/geronb/62.6.S399
- Crimmins Eileen M. (2015) Lifespan and Healthspan: Past, Present, and Promise. *The Gerontologist*, vol. 55, no 6, pp. 901–911. DOI: 10.1093/geront/gnv130
- Denzin N.K. (2017) *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, New York: Routledge.
- Dmitrieva A.V. (2018) Achieving the Social Inclusion of the Elderly People: A Continuation of Employment or ‘Advanced’ Leisure? *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 16, no 1, pp. 37–50 (in Russian). DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-37-50
- Dobrokhleb V.G. (2017) Employment of Older People in Russia: Causes and Consequences. *Migration and Social Development*, vol. 2, no 2, pp. 79–90 (in Russian). DOI: 10.18334/migration.2.2.38479
- Epstein M. (2006) Towards a Philosophy of Age. Fractality of Life and the Periodic Table of Ages. *Philosophical Commentary. Star*, no 4. Available at:



- <https://magazines.gorky.media/zvezda/2006/4/k-filosofii-vozhraza-fraktalnost-zhizni-i-periodicheskaya-tablicza-vozhraza.html>, accessed 11.08.2023 (in Russian).
- Goldman D.P., Cutler D., Rowe J.W., Michaud P.C., Sullivan J., Peneva D., Olshansky S.J. (2013) Substantial Health and Economic Returns from Delayed Aging May Warrant a New Focus for Medical Research. *Health Affairs*, vol. 32, no 10, pp. 1698–1705. DOI: 10.1377/hlthaff.2013.0052
- Grigoryeva I.A. (2018) The Paradigm Shift in the Understanding of Aging. *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 16, no 1, pp. 5–6. Available at: <https://jsps.hse.ru/article/view/7618>, accessed 11.08.2023 (in Russian).
- Grigoryeva I., Bogdanova E. (2020) The Concept of Active Aging in Europe and Russia in the Face of the COVID-19 Pandemic. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*, vol. 12, no 2, pp. 187–211 (in Russian). DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211
- Grigoryeva I., Parfenova O., Dmitrieva A. (2021) Social Policy for Older People in the Post-Soviet Space: How Do Pension Systems and Social Services Influence Social Exclusion? *Social Exclusion in Later Life: Interdisciplinary and Policy Perspectives. International Perspectives on Aging*, vol. 28, (eds. Walsh K., Scharf T., Van Regenmortel S., Wanka A.), Springer, pp. 436–450.
- Grigoryeva I.A., Parfenova O.A., Galkin K.A. (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, pp. 256–260 (in Russian). DOI: 10.31119/jssa.2023.26.1.10
- Guillemard A.-M. (1996) The Trend toward Early Labor Force Withdrawal and the Reorganization of the Life Course: A Cross-national Analysis. *Aging for the Twenty-first Century* (eds. Quadagno J., Street D.), New York: St. Martin’s, pp. 177–193.
- Hao Y. (2008) Productive Activities and Psychological Well-Being among Older Adults. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 63, no 2, pp. 64–72. DOI: 10.1093/geronb/63.2.S64
- Ivanov S.F. (2019) Pension Reform 2019: Determinants, Consequences, Alternatives. *Demographic Review*, vol. 6, no 2, pp. 6–54 (in Russian). DOI: 10.17323/demreview.v6i2.9871
- Jorgensen M.W., Phillips L.J. (2008) *Discourse Analysis. Theory and Method*, Kharkov: Humanitarian Center (in Russian).
- Karpikova I.S., Baeva O.N. (2021) Employment of Older Russians: Characteristics of Trends and Opportunities for Implementation. *Sociodynamics*, no 6, pp. 1–13 (in Russian). DOI: 10.25136/2409-7144.2021.6.35924
- Kienko T. (2023) Social Participation of Older People: Approaches to Analysis and Assessment Tools. *Russian Sociological Review*, vol. 22, no 2, pp. 225–260 (in Russian). DOI: 10.17323/1728-192x-2023-2-225-260
- Klepnikova E.A., Kolosnitsyna M.G. (2017) Ageism in the Russian Labor Market: Wage Discrimination. *Russian Management Journal*, vol. 15, no 1, pp. 69–88. Available at: <https://www.hse.ru/data/2021/06/02/1440378448/%D0%9A%D0%BB%D0%B5%D0%BF%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F%202.pdf>, accessed 18.11.2023 (in Russian).
- Kozina I.M., Zangieva I.K. (2018) State and Market Regulation of Labor Activity of Pensioners. *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 16, no 1, pp. 7–22 (in Russian). DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22
- Labor Force, Employment and Unemployment in Russia (Based on the Results of Sample Surveys of the Labor Force) (2020). *Federal State Statistics Service*. Available at: [http://regionoved.ru/wp-content/uploads/2021/07/rab\\_sila\\_2020.pdf](http://regionoved.ru/wp-content/uploads/2021/07/rab_sila_2020.pdf), accessed 18.11.2023 (in Russian).
- Labor Force, Employment and Unemployment in Russia (Based on the Results of Sample Surveys of the Labor Force) (2020). *Federal State Statistics Service*. Available at: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf), accessed 01.04.2024 (in Russian).
- Laz S. (2019) Act Your Age! (Translation from English). *Sociology of Power*, vol. 31, no 1, pp. 146–179 (in Russian). DOI: 10.22394/2074-0492-2019-1-146-179
- Lukyanova A. (2020) Employment of the Older Population. *Center for Labor Research of the National Research University Higher School of Economics*. Available at:



- [https://isp.hse.ru/data/2020/04/28/1544886314/03%20Lukyanova\\_Doklad%20KPAD\\_28-04-2020.pdf](https://isp.hse.ru/data/2020/04/28/1544886314/03%20Lukyanova_Doklad%20KPAD_28-04-2020.pdf), accessed 18.11.2023 (in Russian).
- Lukyanova A.L., Kapelyushnikov R.I. (2019) Workers of Pre-retirement and Retirement Age in the Russian Labor Market: Trends in Employment Reallocation. *Voprosy Ekonomiki*, no 11, pp. 5–34 (in Russian). DOI: 10.32609/0042-8736-2019-11-5-34
- Lyashok V.Yu., Roshchin S.Yu. (2016) *Young and Older Workers in the Russian Labor Market: Substitutes or Not?* Preprint WP15/2016/04, Moscow: HSE (in Russian).
- Madrid International Plan of Action on Aging 2002 (2002). *UN. Declarations*. Available at: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ageing\\_program\\_ch2.shtml#sa1](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program_ch2.shtml#sa1), accessed 18.11.2023 (in Russian).
- Mayer K.U., Muller W. (1986) The State and the Structure of the Life Course. *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives* (eds. Sorensen A.B., Weinert F.E., Sherrod L.R.), Hillsdale: Lawrence Erlbaum, pp. 217–245.
- Mayer K., Schoepflin U. (1989) The State and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, no 15, pp. 187–209. DOI: 10.1146/annurev.so.15.080189.001155
- McCausland D., McCallion P., Brennan D., McCarron M. (2020) In Pursuit of Meaningful Occupation: Employment and Occupational Outcomes for Older Irish Adults with an Intellectual Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol. 33, no 3, pp. 386–397. DOI: 10.1111/jar.12681
- Murdock E., Filbig M., Borges Neves R. (2021) Unemployment at 50+: Economic and Psychosocial Consequences. *Social Exclusion in Later Life*. Springer, Cham, pp. 47–60. DOI: 10.1007/978-3-030-51406-8\_4
- Neugarten B., Moore J., Lowe J. (1965) Age Norms, Age Constraints, and Adult Socialization. *American Journal of Sociology*, no 70, pp. 710–717. Available at: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/223965>, accessed 18.11.2023.
- Ng T.W.H., Feldman D.C. (2010) The Relationships of Age with Job Attitudes: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, vol. 63, pp. 677–718. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Parfenova O. (2023) Trajectories of Extended Employment after 60 Years among Representatives of Creative and Intellectual Professions. *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 21, no 3, pp. 539–550 (in Russian). DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-3-539-550
- Roshchin S.Yu., Solntsev S.A. (eds.) (2020) *Workers of Pre-retirement Age in the Labor Market in the Russian Federation: Information Bulletin*, Moscow: HSE. Available at: [https://www.hse.ru/data/2020/07/22/1596769602/Pre\\_pensioner\\_e\\_book.pdf](https://www.hse.ru/data/2020/07/22/1596769602/Pre_pensioner_e_book.pdf), accessed 18.11.2023 (in Russian).
- Saraliev Z.Kh., Sudin S.A., Egorova N.Yu. (2023) Quality of Life of the Elderly vs Social Policy in Russia. *Management Issues*, vol. 17, no 2, pp. 58–69 (in Russian). DOI: 10.22394/2304-3369-2023-2-58-69
- Scott A.J. (2021) Achieving a Three-dimensional Longevity Dividend. *Nat Aging*, no 1, pp. 500–505. DOI: 10.1038/s43587-021-00074-y
- Sidorenko A., Zaidi A. (2018) International Policy Frameworks on Ageing: Assessing Progress in Reference to the Madrid International Plan of Action on Ageing. *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 16, no 1, pp. 141–154. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-141-154
- Van Tassel D., Stearns P.N. (1986) *Old Age in Bureaucratic Society*, Westport: Greenwood.
- Walsh K., Scharf T., Keating N. (2017) Social Exclusion of Older Persons: A Scoping Review and Conceptual Framework. *European Journal of Ageing*, vol. 14, no 1, pp. 81–98. DOI: 10.1007/s10433-016-0398-8
- Yeunhee K.W.A.K., Yoonjung K.I.M. (2017) Health-related Quality of Life and Mental Health of Elderly by Occupational Status. *Iranian Journal of Public Health*, vol. 46, no 8, pp. 1028–1037. Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5575381/>, accessed 18.11.2023.
- Zudina A.A. (2021) Older Workers in the Russian Informal Sector. *Mir Rossii*, vol. 30, no 2, pp. 72–97 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97