

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

М. В. Картузова

Трудовые практики старших возрастных групп: причины выбора



КАРТУЗОВА Мария Владимировна — аспирант, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: mkartuzova@hse.ru

Организация Объединённых Наций видит главный демографический вызов XXI века в увеличении продолжительности жизни при сокращении рождаемости в развитых и развивающихся странах. Причина этого кроется в том, что старшие возрастные группы дольше сохраняют умеренный уровень здоровья и продолжают трудовую деятельность, оставаясь активными. В то же время стремительное развитие информационных технологий способствует распространению экономики совместного потребления. Такая ситуация выступает катализатором изменений рынка труда, который уже и без того трансформируется под действием глобальной цифровизации экономики на фоне сменяющихся друг друга кризисов, что всё больше снижает уровень жизни отдельных домохозяйств. Рынок труда перенасыщен людьми старшего трудоспособного возраста, которые не спешат покидать свои рабочие места. В то время как поколение их родителей в таком возрасте уже выходило на пенсию. Пребывание на рынке людей старшего возраста порождает конкуренцию за рабочие места с более молодыми кандидатами, с одной стороны, а с другой — закладывает основы молодёжной безработицы. Острота этой конкуренции тем выше, чем более неравноценен опыт участников рынка и ниже терпимость к стареющему населению. Одним из её показателей может служить проявление эйджизма. В связи с этим всё больше стран задумываются о политических программах, способных смягчить последствия демографического кризиса. Проблема сокращения доли трудоспособного населения на фоне пересмотра пенсионной политики актуальна и для России, которой только предстоит переосмыслить формирующиеся мировые практики и сформулировать подходящую для себя концепцию. От того, как быстро пойдёт этот процесс, во многом и будет зависеть уровень жизни стареющего населения.

В статье рассмотрены возможные трудовые траектории старших возрастных групп: уход с рынка труда; работа по найму и самозанятость, включая её частный случай — предпринимательство. Проанализирован комплекс причин, вынуждающих выбирать определённую стратегию. Особое внимание уделено роли информационно-коммуникационных технологий и бирж удалённой работы в решении проблемы занятости старших возрастов. Автор придерживается нелиберального взгляда, согласно которому старшие возрастные группы рассматриваются как потенциальный ресурс для роста национальной экономики, а не как группа, нуждающаяся в государственных дотациях. Проведённый обзор показал, что, хотя проблемы старения общества в России и развитых странах имеют общий демографический базис, универсальной политики не существует. Запущен-

ная пенсионная реформа в России, ориентированная на повышение пенсионного возраста, способна стать социальной катастрофой нового времени ввиду отсутствия накоплений у людей старшего возраста и невозможности трудоустроиться.

Ключевые слова: самозанятость; электронная самозанятость; работники старших возрастов; предпринимательство старших возрастов; частичная занятость; трудовые практики людей старшего возраста.

Введение

Главный демографический вызов XXI века в развитых и развивающихся странах — это увеличение продолжительности жизни на фоне сокращения рождаемости. В европейских странах уже сегодня каждый четвёртый житель старше 60 лет, и, согласно прогнозу ООН, уже к 2030 г. на Земле будет проживать 1,4 млрд пожилых людей [World Population Aging 2019]. Данная тенденция заставляет все больше государств пересматривать своё отношение к стареющему населению, делая попытки удержать его на рынке труда, вместо того чтобы оказывать социальную поддержку, достаточную для поддержания приемлемого уровня жизни. Слабые пенсионные системы подрывают финансовую стабильность стран, вынуждая их правительства поощрять более поздний выход на пенсию путём дополнительного финансового стимулирования за каждый отсроченный год или повышать официально закреплённую границу начала пенсионного возраста. Так, например, реформа 2000-х гг. принесла ФРГ повышение пенсионного возраста и снизила ежемесячные выплаты при досрочном оформлении нетрудоспособности, сделав тем самым экономически невыгодным досрочное прекращение трудовой деятельности. Для тех же, кто счёл свою прежнюю работу тяжёлой, был предложен вариант частичной занятости с оформлением неполной пенсии. Однако, как показали последующие трансформации данной пенсионной реформы, такая политика не дала выраженного эффекта [Зимаков 2016]. Канадское правительство, напротив, не стало повышать пенсионный возраст, а вместо этого предложило работодателям на конкурсной основе реализовывать программы по удержанию людей старшего возраста на рынке труда, уделяя внимание как поэтапному плану отхода от дел, так и поощрению профессионального переобучения [Canada's Top 100 Employers 2019]. Очередной виток пенсионной реформы в России также запущен. Приняв в 2018 г. поправки к Федеральному закону «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (№ 350-ФЗ), который регламентирует возраст выхода на пенсию, правительство взяло курс на его повышение. Однако, как и в других странах, избравших этот путь, среди российских экономистов и демографов наблюдаются серьёзные разногласия: первые считают, что подъём границы возраста сохранит выплаты будущим пенсионерам; вторые указывают на то, что текущая продолжительность жизни вкупе с плохим здоровьем населения и безответственным к нему отношением отбрасывает Россию на уровень Японии и стран Западной Европы 1970–1980 гг., для которых повышение пенсионного возраста на тот момент не было актуальным [Денисенко, Варшавская 2017].

Несмотря на сходные проблемы при реализации социальной политики в отношении своих стареющих граждан и достаточный корпус исследовательской литературы, в динамике разбирающей её последствия, не удаётся выработать оптимальный комплекс мер, учитывающих все риски. Одной из причин этой неудачи можно считать различный социокультурный контекст стран. В европейских странах повышение пенсионного возраста вызывает молодёжную безработицу и серьёзную конкуренцию между работниками старших и более молодых возрастов. Одним из негативных последствий этой трудовой конкуренции является низкая терпимость к самому старшему поколению и его навыкам, что может находить выражение в возрастном эйджизме [Wilson 2019]. Однако в России, несмотря на агрессивное вытеснение старших возрастов с рынка труда (что также свидетельствует о проявлении эйджизма), работодатели в сфере здравоохранения, образования, науки, военно-промышленного комплекса

(ВПК) и прочих бюджетных отраслей вынуждены мириться со стареющими работниками ввиду неконкурентных зарплат и отсутствия престижа профессии у молодых [Клепикова, Колосницына 2017]. Кроме того, немаловажен и выбор трудовой траектории в старшем возрасте. Им может быть завершение карьеры, продолжение работы по найму или самозанятость [Hofäcker, Unt 2013]. Следует уделить внимание роли информационно-коммуникационных технологий и бирж удалённой работы в решении проблемы занятости старших возрастов. Необходимо отметить: этот выбор сугубо индивидуален, что создаёт дополнительные трудности при интерпретации. Ещё одной причиной может служить затруднение в определении самих старших возрастов и, как следствие, отнесение к этой группе людей с сильно разняющимися социально-экономическими статусами. Усугубляющим фактором служит и развитие информационно-коммуникационных технологий с увеличением в экономике доли услуг, что, в свою очередь, нивелирует влияние возраста как барьера к продолжению трудовой ментальной деятельности на фоне растущей продолжительности жизни [Колосницына, Герасименко 2014]. Ввиду этого исследователи предлагают различные маркеры-идентификаторы, способные зафиксировать наступление старшего возраста. Это можно делать с институциональных позиций через определения нормативно-правовых актов конкретных государств; в рамках биологического подхода, представляемого геронтологами; используя социально-демографический подход и с позиций «серебряного предпринимательства».

Данная работа представляет собой попытку реконструкции принятия решений о трудовых стратегиях людей старшего возраста, которые уже перешагнули законодательно закреплённый возраст выхода на пенсию в своей стране или только готовятся сделать это. Автор опирается преимущественно на результаты эмпирических исследований, проведённых в странах Западной Европы, США и Канаде за последние 20 лет, охватывая динамику их социальной политики. Отдельное внимание уделено российским реалиям, где сфера услуг продолжает своё развитие, а вместе с ней зарождается и экономика совместного потребления [Савчишина, Сутягин 2009]. Целью работы является обзор существующих исследований, посвящённых анализу причин выбора трудовых практик людей старшего возраста. В первой части статьи приводятся подходы к определению старших возрастов, а вторая предлагает вниманию читателя типы трудовых стратегий и причины, по которым их выбирают.

Подходы к определению старшего возраста

Подходы к определению старшего возраста зависят от контекста исследования. В данном обзоре нас интересуют трудовые стратегии, поэтому в первую очередь закономерно обратиться к законодательным актам, регулирующим промежуток трудоспособного возраста в конкретной стране, что и предлагает *формалистский подход*, описывая высший порог трудоспособного возраста. Для России этот возраст закреплён в Федеральном законе № 350-ФЗ и в 2019 г. составлял 59 лет для женщин и 64 года для мужчин. Если обратиться к шкале, выработанной международными организациями, то Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) трактует 65–75 лет как пожилой возраст [World Population Aging 2019]. Спецификой такого подхода является, во-первых, отсылка к особенностям отдельной страны; во-вторых, отсутствие некоторого переходного периода, когда старший возраст по паспорту ещё не наступил, а проблемы, связанные со сменой социального статуса на рынке труда (работодатель считает уже «старым», а государство пенсию ещё не платит), уже актуальны [Денисенко 2005]. Работы, посвящённые скрытой дискриминации по возрасту, указывают на проблемы с занятостью начиная с 45 лет, хотя этот возраст находится в промежутке работоспособных [Козина, Зангиева 2018].

Социально-демографический подход предлагает считать началом «третьего возраста», или старшего возраста, раздельное проживание от взрослых детей, попадающее в возрастной интервал 50–75 лет [Midwinter 1991], или, напротив, переход в категорию населения, которое помогает своим пожилым родителям и семьям своих уже взрослых детей [Lankford 2011]. Слабой стороной этого подхода являются

проблемы смены социальных статусов, что означает: у людей, не имеющих детей по какой-то причине, третий возраст вообще не наступает, и, кроме того, не все молодые семьи способны улучшить свои жилищные условия, чтобы проживать отдельно от своих родителей [Бурдяк 2015].

Геронтологический подход определяет людей старшего возраста как тех, кому 55–75 лет [Кувшинова 2012], ссылаясь на изменения в человеческом организме, связанные с угнетением профессиональной функции с возрастом. Слабой стороной этого подхода, рассматривающего деградацию возможности заниматься физическим трудом и ослабление когнитивной функции, является игнорирование социально-экономических условий (в том числе уровня развития экономики), в которых проживают стареющие индивиды. Особняком стоят работы, описывающие «серебряных предпринимателей» или предпринимателей «второй волны», которые, попав под сокращение в зрелом возрасте (начиная с 50 лет), основали бизнес, ставший альтернативой трудоустройству в найме [Weber, Schaper 2004; Stirzaker, Galloway 2017]. Слабая сторона данного подхода — субъективность невозможности трудоустроиться, отсутствие чётко прописанных критериев трудоустройства именно для старших возрастов, после соблюдения которых предпринимательство или самозанятость видится как единственная альтернатива.

Таким образом, общим возрастным интервалом представленных подходов для определения людей старшего возраста является 50–75 лет. Необходимо заметить, что нижняя граница выбранного интервала меньше, чем прописанный в нормативных документах возраст наступления нетрудоспособности. Однако, принимая во внимание, что эта граница пересматривается (если говорить о законодательстве РФ), мы считаем необходимым выделить две подгруппы людей старшего возраста для дальнейшего разговора: тех, кто находится непосредственно в возрасте, соответствующем законодательному уровню для выхода на пенсию, и тех, кого можно отнести к предпенсионному возрасту (который будем определять как установленный пенсионный возраст за вычетом 10 лет). Именно эта рамка будет приниматься нами во внимание при обсуждении трудовых стратегий.

Трудовые стратегии людей старшего возраста

Выбор дальнейшей трудовой траектории для людей старшего возраста принципиально не отличается от прочих групп, присутствующих на рынке труда. Они могут завершить свою трудовую карьеру, остаться работать по найму или стать самозанятыми, в том числе предпринимателями [Hofäcker, Unt 2013].

Уход с рынка труда

Досрочный выход на пенсию или завершение карьеры сразу после наступления пенсионного возраста зависит от комплекса причин, которые можно рассматривать на трёх уровнях.

Первый уровень связан со структурными характеристиками, присущими конкретной стране. Особое место здесь занимают государственные пенсионные программы. Ключевым моментом в них является возраст, с которого доступно пособие, так как существует разрыв с закреплённым пенсионным возрастом и возрастом первого пособия (при досрочном выходе на пенсию). Его выплата стимулирует завершение карьеры, если люди оценивают уровень пособия как достаточный для себя или способный компенсировать большую часть упущенной заработной платы при досрочном выходе на пенсию, как это показано на примере европейских стран Д. Хофакером и М. Унт начиная с 1970-х гг. В странах Балтии наравне с государственной политикой страховые выплаты по безработице и инвалидности также являются барьером для продолжения карьеры. Иногда они становятся первыми промежуточными пособиями в ожидании пенсионных выплат [Hofäcker, Unt 2013; Anand, Ben-Shalom 2018]. Не послед-

ную роль играют и социально-демографические факторы, сложившиеся в конкретной стране: чем ниже средняя продолжительность жизни, тем вероятнее завершение карьеры при наступлении пенсионного возраста. В числе социальных факторов следующие: терпимость общества к старшим возрастам и возрастная культура, сложившаяся относительно выхода на пенсию (ранняя, характерная для большинства западноевропейских стран, или поздняя, как в Швеции), когда работодатели намеренно вытесняют пожилые когорты с рынка труда, не принимая их на работу. В то же время одной только культуры выхода на пенсию для принятия решения недостаточно; следует учитывать экономические факторы, например уровень безработицы. Для стран, у которых он на уровне 4–5%, как в Нидерландах, отмечается вовлечение пожилых в рынок труда, и, напротив, при более высоких показателях (от 8% и выше, что характерно для Польши и Франции) безработица будет способствовать вытеснению старших возрастов [Conen, Henkens, Schippers 2012].

Второй уровень касается взаимоотношений работодателя и стареющего работника. Опосредованно работодатель транслирует пенсионное законодательство, а также сам способен создать дополнительную построенную социальную инфраструктуру, которая будет удерживать сотрудников от завершения карьеры. Здесь примечателен пример Италии, где фирмы предоставляют своим сотрудникам добровольно расширенный спектр льгот от частных пенсионных планов до мер по долгосрочному уходу, что мотивирует людей не покидать своё рабочее место более длительное время по сравнению с их сверстниками из стран, не проводящих такую политику [Croce, Ricci, Tesauro 2019]. Работодатель, в свою очередь, может создать психосоциальную среду в компании, которая обеспечит высокую удовлетворённость работой сотрудникам вкупе с возможностью контролировать и изменять свой рабочий процесс, что также отсрочит вероятность выхода на пенсию [Browne et al. 2019].

Третий уровень описывает установки самого работника и отличается от выше приведённых тем, что, кроме объективных показателей, содержит и их субъективное восприятие самим индивидом. Лидирующим по важности здесь является физическое здоровье, как подкреплённое медицинскими документами [Fisher, Chaffee, Sonnega 2016], так и его субъективное ощущение респондентом. Шведский опыт показывает, что респонденты, которые продолжили работать после достижения возраста выхода на пенсию, оценивают своё здоровье выше, нежели их неработающие сверстники. Однако наличие работы улучшает субъективное ощущение здоровья временно (в течение шести лет после официальной границы наступления пенсионного возраста) и только у среднеквалифицированных занятых [Anxo, Ericson, Miao 2019]. На примере Германии было показано, что субъективное ощущение здоровья тесно связано с уровнем возникающего стресса на рабочем месте, который может привести к депрессии ввиду низкой приспособляемости людей старшего возраста к быстро изменяющимся условиям [Siegrist et al. 2012; Mäcken 2019] и, как следствие, станет причиной досрочного прекращения трудовой деятельности. Пол и семейное положение также оказывают влияние на выбор данной стратегии: женщины, которым необходимо заботиться о членах их семей, с большей вероятностью завершат карьеру [Burr, Colley 2019] или выберут частичную занятость, если речь идёт о европейской традиции, а мужчины будут востребованы в воспитании внуков, если речь идёт об азиатской культуре [Ahn, Choi 2019]. Опираясь на австралийские данные, можно отметить, что влияние семейного положения на завершение карьеры связывается не только с необходимостью ухода, но и с выбором партнёра времени ухода на пенсию [Atalay, Barrett, Siminski 2019]. Недостаточная квалификация на узкоспециализированных рынках и в быстро меняющихся областях, в свою очередь, способствует вытеснению с рынка труда возрастных участников в результате конкуренции с более молодыми, как видно на примере европейских стран [Engelhardt, Schmidt 2011].

Как можно заключить, решение об окончании карьеры принимается на основании комплекса факторов, располагающихся на разных уровнях. Слабой же стороной перечисленных работ является акцент исследований на одном уровне, что лишает картину комплексности и учёта ситуации ближайших членов

семьи. Ещё одним слабым моментом является то, что большинство исследований проводились в европейских странах, а это затрудняет экстраполяцию полученных результатов на другие страны ввиду их разного исторического опыта и культурных различий.

Продолжение работы по найму

В литературе предлагаются две взаимоисключающие стратегии работы фирм с пожилым населением [Lössbroek et al. 2019]. Первая стратегия постепенно снижает связь между работником и работой путём перехода на частичную занятость (например, как это показано в медиаиндустрии Великобритании [Platman 2004]) или вытеснением в сферу обслуживания, не требующую дополнительных навыков для выполнения работы, где простой труд низкооплачиваем [Gries et al. 2019]. Вторая, напротив, стимулирует производительность труда и включенность через программы дополнительного образования, активизируя новый виток квалифицированной карьеры, поощряя совершенствование знаний и навыков. Примером успешной реализации второй стратегии может служить опыт Норвегии, где через формальное и неформальное обучение взрослых финансируется и закрепляется на государственном уровне право каждого нуждающегося в нём. Кроме того, как показывает опыт Скандинавских стран, повышение уровня образования в старшем возрасте заменяет страховые выплаты по инвалидности, отсрочивая получение реальных пенсионных выплат [Midtsundstad, Nielsen 2019]. Так или иначе, продолжая карьеру, возрастные работники решают множество задач, ключевыми из которых являются социализация и обеспечение приемлемого финансового уровня для своих семей, что способствует повышению качества жизни и ощущению востребованности [Oakman et al. 2019].

Исследователи не ведут статистику стратегий, выбираемых фирмами чаще при работе со старшими возрастными. На примере Нидерландов они рассматривают связь прибыли, получаемой компанией, с адаптацией бизнеса к работникам старшего возраста [Fleischmann, Koster, Schippers 2015]. Дополнительно уделяется внимание возрастным нормам, принятым в конкретном обществе относительно времени ухода с работы, по мнению работодателей, и справедливого отношения, по мнению общества, к пожилым возрастам. Так, доля найма предпенсионеров или «молодых пенсионеров» много ниже даже в тех странах, что практикуют длительную занятость (например, в Скандинавских странах). Это вызывает трудности нового трудоустройства и высокую вероятность завершения трудовой карьеры [Karpinska, Henkens, Schippers 2013]. Автор данной статьи делает вывод о двойном отношении бизнеса к таким работникам. Если они уже в штате, то при наступлении старшего возраста на первый план выходят их навыки и профессиональные возможности; но если они только пытаются попасть на работу, то бизнес оценивает их через призму эйджизма. Такую же двойственность по отношению к данным работникам показывает и исследование европейских стран, где, несмотря на то что государственная политика борется законодательно с досрочным выходом на пенсию, работодатели поступают очень гибко. При наличии более молодой и равно квалифицированной рабочей силы будет поощряться досрочное прерывание карьеры пожилых; в противоположной ситуации, когда будет зафиксирован недостаток работников, фирмы будут прикладывать усилия, инвестируя в развитие компетенций старших возрастов [Dalen, Henkens, Wang 2014].

Одними из примеров мягкого вытеснения старших возрастов являются частичная занятость [Phillipson 2019] и удалённая работа, в ходе которых у работника есть возможность гибкого использования своего рабочего времени (работник получает деньги за выполнение конкретных задач, а не за присутствие на рабочем месте в течение всего дня) [Moore et al. 2018]. При этом у работодателя есть возможность экономить фонд оплаты труда. Ускоряющаяся цифровизация способствует этому взаимовыгодному процессу. В то же время она, напротив, наносит серьёзный урон работникам, стремящимся сохранить уровень своего заработка, так как работодатель, больше не сдерживаемый политико-географическими факторами, может предпочесть работника, объявившего самую низкую цену за свой труд [Huws 2014].

Трудовые практики людей старшего возраста в России находятся в русле мировых тенденций в области работы по найму. Ключевыми мотивами к продолжению работы после выхода на пенсию являются недостаточный её размер и общее низкое материальное положение, однако наравне с этими наличествуют и другие, не менее важные мотивы, такие как боязнь потерять активную жизненную позицию, а вслед за ней и здоровье, страх ненужности и одиночества. Кроме того, существуют и те, кто указывает на положительную эмоциональную связь со своей работой. Люди старшего возраста предпочитают иметь неполную занятость с гибким графиком. Имеются последователи самозанятости, но она больше оказывается синонимом ремесленничества. Следует отметить, что работники старших возрастов активно соглашаются на графики и условия работодателя, если работа их устраивает по остальным критериям [Синявская, Ермолина, Любушина 2017]. Семейное положение (ввиду совмещения ролей), занятость и состояние здоровья супруга, а также наличие детей в близком семейном окружении до 15 лет также влияют на выбор занятости или, наоборот, на отказ от неё. Отмечается, что прекращению работы сильнее способствует не размер пенсии, а сам психологический факт её получения, и это говорит о пересмотре самим индивидом своего статуса [Назаров, Дормидонтова, Ляшок 2014].

Самозанятость и предпринимательство

Организационные культуры бывают сильно восприимчивыми к негативным стереотипам о работниках старшего возраста [Hollywood et al. 2007], что препятствует трудоустройству этих последних вне зависимости от предпринимаемой государством политики, как было показано выше. Так, в частности, считается, что люди старших возрастов менее продуктивны, плохо адаптируемы, вынуждены чаще отсутствовать на рабочем месте из-за плохого самочувствия, медленнее обучаются или совсем не имеют к этому желания [Loretto, White 2006]. Среди положительных стереотипов — надёжность и лояльность таких работников [Taylor, Walker 1998]. В том случае, когда негативные стереотипы перевешивают, переход к самозанятости является спасительной альтернативой. Частичная занятость также приводит к развитию самостоятельной занятости [Taylor, Earl 2016], что, в свою очередь, тоже даёт отсрочку для выхода на пенсию. В литературе редко разделяют понятия «предпринимательство» и «самозанятость», используя их как синонимы [Solinge 2015]. С целью стимулирования государственной политики в этом направлении в развитых странах проводится цикл научных исследований, изучающих аспекты, влияющие на переход в самозанятые люди старших возрастов.

Переход к самозанятости зависит от условий бизнес-среды, в которой находится человек, от культурных ценностей и социальных норм, принятых в обществе [Giannetti, Simonov 2004]. Исследователи указывают на значимые отличия между сельской и городской самозанятостью [Low, Henderson, Weiler 2005], вдобавок рост экономики не ведёт автоматически к росту числа самозанятых [Blanchflower 2000]. Другие работы посвящены связи творческой составляющей работы, получаемому удовлетворению от неё и гендерным предпосылкам при рассмотрении их влияния на предпринимательство. В таких работах отмечается, что самозанятые демонстрируют бóльшую удовлетворённость трудом ввиду отсутствия давления и неконтролируемого стресса, нежели наёмные работники, чьё напряжение не снижают ни более высокая зарплата, ни дополнительный социальный пакет [Manser, Picot 1999; Benz, Frey 2004; Burke, FitzRoy, Nolan 2006]. Возможность частичной занятости также повышает вероятность самозанятости для женщин, которым необходимо заботиться о детях или старших родственниках [Carrasco, Ejrnæs 2003].

Среди значимых институциональных факторов, влияющих на переход к самозанятости, отмечены пенсионная [Li et al. 2016] и налоговая политика [Sahnoun, Abdennadher 2018]. В литературе, исследующей институциональные факторы, уделяется недостаточное внимание влиянию старшего возраста на склонность к самозанятости, и, как следствие, невозможно оценить вклад «серебряного предпринимательства» в экономику [Startienė, Remeikienė 2013].

Анализируя внутренние причины, побудившие людей старшего возраста стать предпринимателями, исследователи выделяют три группы [Singh, DeNoble 2003]:

- *ограниченный тип* обладает предпринимательской жилкой, которую человек не смог реализовать ввиду сложившихся жизненных обстоятельств, однако при их смене становится предпринимателем;
- *рациональный тип* руководствуется престижностью занятий, которые помогут укрепить материальное положение, и сопровождающимся общественным одобрением;
- *вынужденный тип* — это бывшие наёмные работники, вытесненные с традиционного рынка труда.

Дополнительно отмечается, что люди, всю жизнь проработавшие в найме, могут воспринимать собственный бизнес, начатый в пенсионном возрасте, как личное продолжение себя или оставляемое после себя наследие. Ещё одним из возможных мотивов при относительно благополучном финансовом состоянии может быть желание «доказать себе, что ты ещё на что-то способен» вкупе со сменой социального статуса и списыванием тебя со счетов окружающими [Mallett, Wapshott 2015].

Резкий скачок в развитии информационных технологий вызвал наступление эры глобальной экономики совместного потребления на основе электронно-информационных платформ — виртуальных агрегаторов, которые накапливают и анализируют громадные объёмы данных о потребителях, производителях, провайдерах, посредниках и иных агентах (в том числе потенциальных), участвующих в обмене товарами и услугами, и тем самым обеспечивают расширение всякого рода сообщения между ними [Срничек 2019]. Работая по модели гипераутсорсинга, когда на внешнем подряде находятся работники и основные фонды с затратами на обслуживание и учебную подготовку, агрегаторы помогают встречаться заказчикам и исполнителям, подчёркивая, что у них работают не наёмные рабочие, но «независимые подрядчики». При этом избегается упоминание «толпы» подрядчиков; вместо этого платформы ассоциируют себя с независимым пулом талантов [Berg 2016]. Благодаря этой модели по всему миру формируется новый, электронный, рынок труда самозанятых.

В России в самостоятельную электронную занятость вовлечены в основном молодые работники. Подобную ситуацию можно объяснить, с одной стороны, советским наследием, когда люди старшего возраста воспринимают самозанятость как нежелательное или запрещённое занятие, а с другой — недостаточным опытом работы с информационно-коммуникационными технологиями и, как следствие, неравномерным развитием российского информационного общества [Shevchuk, Strebkov 2015]. Однако продолжает набирать обороты рост популярности у людей старше 41 года (их количество в 2014 г. по сравнению с 2009 г. увеличилось почти втрое — с 6 до 17%) интернет-фриланса. Это особая социально-профессиональная группа самозанятых, которая создаёт ценность для общества непосредственно своим трудом. Области, где востребованы такие специалисты, включают работу с текстами (создание, переводы, редактирование), все графические и медиаработы, бухгалтерские услуги, а также консалтинг (юридический, маркетинговый), создание и поддержание сайтов [Стребков, Шевчук, Спирина 2016]. Эту группу, как и другие возрастные группы, выбравшие фриланс, привлекает отсутствие межрегиональных барьеров для реализации своего трудового потенциала, что позволяет людям старшего возраста нивелировать проблемы, связанные с плохим самочувствием, и более гибко планировать рабочее время.

Заключение

Данная статья представляет собой обзор работ, посвящённых исследованию причин выбора трудовых стратегий людей старшего возраста перед выходом на пенсию или сразу после него. Трансформация рынка труда под воздействием глобального старения населения и несовершенства пенсионных систем отдельных стран порождает неолиберальный подход правительств, согласно которому люди старшего возраста рассматриваются как скрытый ресурс для роста экономики. Свою лепту в этот процесс вносит неуклонная цифровизация общества, которая, ломая географические границы и временные рамки, заставляет уже сейчас пересматривать карьерные траектории человека, даёт возможность попробовать себя на новых рынках. Однако в данный момент электронная самозанятость людей старшего возраста на постсоветском пространстве мало проработана исследователями ввиду значительного отставания в развитии информационно-коммуникативных услуг и новаторства этой практики среди выбранной для исследования возрастной категории. В то же время выбор трудовой стратегии (закончить работу или остаться в качестве наёмного сотрудника либо самозанятого) зависит от комплекса причин, принадлежащих разным уровням — структурному и (или) нормативно-государственному — взаимоотношений работника и работодателя, а также личному. Слабым местом отобранных для обзора работ является невозможность комплексной оценки предложенных уровней как при рассмотрении исследований, проведённых внутри одной страны, так и при межстрановом сравнении. Ещё одно белое пятно, не покрытое обзором, — это однозначная трактовка понятия «старший возраст». В данном обзоре предложены качественные маркеры-идентификаторы, отнюдь не сводимые к биологическому возрасту. Среди них — нормативно-правовой, биологический, геронтологический, социально-демографический; также следует уделять внимание «серебряному предпринимательству».

Обращаясь к российскому опыту занятости старших возрастов на фоне европейского, можно сделать вывод о том, что Россия имеет сходную проблему с развитыми странами — быстрое старение трудоспособных возрастов на фоне снижения рождаемости, но пока, как и европейские страны, не имеет её решения. Запущенная реформа повышения пенсионного возраста уже перекладывает ответственность за уровень жизни людей старшего возраста и их ближайшего окружения на них самих, отодвигая время получения первой пенсионной выплаты. В структуре доходов домохозяйств, где дотации играют ведущую роль, это может обернуться социальной катастрофой для государства ввиду того, что люди, не имеющие устойчивых накоплений и возможности устроиться на работу при слабой инфраструктурной развитости, не смогут обеспечить себя, чем породят ещё большую проблему для государства.

Литература

- Бурдяк А. 2015. Обеспеченность жильём в постсоветской России: неравенство и проблема поколений. *Журнал исследований социальной политики*. 13 (2): 273–285.
- Денисенко М. 2005. Тихая революция. *Отечественные записки*. 3 (23): 23–45.
- Денисенко М., Варшавская Е. 2017. Продолжительность трудовой жизни в России. *Экономический журнал ВШЭ*. 21 (4): 592–622.
- Зимаков А. 2016. Пенсионная система ФРГ: эволюция или революция? *Современная Европа*. 4 (70): 94–103.
- Клепикова Е. А., Колосницына М. Г. 2017. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате. *Российский журнал менеджмента*. 15 (1): 69–88.

- Козина И. М., Зангиева И. К. 2018. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров. *Журнал исследований социальной политики*. 16 (1): 7–22.
- Колосницына М. Г., Герасименко М. А. 2014. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства. *Вопросы государственного и муниципального управления*. 4: 47–68.
- Кувшинова О. 2012. Проблемы социального конструкта пожилого возраста. *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*. 1 (17): 24–30.
- Назаров В., Дормидонтова Ю., Ляшок В. 2014. Анализ факторов, влияющих на принятие решения о выходе на пенсию. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 4 (24): 66–86.
- О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий. 2018. Федеральный закон. 3 октября (№ 350-ФЗ) URL: http://www.pfrf.ru/info/order/organization_appointment_payme~4259
- Савчишина К., Сутягин В. 2009. Сфера услуг в современном воспроизводственном процессе российской экономики. *Проблемы прогнозирования*. 4: 46–61.
- Синявская О., Ермолина А., Любушина Е. 2017. Занятость после выхода на пенсию в России: роль пенсий — активное долголетие или вынужденная необходимость? *Материалы XVIII Апрельской международной научной конференции НИУ ВШЭ*. URL: <https://iq.hse.ru/news/204917251.html>
- Стребков Д., Шевчук А., Спирина М. 2016. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 136 (6): 89–106.
- Срничек Н. 2019. *Капитализм платформ*. Пер. с англ. и науч. ред. М. Добряковой. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Ahn T., Choi K. D. 2019. Grandparent Caregiving and Cognitive Functioning among Older People: Evidence from Korea. *Review of Economics of the Household*. 17 (2): 553–586.
- Anand P., Ben-Shalom Y. 2018. Pathways Taken by New Social Security Disability Insurance and Supplemental Security Income Awardees. *Journal of Disability Policy Studies*. 29 (3): 153–165.
- Anxo D., Ericson T., Miao C. 2019. Impact of Late and Prolonged Working Life on Subjective Health: The Swedish Experience. *The European Journal of Health Economics*. 20 (3): 389–405.
- Atalay K., Barrett G., Siminski P. 2019. Pension Incentives and the Joint Retirement of Couples: Evidence from Two Natural Experiments. *Journal of Population Economics*. 32 (3): 735–767.
- Benz M., Frey B. 2004. Being Independent Raises Happiness at Work. *Swedish Economic Policy Review*. 11 (2): 95–134.
- Berg J. 2016. Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 37 (3): 506–543.
- Blanchflower D. G. 2000. Self-Employment in OECD Countries. *Labour Economics*. 7(5): 471–505.

- Browne P. et al. 2019. The Relationship between Workplace Psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing*. 16 (1): 73–82.
- Burke A. E., FitzRoy F., Nolan M. A. 2006. *Education and Regional Job Creation by the Self-Employed: The English North-South Divide*. Jena: MPI.
- Burr V., Colley H. 2019. I Just Felt as though I had to Drop Something: The Implications of Care for Female Working Elder Carers' Working Lives. *Ageing & Society*. 39 (5): 877–898.
- Canada's Top 100 Employers*. 2019. URL: <https://www.canadastop100.com>
- Carrasco R., Ejrnæs M. 2003. Self-Employment in Denmark and Spain: Institution, Economic Conditions and Gender Differences. URL: <http://www.econ.ku.dk/CAM/Files/workingpapers/2003/2003-06.pdf>
- Conen W., Henkens K., Schippers J. 2012. Employers' Attitudes and Actions towards the Extension of Working Lives in Europe. *International Journal of Manpower*. 33 (6): 648–665.
- Croce G., Ricci A., Tesauro G. 2019. Pensions Reforms, Workforce Ageing and Firm-Provided Welfare. *Applied Economics*. 51 (32): 3480–3497.
- Dalen H. van, Henkens K., Wang M. 2014. Recharging or Retiring Older Workers? Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers. *The Gerontologist*. 55 (5): 814–824.
- Engelhardt H., Schmidt C. 2011. *Late Careers and Socio-Economic Structures in Europe*. Bamberg: Universität Bamberg.
- Fisher G., Chaffee D., Sonnega A. 2016. Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging and Retirement*. 2 (2): 230–261.
- Fleischmann M., Koster F., Schippers J. 2015. Nothing Ventured, Nothing Gained! How and under which Conditions Employers Provide Employability-Enhancing Practices to Their Older Workers. *The International Journal of Human Resource Management*. 26 (22): 2908–2925.
- Gries T. et al. 2019. Economic Retirement Age and Lifelong Learning: A Theoretical Model with Heterogeneous Labor, Biased Technical Change and International Sourcing. *German Economic Review*. 20 (2): 129–170.
- Giannetti M., Simonov A. 2004. On the Determinants of Entrepreneurial Activity: Individual Characteristics, Economic Environment, and Social Norms. *Economic Environment, and Social Norms* (June 2004). URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.554511>
- Hofäcker D., Unt M. 2013. Exploring the 'New Worlds' of (Late?) Retirement in Europe. *Journal of International and Comparative Social Policy*. 29 (2): 163–183.
- Hollywood E. et al. 2007. Demographic and Labour Market Change: The Dynamics of Older Workers in the Scottish Labour Market. *Scottish Geographical Journal*. 123 (4): 242–256.
- Huws U. 2014. *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. New York: New York University Press.

- Karpinska K., Henkens K., Schippers J. 2013. Hiring Retirees: Impact of Age Norms and Stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*. 28 (7/8): 886–906.
- Lankford K. 2011. Caught in the Middle. *Kiplinger's Personal Finance*. 11: 71–76.
- Li Y. et al. 2016. The Role of Wealth in the Start-Up Decision of New Self-Employed: Evidence from a Pension Policy Reform. *Labour Economics*. 41: 280–290.
- Loretto W., White P. 2006. Employers Attitudes, Practices and Policies towards Older Workers. *Human Resource Management Journal*. 16 (3): 313–330.
- Low S., Henderson J., Weiler S. 2005. Gauging a Region's Entrepreneurial Potential. *Economic Review-Federal Reserve Bank of Kansas City*. 90 (3): 61–80.
- Lössbroek J. et al. 2019. Understanding Old-Age Adaptation Policies in Europe: The Influence of Profit, Principles and Pressures. *Ageing & Society*. 39 (5): 924–950.
- Mäcken J. 2019. Work Stress among Older Employees in Germany: Effects on Health and Retirement Age. *PloS One*. 14 (2): e0211487.
- Mallett O., Wapshott R. 2015. Entrepreneurship in a Context of Pending Retirement: The Lived Experience of Older Entrepreneurs. In: Sappleton N., Lourenço F. (eds) *Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement*. London: Palgrave Macmillan; 67–89.
- Manser M., Picot G. 1999. *The Role of Self-Employment in Job Creation in Canada and the United States*. Paper presented at the International Conference on Self-Employment. Burlington, Ontario, 24–26 September.
- Midtsundstad T., Nielsen R. 2019. Lifelong Learning and the Continued Participation of Older Norwegian Adults in Employment. *European Journal of Education*. 54 (1): 48–59.
- Midwinter E. 1991. Ten Years before the Mast of Old Age. *Generations Review*. 1: 4–6.
- Moore S. et al. 2018. 'Fits and Fancies': The Taylor Review, the Construction of Preference and Labour Market Segmentation. *Industrial Relations Journal*. 49 (5–6): 403–419.
- Oakman J. et al. 2019. Are Occupational Physical Activities Tailored to the Age of Cleaners and Manufacturing Workers? *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 92 (2): 185–193.
- Phillipson C. 2019. 'Fuller' or 'Extended' Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement. *Ageing & Society*. 39 (3): 629–650.
- Platman K. 2004. "Portfolio Careers" and the Search for Flexibility in Later Life. *Work Employment Society*. 18 (3): 573–599.
- Sahnoun M., Abdennadher C. 2018. The Assessment of Active Labor Market Policies: Evidence from OECD Countries. *Economia Politica*. 35 (2): 257–283.
- Siegrist J. et al. 2012. Depressive Symptoms and Psychosocial Stress at Work among Older Employees in Three Continents. *Globalization and Health*. 8 (1): 27–35.

- Singh G., DeNoble A. 2003. Early Retirees as the Next Generation of Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 27 (3): 207–226.
- Stirzaker R., Galloway L. 2017. Ageing and Redundancy and the Silver Lining of Entrepreneurship. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. 18 (2): 105–114.
- Startienė G., Remeikienė R. 2013. Evaluation of the Impact of Self-Employment Factors on Self-Employment Duration in the Country with Transition Economy: A Lithuanian Case. *Technological and Economic Development of Economy*. 19 (1): 125–140.
- Shevchuk A., Strebkov D. 2015. The Rise of Freelance Contracting on the Russian-Language Internet. *Small Enterprise Research*. 22 (2–3): 146–158.
- Solinge H. van. 2015. Becoming an Entrepreneur after Retirement: Results from a Longitudinal Study in the Netherlands. In: Sappleton N., Lourenço F. (eds) *Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement*. London: Palgrave Macmillan; 90–111.
- Taylor P., Earl C. 2016. The Social Construction of Retirement and Evolving Policy Discourse of Working Longer. *Journal of Social Policy*. 45 (2): 251–268.
- Taylor P., Walker A. 1998. Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices. *Ageing and Society*. 18 (6): 641–658.
- Weber P., Schaper M. 2004. Understanding the Grey Entrepreneur. *Journal of Enterprising Culture*. 12 (02): 147–164.
- Wilson D. 2019. Where are We Now in Relation to Determining the Prevalence of Ageism in this Era of Escalating Population Ageing? *Ageing Research Reviews*. 51: 78–84.
- World Population Aging* 2019. URL: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf

PROFESSIONAL REVIEWS

Maria Kartuzova

Work Practices of Older Population Groups: Reasons for Choice

KARTUZOVA, Maria —
PhD student in Economic
Sociology, National
Research University Higher
School of Economics.
Address: 20 Myasnitskaya
str., Moscow, 101000,
Russian Federation.

Email: mkartuzova@hse.ru

Abstract

The most important challenge for developed and developing countries of the 21st century, in the opinion of the United Nations, is increasing lifespans alongside fertility reduction. This is shown to result in the maintenance of older people's health and labor activity at an average level. At the same time high developed IT leads to a growing sharing economy. This results in labor market changes and global digitalization of the economy compounds this. At the same time the economic crises lead to reducing household incomes. There are a lot of older population groups in the labor market at an age when their parents had already retired, so youth unemployment stems from older people competing with younger for jobs. Aggressive ageism is one of the characteristics of such a situation.

Governments are paying people to retire later. As a result, the labor market consists of senior employees who are trying to give their family an acceptable standard of living even if they are old enough to retire, and young and middle-aged employees. These groups compete with each other, and the more heterogeneous the labor force, the more intense the competition becomes. As a result, countries propose political programs to reduce the negative impact of the demographic crisis. For Russia this problem is also a current problem. But Russia is beginning its path. It needs to interpret the experiences of Western countries and choose its own way.

This article offers a detailed examination of the labor practices of older population groups. The first labor practice investigated is leaving the labor market, the second is employment and the third is self-employment, including entrepreneurship. The author shows how the classification of causes leads to the choice of a specific strategy at labor market. She theorizes that neoliberalism gives older people a new ability to help country economy, rather than being disability recipients. As a result, the author concludes that although the problem of the aging population in Russia and in developed countries is the same, but a common practice is not suitable. And the new Russian pension reform that increases the retirement age may lead to a national catastrophe as older people have difficulties to find work and have no cash savings.

Keywords: self-employment; e-employment; older workers; senior entrepreneurship; bridge employment; work practices of older population groups.

References

- Ahn T., Choi K. (2019) Grandparent Caregiving and Cognitive Functioning among Older People: Evidence from Korea. *Review of Economics of the Household*, vol. 17, no 2, pp. 553–586.
- Anand P., Ben-Shalom Y. (2018) Pathways Taken by New Social Security Disability Insurance and Supplemental Security Income Awardees. *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 29, no 3, pp. 153–165.
- Anxo D., Ericson T., Miao C. (2019) Impact of Late and Prolonged Working life on Subjective Health: The Swedish Experience. *The European Journal of Health Economics*, vol. 20, no 3, pp. 389–405.

- Atalay K., Barrett G., Siminski P. (2019) Pension Incentives and the Joint Retirement of Couples: Evidence from Two Natural Experiments. *Journal of Population Economics*, vol. 32, no 3, pp. 735–767.
- Benz M., Frey B. (2004) Being Independent Raises Happiness at Work. *Swedish Economic Policy Review*, vol. 11, no 2, pp. 95–134.
- Berg J. (2016) Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, no 3, pp. 506–543.
- Blanchflower D. (2000) Self-Employment in OECD Countries. *Labour Economics*, vol. 7, no 5, pp. 471–505.
- Browne P., Carr E., Fleischmann M., Xue B., Stansfeld S. A. (2019) The Relationship between Workplace Psychosocial Environment and Retirement Intentions and Actual Retirement: A Systematic Review. *European Journal of Ageing*, vol. 16, no 1, pp. 73–82.
- Burdyak A. (2015) Obespechennost' zhil'em v postsovetskoy Rossii: neravenstvo i problema pokoleniy [Housing in Post-Soviet Russia: Inequality and the Problem of Generation]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki = The Journal of Social Policy Studies*, vol. 13, no 2, pp. 273–285 (in Russian).
- Burke A. E., FitzRoy F., Nolan M. A. (2006) *Education and Regional Job Creation by the Self-Employed: The English North-South Divide*, Jena: MPI.
- Burr V., Colley H. (2019) I Just Felt as though I had to Drop Something: The Implications of Care for Female Working Elder Carers' Working Lives. *Ageing & Society*, vol. 39, no 5, pp. 877–898.
- Canada's Top 100 Employers (2019) Available at: <https://www.canadastop100.com/> (accessed 16 December 2019).
- Carrasco R., Ejrnæs M. (2003) *Self-Employment in Denmark and Spain: Institution, Economic Conditions and Gender Differences*. Available at <http://www.econ.ku.dk/CAM/Files/workingpapers/2003/2003-06.pdf> (accessed 16 December 2019).
- Conen W., Henkens K., Schippers J. (2012) Employers' Attitudes and Actions towards the Extension of Working Lives in Europe. *International Journal of Manpower*, vol. 33, no 6, pp. 648–665.
- Croce G., Ricci A., Tesouro G. (2019) Pensions Reforms, Workforce Ageing and Firm-Provided Welfare. *Applied Economics*, vol. 51, no 32, pp. 3480–3497.
- Dalen H. van, Henkens K., Wang M. (2014) Recharging or Retiring Older Workers? Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers. *The Gerontologist*, vol. 55, no 5, pp. 814–824.
- Denisenko M. (2005) Tikhaya revolyutsiya [Quite Revolution], *Otechestvennye zapiski*, vol. 3, no 23, pp. 23–45 (in Russian).
- Denisenko M., Varshavskaya E. (2017) Prodolzhitel'nost' trudovoy zhizni v Rossii [Working Life Expectancy in Russia]. *Ekonomicheskij zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki = The HSE Economic Journal*, vol. 21, no 4, pp. 592–622 (in Russian).

- Engelhardt H., Schmidt C. (2011) *Late Careers and Socio-Economic Structures in Europe*, Bamberg: Universität Bamberg.
- Fisher G., Chaffee D., Sonnega A. (2016) Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. *Work, Aging and Retirement*, vol. 2, no 2, pp. 230–261.
- Fleischmann M., Koster F., Schippers J. (2015) Nothing Ventured, Nothing Gained! How and under which Conditions Employers Provide Employability-Enhancing Practices to Their Older Workers. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 26, no 22, pp. 2908–2925.
- Gries T., Jungblut S., Krieger T., Meyer H. (2019) Economic Retirement Age and Lifelong Learning: A Theoretical Model with Heterogeneous Labor, Biased Technical Change and International Sourcing. *German Economic Review*, vol. 20, no 2, pp. 129–170.
- Giannetti M., Simonov A. (2004) On the Determinants of Entrepreneurial Activity: Individual Characteristics, Economic Environment, and Social Norms. *Economic Environment, and Social Norms*. Available at: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.554511> (accessed 16 December 2019).
- Hofäcker D., Unt M. (2013) Exploring the ‘New Worlds’ of (Late?) Retirement in Europe. *Journal of International and Comparative Social Policy*, vol. 29, no 2, pp. 163–183.
- Hollywood E., Brown R., Danson M., McQuaid R. (2007) Demographic and Labour Market Change: The Dynamics of Older Workers in the Scottish Labour Market. *Scottish Geographical Journal*, vol. 123, no 4, pp. 242–256.
- Huws U. (2014) *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*, New York: New York University Press.
- Karpinska K., Henkens K., Schippers J. (2013) Hiring Retirees: Impact of Age Norms and Stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 28, no 7/8, pp. 886–906.
- Klepikova E., Kolosnicyna M. (2017) Eydzhizm na rossiyskom rynke truda: diskriminatsiya v zarabotnoy plate [Ageism at the Russian Labour Market; Wage Discrimination]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal*, vol. 15, no 1, pp. 69–88 (in Russian).
- Kolosnitsyna M., Gerasimenko M. (2014) Ekonomicheskaya aktivnost' v pozhilom vozraste i politika gosudarstva [Labour Force Participation of Older Citizens and Public Policy]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya = Public Administration Issues*, no 4, pp. 47–68 (in Russian).
- Kozina I., Zangieva I. (2018) Gosudarstvennoe i rynochnoe regulirovanie trudovoy aktivnosti pensionerov [State and Market Regulation of Labour Activity of Old-Age Pensioners]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki = The Journal of Social Policy Studies*, vol. 16, no 1, pp. 7–22 (in Russian).
- Kuvshinova O. (2012) Problemy sotsial'nogo konstrukta pozhilogo vozrasta [Problem of the Old-Age Social Construct]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya = Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*, vol. 1, no 17, pp. 24–30 (in Russian).
- Lankford K. (2011) Caught in the Middle. *Kiplinger's Personal Finance*, no 11, pp. 71–76.

- Li Y., Mastrogiacomo M., Hochguertel S., Bloemen H. (2016) The Role of Wealth in the Start-Up Decision of New Self-Employed: Evidence from a Pension Policy Reform. *Labour Economics*, no 41, pp. 280–290.
- Loretto W., White P. (2006) Employers Attitudes, Practices and Policies towards Older Workers. *Human Resource Management Journal*, vol. 16, no 3, pp. 313–330.
- Low S., Henderson J., Weiler S. (2005) Gauging a Region's Entrepreneurial Potential. *Economic Review-Federal Reserve Bank of Kansas City*, vol. 90, no 3, pp. 61–80.
- Lössbroek J., Lancee B., Lippe T. van der, Schippers J. (2019) Understanding Old-Age Adaptation Policies in Europe: The Influence of Profit, Principles and Pressures. *Ageing & Society*, vol. 39, no 5, pp. 924–950.
- Mäcken J. (2019) Work Stress among Older Employees in Germany: Effects on Health and Retirement Age. *PloS Jne*, vol. 14, no 2, e0211487.
- Mallett O., Wapshott R. (2015) Entrepreneurship in a Context of Pending Retirement: The Lived Experience of Older Entrepreneurs. *Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement* (eds. N. Sappleton, F. Lourenço), London: Palgrave Macmillan, pp. 67–89.
- Manser M., Picot G. (1999) *The Role of Self-Employment in Job Creation in Canada and the United States*. Paper presented at the International Conference on Self-Employment, Burlington, Ontario, 24–26 September.
- Midtsundstad T., Nielsen R. (2019) Lifelong Learning and the Continued Participation of Older Norwegian Adults in Employment. *European Journal of Education*, vol. 54, no 1, pp. 48–59.
- Midwinter E. (1991) Ten Years before the Mast of Old Age. *Generations Review*, no 1, pp. 4–6.
- Moore S., Tailby S., Antunes B., Newsome K. (2018) 'Fits and Fancies': The Taylor Review, the Construction of Preference and Labour Market Segmentation. *Industrial Relations Journal*, vol. 49, no 5–6, pp. 403–419.
- Nazarov V., Dormidontova Yu., Lyashok V. Yu. (2014) Analiz faktorov, vliyayushchikh na prinyatie resheniya o vykhode na pensiyu [Analysis of Factors that Influence Workers' Decision to Retire]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii = The Journal of the New Economic Association*, vol. 4, no 24, pp. 66–86 (in Russian).
- O vnesenii izmeneniy v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiyskoy Federatsii po voprosam naznacheniya i vyplaty pensiy (No. 350-FZ). Federal'nyy zakon. 3 oktyabrya 2018 g. [On Introducing Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation on the Issues of Assignment and Payment of Pensions (No. 350-FZ) Federal Law. October 3rd 2018.] (2018) Available at http://www.pfrf.ru/info/order/organization_appointment_payme~4259 (accessed 16 December 2019) (in Russian).
- Oakman J., Clays E., Jørgensen M. B., Holtermann A. (2019) Are Occupational Physical Activities Tailored to the Age of Cleaners and Manufacturing Workers? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, vol. 92, no 2, pp. 185–193.
- Phillipson C. (2019) 'Fuller' or 'Extended' Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement. *Ageing & Society*, vol. 39, no 3, pp. 629–650.

- Platman K. (2004) "Portfolio Careers" and the Search for Flexibility in Later Life. *Work Employment Society*, vol. 18, no 3, pp. 573–599.
- Sahnoun M., Abdennadher C. (2018) The Assessment of Active Labor Market Policies: Evidence from OECD Countries. *Economia Politica*, vol. 35, no 2, pp. 257–283.
- Savchishina K., Sutyagin V. (2009). Sfera uslug v sovremennom vosproizvodstvennom protsesse rossiyskoy ekonomiki [The Service Sector in the Modern Reproductive Process of the Russian Economy]. *Problemi prognozirovaniya*, no 4, pp. 46–61 (in Russian).
- Shevchuk A., Strebkov D. (2015) The Rise of Freelance Contracting on the Russian-Language Internet. *Small Enterprise Research*, vol. 22, no 2–3, pp. 146–158.
- Siegrist J., Lunau T., Wahrendorf M., Dragano N. (2012) Depressive Symptoms and Psychosocial Stress at Work among Older Employees in Three Continents. *Globalization and Health*, vol. 8, no 1, pp. 27–35.
- Singh G., DeNoble A. (2003) Early Retirees as the Next Generation of Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 27, no 3, pp. 207–226.
- Sinyavskaya O., Ermolina A., Lyubushina E. (2017) *Zanyatost' posle vykhoda na pensiyu v Rossii: rol' pensiy—aktivnoye dolgoletiy ili vynuzhdennaya neobkhodimost'?* [Employment after Retirement in Russian: The Role of Pensions—Active Longevity or a Necessity?] Paper presented at materials of the XVIII April International Scientific Conference, April, Higher School of Economics. Available at: <https://iq.hse.ru/news/204917251.html> (accessed 16 December 2019) (in Russian).
- Solinge H. van. (2015) Becoming an Entrepreneur after Retirement: Results from a Longitudinal Study in the Netherlands. *Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement* (eds. N. Sappleton, F. Lourenço), London: Palgrave Macmillan, pp. 90–111.
- Stirzaker R., Galloway L. (2017) Ageing and Redundancy and the Silver Lining of Entrepreneurship. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol. 18, no 2, pp. 105–114.
- Strebkov D., Shevchuk A., Spirina M. (2016) Samostoyatel'naya zanyatost' na rynke udalynnoy raboty: rasprostraneniye innovatsionnoy trudovoy praktiki [Self-Employment in the Remote Work Market: Diffusion of Innovative Labor Practice]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*, vol. 136, no 6, pp. 89–106 (in Russian).
- Srnicek N. (2019) *Kapitalizm platform* [Platform Capitalism] (rus. transl., ed. M. Dobryakova), Moscow: HSE Publishing House, 2017 (in Russian).
- Startienė G., Remeikienė R. (2013) Evaluation of the Impact of Self-Employment Factors on Self-Employment Duration in the Country with Transition Economy: A Lithuanian Case. *Technological and Economic Development of Economy*, vol. 19, no 1, pp. 125–140.
- Taylor P., Earl C. (2016) The Social Construction of Retirement and Evolving Policy Discourse of Working Longer. *Journal of Social Policy*, vol. 45, no 2, pp. 251–268.

Taylor P., Walker A. (1998) Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices. *Ageing and Society*, vol. 18, no 6, pp. 641–658.

Weber P., Schaper M. (2004) Understanding the Grey Entrepreneur. *Journal of Enterprising Culture*, vol. 12, no 02, pp. 147–164.

Wilson D. (2019) Where are We Now in Relation to Determining the Prevalence of Ageism in This Era of Escalating Population Ageing? *Ageing Research Reviews*, no 51, pp. 78–84.

World Population Aging, United Nations (2019) Available at https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf (accessed 16 December 2019).

Zimakov A. (2016) Pensionnaya sistema FRG: evolyutsiya ili revolyutsiya? [Pension System in Germany: Revolution or Evolution?]. *Sovremennaya Evropa = Contemporary Europe*, vol. 4, no 70, pp. 94–103 (in Russian).

Received: August 8, 2019

Citation: Kartuzova M. (2019) Trudovye praktiki starshikh vozrastnykh grupp: prichiny vybora [Work Practices of Older Population Groups: Reasons for Choice]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 21, no 1, pp. 81–99. doi: 10.17323/1726-3247-2020-1-81-99 (in Russian).