

---

*Оксана Парфенова*

## **ТРАЕКТОРИИ ПРОДЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ ПОСЛЕ 60 ЛЕТ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТВОРЧЕСКИХ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ**

В статье исследуется трудовая занятость в возрасте 60+. Участие в рынке труда является одним из способов включенности в жизнь общества и важным компонентом концепции активного долголетия. При этом индекс активного долголетия (ИАД) ограничивается количественной оценкой занятых пожилых. В этом случае остаются за скобками те индивидуальные смыслы, барьеры и неравенства, которые определяют траектории продолжения (или прекращения) занятости после достижения пенсионного возраста. Развитие гибких и удаленных форматов работы в совокупности с цифровизацией, создает новые возможности, при этом зачастую требуя и развития новых компетенций. Мы рассматриваем продленную занятость как способ включения и реализации потенциала пожилого человека. Нас интересует то, как трансформируется занятость в старшем возрасте, какими индивидуальными смыслами наделяется занятость и какие барьеры возникают. Исследование показало, что занятость работников пенсионного возраста в сфере интеллектуального и творческого труда носит устойчивый характер – они не проблематизируют пенсионный статус и продолжают работу на привычной должности. Однако трансформации индивидуальных траекторий информантов позволяют говорить об изменяющейся и гибкой продленной занятости, при которой привычный формат сменяется или дополняется частичной занятостью, проектными подработками и новыми формами деятельности. Продолжение занятости имеет для работников 60+ комплексный смысл, от экономической составляющей до психосоциальной. К основным потенциальным барьерам продолжения занятости относятся здоровье и необходимость осуществлять уход за родными. Проблема эйджизма работодателей неактуальна для пожилых работников в тех

---

Оксана Анатольевна Парфенова – к.социол.н., ст.н.с., Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: [oparfénova2023@yandex.ru](mailto:oparfénova2023@yandex.ru)

случаях, когда они обладают уникальной/редкой квалификацией или речь идет о позициях, малопривлекательных для молодежи. В тех случаях, когда работники сталкивались с проявлениями эйджизма, он носил выраженный исключительный характер – от увольнения или отказа в приеме на новую работу до принудительного сокращения ставки и заработной платы. Интеллектуальный и творческий тип занятости диктует необходимость постоянного повышения квалификации и самообразования, что, с одной стороны, повышает конкурентоспособность, а с другой – обостряет неравенство. Развитие технологий и дистанционных форматов (во время пандемии) обострили проблему цифрового неравенства, особенно для представителей творческих профессий, которые ранее не подразумевали активного использования новых технологий.

*Ключевые слова:* активное долголетие, занятость пожилых, изменяющаяся занятость, эйджизм, неравенства на рынке труда

Стремительные изменения в трудовой сфере, обусловленные различными факторами, приводят к ломкости трудовой занятости, предполагающей принципиально новые процессы и явления (Сизова, Григорьева 2019). Наряду с этим увеличивающаяся продолжительность жизни и стремительный рост числа людей 60+, в том числе продолжающих профессиональную занятость, позволяют говорить о переструктурировании возрастных границ и содержательном изменении активностей старшего поколения. Возможность, желание, а также необходимость продолжать трудовую занятость в пожилом возрасте, обусловленная экономическими мотивами и повышением пенсионного возраста, формируют конкретный запрос к государству и обществу со стороны пожилых. Он предполагает различные ответные меры поддержки работников старшего возраста. Правительства также заинтересованы в продлении занятости, в первую очередь – по экономическим причинам. Анализ корпуса программных документов, посвященных активному старению в странах ЕС, показывает, что вопросы трудовой занятости пожилых являются приоритетными для правительственных организаций, и ключевые акторы делают акцент на важности ее продления и развитии гибких форм занятости, добиваясь этого с помощью реформирования трудовой и пенсионных систем (López-López, Sánchez 2020). Исследования участия разных возрастных групп пожилых в рынке труда развитых стран подтверждают, что мотивация трудовой занятости у людей старшего возраста существенно зависит от пенсионной политики. Сдерживающие факторы для раннего выхода на пенсию (уменьшение выплат и повышение пенсионного возраста) наряду со стимулированием продолжения занятости (субсидии работодателям и повышение выплат при более позднем выходе на пенсию) коррелируют с более высокими показателями участия пожилых в рынке труда (Börsch-Supan et al. 2021).

В российском контексте средняя продолжительность трудовой занятости россиян после назначения пенсии «по старости» составляет почти шесть лет (Росстат 2020). Доля занятых пожилых россиян последнее десятилетие стабильно растет, что можно расценивать как важнейший индикатор социального включения пожилых и развития «общества для всех возрастов» (Григорьева 2021). При этом и сама занятость старших, и потребность в ней растут вопреки отсутствия системных программ поддержки и переобучения пожилых работников, негибкости работодателей и эйджистским стереотипам (Колосницына, Герасименко 2014; Карпикова, Баева 2021; Галкин 2021). Как показывают опросы, на желание и возможность продолжать профессиональную занятость влияет ряд факторов, таких как материальная обеспеченность, возраст, семейное положение, состояние здоровья (Щанина 2013). Кроме того, развитие гибких и удаленных форматов занятости, в совокупности с цифровизацией, создает новые возможности в том числе и для старшего поколения. Тем не менее исследователи отмечают, что преобладающими стратегиями продолжения занятости для людей, достигших пенсионного возраста, являются либо продолжение занятости в секторах с высоким участием государства (образование, здравоохранение, наука, ЖКХ), либо смена работы на менее квалифицированную, без официального трудоустройства. Это отличает Россию от стран с более высоким уровнем экономического развития, где экономическая активность пенсионеров повышается с ростом гибкости рынка труда (Сонина, Колосницына 2015).

Нас интересует, как изменения демографической структуры общества, выражающиеся в росте доли пожилых, наряду с меняющимися условиями труда задают новые траектории для занятости в старшем возрасте. В статье мы рассматриваем трудовую занятость из перспективы пожилых работников (мужчин старше 61 г. и женщин старше 56 л.), которые имеют возможность уйти на пенсию, но при этом продолжают работать. При этом нас интересует не сам факт их занятости, а то, какие смыслы несет в себе продленная занятость для пожилых, чем определяются их индивидуальные траектории и какие неравенства возникают при этом. Понимание перспективы пожилых работников помогает лучше понять, какие меры социальной политики могли бы быть релевантными в том случае, когда целью является продление участия пожилых в рынке труда после достижения ими пенсионного возраста.

### **Преимущества и барьеры продленной занятости**

В исследовании мы опирались на две теоретические концепции – активного долголетия и социальной включенности. Концепция активного долголетия (*active aging*) базируется на «успешном старении» (*successful aging*), в основе которого, в свою очередь, лежит теория активности,

предполагающая продление формата активности и установок среднего возраста (Navihurst 1961), сохраняя привычный образ жизни и трудовую занятость. Занятость является ярким маркером активности среднего возраста и одной из важнейших детерминант активного долголетия, которая не только позволяет обеспечить пожилым людям достойный доход, но и продливает их вклад в жизнь общества и способствует поддержанию индивидуальной активности (WHO 2002). На сегодняшний день концепция активного долголетия предполагает использование индекса активного долголетия (ИАД), разработанного и внедренного в ЕС в 2012 г. в качестве инструмента измерения реализации потенциала пожилых людей «для мониторинга общего прогресса в отношении активного долголетия» (European Commission 2015). Методика расчета ИАД в России была утверждена приказом Росстата (2019). Одним из четырех основных доменов для измерения ИАД является «занятость», которая сводится к учету статистических показателей уровня занятости в четырех возрастных группах: 55–59, 60–64, 64–69, 70–74 лет. С помощью этого домена измеряется не интенсивность труда или качество рабочих мест, а общая активность пожилых на рынке труда. Идея активного долголетия акцентирует внимание на продлении включенности пожилых в активную жизнь. И трудовая занятость выступает одним из основных индикаторов социальной включенности. При этом исследователи относят ее к области экономических и материальных ресурсов, подразумевая, что работа, обеспечивающая доход, способствует поддержанию благосостояния пожилого человека (Walsh et al. 2017). Однако потеря работы в пожилом возрасте влечет за собой не только экономические, но и психосоциальные последствия, что в настоящее время слабо исследуется. Кроме экономического благополучия, профессиональная занятость стимулирует социальную активность, которая позволяет поддерживать определенное качество жизни (Murdock et al. 2021). Также оплачиваемый труд в старшем возрасте рассматривается исследователями как предиктор продления ментального здоровья и психологического благополучия, а ее эффект повышается в сочетании с волонтерской активностью (Нао 2008).

Анализируя ИАД в России, исследователи указывают на положительное влияние трудовой занятости на другие формы активности, с одной стороны, с другой – отмечается, что у старших возрастных групп большой потенциал для развития занятости. Вместе с тем анализ показывает отсутствие «дилеммы выбора» между разными видами активности, например, трудовой занятостью и заботой о внуках (Varlamova, Sinyavskaya 2021). Концепция активного долголетия критикуется за то, что транслирует слишком односторонний взгляд на пожилых и их активность, которая зачастую имеет сконструированный и предписанный характер, при этом не учитывается разнообразие внутри данной когорты (Formosa 2020; Григорьева, Богданова 2020). Применительно к исследованию занятости пожилых это

означает, что предписанность профессиональной активности и индексирование показателей занятости не учитывают индивидуальные смыслы и потребности пожилых. Наряду с этим эйджизм и меняющиеся требования к квалификации приводят к тому, что наиболее нуждающиеся в продолжении занятости пожилые люди с низким доходом зачастую не имеют необходимого образования и навыков и, как следствие, имеют ограниченные возможности для обучения и трудоустройства (Anderson et al. 2013). В рамках нашего исследования мы рассматриваем продленную занятость как способ включения и реализации потенциала пожилого человека. Нас интересует то, как трансформируется занятость в старшем возрасте и какие барьеры и индивидуальные смыслы возникают при этом. Данные вопросы мы рассматриваем на примере индивидуальных траекторий занятости работников 60+.

### **Методология исследования**

Анализ построен на 25 полуструктурированных интервью с работающими людьми старше 60 лет, проживающими в разных городах: десять информантов из Санкт-Петербурга, шесть – из Казани и остальные из Петрозаводска, республики Карелии, Тюмени и Салехарда<sup>1</sup>. Основные критерии отбора: возраст (не ниже пенсионного) и интеллектуальный или творческий характер труда. Информантов условно можно разделить на две возрастные группы: 60–70 лет (18 чел.) и 71–79 (7 чел.). Все информанты продолжают работать в той или иной форме, в прошлом и преимущественно в настоящем являются представителями интеллектуальных и творческих профессий (преподаватели, музыканты, работники финансовой сферы и т.д.). На материалах глубинных интервью мы пытались реконструировать те смыслы, возможности и неравенства, которые влечет за собой продолжение профессиональной занятости в старшем возрасте, когда многие сверстники уже покинули или покидают рынок труда. Транскрипты интервью проанализированы с помощью тематического анализа. В процессе анализа выделены следующие темы: изменяющаяся занятость; смыслы занятости в старшем возрасте и возможности для ее продления; барьеры; эйджизм и неравенства. К ограничениям исследования можно отнести профиль занятости информантов, предполагающий интеллектуальную или творческую профессию, что не позволяет экстраполировать выводы исследования на представителей других типов профессий.

<sup>1</sup> Географический разброс объясняется тем, что в рамках проекта собирались интервью с разными типами информантов и жители городов интервьюировались исходя из возможности доступа в поле участников проекта. При этом мы не ставили перед собой задачи сравнения разных регионов или типов поселений.

## Изменяющаяся занятость

Исследование показало, что для работающих пожилых, как правило, продление занятости не проблематизируется – практически все, кто продолжают работать, делают это «на автомате», что позволяет говорить об автоматическом продлении формата профессиональной активности среднего возраста. Лишь четверо из наших информантов поменяли работу после выхода на пенсию. При этом смена профессии происходила по разным траекториям. Так, одна из информанток после выхода на пенсию какое-то время посвятила культурному досугу, но затем нашла частичную занятость, не требующую высокой квалификации, которую она комбинирует с досугом для саморазвития и подработками с помощью навыков, полученных на образовательных курсах (компьютерной верстки). Другой информант, будучи уволен «из-за возраста», так и не смог найти постоянного места работы и занят как фрилансер в проектах (гид, корреспондент, натурщик). У работников бюджетных организаций (преподавателей ВУЗов, творческих работников детских учреждений) занятость, как правило, носит более устойчивый характер.

Различные траектории продленной занятости позволяют говорить об изменяющейся занятости в старшем возрасте. Она становится более гибкой и разнообразной, формируется диапазон от самого очевидного – продолжать работать как раньше, до вариантов, предполагающих сокращение ставки, смены работы на другую (иногда менее квалифицированную), поиск подработок. Основной профессиональный бэкграунд и знания, полученные на различных обучающих курсах, позволяют пожилым периодически подрабатывать в дополнение к основной работе и в перспективе продолжать подрабатывать и после выхода на пенсию. В качестве периодических или регулярных подработок информанты называли следующие профессии: экскурсовод, натурщик, верстальщик, проектировщик выставок, репетитор, уборщица. Смена работы на менее квалифицированную и менее оплачиваемую так же укладывается в эту парадигму изменчивости и гибкости:

И: И чем вы там занимаетесь, как должность называется?

Р: Поскольку мне нужен свободный режим работы, то эта должность называется стажер, потому что только они могут работать так, как им вздумается. Три года стажером. А чем занимаемся? Получаем почту, расформировываем, кому ее передавать.

И: То есть у вас получается на практике режим такой свободный?

Р: Абсолютно. Поэтому я могу так прийти утром, вечером (Интервью 2).

В данном случае информантка сознательно ушла с предыдущего места работы после выхода на пенсию и впоследствии нашла себе работу с частичной занятостью, аргументировав это более удобным графиком

работы, который позволяет ей свободнее распоряжаться своим временем и посещать культурные мероприятия, уделять время хобби и волонтерской работе. В ситуации, когда работник достигает пенсионного возраста и обретает «гарантированный доход» в виде пенсии, он получает возможность более гибко планировать свою занятость.

Другая информантка, выйдя на пенсию, совершила еще более внушительный «дауншифтинг» – оставила работу бухгалтера и устроилась на позицию уборщицы, аргументируя это большим психологическим комфортом и меньшей ответственностью. Спустя какое-то время она уволилась, посидела «на пенсии», а затем вновь вышла на эту же позицию:

Вот, потом решила, ну, может быть, хватит, пора посидеть. Год я дома посидела как бы, знаете, еще как желание есть, здоровье позволяет, и когда сидишь, вот, один, да, нет-нет-нет – это пока не мое, можно-можно сойти с ума. Нет, я опять с головой, опять пошла в уборку <...> И вот уже, наверное, в октябре, я здесь работаю три года (Интервью 9).

Этот сценарий интересен тем, что информантка не просто не побоялась профессионального дауншифтинга (несмотря на отговорки детей), но и нашла для себя плюсы в новом виде занятости, а также довольно легко смогла найти новую работу, когда это понадобилось.

Особенностью исследования является то, что практически все информанты заняты интеллектуальным или творческим трудом. Такой род занятости диктует необходимость обновления знаний и компетенций. Практически все информанты отметили, что проходят регулярное повышение квалификации, однако оценили этот процесс по-разному – от сугубо формального и носящего характер «профанации», до содержательного и позволяющего им оставаться конкурентоспособными. Повышение квалификации происходит в форме самообразования и обусловлено активной профессиональной позицией – желанием учиться, развиваться и быть конкурентоспособным:

...я постоянно в различных каналах, в различных чатах с коллегами самообразовываюсь. Без этого вообще невозможно даже продолжать деятельность. Студенты иногда бывают настолько информированные. Не все, конечно, но часть из них просто звезды. Они задают вопросы, которые требуют постоянного развития и в медицине, и в поиске методических приемов для проведения занятий (Интервью 16).

### **Смыслы занятости в старшем возрасте и возможности для ее продления**

Следующий важный вопрос о том, для чего продолжать работать, какие смыслы это имеет для информантов и что влияет на возможности продления занятости. Потребность в продолжении занятости обусловлена разными мотивами. Самый популярный – экономический, выраженный

в необходимости иметь доход помимо пенсии. Этот мотив в свою очередь также расслаивается на несколько – доход от профессиональной деятельности рассматривается как основной, для поддержания жизнедеятельности, так как пенсия маленькая, либо это «добавка» к пенсии, когда речь идет о частичной занятости и подработках. Зарплата важна, поскольку позволяет помогать детям и внукам и выплачивать собственные кредиты. Необходимость помогать младшему поколению и собственные расходы способствуют временному планированию занятости, например, работать пока дети платят ипотеку, или пока дочь не закончит университет. Это помогает примириться в том числе с дауншифтинговыми сценариями, которые психологически сложно воспринимать как сценарии постоянной занятости.

Другой важный мотив условно можно назвать психосоциальным. Он отражает потребность в самореализации, развитии, коммуникации, иногда просто в человеческом общении. Информанты оценивают работу как полезную для их физического и психологического состояния:

Это в комплексе. Нельзя сказать что-то одно. Потому что коммуникации, без сомнения, потому что я уже привыкла к моим коллегам, они как моя семья. Зарплата – куда же без нее? А что касается сидеть дома – я в жизни никогда не сидела дома. Поэтому для меня, конечно, сидение дома смерти подобно. И я это остро ощущаю во время отпуска, когда ближе к концу отпуска я уже не знаю, куда себя деть (Интервью 25).

Очевидно, что продленная занятость не является самоцелью. Мотивы примерно те же что и у младших поколений. Соответственно дилеммы продолжать работать или нет у информантов не стоит, поскольку наступление пенсионного возраста не означает автоматически кардинальных изменений в потребностях. Те, кто удовлетворен своей работой – продолжают работать как раньше. В ряде случаев происходит перестройка занятости исходя из собственных потребностей и желания помочь близким, например, сокращение ставки и совмещение занятости с заботой о внуках.

Рассматривая факторы, которые, по мнению информантов, дают им возможность сохранять профессиональную активность, можно выделить несколько основных. Первый, это территориальная близость/доступность, когда на работу удобно добираться пешком или просто доехать. Иногда такой аргумент служит решающим в выборе места работы, даже несмотря на понижение статуса профессии в случае ее смены. Второй фактор, влияющий на возможность продолжения занятости – это совмещение занятости с другой активностью, индивидуальной, или практиками заботы о близких. Так, гибкая/неполная занятость позволяет информантам сочетать ее с насыщенной культурной жизнью, самообразованием и регулярными путешествиями. И третий фактор – благополучные отношения с коллегами/в коллективе. Напряженность и конфликты на рабочем месте информанты рассматривают как фактор, способный подтолкнуть к увольнению, которое психологически дается легче, поскольку уже имеется пенсия, отсутствует

материальная зависимость от текущего рабочего места и появляется возможность пойти на риск и поменять коллектив/работу.

### **Барьеры, эйджизм и неравенства**

Несмотря на то, что продолжение занятости в пожилом возрасте оказалось органичным процессом в жизни информантов, тем не менее информанты рассказывали о барьерах и неравенствах, потенциальных и реально существующих, влияющих на формат занятости и возможность ее продления. Очевидным и важным барьером оказалось здоровье, именно на него ссылались информанты, отвечая на вопрос о том, что могло бы их вынудить оставить работу. Некоторые отдельно акцентировали внимание на том, что других поводов оставить работу нет, и желание работать с возрастом не исчезает.

Я думаю, только здоровье. Желания у меня такого не будет. Желания надолго еще хватит. А вот здоровье да. Обстоятельства тоже. Материальное вряд ли повлияет. Даже если нам пенсию прибавят в пять раз, как сидеть дома? Внуки уже вырастут. Это минус. Надо себя чем-то занимать (Интервью 1).

Здоровье называется как условие, лишшающее перспективы занятости, в то время как другие факторы напротив, мотивируют работать: доходы не вырастут, дома сидеть не хочется, тем более, что «внуки вырастут».

Другим барьером, как фактическим, так и потенциальным является необходимость ухода за близкими родственниками, чаще всего родителями. Еще одним существенным препятствием к продлению занятости является эйджизм. Люди пред- и пенсионного возраста имеют высокие риски столкнуться с ним при попытке продолжить трудовую деятельность или при попытке устройства на новую работу, что, в свою очередь, приводит к высоким рискам социального исключения. Анализ интервью показал, что в тех случаях, когда информанты расценивают свое место как неконкурентное, например, преподавание, эйджизм отсутствует, потому что «очередь из более молодых коллег не стоит». В ряде случаев возраст сопровождается высоким статусом профессора или редкой специализацией. В этом случае регистрируется «антиэйджизм», выражающийся в особом отношении руководства и уважении коллег.

Но все-таки с проявлениями эйджизма сталкиваются чаще, это происходит на разных профессиональных этапах и может выражаться в разных формах, от скрытой до жестко дискриминационной:

Тут конъюнктура в каждом коллективе. На самом деле мне предложили, хотя я был на хорошем счету, у меня было абсолютно свое лицо творческое. Ко мне пришли и сказали, что надо освободить место молодым. Вот так сказали. Надо – так надо. <...> Кстати говоря, после увольнения из газеты, естественно, я активно искал. И наиболее

плодотворная встреча у меня была в одном из муниципальных образований, меня пригласили на собеседование. И там явно было, что я им не подхожу чисто по возрасту (Интервью 3).

В некоторых случаях эйджизм не ведет к потере работы, а к потере дохода, причем сами информанты могут не видеть в ситуации проявления эйджизма, и даже поддерживать происходящее:

Надо там на всех кафедрах сокращать ставки, по кому сокращать? Ну, пенсионерам это менее болезненно, потому что пенсионер все-таки получает хоть какую-то да пенсию, а остальные? Кто не получает пенсию, тем это более болезненно было бы, вот. Где-то в шестнадцатом году, по-моему, три четверти ставки, а потом, ну, еще одно сокращение было, опять предложили мне, что делать полставки, но это, в принципе, нормально, потому что с годами-то сил больше не становится, вот, ну как раз вполне адекватно (Интервью 7).

Проблемы эйджизма по отношению к работникам старшего возраста становится тем острее и значимее, чем выше потребности и возможности пожилых продолжать участие в рынке труда. Исследователи справедливо отмечают, что данные проблемы необходимо решать, учитывая возможности работодателей и работая над разрушением их предубеждений (Axelrad et al. 2022).

Эйджизм является важнейшим фактором неравенства на рынке труда. Но, помимо этого, еще большую актуальность на фоне пандемии приобрела проблема цифрового неравенства. Необходимость переходить в дистанционный формат и активно осваивать новые цифровые технологии вызвала фрустрацию у некоторых информантов, не имевших ранее подобного опыта. Особенно это касается работников сферы культуры, которые раньше практически не использовали компьютер и интернет в своей работе. Проблема цифрового разрыва между поколениями актуальна даже в развитых странах с высоким уровнем проникновения интернета (Friemel 2016), поэтому в российском контексте она тем более не теряет актуальности:

И: Как вы думаете, может ли дальнейшая цифровизация образования привести к снижению статуса пожилых преподавателей?

Р: Да, она уже привела к снижению статуса, но это связано не с тем, что вот цифровизация образования развивается, а с нежеланием ряда преподавателей осваивать эти технологии. Они могли бы все это освоить, но не хотят меняться вместе с изменяющимся миром. Да, статус будет снижаться (Интервью 22).

Таким образом в более выигрышной позиции оказались работники интеллектуального труда, имеющие навыки работы с цифровыми технологиями, привыкшие обучаться и понимающие, как развитие дает им возможности для сохранения профессионального статуса, повышения конкурентоспособности и, как следствие, продления занятости.

## Заключение

Исследование показало, что занятость работников пенсионного возраста в сфере интеллектуального и творческого труда, как правило, носит устойчивый характер. Они не проблематизируют свой пенсионный статус и продолжают работу на привычной должности. Это выглядит как органичное продолжение профессиональной активности среднего возраста. Однако трансформации индивидуальных траекторий позволяют говорить об изменяющейся и гибкой продленной занятости, при которой привычный формат сменяется или дополняется частичной занятостью, проектными подработками и новыми формами деятельности. Занятость современных пожилых можно описать как изменяющуюся и гибкую. Помимо очевидного выбора продолжать работать на привычном месте и должности, работники пенсионного возраста пользуются и другими возможностями – сокращают рабочие часы, высвобождая время и силы на другие формы активности, находят другую работу или подработки, в том числе с использованием цифровых навыков. В этом смысле можно говорить о том, что продленная занятость после шестидесяти приобретает те же очертания гибкости, изменчивости и местами прекарности, что и у работников среднего возраста. Продолжение занятости имеет разные смыслы для работников 60+, как правило комплексные, но в основном экономические и психосоциальные. Индивидуальный смысл невозможно редуцировать к сугубо экономическим аргументам даже в тех случаях, когда речь идет о снижении статуса – в этом случае смыслообразующей выступает также возможность общаться с людьми, узнавать что-то новое, чувствовать себя полезным и активным. Это является еще одним подтверждением того, что трудовая занятость обладает широким потенциалом для включенности пожилого человека в общественную жизнь, влияя не только на его материальное благосостояние, но и на другие сферы жизни и самооценку.

Проблема эйджизма работодателей остра, но неактуальна для работников 60+, расценивающих свои должности как малоконкурентные, на которые не претендуют массово более молодые коллеги, а также для профессионалов, имеющих уникальную или редкую квалификацию и опыт. В тех случаях, когда пожилые работники сталкиваются с проявлениями эйджизма, он носит выраженный исключаяющий характер – от увольнения или отказа в приеме на новую работу, до принудительного сокращения ставки и заработной платы.

Пандемия актуализировала проблему цифрового неравенства старших работников на рынке труда – в момент, когда работа перешла в дистанционный формат, те из них, кто имели недостаточный опыт в применении цифровых технологий, оказались наиболее уязвимыми и фрустрированными.

## Выражение признательности

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22–18–00461 (<https://rscf.ru/project/22–18–00461/>).

## Материалы для анализа

Росстат (2019) Приказ «Об утверждении методики расчёта Индекса активного долголетия в Российской Федерации» № 634 от 31.10.2019.

Росстат (2020) *Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)*. Статистический сборник. Москва.

European Commission (2015) *Active Ageing Index 2014: Analytical Report*. Available at: <https://unece.org/population/publications/active-ageing-index-analytical-report> (accessed 3 May 2023).

WHO (2002) *Active Ageing: A Policy Framework*. A Contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing. Madrid (ES).

## Список источников

Галкин К. А. (2021) Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России. *Социологические исследования*, (11): 156–160.

Григорьева И., Богданова Е. (2020) Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19. *Laboratorium: журнал социальных исследований*, (2): 187–211.

Григорьева И. А. (2021) Экспертная панельная дискуссия «реагирование на вызовы и возможности старения населения и индивидуального старения во время пандемии COVID-19». *Журнал социологии и социальной антропологии*, 24 (3): 239–245.

Карпикова И. С., Баева О. Н. (2021) Трудовая занятость пожилых россиян: характеристика тенденций и возможностей реализации. *Социодинамика*, (6): 1–13.

Колосницына М. Г., Герасименко М. А. (2014) Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства. *Вопросы государственного и муниципального управления*, (4): 47–68.

Сизова И. Л., Григорьева И. А. (2019) Ломкость труда и занятости в современном мире. *Социологический журнал*, (1): 48–71.

Сонина Ю. В., Колосницына М. Г. (2015) Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста. *Демографическое обозрение*, 2 (2): 37–53.

Щанина Е. В. (2013) Основные факторы трудовой активности пожилых людей. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*, 25 (1): 88–96.

Anderson K. A., Richardson V. E., Fields N. L., Harootyan R. A. (2013) Inclusion or exclusion? Exploring barriers to employment for low-income older adults. *Journal of Gerontological Social Work*, 56 (4): 318–334.

Axelrad H., Kaley A., Lewin-Epstein N. (2022) How do Employers Think about Older Workers? *Qualitative Research in Organizations and Management*, 17 (2): 201–220.

Börsch-Supan A., Hanemann F., Beach B., Halimi D., Harding S., Van der Waal M., Staudinger U. (2021) Older Adults' Integration in the Labour Market: A Global View. *Ageing and Society*, 41 (4): 917–935.

Formosa M. (2020) Activity Theory as a Foundation for Active Ageing Policy: The Maltese Experience. *Exlibris Social Gerontology Journal*, 18 (1): 13–24.

Friemel T. N. (2016) The Digital Divide Has Grown Old: Determinants of a Digital Divide among Seniors. *New Media & Society*, 18 (2): 313–331.

Hao Y. (2008) Productive Activities and Psychological Well-Being among Older Adults. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 63 (2): S64–S72.

Havighurst R. J. (1961) Successful Aging. *The Gerontologist*, (1): 8–13.

López-López R., Sánchez M. (2020) The Institutional Active Ageing Paradigm in Europe (2002–2015). *The Gerontologist*, 60 (3): 406–415.

Murdock E., Filbig M., Borges Neves R. (2021) Unemployment at 50+: Economic and Psychosocial Consequences. In: *Social Exclusion in Later Life*. Springer, Cham: 47–60.

Varlamova M., Sinyavskaya O. (2021) Active Ageing Index in Russia: Identifying Determinants for Inequality. *Journal of Population Ageing*, 14 (1): 69–90.

Walsh K., Scharf T., Keating N. (2017) Social Exclusion of Older Persons: A Scoping Review and Conceptual Framework. *European Journal of Ageing*, 14 (1): 81–98.