
СТАТЬИ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

Ирина Козина, Ирина Зангиева

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И РЫНОЧНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ

Статья посвящена анализу действующих государственных и рыночных механизмов регулирования трудовой активности применительно к работающим пенсионерам по старости и их роли в формировании соответствующей возрастной категоризации на рынке труда. Существующая модель государственного регулирования занятости определяется нами как нейтральная к возрасту и пенсионному статусу. В этой логике все способные адаптироваться к спросу на рынке труда это делают, а неспособные – переходят в статус объектов социального обеспечения. Агенты трудового рынка обладают собственными интерпретациями границ «подходящего возраста», что проявляется в распространении практик возрастной дискриминации – «эйджизма» (иногда в прямой, но чаще в скрытой форме). Следствием этого является возрастная сегментация рынка труда, которая сопровождается качественными изменениями характера занятости работников пенсионного возраста. В наиболее уязвимом положении оказываются те, кто за время пребывания в пенсионном статусе меняет работу. Повторный выход на рынок труда в значительной степени сопряжен с рисками ухудшения условий занятости и снижения должностного и профессионального статуса. Люди пенсионного возраста не только проигрывают более молодым соискателям, но и уступают в качестве занятости ровесникам, сохранившим

Ирина Марковна Козина – к.с.н., профессор, заведующая кафедрой методов сбора и анализа социологической информации Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, Москва, Россия. Электронная почта: ikozina@hse.ru

Ирина Казбековна Зангиева – к.с.н., старший преподаватель кафедры методов сбора и анализа социологической информации Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, Москва, Россия. Электронная почта: izangieva@hse.ru

прежнее рабочее место. Выводы основаны на материалах исследования возрастной дискриминации на российском рынке труда, проведенного авторами в 2012–2016 гг. В исследовании использовалось сочетание количественных (анализ статистики занятости, данных репрезентативной выборки 24-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, контент-анализ объявлений о вакансиях) и качественных (экспертные интервью с HR-менеджерами) методов.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, эйджизм, дискриминация, работающие пенсионеры

DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22

Одним из вызовов, детерминированных демографической динамикой, является изменение возрастной структуры трудовых ресурсов. Тенденция увеличения доли работников старших возрастов наблюдается во всех развитых странах, в том числе в России, где численность представителей старших возрастных групп в составе рабочей силы за последнее десятилетие увеличилась в 1,4 раза (Росстат 2016а: 21). Эти изменения являются стимулом к поиску путей эффективного использования трудового потенциала старшего поколения и пересмотру приоритетов политики занятости, с учетом потребностей этой расширяющейся группы.

Категория пожилых людей/работников из-за ее очевидной неоднородности обычно определяется в зависимости от контекста обсуждаемых проблем. Относительно сферы занятости речь, как правило, идет о людях старше установленного трудоспособного возраста¹, чье состояние позволяет работать. В рамках современных концепций жизненного пути они «находятся между взрослыми/зрелыми и старыми» (Григорьева и др. 2015: 5), составляя отдельную группу «молодых стариков» (Laslett 1991). В официальных документах социальной политики по отношению к пожилому населению, к ним условно отнесены «граждане с 60 до 64 лет как достаточно активные в экономическом и социальном плане люди, продолжающие осуществлять трудовую деятельность» (Распоряжение Правительства РФ 2016: 2). В положениях МОТ, регламентирующих трудовую сферу, возрастные рамки не указаны – «пожилыми» считаются «все работники, которые с возрастом могут испытывать трудности в области труда и занятий» (МОТ 2013: 8). Определение фокусирует внимание на повышенных рисках, связанных с жизненным циклом, возникающих на завершающем этапе трудовой деятельности, когда шансы потерять работу выше средних, а возможности трудоустройства – ниже. Границы этого периода лишь косвенно связаны с хронологическим возрастом, который

¹ 54 года для женщин, 59 лет для мужчин

сам по себе – «пустая переменная», мы редко полагаем, что именно он определяет человеческое поведение (Setterson, Mayer 1997: 239).

Возраст, являясь одной из базовых социальных категорий, вокруг которой строятся культурные ожидания и индивидуальные идентичности, также выступает основой многих институциональных механизмов регулирования разных сфер жизни, таких как занятость, семья и образование (Setterson, Mayer 1997). В сфере труда и занятости возрастная категоризация имеет формальную и неформальную составляющие. Формальная категоризация определяется установленными законом границами трудоспособности, стандартами пенсионного обеспечения и пр., отражая государственное регулирование границ для отдельных возрастных групп. В соответствии с ними социальное пространство рынка труда размечается различными возрастными ярлыками: от «молодого специалиста» до «работающего пенсионера». Этим задаются символические рамки дифференциации возрастных социальных статусов и ориентиры в конструировании норм, предписывающих то или иное поведение в разном возрасте (Kertzer 1989), в том числе хронологические границы, маркирующие жизненные переходы, связанные с выходом на рынок труда, построением карьеры и прекращением трудовой активности. В отношении возраста осуществления трудовой деятельности роль государственного регулирования, как отмечают Карл Мейер и Урс Шопфлин, может быть преувеличена: установленные правила, скорее, сопровождают, чем определяют социальные практики (Mayer, Schoepflin 1989: 198). Если формальный порог трудовой активности определен пенсионным возрастом, дающим право на легитимное освобождение от трудовых обязательств, то ее неформальные границы конвенциональны и относительно подвижны. Формирование социально приемлемого возрастного порога трудовой активности происходит в процессе активного социального конструирования, в котором особая роль принадлежит государству и рынку (работодателям), создающими своими действиями институциональные рамки для вовлечения или ограничения трудовой занятости пожилых людей.

Обращаясь к анализу действующих государственных и рыночных механизмов регулирования трудовой активности лиц старшего возраста, мы рассматриваем их роль в формировании возрастной категоризации на рынке труда и ее последствий применительно к работающим пенсионерам. Помимо анализа соответствующей законодательной базы, мы опираемся на материалы исследования возрастной дискриминации на российском рынке труда, проведенного авторами в 2012–2015 гг. В рамках исследования проводился контент-анализ объявлений о вакансиях и экспертные интервью с HR-специалистами московских кадровых агентств. Для характеристики трудового поведения пенсионеров мы использовали данные государственной статистики и репрезентативной выборки 24-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения.

Государственное регулирование возраста трудовой активности

Государственное регулирование возрастных границ в сфере труда и занятости заключается в установлении правил, призванных обеспечить баланс между структурой трудовых ресурсов и финансовой устойчивостью пенсионной системы. Поэтому речь идет не столько о возрасте, сколько о пенсионном статусе и управлении занятостью лиц, выступающих одновременно в роли доноров (*contributors*) и реципиентов пенсионной системы (Mayer, Schoepflin 1989). В качестве основных регуляторов выступают общий и льготный пенсионный возраст, размер пенсий, установленное соотношение пенсионных выплат и трудовых доходов и правовые нормы, регламентирующие трудовые отношения с пенсионерами.

В России относительно низкий пенсионный возраст (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) изначально рассматривался как достижение социализма и являлся заметным фактором в стратегиях занятости советских граждан. Преимущество раннего (льготного) выхода на пенсию было эффективным стимулом для работы в неблагоприятных условиях (Кларк 1999: 239). Размер пенсий, составлявший в 1970–1986 гг. в среднем 40–45% заработка (Госкомстат 1987), в условиях бесплатного здравоохранения и дотируемых низких цен на продукты и предметы первой необходимости позволял поддерживать социально приемлемое существование основной части пенсионеров.

Если пенсионный возраст не изменялся с момента принятия государством обязательств пенсионного обеспечения, то правила, регулирующие размер пенсии при наличии трудовых доходов, неоднократно пересматривались. С начала 1970-х гг. работающие пенсионеры могли получать пенсию частично или в полном размере в зависимости от рабочего места (Постановление Совмина СССР 1969, 1979). Льготные условия были предусмотрены для рабочих, младшего обслуживающего персонала и некоторых категорий специалистов, с учетом специфики территории (сельская местность, климатические условия). Занятость пенсионеров поощрялась таким образом, чтобы способствовать перераспределению рабочей силы соответственно потребностям народного хозяйства. Доля занятых среди пенсионеров по старости сохранялась на уровне 23–26% (Бурлака 2011: 104) вплоть до 1997 г., когда в связи с увеличением нагрузки на пенсионную систему введен запрет на одновременное получение пенсии и заработной платы (Федеральный закон 1997), что оказало существенное влияние на занятость пенсионеров. За период действия данного ограничения (1997–2002 гг.) доля легально работающих пенсионеров в общем объеме получателей пенсии по старости сократилась на 11 п.п. (Росстат 2003–2017). После его отмены масштабы занятости пенсионеров только росли: за последние 10 лет удельный вес занятых в численности пенсионеров по старости увеличился примерно в 1,5 раза, достигнув к 2015 г. 40% (рис. 1).

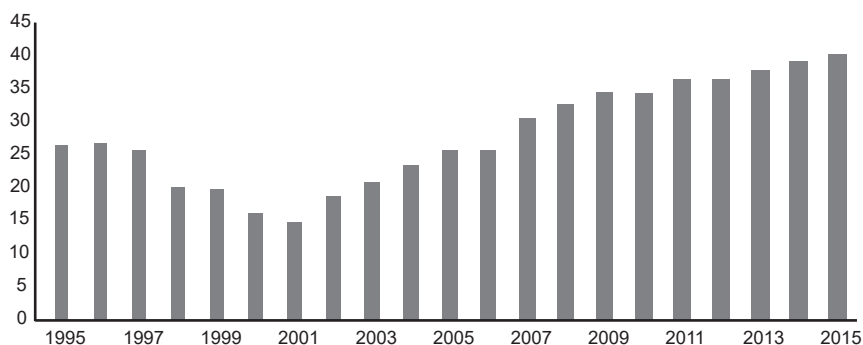


Рис. 1. Удельный вес работающих пенсионеров в общей численности пенсионеров по старости, %

Согласно прогнозам, в ближайшие годы эта тенденция сохранится: более половины населения предпенсионного возраста собираются продолжить работу после выхода на пенсию (Кузина 2013). В 2016 г. средняя продолжительность работы после назначения пенсии по старости составляла 6,4 лет: в течение первых пяти пенсионных лет сохраняют занятость 52 % женщин (в следующее пятилетие этот показатель сокращается вдвое) и 38 % мужчин (Росстат 2016а: 27).

Трудовая занятость пенсионеров многими исследователями напрямую связывается с низким размером пенсий. Несмотря на то что за последние 15 лет средний размер пенсии вырос в 3 раза, коэффициент замещения утраченных заработков составляет только 33,7% (Росстат 2016b), что не дотягивает до уровня позднего советского периода, когда значение этого показателя было 45,6% (Госкомстат СССР 1987: 431,439). С учетом высокой дифференциации трудовых доходов и наличия «серой части» в структуре заработков значительной части населения, риски бедности для неработающих пенсионеров остаются высокими, что определяет ведущую роль экономических мотивов продления трудовой активности (Лежнина 2014: 115–116; Черкашина 2011: 111). Социальные мотивы также играют большую роль в продлении занятости, которая выступает в качестве трансгрессивного способа адаптации к возрастной социальной роли и рассматривается как часть общей стратегии сохранения идентичности и автономии пожилых людей (Рогозин 2012: 90; Григорьева и др. 2014: 158–159). Продолжая работать, пожилые люди отказываются «делать возраст» соответствующим образом, стараясь избежать нежелательной возрастной категоризации (Utrata 2011). Таким образом, далеко не всегда выход на пенсию воспринимается как заслуженный отдых – существует достаточно оснований для того, чтобы люди оказывали сопротивление тем социальным ограничениям, которые связаны со статусом пенсионера.

Действующее законодательство не ограничивает возраст трудовой активности и не предусматривает дифференцированного правового регулирования, призванного создавать специальные условия труда для работников

пенсионного возраста. В Трудовом кодексе категория возраста используется лишь при установлении нижнего предела для осуществления трудовой деятельности и определении условий труда работников в возрасте до 18 лет (ТК РФ 2017: ст. 63). Предельный возраст для вступления в трудовые отношения не устанавливается. Исключение составляет определенный круг работ и должностей государственной службы и руководителей бюджетных учреждений (ТК РФ 2001: ст. 20,332,336). Единственная специальная норма, посвященная защите работающих пенсионеров – право на дополнительный отпуск (до 14 дней) без сохранения заработной платы, предоставляемый по их просьбе (ТК РФ 2001: ст. 128). В 2006 г. пенсионеры по возрасту были добавлены в перечень лиц, с которыми при поступлении на работу допускается заключение временного трудового договора без учета характера предстоящей работы по соглашению сторон (ТК РФ 2001: ст. 59). Эта норма имеет спорный характер, так как дает законное основание для снижения стандартов занятости по возрастному признаку, но юридически она не квалифицируется в качестве дискриминационной, поскольку в законе оговаривается добровольный характер такого соглашения (Коршунова 2015: 30).

Действующие механизмы выхода на пенсию на добровольной основе, возможность одновременно получать пенсию и продолжать работать, отсутствие возрастных ограничений в трудовом законодательстве – в совокупности определяют государственную политику в сфере занятости как нейтральную к возрасту и пенсионному статусу работников. Обеспечивая минимальное страхование доходов всем гражданам, достигшим пенсионного возраста, государство не устанавливает для них каких-либо специальных режимов занятости. В этой логике все способные адаптироваться к спросу на рынке труда – это делают, а неспособные – переходят в статус объектов социального обеспечения. Таким образом, дистанцируясь от вмешательства в трудовые отношения, государство «фактически перекладывает ответственность за защиту трудового статуса пенсионера на работодателей» (Богданова 2016: 546), которые руководствуются собственными представлениями об «эффективном» возрасте сотрудников, наиболее подходящих для их бизнеса.

Рыночное регулирование возраста: возрастная стереотипизация и дискриминация на рынке труда

Достижение пенсионного возраста, формально не являясь препятствием к занятости, имеет на рынке труда важное символическое значение. Участники рынка воспринимают этот сигнал как знак трудовой несостоятельности, по образному выражению Алексея Левинсона, «черную метку», посланную от имени общества, как предвестие того, что пора уходить (Левинсон 2005: 10). Рыночное регулирование возраста трудовой активности осуществляется в соответствии с такими социальными ценностями, считающимися норма-

тивными, как продуктивность и результативность. Это обстоятельство, в частности, лежит в основе дискриминации людей старшего возраста, как субъектов, которые не соответствуют представлениям о сотруднике, способном трудиться с максимальной отдачей. Наиболее очевидным образом это проявляется в использовании возрастного ценза в ситуации найма.

Для эмпирической проверки этого тезиса и определения границ, маркирующих пороги возрастных предпочтений на рынке труда, мы обратились к контент-анализу публичных объявлений о вакансиях. В качестве кейса выступили объявления о вакансиях в Москве и Московской области, размещенные на трех крупнейших специализированных сайтах: «Headhunter», «Future Today» и «Работа для Вас». В анализ были включены все вакансии, размещенные за одну неделю ноября 2012 г. (2200 объявлений). Подсчет объявлений, содержащих требования дискриминационного характера, проводился с помощью введения в поисковой строке отдельных слов и фраз, соответствующих основаниям, по которым запрещено прямое или косвенное ограничение трудовых прав или установление преимуществ, в том числе при заключении трудового договора: пол, возраст, национальность и пр. (ТК РФ 2001: ст. 3, 64).

Согласно полученным результатам, именно возраст выступает в качестве основного фильтра, через который просеиваются кандидатуры. Возрастная дискриминация превышает гендерную: если указание на пол содержали 21 % объявлений, то указание на возраст – 45 %. Предельный возраст чаще всего задан на уровне 40 лет. Доля объявлений, в которых рассматриваются кандидаты старше 45 лет, составляет 10 %, а старше 55 лет – только 4 % (Козина, Зангиева 2014). Распространенность возрастных ограничений имеет отчетливую отраслевую специфику: в наибольшей степени они характерны для вакансий в динамично развивающихся секторах экономики (продажи, IT-технологий, маркетинг, финансы), наименее «чувствительны» к возрасту традиционные отрасли: промышленное производство и строительство (рис. 2).



Рис. 2. Доля объявлений о вакансиях с указанием возраста, по сферам деятельности, %

Даже небольшой аналитический срез рынка вакансий, представленный здесь, позволяет сделать вывод о том, что соискатели работы пенсионного возраста практически не рассматриваются во многих секторах трудового рынка. Более того, рынок транслирует собственные интерпретации границ «неподходящего возраста» и потенциально дискриминации могут подвергаться представители всех возрастных групп, начиная с 40–45 лет.

Из проведенных экспертных интервью с HR-специалистами¹ следует, что в основе возрастных предпочтений лежат стереотипные представления о работниках старших возрастов как о менее производительной, более затратной и неперспективной с точки зрения вложения в человеческий капитал рабочей силе. Сегодня основной расчет чаще делается не на профессиональные навыки, а на готовность к высокой интенсивности труда, экстренным изменениям графика, мобильности и ненормированному рабочему дню. Считается, что это менее приемлемо для «возрастных» кандидатов, обремененных семьей и проблемами со здоровьем. Аскриптивные возрастные свойства проецируются на поколение «зенита жизни» – 40–45-летний рубеж предстает началом деградации, ухудшения памяти и способности к обучению: *«Уже начинают закостеневать мозги, он тяжелее обучается, дольше вникает... <...> старый и уставший от работы человек меньше фанатеет от работы»* (специалист по подбору персонала в IT-сфере). Пожилые сотрудники могут также, просто не вписываться в имидж прогрессивной процветающей компании, чья социальная среда выстраивается с ориентацией на молодежные ценности, стиль поведения и общения: *«"Старые" не хуже "молодых", но зрелый, опытный человек должен подходить под корпоративную культуру, его сложнее изменить»* (специалист по подбору административного персонала).

Практики возрастного исключения и предпочтения поддерживаются и постоянно воспроизводятся рыночными акторами. Проблема здесь видится более серьезной, чем просто устранение явной дискриминации. Так, принятие поправок к закону о занятости, предусматривающих привлечение к административной ответственности за распространение информации дискриминационного характера (Федеральный закон 2013), практически очистило информационное пространство от объявлений с требованиями к личным качествам кандидата. Стремясь оградить себя от финансовых и репутационных рисков, компании прекратили их размещение, но по-прежнему тщательно избегают найма сотрудников старшего возраста. Предельно ясно на этот счет высказались HR-менеджеры в публичном обсуждении последствий принятия антидискриминационных поправок: *«Возьмут всё равно того, кого хотят, люди "ненужного" возраста только зря потратят время»*

¹ 15 интервью с сотрудниками московских кадровых агентств, обеспечивающих наем персонала в сегментах рынка, где, по результатам контент-анализа, возрастные ограничения наиболее распространены.

(Башурина 2013). Соответственно эффект остается таким же. Следствием этого становится возрастная сегментация рынка труда, что сопровождается снижением качества занятости работающих пенсионеров.

Риски смены работы в пенсионном возрасте

Условная модель трудового поведения российских пенсионеров описывается как продолжение работы на том же месте пока это возможно (Малева, Синявская 2008). Такие возможности предоставляет, прежде всего, государственный сектор (образование, здравоохранение, ЖКХ и ВПК), где концентрируется занятость людей пенсионного возраста (Сонина, Колосницына 2015). В наиболее уязвимом положении оказываются те, кто в пенсионном возрасте меняют работу. В условиях систематического применения возрастного ценза при найме, повторный выход на рынок труда в значительной степени может быть сопряжен с рисками ухудшения условий занятости. Для проверки этой гипотезы мы провели сравнение рабочих мест пенсионеров, сохранивших и сменивших работу за период пребывания в пенсионном статусе. Информационную базу для анализа составили данные репрезентативного опроса 24-й волны РМЭЗ (2015 г.).¹ Факт смены работы устанавливался путем сопоставления продолжительности пребывания в пенсионном статусе (количество лет с момента достижения пенсионного возраста) со специфическим стажем (количество лет работы на текущем рабочем месте). Сравнение рабочих мест проводилось в соответствии с основными параметрами «достойного труда» (в определении МОТ): продолжительность рабочего времени, размер заработка, способ оформления трудовых отношений (Ghai 2002).

Полученная выборка составила 720 респондентов: 60% из них сохранили прежнее рабочее место, 40% его поменяли. Доля сменивших работу среди мужчин оказалась выше, чем среди женщин: 53% против 37% (различия статистически значимы с вероятностью 99%), что, скорее всего, объясняется преобладанием женщин всех возрастов в бюджетных отраслях с наибольшей «устойчивостью» к повышению возраста работников. В разрезе профессиональных групп наибольшая вероятность сохранения рабочего места у специалистов высшего уровня квалификации, а самые высокие шансы смены работы у работников сферы торговли и услуг, а также неквалифицированных рабочих из всех отраслей (рис. 3). В данном случае важна именно профессиональная квалификация, а не формальное образо-

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый НИУ «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН.

вание, поскольку значимой связи между фактом смены работы и уровнем образования не обнаружено.

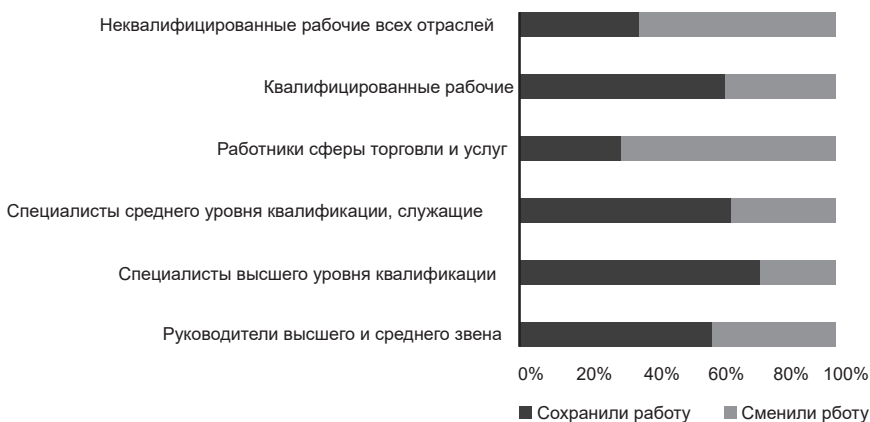


Рис. 3. Смена работы за период пребывания в пенсионном возрасте по профессиональным группам, %

Сравнение рабочих мест по выделенным параметрам, показало, что только рабочее время не имеет значимых различий в изучаемых группах. Большинство пенсионеров, как сменивших, так и сохранивших прежнюю работу, продолжают трудиться в режиме полной занятости, в среднем 160–165 часов в месяц. При этом различия в зарплатах этих групп довольно существенные – средняя почасовая заработная плата респондентов, сменивших работу, почти в 1,5 раза меньше, чем у тех, кто трудится на прежнем месте (различия статистически значимы с вероятностью 99%). Потери в зарплатке в значительной степени связаны с нисходящей мобильностью, которая сопровождает трудовые переходы: топ профессий пенсионеров сменивших работу составляют низкоквалифицированные позиции: сторож и дворник (более 30% рабочих мест мужчин), уборщица, билетный контролер, продавец, консьержка (более 40% рабочих мест женщин) (Сонина, Колосницына 2015: 46–47). Наблюдается и заметное смещение в сторону неформальной занятости: среди пенсионеров, сменивших работу, доля занятых на неформальной основе в три раза превышает аналогичный показатель для тех, кто сохранил прежнее рабочее место.

Повторный выход на рынок труда сопряжен не только с рисками ухудшения условий труда и снижения должностного и профессионального статуса, но и со значительным увеличением периода поиска работы. Связь между возрастом и продолжительностью поиска анализировалась с помощью построения парных регрессионных моделей, где в качестве зависимой переменной выступала длительность поиска (в неделях), а в качестве независимой

переменной – возраст (количество полных лет). Линейная модель показывает незначительный рост длительности поиска – на 0,17 недели за каждый дополнительный год, однако низкое значение коэффициента детерминации (2,5%), указывает на то, что взаимосвязь возраста и продолжительности поиска имеет, скорее всего, нелинейный характер. Квадратическая регрессионная модель описывает данную связь в два раза лучше (коэффициент детерминации 5,1%). Увеличение продолжительности периода поиска работы начинается примерно с 35 лет, но сила связи наиболее существенно возрастает на рубеже пенсионного возраста (рис. 4).

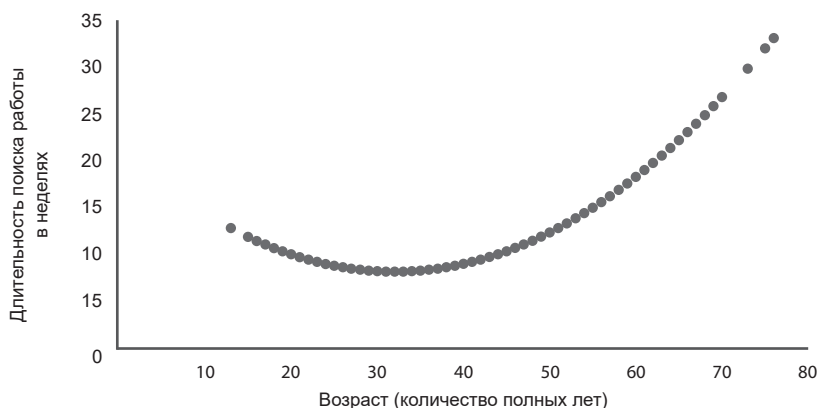


Рис. 4. Связь между возрастом и длительностью поиска работы (N=331)

Заключение

Государство обеспечивает равное право на занятость для граждан всех возрастов и его реализацию в бюджетном секторе, где является работодателем. В частном секторе с той или иной степенью интенсивности происходит вытеснение сотрудников пенсионного возраста на «плохие» рабочие места. Сохраняя нейтралитет по отношению к рыночному регулированию занятости представителей старшего поколения, государство не способно эффективно противодействовать возрастной дискриминации, которая (иногда в прямой, но чаще в скрытой форме) имеет широкое распространение на рынке труда.

Вызовы, связанные с демографической динамикой, вероятным повышением пенсионного возраста и соответственно с ростом предложения на рынке труда, а также с грядущими технологическими изменениями, которые сократят потребность в рабочей силе и, скорее всего, еще больше модифицируют требования к квалификации и качествам работников, вносят в исследовательскую повестку целый ряд вопросов. Будет ли реакция на эти изменения со стороны работодателей универсальной или какие-то отрасли

более жестко будут вытеснять пожилых, а какие-то, наоборот, в условиях меняющейся конъюнктуры привлекать? Следует ли государству принимать дополнительные меры, направленные на более эффективное использование человеческого капитала старших когорт работников?

В основном документе, определяющем стратегические действия в интересах граждан старшего поколения в РФ, приведен перечень приоритетных направлений стимулирования занятости пожилых людей, который включает: недопущение возрастной дискриминации и обеспечение соблюдения трудового законодательства; организацию профориентации по востребованным профессиям; развитие надомной, временной, гибкой и дистанционной занятости для граждан старшего возраста (Распоряжение Правительства РФ 2016: 26). Последнее направление очевидным образом должно быть связано с увеличением разнообразия и расширением сферы действия гибких, и прежде всего, временных трудовых контрактов с работниками пенсионного возраста. Это довольно непопулярная мера, поскольку способствует увеличению зоны нестандартной занятости с более низким уровнем защищенности работников. Тем не менее такое решение может не противоречить интересам работающих пенсионеров как специфической группы, имеющей, с одной стороны, повышенные потребности в соблюдении баланса работы и отдыха, с другой стороны, обладающей своего рода «подушкой безопасности» в виде пенсионных выплат, что позволяет отчасти компенсировать ограничение трудовых гарантий и даже заработков. Для работодателей существенным стимулом к использованию труда пенсионеров может стать снижение доли социальных отчислений для таких контрактов и/или введение льготных режимов налогообложения для организаций, нанимающих пожилых работников. Такие меры экономического характера представляются более действенными в поддержке трудовой активности пожилых, чем ориентация их на специфические ниши на рынке труда или оказание прямого давления на бизнес.

Список источников

Башурина С. (2013) *Дискриминация под запретом? Деньги и карьера*. Доступно по ссылке: <http://moneyandwork.ru/?p=481> (дата обращения: 20 апреля 2017).

Богданова Е. (2016) Трудовые отношения с участием пенсионеров: забота или манипуляция? *Журнал исследований социальной политики*, 14 (4): 535–550.

Бурлака Н. П. (2011) Управление занятостью лиц пенсионного возраста. *Российское предпринимательство*, (3–1): 104–108.

Госкомстат (1987) *Народное хозяйство СССР за 70 лет. Юбилейный статистический ежегодник*. М.: Финансы и статистика.

Григорьева И., Видясова Л., Дмитриева А., Сергеева О. (2015) *Пожилые в современной России: между занятостью, образованием и здоровьем*. СПб.: Алетейя.

Григорьева И. А., Бершадская Л. А., Дмитриева А. В. (2014) На пути к нормативной модели отношений общества с пожилыми людьми. *Журнал социологии и социальной антропологии*, (3): 151–167.

- Козина И., Зангиева И. (2014) Возрастная дискриминация при приеме на работу. И. Соболева (ред.) *Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления*. М.: ИЭ РАН: 50–63.
- Коршунова Т. (ред.) (2015) *Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников*. М.: Юриспруденция.
- Кузина О. (2013) Динамика пенсионных стратегий населения. *Мир России*, 22 (4): 118–147.
- Левинсон А. (2005) Старость как социальный институт. *Отечественные записки*, 3 (24): 8–26.
- Лежнина Ю. (2014) Социально-демографические факторы бедности в современной России. М. Горшков, Н. Тихонова (ред.) *Бедность и бедные в современной России*. М.: Весь мир: 115–116.
- Малева Т., Синявская О. (2008) Модель занятости пенсионеров. *Демоскоп Weekly*, 341–342. Доступно по ссылке: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0341/tema04.php> (дата обращения: 20 апреля 2017).
- МОТ (2013) *Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте*. Доклад 4, Женева: Международное бюро труда.
- Постановление Сомина СССР (1979) *Об утверждении перечня категорий работников, имеющих право на получение в период работы пенсии по старости* № 862 от 11.09.1979 г.
- Постановление Сомина СССР (1969) *О мерах по дальнейшему повышению материальной заинтересованности трудоспособных пенсионеров по старости в продолжении работы после назначения пенсии* № 995 от 31.12.1969 г.
- Распоряжение Правительства РФ (2016) *Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 г.* № 164-р от 05.02.2016 г.
- Рогозин Д. (2012) Либерализация старения или труд, знание и здоровье в старшем возрасте. *Социологический журнал*, (4): 62–93.
- Росстат (2016а) *Рабочая сила, занятость и безработица в России*. М.: Росстат.
- Росстат (2016б) *Пенсионное обеспечение граждан пожилого возраста*. Доступно по ссылке: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation (дата обращения: 10 октября 2017).
- Росстат (2003–2017) *Социальное положение и уровень жизни населения России*. М.: Росстат.
- Сонина Ю., Колосницына М. (2015) Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста. *Демографическое обозрение*, (2): 37–53.
- ТК РФ (2001) *Трудовой кодекс РФ*. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 г.
- Федеральный закон (2013) *О внесении изменений в закон «О занятости населения в РФ» и отдельные законодательные акты* № 162-ФЗ от 02.06.2013 г.
- Федеральный закон (1997) *О порядке исчисления и увеличения государственных пенсий* № 113-ФЗ от 21.07.1997 г.
- Черкашина Т. (2011) *Работа на пенсии: необходимость или возможность?* ЭКО, (4): 101–114.
- Clarke S. (1999) *The Formation of a Labour Market in Russia*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Ghai D. (2002) *Decent work: Concepts, models and indicators*. Geneva: ILO, International Institute for Labour Studies.
- Kertzer D. (1989) Age Structuring in Comparative and Historical Perspective. D. Kertzer, S. Warner (eds.) *Age Structuring in Comparative and Historical Perspective*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum: 3–21.
- Laslett P. (1991) *A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mayer K., Schoepflin U. (1989) The State and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, (15): 187–209.
- Setterson A., Mayer K. (1997) The Measurement of Age, Age Structuring and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, (23): 233–261.
- Utrata J. (2011) Youth Privilege: Doing Age and Gender in Russia's Single-Mother Families. *Gender & Society*, (25): 616–641.

STATE AND MARKET REGULATION OF LABOUR ACTIVITY OF OLD-AGE PENSIONERS

We analyze the existing state and market mechanisms for regulation of labour activity of Russian old-age pensioners and their role in the formation of appropriate age categorization in the labour market, as well as the impact of this on employment of old-age pensioners. The Russian model of labour regulation is found to be neutral with regard to age and pension status. Within this model, the ‘capable’ are expected to compete in the job market, while all those who are ‘incapable’ should receive social protection. The labour market reacts to this with its own interpretation of the bounds of ‘acceptable and unacceptable age’ in hiring effective employees. De facto, this results in widespread age discrimination or ‘ageism’ in practices of recruitment (sometimes in direct, but more often in indirect form), as well as in age segmentation of the labour market followed by qualitative changes to the job character of older people. Those working old-age people looking to change their jobs are, thus, the most vulnerable category. Not only do they lose out to younger workers while competing for jobs, they also suffer from inferior work conditions with respect to their peers, who preserve their existing job positions. The findings of this paper are based on empirical study of age discrimination in the Russian labour market conducted by the authors in 2012–2015. We used a combination of quantitative methods – employment statistics, representative sample data of the 24th wave of the Russia Longitudinal Monitoring Survey, as well as job advertisements content analysis – and qualitative methods, such as expert interviews with HR managers, as well as an analysis of the legislative framework.

Keywords: labour market, employment, ageism, discrimination, working pensioners

DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22

References

- Bashurina S. (2013) Diskriminacija pod zapretom? [Is Discrimination Prohibited?]. *Den'gi i kar'era* [Money and Career]. Available at: <http://moneyandwork.ru/?p=481> (accessed 20 April 2017).
- Bogdanova E. (2016) Trudovye otnosheniya s uchastiem pensionerov: zabota ili manipulyatsiya? [Labour Relations between Employers and Working Pensioners: Care or Manipulation?]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 14 (4): 535–550.

Irina M. Kozina – Kandidat nauk (PhD) in Sociology, Professor, Head of Department of Sociological Research Methods, NRU HSE, Moscow, Russian Federation. Email: ikozina@hse.ru

Irina K. Zangieva – Kandidat nauk (PhD) in Sociology, Senior Lecturer, Department of Sociological Research Methods, NRU HSE, Moscow, Russian Federation. Email: izangieva@hse.ru

- Burlaka N. (2011) Upravlenie zanjatost'ju lic pensionnogo vozrasta [Management of Employment for Persons of Retirement Age]. *Rossijskoe predprinimatel'stvo* [Russian Journal of Entrepreneurship], (3–1): 104–108.
- Cherkashina T. (2011) Rabota na pensii: neobkhodimost' ili vozmozhnost'? [Work in Retirement Age: the Need or Opportunity?]. *EKO [ECO]*, (4): 101–114.
- Clarke S. (1999) *The Formation of a Labour Market in Russia*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Decree of the USSR Council of Ministers (1979) *Ob utverzhdenii perechnja kategorij rabotnikov, imejushchih pravo na poluchenie v period raboty pensii po starosti* [On the List of Categories of Employees Entitled to Old-Age Pension in the Period of Employment] No. 862 ot 11.09.1979.
- Decree of the USSR Council of Ministers (1969) *O merakh po dal'neysheму povysheniyu material'noy zainteresovannosti trudosposobnykh pensionerov po starosti v prodolzhenie raboty posle naznacheniya pensii* [On Steps to Further Increase of Material Interest of Old-Age Pensioners to Continue Employment] No. 995 from 31.12.1969.
- Directive of the Government of the RF (2016) *Ob utverzhdenii Strategii deystviy v interesakh grazhdan starshego pokoleniya v RF do 2025 g.* [On Approving the Action Strategy in Favor of the Older Generation in the RF up to 2025] No. 164-d ot 05.02.2016.
- Federal Law (2013) *O vnesenii izmeneniy v zakon 'O zanyatosti naseleniya' i odel'nye zakonodatel'nye akty* [On Amending the Employment Act and Certain Legislative Acts] No. 162-FZ from 02.06.2013.
- Federal Law (1997) *O poryadke ischisleniya i uvelicheniya gosudarstvennykh pensiy* [On the Procedure of Calculation and Increase of State Pensions] No. 113-FZ from 21.07.97.
- Ghai D. (2002) *Decent Work: Concepts, Models and Indicators*. Geneva: ILO, International Institute for Labour Studies.
- Goskomstat (1987) *Narodnoe khozyaystvo SSSR za 70 let* [The National Economy of the USSR for 70 Years]. Moscow: Finansy i statistika.
- Grigoryeva I., Vidyasova L., Dmitrieva A., Sergeeva O. (2015) *Pozhilye v sovremennoy Rossii: mezhdru zanyatost'yu, obrazovaniem i zdorov'em* [The Elderly in Modern Russia: between Employment, Education and Health]. St. Petersburg: Aleteyya.
- Grigoryeva I., Bershadskaya L., Dmitrieva A. (2014) Na puti k normativnoj modeli otnoshenij obshchestva s pozhilymi ljud'mi [On the Way to the Normative Model of Relationships between Society and Older People]. *Zhurnal Sotsiologii i Sotsialnoy Antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], (3): 151–167.
- ILO (2013) *Zanyatost' i sotsial'naya zashchita v novom demograficheskom kontekste* [Employment and Social Protection in the New Demographic Context]. Geneva: International Labor Office.
- Kertzner D. (1989) Age Structuring in Comparative and Historical Perspective. D. Kertzner, S. Warner (eds.) *Age Structuring in Comparative and Historical Perspective*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum: 3–21.
- Korshunova T. (ed.) (2015) *Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy odel'nykh kategoriy rabotnikov* [Legal Regulation of Labor Relations for Certain Categories of Employees]. Moscow: Yurisprudentsiya.
- Kozina I., Zangieva I. (2014) Vozrastnaya diskriminatsiya pri prieme na rabotu [Age Discrimination when Applying for a Job]. I. Soboleva (red.) *Diskriminatsiya na rynke truda: sovremennye proyavleniya, faktory i praktiki preodoleniya* [Discrimination in the Labor Market: Modern Manifestations, Factors and Practices of Overcoming]. Moscow: Institute of Economics, Russian Academy of Sciences: 50–63.

- Kuzina O. (2013) Dinamika pensionnykh strategiy naseleniya 2005–2012 [The Dynamics of Individual Retirement Strategies in Russia (2005–2012)]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 22 (4): 118–147.
- Laslett P. (1991) *A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Levinson A. (2005) Starost' kak sotsial'nyy institut [Ageing as a Social Institution]. *Otechestvennye zapiski* [Domestic Notes], 3 (24): 8–26.
- Lezhnina Yu. (2014) Sotsial'no-demograficheskie faktory bednosti v sovremennoy Rossii [Socio-Demographic Factors of Poverty in Modern Russia. M. Gorshkov, N. Tikhonova (eds.) *Bednost' i bednye v sovremennoy Rossii* [Poverty and the Poor in Modern Russia]. Moscow: Ves' mir: 115–116.
- Maleva T., Sinyavskaya O. (2008) Model' zanyatosti pensionerov [Employment Profile of Pensioners]. *Demoskop Weekly*, 341–342. Available at: <http://demoscope.ru/weekly/2008/0341/tema04.php> (accessed 20 April 2017).
- Mayer K., Schoepflin U. (1989) The State and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, (15): 187–209.
- Rogozin D. (2012) Liberalizatsiya stareniya ili trud, znanie i zdorov'e v starshem vozraste [The Liberation of Aging or Work, Knowledge and Health in Older Age]. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological Journal], (4): 62–93.
- Rosstat (2016a) *Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotitsa v Rossii*. [Labor Force, Employment and Unemployment in Russia]. Moscow: Rosstat.
- Rosstat (2016b) *Pensionnoe obespechenie grazhdan pozhilogo vozrasta*. [Pension Provision for Senior Citizens]. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (accessed 20 April 2017).
- Rosstat (2003–2011) *Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii*. [Social Situation and the Living Standard of the Population]. Moscow: Rosstat.
- Setterson A., Mayer K. (1997) The Measurement of Age, Age Structuring and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, (23): 233–261.
- Sonina Yu., Kolosnitsyna M. (2015) Pensionery na rossiyskom rynke truda: tendentsii ekonomicheskoy aktivnosti lyudey pensionnogo vozrasta [Pensioners on the Russian Labour Market: Trends of Economic Activity in Pension Age]. *Demograficheskoe obozrenie* [Demographic review], (2): 37–53.
- TK RF (2001) *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii* [The Labour Code of the Russian Federation] Federal Law No. 197- FZ from 30.12.2001.
- Utrata J. (2011) Youth privilege: Doing age and Gender in Russia's Single-Mother Families. *Gender & Society*, (25): 616–641.