

УДК 316.351

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Э.И. Никонова

Аннотация

В статье рассмотрены факторы и условия, влияющие на продолжение трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста населением старших возрастных групп. Особое внимание уделено потребности и реальной возможности продолжения посильной трудовой деятельности пожилыми людьми раннего пенсионного возраста. Проанализированы основные перспективы занятости старшего поколения. Оценена степень участия государства и общества в содействии занятости населения старших возрастов.

Ключевые слова: занятость, старшее поколение, трудовая активность, потребность в продолжении трудовой деятельности, пенсионный возраст.

В настоящее время в нашей стране проживают более 38 млн. граждан старших возрастных групп, пожилых и старых людей. По определению ВОЗ возраст 55(60)–75 лет относится к пожилому, 75–90 лет – это старые люди, более 90 лет – долгожители. Возраст 55(60) лет в нашей стране и ряде других стран совпадает с окончанием трудовой деятельности и выходом на пенсию по старости. Перечисленные возрастные категории граждан в целом можно отнести к старшему поколению. Как большая социальная общность старшее поколение имеет свою специфику положения в обществе и оказывает прямо или опосредованно существенное влияние на жизнь социума, так или иначе участвуя в общественном процессе социальных преобразований.

Трансформация российского общества, связанная с переходом от плановой экономики к рыночной, существенно отразилась на экономической активности различных возрастных групп населения. За годы реформ некоторые из них стали акторами трансформации к рынку, смогли использовать новые модели поведения, реализовали свой личный потенциал, успешно приспособились к новой социальной реальности. Другие группы, такие, как, например, старшие, в большинстве своем оказались на самой низкой ступени социального распределения общественных ресурсов, не сумев успешно адаптироваться к рыночным условиям. В условиях социальных преобразований их трудовой потенциал остается, по меньшей мере, невостребованным обществом.

Старшее поколение как особая социальная общность, в целом, значительно утрачивает связи и отношения с обществом в период реформ. Его представите-

ли воспринимаются обществом в качестве пассивных потребителей общественных ресурсов, таких, как пенсионное обслуживание и социально-медицинские льготы, попадая, тем самым, в категорию аутсайдеров. Повышая степень самостоятельной социальной активности, старшие граждане продлевают срок своей востребованности, избегают исключения и отторжения социумом, что способствует успешности процесса их интеграции в современное общество.

В периоды общественных трансформаций, кризисных явлений, как считает Л.А. Беляева, «наблюдаются сложные взаимодействия поколений, основанные на различиях в системе изменения ценностей, конкурентной борьбе за социальные преимущества и блага» [1, с. 44]. В.Д. Шапиро подчеркивает, что «пенсионеры по возрасту – это большой отряд потенциальных носителей общественной активности» [2, с. 17]. Свободное время, которое человек получает с выходом на пенсию, обеспечивается коллективным трудом, и обществу небезразлично, каким образом оно расходуется. Представители старшей возрастной группы, продолжающие трудиться после выхода на пенсию, воспринимаются обществом двояко: с одной стороны (позитивной), как дополнительный трудовой ресурс, вносящий экономический и социальный вклад в развитие общества, с другой (негативной), – как израсходовавший свой трудовой лимит и отставший от прогресса «класс, занимающий места молодых». Тем не менее около 80% населения трудоспособного возраста (18–55 лет), согласно исследованию, проведенному нами в 2005–2006 гг. в г. Казани, считают, что пожилые люди должны продолжать трудовую деятельность после достижения ими пенсионного возраста [3, с. 79].

Смещение акцентов профессиональной занятости населения трудоспособного возраста и старших возрастов отчетливо просматривается при сравнении межпоколенных различий в плановой экономике и рыночной.

В плановой экономике доминировала ценностная система взрослых – людей зрелого и пожилого возраста. По мнению К. Мангейма, «в условиях статики создается обстановка почтительности: молодое поколение стремится приспособиться к старшему вплоть до того, что старается выглядеть старше» [4, с. 37]. В период «застоя» в России старшее поколение являлось тем центром, вокруг которого концентрировались экономические интересы; его представители несли основную трудовую нагрузку, обеспечивали стабильность ценностной системы общества. В переходной экономике ситуация кардинально изменилась. Объективные требования рыночной экономики наиболее чутко улавливают молодые, которые стремятся получить востребованную специальность, активно переучиваются и охотно меняют место своей работы, в то время как старшему поколению значительно сложнее адаптироваться к изменениям социальной реальности.

Незанятость пожилых людей, недавно вышедших на пенсию, непосредственно связана с разобщением и не способствует, по мнению О. Красновой, «адекватной интеграции в русло социальной жизни с учетом психических и физических сил» [5, с. 153].

Неоднозначно и определение пенсионного возраста в разных странах. В нашей стране выход на пенсию в настоящее время регулируется положениями, принятыми в Советском Союзе еще в конце 20-х годов XX века, согласно которым пенсионный возраст для мужчин – 60 лет, для женщин – 55. В то же время

в большинстве развитых стран мира он больше на 5 лет как для мужчин (65 лет), так и для женщин (60 лет) [6].

Вопрос о занятости лиц пожилого возраста в трудовой деятельности в настоящее время актуален и отличается сложностью в рамках его изучения и решения. В теоретическом плане названная проблема, в основном, рассматривается с позиций экономической науки, поскольку заметное увеличение доли населения пенсионного возраста увеличивает и экономическую нагрузку на трудоспособных членов общества, усложняет распределение и перераспределение рабочей силы в отраслевом, профессионально-квалифицированном и территориальном резерве.

Для практики социологического исследования основными вопросами являются аспекты социально-экономической адаптации старшего поколения, особенности психической деятельности пожилых профессионалов, самооценка и эмоциональное состояние в позднем возрасте, их влияние на профессиональную активность и другие. Это подтверждается рядом исследований О.В. Красновой, С.Г. Максимовой, Л.И. Савинова, Н.Г. Ковалевой. Проблемы занятости освещены в трудах А.Г. Новицкого (см., например, [7]). С точки зрения гендерных различий, образования, профессиональной принадлежности данные вопросы рассматривают Ф.Г. Зиятдинова и О.В. Синявская. Т.В. Смирновой определены факторы, влияющие на занятость пенсионеров: экономические, политические, социальные.

Основными факторами, обуславливающими занятость населения старших возрастных групп, по нашему мнению, являются *социально-экономические и социально-психологические*. Социально-экономические факторы занятости старшего поколения зависят, в свою очередь, от двух групп потребностей:

- 1) потребностей населения старших возрастных групп в трудовой деятельности;
- 2) потребностей государства и общества в использовании труда граждан пенсионного возраста.

Период недавних социально-экономических реформ и связанные с ними существенные изменения в экономике страны повлияли на снижение уровня жизни, что обуславливает потребность большинства людей пожилого возраста в дополнительном источнике дохода и необходимость продолжать профессиональную деятельность.

Потребность в материальном обеспечении у людей пожилого возраста связана с прекращением трудовой деятельности ввиду снижения или полной утраты трудоспособности. Как известно, с возрастом снижается и уровень удовлетворенности материальным положением. «Нуждаемость пожилых людей в материальном обеспечении связана с фактической потерей соответствующего дохода, получаемого ими за их труд, либо вероятной его потерей в перспективе» [8, с. 16]. Пожилые люди, живущие со своими детьми или внуками, как правило, оценивают свое материальное положение выше, чем те, кто живет самостоятельно. Это, возможно, связано с материальным положением их взрослых детей и не зависит от их места проживания. При этом в одних случаях пожилые пользуются поддержкой младших членов семьи, в других – сами вынуждены оказывать такую поддержку.

Социально-экономический фактор является доминирующим и наиболее негативным вследствие низкого уровня пенсионного обеспечения, ухудшения уровня медицинского обслуживания, повышения оплаты за услуги ЖКХ, роста цен на товары первой необходимости. Однако, по данным специалистов, основная причина продолжения трудовой деятельности заключается в сохранении связи с коллективом, стремлении к творческому самовыражению. Как полагают ученые, в общей структуре мотивов, побуждающих людей пожилого возраста продолжать трудиться, все большую роль будут играть не столько экономические, сколько социальные мотивы – потребность в труде, желание находиться в коллективе и чувство удовлетворенности от осознания приносимой обществу пользы [7, с. 24].

Социально-психологические факторы, обуславливающие занятость старших возрастных групп, зависят от уровня образования: наиболее длительный срок трудовой деятельности, согласно результатам нашего исследования [3], отмечен у пенсионеров с высшим и неполным средним (или начальным) образованием. Тем не менее, если пожилой человек с высоким уровнем образования еще может трудиться на своем рабочем месте без снижения общей нагрузки, то отсутствие специального образования является основанием для вынужденного увольнения на пенсию или перевода на менее престижную и менее оплачиваемую работу. Конкурентоспособность представителей старшего поколения с высоким уровнем образования связана с тем рабочим статусом, который они имели до выхода на пенсию, чем и объясняется стремление пожилого человека к продолжению трудовой деятельности. Результаты подобных исследований в данной сфере свидетельствуют о том, что среди пенсионеров, имеющих высшее образование, профессиональную деятельность продолжают 35%, среднее профессиональное образование – 24%, среднее общее и незаконченное среднее образование – 15% и 11% соответственно [7, с. 27].

Такое неодинаковое отношение к продолжению трудовой деятельности в подгруппах с различным уровнем образования неслучайно. Как правило, человек, всю жизнь проработавший на производстве с тяжелыми, а зачастую и вредными условиями труда, перспективу ухода на пенсию считает для себя благом. К примеру, пожилые женщины, покидая производство, практически не испытывают негативных эмоций. Они «просто меняют один не слишком профессиональный труд на другой, в чем-то даже более для них значимый, домашний» [9, с. 203].

Возможность продолжать трудовую деятельность после выхода на пенсию ограничена и рядом личных обстоятельств: плохим состоянием здоровья, накопившейся усталостью от работы, невозможностью следовать прогрессивным технологиям производственного процесса ввиду устарения знаний и навыков. Все это определяет невысокий уровень занятости людей пожилого возраста в современном российском обществе. Вместе с тем потребность в трудовой деятельности наиболее распространена среди пожилых граждан, не имеющих существенных жалоб на состояние своего здоровья и оценивающих его высоко. Большое значение в желании пенсионеров активно трудиться имеют потребность в уважении, сохранение социальных контактов, по возможности на допенсионном уровне, осознание собственной значимости. Бесспорным, по нашему

мнению, является и мнение геронтологов о том, что «труд и само отношение к нему является одной из причин долголетия. Продлить свой трудовой век, значит, продлить и жизненный» [10, с. 38].

Однако общество зачастую вынуждает людей старше трудоспособного возраста освобождать свои рабочие места в пользу молодых и «более прогрессивных» работников и заниматься обычными для российских пенсионеров делами: воспитанием внуков, ведением домашнего хозяйства. В последние годы эта проблема все более обостряется. Ряд исследователей информируют о различных фактах трудовой дискриминации по возрастному признаку [11]. Так, саратовский социолог Т.В. Смирнова исследовала ситуацию на рынке труда для пожилых людей на 19 предприятиях города [12]. Результаты исследования показали, что на подавляющем числе предприятий региона имеются случаи дискриминации по отношению к работникам пенсионного и предпенсионного возраста; до 70% исследованных предприятий практикуют «вытеснение» пожилых сотрудников (например, сокращение штата в пользу молодых работников, снижение зарплаты, перевод работников предпенсионного и раннего пенсионного возраста на низкооплачиваемую работу); наибольшая доля пенсионеров выявлена исследователями на предприятиях с тяжелым физическим трудом и низкой заработной платой.

Дискриминационные практики в нашей стране в отношении граждан пожилого возраста обусловлены, на наш взгляд, реформированием различных сфер общественной жизни, ростом негосударственных структур и коммерческого сектора. С каждым годом растет число людей, занятых в негосударственных структурах, при этом большое значение в подборе кадров имеет возрастной ценз. Особенно острой эта проблема становится в период экономического кризиса, когда происходит массовое сокращение объемов производства и численности рабочих мест. Дискриминационный подход в профессиональной сфере является отражением пессимистической точки зрения многих аналитиков и управленцев на проблему старения и связанные с ней проблемы упадка в экономической жизни общества и деградации социального развития. Современный работодатель стремится заменить пожилого работника более молодым, как в коммерческой структуре, так и в государственном секторе. Такой подход не может не вызвать резонанс со стороны представителей старшего поколения. Так, саратовские исследователи отмечают, что люди пожилого возраста, работающие в какой-либо сфере, протестуют против дискриминации по возрастному признаку и обязательного исключения их из группы трудоспособных после достижения пенсионного возраста [13].

Негативное отношение трудоспособной части современного общества к старшему поколению существенным образом влияет на мотивацию продолжения последними профессиональной деятельности. Чувство бесполезности еще более усиливается на фоне современного индустриального общества, в котором существуют культ молодости и пренебрежительное отношение к старости. Изучая эмоциональную сферу и межличностные отношения пожилых людей более поздних возрастов, специалисты определили, что более трети опрошенных испытывают чувство эмоциональной отчужденности и изоляции от остальных людей. К расторжению социальных связей приводят физическая не-

мощь, психологические проблемы и бедность. Психологический же комфорт ассоциируется у пожилых людей с вовлеченностью в общение [14, с. 68].

Наряду с этим, эксперты сообщают о возможности снижения мотивации к производительному труду и росту иждивенческих настроений при возрастающем финансировании социальной сферы [15]. Кроме того, имеет место недостаточная изученность составляющих мотивации, направленных на продление социальной и трудовой активности пожилых людей [16]. В частности, социологи Мордовского университета при изучении региональных проблем социальной адаптации пожилых людей выявили невысокую степень использования труда пенсионеров, которая даже уменьшилась на период исследования. Индикаторов занятости пенсионеров в работе нет, однако при анализе субъективной оценки использования опыта, знаний пожилых людей большинство из них выбрали вариант «если используются, то крайне редко» [17]. Характеризуя трудовую активность пенсионеров города Казани, эксперты информируют о том, что 76% из них не работают [18].

По предварительным данным исследования, начатого нами в 2009 г. и согласно оценке экспертов, ситуация на российском рынке труда в период общемирового экономического кризиса складывается следующим образом. Во-первых, более чем на 60% увеличилось число сокращений рабочих мест, занимаемых людьми предпенсионного и пенсионного возраста, и вследствие этого возросла обращаемость на биржу труда этой категории граждан. Во-вторых, общее количество вакансий, соответствующих спросу, имеет резкую тенденцию к снижению. В-третьих, спрос на работников пенсионного возраста практически отсутствует. Таким образом, в настоящее время человек предпенсионного и раннего пенсионного возраста (55–65 лет), потерявший работу, имеет очень мало шансов на трудоустройство. Даже в случае позитивного решения этой проблемы новая работа, скорее всего, не будет соответствовать его квалификации и образовательному уровню.

В настоящее время, к сожалению, происходит обесценивание опыта, трудовых навыков специалиста, который многие годы своей жизни посвятил выбранной профессии. Следствием этого является падение престижа старшего возраста. Вместе с тем, современная реальность обуславливает четкое деление старости на два периода: «молодой старости» – 55–65 лет (женщины) и 60–70 лет (мужчины), когда человек еще достаточно активен, полон сил и желания работать, быть полезным обществу, и «старой старости», когда главной задачей человека становится самообслуживание. Естественно, возрастной рубеж перехода человека из одной категории в другую индивидуален. В социальной геронтологии вместо понятия «молодая старость» все чаще используется термин «нестарые старики». Фактически представители этой группы обладают высоким уровнем профессиональной подготовки, огромным жизненным и производственным опытом, активностью, желанием работать. Необходимо менять отношение общества к этой проблеме, внедряя новый, позитивный образ старости, в том числе с помощью средств массовой информации. Интеграция пожилых людей в профессионально-деловую сферу станет возможной лишь тогда, когда общество преодолит негативизм по отношению к людям старших возрастных групп.

Традиции отношения человеческого общества к людям пожилого возраста, формировавшиеся на протяжении многих веков, сложившиеся в условиях индустриального этапа развития производства стереотипы, нашедшие свой отклик в современном менеджменте, повлияли на негативное отношение работодателей к пожилым работникам. Оптимистически настроенные исследователи (О.И. Краснова, Е.И. Холостова, Т.П. Ларионова, В.Г. Доброхлеб) считают, что старшее поколение может стать фактором устойчивого развития современного общества. Возможность и способность пожилых людей приносить материальные и духовные блага обществу и тем более стать определенным фактором его развития зависят от того, насколько общество готово изменить свои стереотипы по отношению к людям пожилого возраста.

Вопросы *создания новых стратегий содействия занятости и повышения трудовой активности старшего поколения* связаны, на наш взгляд, с непрекращающимися дискуссиями о повышении в России возраста выхода на пенсию. Проблему увеличения трудоспособного возраста поднимают всякий раз, когда пенсионная система начинает испытывать дефицит средств, и необходимы рычаги, с помощью которых ее можно вернуть в состояние равновесия. Исследователи выделяют *две основные позиции* («за» и «против») обозначенной проблемы [19, с. 201].

1. *Сторонники* данного предложения настаивают на следующем: во-первых, в России существует один из самых низких пенсионных возрастов в мире – 55 и 60 лет (у женщин и мужчин соответственно), который не повышался с 1932 года, несмотря на заметные изменения условий труда; во-вторых, население России стареет, соответственно, растет нагрузка на трудоспособное население; в-третьих, около пятой части всех пенсионеров продолжают работать, а из числа недавно оформивших пенсии работают более половины. Это означает, что реальной утраты трудоспособности с достижением пенсионного возраста не происходит и его можно повысить. Например, исследования занятости в российских селах подтверждают, что большинство людей, вышедших на пенсию, могут трудиться с не меньшей работоспособностью еще 3–5 лет. По мнению специалистов, «не может служить молодежи социальным ориентиром на перспективу участь бывших работников, все более впадающих в нищету. Это положение характеризует безнравственное отношение государства к людям, добросовестно трудившимся на его благо» [20, с. 60].

Высокой физической активностью отличаются пожилые люди в возрасте до 70 лет – около 80%. Заметное ее снижение отмечено только после 80 лет – 30–35%. Следовательно, до 70 лет пожилые люди с учетом их физических возможностей еще могут активно трудиться, создавая мощный трудовой потенциал российского общества. Таким образом, содействие трудовой активности человека старшего возраста должно рассматриваться в целом как важная мера повышения статуса людей пожилого возраста, качества их жизни, социально-экономической независимости и самостоятельности. Однако на практике, как на федеральном уровне, так и на региональном, это направление не получило до сих пор достаточных поддержки и развития.

2. *Противники* повышения пенсионного возраста утверждают, что, несмотря на финансовую привлекательность этого шага, есть весомые демографические,

социальные и экономические доводы, свидетельствующие о том, что Россия к нему не готова. Приведем наиболее распространенные из них. Во-первых, это низкая продолжительность жизни по сравнению с другими странами, имеющими сопоставимый уровень развития, особенно для мужчин. Существует точка зрения, что мужчины просто не доживают до пенсии, и в таких условиях говорить о повышении пенсионного возраста для них нецелесообразно. Во-вторых, не меньшее значение имеют ухудшение состояния здоровья, нередко приводящее к инвалидности, и высокая смертность населения. Этот веский аргумент, как правило, остается за рамками обсуждения, хотя плохое состояние здоровья очень часто предопределяет прекращение работы в предпенсионном возрасте. Повышение же пенсионного возраста в стране с высокой смертностью населения может способствовать бурному росту инвалидности. В-третьих, общая численность безработных людей остается достаточно высокой и неуклонно растет, создание рабочих мест отстает от темпов экономического роста, и в наше время дополнительные трудовые ресурсы, скорее всего, не требуются. К тому же в условиях кризиса и непрекращающихся реформ изменилась структура спроса: квалификация пожилых людей, как мы отмечали выше, не отвечает требованиям работодателей. Поэтому в процессе реструктуризации руководство предприятий заинтересовано в сокращении рабочей силы, в том числе через корпоративные пенсионные программы [19].

Таким образом, стоит признать тот факт, что в настоящее время российский рынок труда не испытывает потребности в увеличении занятости граждан пожилого возраста. Тем не менее, благодаря особенностям нашего законодательства, многие россияне продолжают работать в первые годы после наступления пенсионного возраста. Для них «выход на пенсию», понимаемый как переход в пассивное, бездеятельное состояние, откладывается на несколько лет. Часть граждан, напротив, покидают рынок труда, еще не достигнув пенсионного возраста. На наш взгляд, одной из задач законодательных органов является постепенное расширение границ пенсионного возраста, что позволит увеличить или, по крайней мере, не уменьшить существующий уровень занятости пожилых россиян. Изменений пенсионной системы будет недостаточно, если не подкрепить их изменениями в политике занятости. В частности, это создание программ повышения квалификации, обучения и переобучения работников на протяжении всей их трудовой деятельности, которое потребует от работодателей (или государства) значительных временных и финансовых затрат. Целевой группой для этих программ, как считают специалисты, должны стать молодые когорты трудоспособного населения, работники до 40–45 лет [19].

Вопрос о возможном повышении пенсионного возраста в РФ является дискуссионным не первый год. С самого начала пенсионной реформы в России, стартовавшей, как известно, в 2002 г., было очевидно, что демографическая ситуация в стране диктует жесткие условия по выходу на пенсию россиян в более старшем возрасте. В рамках презентации Долгосрочной бюджетной стратегии России до 2023 года, по мнению специалистов Министерства финансов РФ, повышение пенсионного возраста в России неизбежно. В ведомстве обращают внимание также на то, что фактически после наступления пенсионного возраста

многие россияне продолжают работать, при этом доля данной категории граждан в РФ достаточно высока: это 35% против 10–15% в Европе.

В настоящее время вопрос о повышении возраста выхода на пенсию Правительством РФ практически не обсуждается. Однако до недавнего времени позиция органов власти была такова: предлагалось с 2015 года каждые 6 месяцев повышать пенсионный возраст, причем и мужчинам, и женщинам, и этот возраст довести женщинам до 60 лет, мужчинам – до 62.5 года. По нашему мнению, нецелесообразно отправлять на пенсию еще довольно молодых и энергичных людей. Если с 2015 года вводить такое увеличение, то это станет существенной помощью бюджету, как до недавнего времени считали в Министерстве финансов, напрямую увязывая вопрос о повышении пенсионного возраста с увеличением размера самой пенсии. В 2013 г. предполагается, что средняя пенсия будет в 2 раза выше прожиточного минимума пенсионера, в 2030 г. она достигнет его пятикратного, а к 2050 году – десятикратного превышения. С учетом того, что численность граждан трудоспособного возраста является одним из факторов экономического роста, а в перспективе увеличится численность пожилых россиян, повышение возраста выхода на пенсию станет неизбежным.

Исходя из вышеизложенного, необходимо отметить, что в современном российском обществе формируется потребность в *создании новых стратегий занятости старшего поколения в условиях экономического кризиса и реформ.*

1. Постепенное повышение возраста выхода на пенсию с учетом гендерных различий: для мужчин – 62 года, для женщин – 58 лет, что позволит снизить общую экономическую нагрузку на трудоспособное население, увеличит его численность.

2. Повышение уровня образования и профессиональной переквалификации, особенно для лиц предпенсионного возраста, что является фактором антидискриминации и страховки от различного рода рисков на рынке занятости. Образовательные программы в отношении пожилого населения позволили бы продлить трудовую активность и старшего поколения, способствовали бы усилению мотивации к трудовой деятельности и увеличению занятости пожилого населения.

3. Информационные технологии в средствах массовой информации, имеющие геронтологическое направление, позволили бы старшему поколению активно использовать их в целях выражения своих интересов, декларации жизненно важных проблем. Это значительно восполнило бы пробелы в геронтологическом образовании населения современного общества и, одновременно с этим, способствовало бы консолидации опыта «старших» с активным новаторством «молодых» в сфере труда и занятости.

4. Изменение существующего российского законодательства в отношении старшего поколения. В частности, необходимо принятие закона о стандартах уровня жизни, не только минимальных, а предполагающих развитие граждан пожилого и старшего возраста, способствующих повышению их социальной и профессиональной значимости в жизни общества. Также необходимо совершенствование правовой базы в области политики труда и занятости относительно старших групп населения.

Важно отметить, что современному обществу необходимо преодолеть негативную тенденцию решения проблемы безработицы за счет ущемления прав пожилых людей. Мы живем в правовом государстве, и не следует забывать о том, что право на труд имеет каждый человек независимо от его возраста. Создание нового российского общества в посткризисный период предполагает решение задачи предоставления старшему поколению возможности продолжать вносить свой вклад в развитие общества, быть интегрированным в общественные процессы.

Summary

E.I. Nikonova. Employment of Senior Age Groups in Contemporary Russian Society: Problems and Prospects.

The article regards factors and conditions influencing the continuation of labor activity after retirement age among senior age groups. Special attention is given to the necessity and real opportunity for recently retired seniors to continue the feasible labor activity. Main trends of senior population employment are considered. The extent of state and social contribution to senior age groups' employment is estimated.

Key words: employment status, older generation, labor activity, necessity to continue labor activity, retirement age.

Литература

1. *Беляева Л.А.* Стратегии выживания, адаптации, преуспевания // Социол. исслед. – 2001. – № 6. – С. 44–53.
2. *Шапиро В.Д.* Социальная активность пожилых людей в СССР. – М.: Наука, 1983. – 128 с.
3. *Никонова Э.И.* Место и роль пожилых людей в современном российском обществе // Вестн. Нижегород. ун-та. Серия: Соц. науки. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2007. – № 3 (8). – С. 76–81.
4. *Мангейм К.* Очерки социологии знания. Проблема поколений – состязательность – экономические амбиции. – М.: ИНИОН РАН, 2000. – 164 с.
5. *Краснова О.В., Лидерс А.Г.* Социальная психология старения. – М.: Академия, 2002. – 288 с.
6. *Яценко Н.* Послание в 2075-й: конфигурация создаваемой ныне пенсионной системы – не на века, но на многие десятилетия // Зеркало недели. – 2000. – № 31. – URL: <http://www.zerkalo-nedeli.com/nn/show/304/28043/>, свободный.
7. *Новицкий А.Г., Миль Г.В.* Занятость пенсионеров. Социально-демографический аспект. – М.: Финансы и статистика, 1981. – 247 с.
8. *Гордин В.Э.* Чем старость обеспечим. – М.: Мысль, 1988. – 157 с.
9. *Писарев А.В.* Демографическое старение: жизнедеятельность пожилого населения. – М.: ЦСП, 2005. – 254 с.
10. *Альперович В.* Социальная геронтология. – Ростов н/Д: Феникс, 1997. – 576 с.
11. *Петелин Г., Семенова О.* В России процветает трудовая дискриминация по возрастному признаку // Демоскоп Weekly. – 2005. – № 161. – URL: www.demoskope.ru/weekly/2004/0161/gazeta_07.php, свободный.

12. *Смирнова Т.В.* Демографические изменения как фактор влияния на формирование и развитие рынка труда в регионе. – URL: www.anrb.ru/isei/cf2004/d701.doc, свободный.
13. *Ковалева Н.Г., Тукумцев Б.Г.* Образ жизни как фактор адаптации к жизни на пенсии // Психология зрелости и старения. – 2004. – № 2 (26). – С. 39–44.
14. *Максимова С.Г.* Социально-психологическая адаптация: особенности формирования и развития у лиц пожилого и старческого возраста. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 1999. – 146 с.
15. *Ефимов С.Г.* О возможностях повышения эффективности региональной системы социальной защиты населения в условиях демографического постарения // Социально-демографическое развитие общества и проблемы постарения: Материалы междунар. науч.-практ. конф. (19–20 окт. 2005 г.). – Улан-Удэ: Изд-во Бурятск. ун-та, 2005.
16. *Соловьева С.Д.* Законодательно-правовые аспекты социальной защиты старшего населения // Талант, знания, опыт старшего поколения – на пользу Родине: Материалы междунар. науч.-практ. конф. (декабрь 1999 г.). – М.: Союз, 2000. – С. 106.
17. *Савинов Л.И., Герасимова Н.В.* Социальная адаптация пожилых людей к современной ситуации. – Саранск: Изд-во Морд. ун-та, 2002. – 103 с.
18. *Валиуллина А.* Тысячелетняя Казань на пути социальных реформ // Социальная работа. – 2005. – № 3. – С. 30–33.
19. *Синявская О.В.* Как повышать пенсионный возраст в России? // Отеч. зап. – 2005. – № 3. – С. 197–212.
20. *Зиятдинова Ф.Г., Кучаева Е.Н.* Российское село в рыночных условиях. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2008. – 198 с.

Поступила в редакцию
27.04.09

Никонова Элина Ильдусовна – кандидат социологических наук, ассистент кафедры социологии Казанского архитектурно-строительного университета.

E-mail: nik-elina@yandex.ru