



DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2020.1.16>

UDC 316.34

LBC 60.54

WHO ARE PRE-RETIREEES? TO THE QUESTION OF THE SOCIAL STATUS OF THE GROUP

Elena G. Vasileva

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation

Nataliya A. Nikolenko

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation

Abstract. This review discusses stratification models and empirical studies of the social status of people of retirement age in modern Russia. Our goal is to identify the social markings of the group and its status features, as well as the differences in managerial and scientific discourses of its assessment. The pension reform that began in 2019 significantly changes the group of pre-retirees: its number is increasing, it is getting older and differentiated by the age and generational cohorts. Moreover, the time of change is reflected in constructs “youthful retired persons”, “a working old-age pensioners”, “youngest-old retirees” and “new pre-retirees”. Differences approaches to status stratification, based on differences in managerial and scientific discourses are evident. The management approach is largely situational and related to the category of “pre-retirement time” as the period prior to the retirement of old age. This approach is focused, first, on the labor productivity, and, secondly, on the formal-legal definition of the status. The research approach is formed under the influence of global strategic discourse and differentiates the macro-social and organizational-social levels of social stratification. Within this framework, the social status of people of pre-retirement age is associated with socio-economic activity and human capital, employment and professional career. This group is related primarily to the category of “older workers”, which combines employed pre-retirees and post-retirees and indicates the characteristics of the status associated with social attitudes to elderly. Publications on the social status of pre-retirees over the past five years indicate that the research tradition is dominated by a macro-economic rather than organizational approach. In addition, stratification models use mainly employment and human capital indicators as differentiating features, but not indicators of labor force and career potential. The research results revealed the following features of the status of pre-retirees: the growth of economic activity of older workers; the growth of employment of highly qualified workers in market and high-tech sectors of the economy; the significant impact of informal employment; the presence of age discrimination in wages and employment; insignificant representation in new institutional forms of economic activity and social entrepreneurship.

Key words: pre-retirees, social status, measures of state support for pre-retirees, labor potential, economic activity, industry and professional employment structures, income, age discrimination.

УДК 316.34

ББК 60.54

КТО ТАКИЕ ПРЕДПЕНСИОНЕРЫ? К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНОМ СТАТУСЕ ГРУППЫ

Елена Геральдовна Васильева

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация

Наталья Александровна Николенко

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация

Аннотация. Целью данной статьи выступает анализ определяющих критериев оценки и статусных особенностей группы предпенсионеров на основе обзора основных направлений и результатов стратификационных исследований в этой области. В условиях пенсионной реформы изменяются границы и численность группы, она становится старше. Кроме того, в зависимости от фактического возраста выхода на пенсию или принадлежности к поколенческой когорте, которой «предстоит жить в эпоху перемен», в группу включаются «молодые» и «пожилые», «старые» и «новые» предпенсионеры. Различие статусных признаков и особенности социального положения предпенсионеров определяются, во-первых, при разграничении практического управленческого и научно-исследовательского дискурса, а во-вторых, при разграничении макроэкономической и социально-организационной перспективы его исследовательской оценки. Формальный статус группы соотносится с понятием «предпенсионный возраст» и отражает специфику управленческо-правовой оценки предпенсионеров как социально уязвимой группы, которая при определенных условиях обеспечивается мерами государственной поддержки. При этом выявляются противоречия оценки по признаку трудового потенциала, которые нивелируют статус предпенсионеров. Научно-исследовательский дискурс формируется преимущественно под влиянием глобального стратегического дискурса и определяет предпенсионеров в категориях «работников старшего возраста» или «пожилых работников». В то же время анализ современных стратификационных исследований выявляет доминирование макроэкономического подхода в оценке социальных особенностей группы. Основные показатели статуса связаны с положением предпенсионеров на рынке труда по признакам занятости, дохода и трудового потенциала. Результаты исследований выявляют следующие особенности социально-статусного положения российских предпенсионеров: переходность статуса, связанная с ростом экономической активности пожилых работников; поляризация профессиональной структуры занятости и повышение занятости высококвалифицированных работников в рыночных и высокотехнологичных отраслях экономики, значительное влияние неформальной занятости; значительная возрастная дискриминация в заработной плате и возможностях трудоустройства; противоречия в социально-профессиональном статусе, связанные с накоплением человеческого капитала и ограниченностью возможностей его реализации в рамках новых институциональных структур экономической активности и социального предпринимательства.

Ключевые слова: предпенсионеры, социальный статус, меры государственной поддержки предпенсионеров, трудовой потенциал, экономическая активность, отраслевая и профессиональная структуры занятости, доход, возрастная дискриминация.

Введение

Начавшаяся пенсионная реформа определяет значимость социальной группы, которой предстоит жить «в эпоху перемен», – группы предпенсионеров. Согласно некоторым прогнозным оценкам, численность населения, которое войдет в состав дополнительной рабочей силы с 2019 по 2028 г. – период действия реформы – составит 9 млн чел. [Кашепов 2018]. Возникающие риски деформации рынка труда, роста безработицы и бедности требуют эффективных мер государственного регулирования и поддержки, основанных на стратификационных исследованиях социального положения предпенсионеров. Между тем в научном дискурсе понятие «предпенсионеры» до недавнего времени использовалось в значении статистической подкатегории трудоспособного населения, а группа не рассмат-

ривалась в качестве самостоятельного объекта анализа, «растворяясь» в основной рабочей силе.

Предметом данного исследования выступают формальные и фактические особенности социального статуса предпенсионеров, а также тенденции его изменения в современных условиях. Цель исследования – выявить определяющие признаки статуса и различия статусной оценки в управленческом и научно-исследовательском дискурсе. В первой части статьи анализируются формальные признаки и социальные границы группы, выявляются основные критерии статусной оценки предпенсионеров в управленческо-правовом и исследовательском дискурсе, обозначаются тенденции ее изменения. Во второй части исследуется фактический статус, обобщающий доминирующие направления и результаты тематических исследований, прямо или косвен-

но характеризующих социальное положение группы предпенсионеров. На этой основе концептуализируются определяющие признаки социального статуса группы в современных условиях.

Формальные признаки статуса и социальные границы группы

Социальные границы группы. Статусные позиции и особенности социального положения предпенсионеров на данный момент определяются не столько стратификационными моделями или законодательно-нормативными рамками, сколько практическими управленческими решениями в области пенсионного обеспечения и регулирования занятости – они создают саму возможность социального различия группы и ее последующей категоризации в научном дискурсе. Помимо пенсионной реформы и связанной с ней «дополнительной нагрузки» на рынок труда, «на обособление» предпенсионеров влияют также меры целевой государственной поддержки и меняющиеся общественные и управленческие оценки статуса – формирующийся общий социокультурный дискурс в отношении старости.

Важно отметить, что в современной исследовательской традиции «предпенсионеры» отождествляются с группой «взрослых работников» или «работников старшего возраста», пересекаясь с «пожилыми работниками». При этом категории «младших» и «старших» «пожилых работников» варьируются в зависимости от социального и культурного контекста, в том числе формальных границ выхода на пенсию и правовой защиты, а также поколенческих стереотипов. Старение новых поколений – детей перестройки и успешных менеджеров – большой и влиятельной возрастной когорты, по-видимому, изменяет концепцию того, кто считается старым работником. Можно также указать на стандарты ООН в отношении возраста трудоспособности – поздний взрослый (46–60 лет) и пожилой (60–74 лет) возраст; показатели коэффициента зависимости от старости, где пожилой возраст начинается с 55, а возраст старости – с 65 лет [Крупейченко 2018], или подход Международной организации труда, где определение пожилых работников «не привязано» к хронологическим

возрастным рамкам, а фокусирует внимание на повышенных рисках, возникающих на завершающем этапе трудовой деятельности, когда шансы потерять работу выше средних, а возможности трудоустройства – ниже [Козина, Зангиева 2018].

В любом случае пожилые работники соотносятся, скорее, с работающими пенсионерами, чем с предпенсионерами: в рамках концепций трудовой занятости – это работники, которые могут быть старше установленного трудоспособного возраста, чье состояние позволяет работать и которые с возрастом могут испытывать трудности в области труда и занятий [Козина, Зангиева 2018]; в рамках концепций жизненного пути – это люди, которые сохраняют социальную и экономическую активность и вследствие этого составляют отдельную группу людей, «находятся между взрослыми / зрелыми и старыми» [Григорьева и др. 2015].

Особенности правового статуса. Правовой статус предпенсионеров также недостаточно определен, а законодательство, направленное на их защиту, стало формироваться вместе с проведением пенсионной реформы [Хоткина 2013; Минкина 2018]. Термин «граждане предпенсионного возраста» появился в управленческо-правовом дискурсе еще в 1991 г., вместе с законом «О занятости населения в Российской Федерации», в рамках определения государственной политики занятости и обозначении, наряду с основными, прочих направлений, содействующих занятости (ст. 5), а также в связи с дополнительными гарантиями занятости для отдельных категорий населения (ст. 13.1). В последующих редакциях закона о занятости понятие предпенсионеры приобрело более определенное правовое содержание на основе нормативного конструкта «предпенсионный возраст», регламентации гарантий правовой защиты предпенсионерам и конкретизации мер их государственной социальной поддержки (ст. 5, ст. 34.2). Если до 1 января 2019 г. в сфере занятости предпенсионный возраст исчислялся из расчета двух лет до выхода на пенсию по старости, то сейчас этот период составляет пять лет. Кроме того, общеправовые гарантии статуса лиц предпенсионного возраста обеспечиваются в специальном правовом регулирова-

нии и в их особой защите: в ст. 185.1 Трудового кодекса определяются дополнительные льготы для работников предпенсионного возраста, связанные с диспансеризацией; в ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ устанавливается ответственность работодателя за необоснованный отказ при приеме на работу или увольнении по мотивам достижения работником предпенсионного возраста.

Государственная социальная поддержка предпенсионеров включает следующие направления: распространение части социальных льгот (оплата налогов, лекарств, жилищно-коммунальных услуг), предоставляемых пожилым людям (пенсионерам) на категорию предпенсионеров; меры специальной поддержки, направленные на сохранение здоровья (гарантии и льготы по прохождению диспансеризации); специальные правовые гарантии, связанные с защитой трудовых прав работника в ситуациях возможной дискриминации (при увольнении и найме); отдельные меры, содействующие повышению занятости (возможность профессионального переобучения для безработных граждан).

Таким образом, исходя из признака «социальные льготы», определяющие характеристики социально-правового статуса предпенсионеров связываются с относительно неблагоприятным социальным положением данной группы на рынке труда по сравнению с другими категориями работников. В целом управленческо-правовая категоризация основана на оценке предпенсионеров как одной из наиболее уязвимых групп населения вследствие возрастания рисков безработицы в условиях перехода к рыночной экономике (1991) или пенсионной реформы (2019). Она определяется необходимостью создания правовых гарантий занятости, а также регламентацией мер социальной поддержки, компенсирующих нисходящие статусные тенденции в социальном положении группы.

Предпенсионный возраст как формальный признак группы

Формальным определяющим признаком социальной группы предпенсионеров выступает предпенсионный возраст, который связывается с официальным возрастом, дающим

право на получение страхового пенсионного пособия. Структура и численность группы, отражаемая в статистике отраслевой занятости, экономической активности, безработицы включает следующие стандартные подкатегории – наемных работников (или основной массив обычных предпенсионеров); занятых в среднем и малом бизнесе, индивидуальных предпринимателей и самозанятых; безработных граждан предпенсионного возраста (учитываются в качестве отдельной подкатегории службами занятости).

Наиболее заметные структурные изменения связаны с пенсионной реформой, которая сдвигает возрастные границы группы предпенсионеров в диапазоне от 51–60 и до 56–65 лет в относительно короткий период времени, за восемь лет. Масштаб изменений впечатляет даже не столько численностью населения, охватываемого переходным периодом, сколько одновременным существованием разноуровневых статусов – предпенсионеров и пенсионеров – в одной и той же поколенческой когорте. Фактическое ситуативное «смешение» возрастных признаков данных групп трансформирует общественное восприятие «пожилых людей», «отодвигая» границы старости.

Кроме того, этому способствует более заметная структурная дифференциация и рост занятости пожилых людей под влиянием глобальных демографических и экономических тенденций. Новые тенденции повышают возраст фактического ухода на пенсию, также размывая границы между пенсионерами и предпенсионерами как старшими возрастными категориями работников. Обособление и различие социального статуса «работающего пенсионера» отражается, например, в таких социокультурных конструктах, как молодые пенсионеры или новые пенсионеры. В совокупности данные понятия указывают на изменения в оценке возрастных дифференцирующих критериев социального статуса, которые в большей мере задаются работой, а не формальным пенсионным обеспечением.

В связи с этим проявляются условность категории предпенсионеров, ограниченной формальным «предпенсионным возрастом», и несовпадение ее с фактическими границами данной группы. Так, например, фактическими

предпенсионерами могут считаться довольно большие в численном отношении группы работников, чей возраст отклоняется от среднестатистического возраста выхода на пенсию по старости – военных предпенсионеров, льготных категорий работников, а также (хотя и только на первоначальном этапе пенсионной реформы) государственных служащих. Кроме того, для оценки социального статуса предпенсионеров может иметь значение расхождение формально учитываемой и фактической численности населения, связанной с неформальной занятостью.

Следует отметить, что формальный подход основан на «внешних» по отношению к группе идентифицирующих признаках, которые нивелируют ее статус, указывая на возможные негативные коннотации. Категоризация «предпенсионеры» – ориентирует на отождествление предпенсионеров с пенсионерами и их противопоставление «основной» рабочей силе по характеристикам трудового потенциала и возрастной утраты работоспособности. При этом неявным дифференцирующим критерием становится право «не работать», а оценка статуса пенсионера определяется наличием тех или иных социальных льгот (даже сама пенсия иногда определяется как вид санкционированного «нетрудового дохода»). Это соответствует традиционалистскому и «экономикоцентрическому» дискурсу, где, с одной стороны, социально-статусное разграничение в значительной мере определяется внеэкономическими позициями, а с другой – экономический статус ограничивается производственным статусом и трудовой занятостью.

При этом даже формальное обособление категории «предпенсионеры» указывает на изменение практического управленческого дискурса в оценке социального статуса пожилых людей, его сближение с глобальным стратегическим дискурсом, отражаемым в современной исследовательской традиции. Современный дискурс формируется в контексте социокультурной трансформации старости и возраста, отражает стратегическую переоценку значимости старших поколений в концептах устойчивого экономического роста и активного долголетия, перехода от трудовой занятости к социальному предпринимательству и от сегрегации к интеграции [Шестакова 2017]. Со-

циальное различие пожилых работников, работников старшего возраста соответствует общей тенденции переопределения социального статуса – и работников, и пенсионеров – по признакам социально-экономической активности и человеческого капитала. В соответствии с этим современные стратификационные исследования группы пожилых работников ориентируются преимущественно на глобальную макросоциальную или на локальную социально-организационную перспективу [Taylor et al. 2016; Truxillo, Cadiz, Hammer 2015].

В российской научной традиции основные характеристики статуса предпенсионеров, как показывает сравнительный анализ тематических направлений исследований, связываются с их положением на рынке труда. Перейдем к рассмотрению основных результатов данных исследований.

Предпенсионеры на рынке труда: основные признаки социального статуса

Определяющим критерием оценки статуса предпенсионеров является трудовая активность и показатели уровня занятости, дохода и трудового потенциала, учитывающие влияние факторов спроса и предложения, общее регулирование рынка труда и результаты действий институциональных агентов (государства, корпораций, институтов общественной поддержки), направленные на их защиту. Кроме того, в условиях пенсионной реформы предпенсионеры дифференцируются с учетом возрастных различий «пожилых работников», а статусные оценки учитывают динамику статусных позиций работающих пенсионеров как пограничной по признаку занятости группы.

Уровень занятости и модель трудовой активности

Изменения в социальном положении современных предпенсионеров происходят в русле глобальных трендов устойчивого экономического развития, производительности труда и старения народонаселения. Тенденции экономического развития в странах ОЭСР в течение последних двадцати лет связаны с повышением экономической активности и заня-

тости старших возрастных групп населения, при этом она выше в тех странах, где в целом в экономике выше уровень занятости населения, варьируется в зависимости от соотношения официального и эффективного пенсионного возраста, уровня заработной платы и пенсии, гендерной принадлежности. Экономическая активность пожилых людей в значительной мере определяется (наряду со «стандартными» факторами спроса и предложения на рынке труда) индивидуальными факторами, связанными с трудовым потенциалом работника и институциональными влияниями – мерами государственной поддержки, дискриминационными настроениями, позицией работодателя. В среднем уровень занятости старших возрастных групп работников – предпенсионеров (55–65 лет) в странах ОЭСР составляет 54 %; при этом экономическая активность начиная с 2000 г. возросла во всех группах пожилых работников (в диапазоне 46–58 % в группе 55–59 лет, 36–48 % в группе 60–64 лет, 10–14 % в группе 65+ лет); наиболее высокие показатели характерны для Скандинавских стран, где занятость в группе 55–65 лет составляет свыше 80 %, а в группе 65+ – 40 % [Вишневская 2017; Барсуков, Шабунова 2018].

Аналогичная статистика для РФ также указывает на общую тенденцию роста экономической занятости пожилых людей в течение последних 10–15 лет и подтверждается следующими данными: рост уровня занятости в группе 55–59 лет опережает рост занятости трудоспособного населения (в указанной группе он вырос с 47,6 % до 62,4 %, а в целом с 58,4 % до 65,5%) [Чичканов и др. 2018]; сохранение более высокого уровня занятости в группе 50–54 лет (82,7 – 85,6 %) по сравнению с группой основных работников 24–44 лет [Сонина, Колосницына 2015]; рост занятости в группе мужчин предпенсионного возраста (с 69 % до 78 %); сохранение относительно постоянного более высокого уровня занятости женщин предпенсионного возраста (82–84 %); значительное снижение занятости после выхода на пенсию (39 % для мужчин 60–65 лет; 52 % и 26 % для женщин 55–59 лет и 60–65 лет, соответственно); сохранение низкого (13 %) уровня занятости после 65 лет [Иванова, Балаев, Гурвич 2017]. Повышение экономической активности пожилых людей

связано, прежде всего, с ростом занятости в раннем пенсионном возрасте и занятости женщин в возрасте 60–64 лет, однако в целом она ниже, чем в европейских странах в 2–3 раза, в особенности для группы старше 65 лет [Михель 2016].

Модель трудовой активности старших возрастных групп представлена гипотезой «компенсирующей взаимодополняемости» заработной платы и пенсии, которая позволяет объяснить «выплески» и переломы в трендах занятости. Суть состоит в следующем: чем выше уровень замещения утраченного дохода, тем больше работающих пенсионеров, стремящихся сохранить свой прежний уровень материального обеспечения, хотя повышение уровня пенсий снижает финансовый стимул к продолжению трудовой деятельности [Чистова 2019]. Доля занятых среди пенсионеров по старости сохранялась на уровне 23–26 % вплоть до 1997 года. В последующем, с 1997 по 2003 г. в период действия запрета на одновременную выплату пенсий и зарплат, численность работающих пенсионеров уменьшилась в два раза и, несмотря на отмену запрета, а также под преимущественным влиянием введенной индексации пенсий, возросла незначительно. С 2009 по 2017 г. занятость предпенсионеров и пенсионеров росла наиболее быстро, параллельно с повышением заработной платы, и достигла уровня 36 %. Но начиная с 2017 г. она вновь стала снижаться из-за отмены индексации и компенсирующих выплат работающим пенсионерам, при этом в 2020 г. уровень занятости пенсионеров вернулся к значениям 90-х гг. – 22 % [Козина, Зангиева 2018; Иванова, Балаев, Гурвич 2017].

Большинство исследователей подчеркивают вынужденный характер занятости пенсионеров вследствие низкого размера пенсий, где коэффициент замещения составляет 33,7 %. Фактор заработной платы, экономические мотивы являются определяющими при принятии решения о продолжении работы [Михель 2016] по сравнению с социальными мотивами сохранения идентичности и автономии [Григорьева и др. 2015; Козина, Зангиева 2018].

Данная модель подтверждается значимыми эластичностями экономической активности по заработной плате в раннем пенсион-

ном возрасте, которые значительно превосходят аналогичные значения для лиц трудоспособного возраста, и высоким уровнем чувствительности к изменению нетрудовых доходов, к которым относится и пенсия [Клепикова 2016]. Кроме того, объяснительное значение имеет «перето» трудовых ресурсов между состояниями занятости и неактивности, минуя состояние безработицы [Гимпельсон, Шарунина 2015], которая характерна для российского рынка труда и типична для лиц старше 50 лет. Речь идет о скрытой и вынужденной безработице или ситуациях «ухода с рынка труда», которые не учитываются в статистике [Иванова, Балаев, Гурвич 2017].

Структура и характер занятости как показатель статуса

Особенности социального статуса предпенсионеров отражаются в структуре отраслевой и профессиональной занятости, а также занятости по видам экономической деятельности. Больше всего лиц предпенсионного и пенсионного возраста занято в сферах «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» (38,8 %), «Производство электроэнергии, газа и воды» (35,1 %), «Образование» (32,5 %) и «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» (33,7 %); кроме того, пожилые работники заметно представлены в торговле, транспортной, строительной и сельскохозяйственной отраслях, в обрабатывающей промышленности, а также в сфере ЖКХ, органах государственной исполнительной власти, в науке. Статистика занятости по видам экономической деятельности также указывает на преобладание таких направлений занятости, как образование и здравоохранение, сельское хозяйство, обрабатывающее производство, транспорт и связь. При этом сравнение структуры занятости в группах 40–45 лет и 55–65 лет показывает, что практически по всем направлениям доля занятых в обеих группах является одинаковой за исключением сфер образования и сельского хозяйства, где численность занятых старших возрастов чуть выше (разница не превышает 10 %) [Сонина, Колосницына 2015; Салин, Глебова, Долбик-Воробей 2016; Иванова, Балаев, Гурвич 2017; Лукьянова, Капелюшников 2019].

Последние аналитико-статистические данные опровергают стереотип о том, что старшие работники заняты в наиболее «отсталых» отраслях экономики, главным образом, вследствие «перераспределения» доминирующих отраслей и их большей дифференциации, а также увеличения доли квалифицированного труда. Тенденции развития и структура занятости в группе пожилых людей в целом незначительно отличаются от других возрастных групп и соответствуют условно «прогрессивному» направлению развития – переходу от низкоквалифицированной занятости к высококвалифицированной, от физического труда к интеллектуальному, от материального производства к сфере услуг или «к условно прогрессивной» занятости [Лукьянова, Капелюшников 2019].

Особенности профессиональной занятости связаны с тем, что с повышением возраста увеличивается поляризация профессиональной структуры занятости, в которой преобладает, с одной стороны, группа низкоквалифицированных работников (50 % от общей численности занятых), а с другой – группа высококвалифицированных работников-руководителей (22 %) [Ямщикова, Лукьянчикова 2019]. Рост возрастной занятости мужчин связан с увеличением доли работающих в образовании, здравоохранении, науке, ЖКХ, МВД и ВПК. Структура занятости женщин определяется преимущественной занятостью в сферах здравоохранения, образования и торговли; рост возрастной занятости женщин связан с увеличением доли занятых в сфере здравоохранения и, хотя и незначительно, в сфере образования и науки, а также уменьшением занятости в сфере торговли, легкой и пищевой промышленности [Сонина, Колосницына 2015].

В целом, с точки зрения перспективных потребностей развития экономики, структура занятости оценивается как неблагоприятная. Занятость пожилых работников носит традиционалистский характер, поскольку в большей мере соотносится с государственным, а не рыночным сектором производства [Лукьянова, Капелюшников 2019]. Кроме того, она не связана с повышением гибкости рынка труда [Сонина, Колосницына 2015]. Так, численность самозанятых в РФ на порядок ниже, чем в

европейских странах (соответственно, 4 % и 13 % для работающего населения; 3 % и 33 % для пенсионеров), что неявно указывает на институциональные условия развития новых форм экономической активности и социального предпринимательства.

В связи с этим важно отметить связанность признаков неформальной занятости и возраста: с его увеличением формальная занятость «сжимается», а неформальная – сохраняется и, по-видимому, частично замещает первую. Уровень распространенности неформальной занятости в группе пожилых работников в среднем составляет от 8 до 10 % [Сонина, Колосницына 2015]. Основные институциональные предпосылки распространения неформальной занятости связаны с правилами, регулирующими размер пенсии при наличии трудовых доходов (для пенсионеров) или уровнем заработной платы и дохода в формальном и неформальном секторе (работающее население и работодатели). Однако для предпенсионеров решающее значение имеет ситуационный фактор, связанный с потерей работы и возможным попаданием в «институциональную ловушку» хронической безработицы. Объективная ситуация такова, что даже в тех случаях, когда накопление человеческого капитала дает большие возможности продолжать трудовую деятельность, возможности трудоустройства предпенсионеров в значительной мере ограничены.

Заработная плата и проблема возрастной дискриминации

Проблема занятости и безработицы дискутируется в основном в связи с возможной дестабилизацией рынка труда при проведении пенсионной реформы, а также в связи с проблемой возрастной дискриминации работника. Прогнозные оценки по показателям трудоспособности и экономической занятости населения в целом указывают на дополнительное вовлечение на рынок труда около 4–5 млн чел., при этом безработица может увеличиться с 3,5 – 4 млн чел. до 7,7 – 7,8 млн и оставить 9,6 – 9,7 % от численности рабочей силы [Кашепов 2018]. Однако прогнозные оценки, корректирующие общие тенденции с учетом занятости в группах пожилых работ-

ников, стабилизирует численность дополнительной рабочей силы в границах 2,7 – 1,7 млн [Иванова, Балаев, Гурвич 2017].

Уязвимость старших возрастных групп работников проявляется в их ограниченной конкурентоспособности на рынке труда [Чистова 2019; Чичканов и др. 2018] и объясняется в контексте индивидуальных или институциональных причин [Барсуков, Шабунова 2018] – человеческого капитала или мер рыночного регулирования и государственной поддержки [Колосницына, Герасименко 2014], а также действия объективных факторов спроса и предложения, цены труда или моделей трудового поведения. Особенности статусного положения предпенсионеров на рынке труда определяются низкой ценой труда [Чичканов и др. 2018] вследствие несформированности спроса [Чистова 2019] и занятости в «неперспективных» отраслях экономики [Лукьянова, Капелюшников 2019], а также вследствие доминирования стереотипов и установок эйджизма в оценках пожилых работников [Клепикова, Колосницына 2017].

Основным, определяющим признаком статуса выступает дискриминация по возрасту, которая проявляется в оплате труда. Наиболее обоснованная аргументация наличия дискриминации содержится в исследовании Е.А. Клепиковой и М.Г. Колосницыной, где используется факторная декомпозиция различных переменных заработной платы. В целом для России характерен более высокий, по сравнению с развитыми странами, уровень дискриминации: уровень заработной платы повышается в возрасте 30–39 лет, а в европейских странах пик заработков приходится на возраст 45–49 лет; дискриминация для мужчин проявляется начиная с возраста 45–55 лет, а для женщин – с 55 лет; потери в зарплате при движении к старшим возрастным группам составляют 15–20 %. Кроме того, на дискриминацию по признакам возраста указывает увеличивающийся разрыв среднего уровня заработной платы в экономике по сравнению со средним уровнем заработной платы работающих пенсионеров: с 2005 по 2017 г. разница средних зарплат выросла с 0,2 % до 11,1 % для группы 55–59 лет и с 7,1 % до 17,2 % для группы 60–64 лет [Чистова 2019; Чичканов и др. 2018]. Низкая материальная обеспеченность в пожилом воз-

расте связана и с коэффициентом замещения, который составляет одну треть от средней заработной платы, в то время как в большинстве развитых стран он превышает 50 % [Барсуков, Шабунова 2018].

В связи с этим необходимо указать на результаты прогнозных оценок, связанных с возрастной дифференциацией занятого населения по признакам заработной платы и безработицы [Чичканов и др. 2018] и влияния потери пенсионного дохода на уровень благосостояния новых предпенсионеров [Горлин, Карцева, Ляшок 2019]. Согласно данным оценкам, дополнительное предложение рабочей силы при сохранении существующих тенденций занятости и безработицы приведет к снижению заработной платы во всех группах трудоспособного возраста, которое при фиксированном числе рабочих мест скажется неблагоприятно в большей мере на основной рабочей силе, а не работниках предпенсионного возраста (последние защищены на законодательном уровне). С другой стороны, риски попадания в бедность вследствие потери работы существенно выше для новых предпенсионеров с общим и начальным профессиональным образованием.

Дополнительным аргументом наличия возрастной дискриминации выступают результаты исследований особенностей трудоустройства младших и старших возрастных категорий работников, а также работников предпенсионного и пенсионного возраста. В целом вероятность трудоустройства в возрасте 29 лет в 1,8–2,5 раза выше, чем в возрасте 49 лет, а показатель чистой дискриминации (разница в долях положительных откликов от числа вакансий, по которым получен хотя бы один отклик), составляет 37–49 % [Клепикова 2019]. Исследования указывают на наличие двух основных траекторий занятости предпенсионеров и пенсионеров – продолжение работы на прежнем месте или смена работы. Дискриминация на рабочем месте выражается прежде всего в занижении заработной платы, «выдавливании» работника экономическими мерами, проявляется в общей тенденции высвобождения избыточной рабочей силы, при которой под сокращение попадают старшие категории работников. Смена работы часто предполагает занятость на должно-

стной позиции, не требующей высокого уровня квалификации и официального оформления трудоустройства [Сонина, Колосницына 2015], повторный выход на рынок труда в значительной степени сопряжен с рисками ухудшения условий занятости и снижения должностного и профессионального статуса [Козина, Зангиева 2014]. В то же время существуют иные тенденции: например, вероятность трудоустройства высококвалифицированных работников является более высокой по сравнению с другими работниками старшего возраста, при этом она выше для женщин, чем для мужчин [Агранович 2019]. Необходимо также отметить, что возрастная дискриминация компенсируется за счет таких факторов, как стаж работы на одном месте и образование работника [Клепикова, Колосницына 2017].

В целом проблема дискриминации исследуется в рамках локальных институциональных практик взаимодействия, прежде всего практик трудоустройства, связывается со сферой неформальной экономики или позицией работодателя. В итоге «исчезают» объективные причины ее воспроизводства, сопряженные с действием системных или организационных институциональных механизмов и проявляющиеся в диспропорциях заработной платы по признакам возраста и профессионального статуса. Рыночные факторы спроса и предложения, определяющие цену труда, объясняют подход к работникам старшего возраста как неконкурентной рабочей силе, однако их абсолютизация не позволяет учесть дополнительные структурные воздействия, прежде всего процессы монополизации и социального регулирования рынка, влияющие на оценки стоимости.

Дискриминация в итоге деобъективируется, выводится в область социокультурных реконструкций, связывается со стереотипами восприятия и общественными дискриминационными установками. «Агенты трудового рынка обладают собственными интерпретациями границ “подходящего возраста”, что проявляется в распространении практик возрастной дискриминации» [Козина, Зангиева 2018].

Трудовой потенциал

Положительные характеристики статуса пожилых работников связаны именно с трудовым

потенциалом, прежде всего устойчивыми тенденциями повышения уровня здоровья и образования. Кроме того, происходит качественное изменение рабочей силы по содержанию общеобразовательной подготовки, формирующей систему экономических установок мобильности и индивидуальной трудовой ответственности, то есть в большей мере соответствующих требованиям рынка [Григорьева и др. 2015; Колосницына, Герасименко 2014]. Недостаточность, дефицит трудовых ресурсов связаны с несоответствием структуры профессиональной специализации более гибким и динамичным требованиям современного рынка труда в условиях цифровой экономики.

В целом качественное изменение трудового потенциала связывается с поколенческими особенностями и профессиональным переобучением персонала, а системные исследования данной проблематики только начинают формироваться. Через 10 лет пенсионного возраста будут достигать те, кто родился в 70-х гг. XX века. Это поколение («поколение X») имеет совсем иные особенности, чем современные пенсионеры, поскольку его социализация и профессиональное становление происходило в век компьютерных технологий, создания и развития Интернета, изменений в карьерных перспективах, предъявляющих повышенные требования к интеллектуальным способностям. Если современные российские пенсионеры жили в условиях концепции «образование на всю жизнь», то поколение 1970-х гг. уже развивалось в условиях концепции «образование через всю жизнь». В связи с этим можно полагать, что «новые пенсионеры» будут обладать достаточно высокой конкурентоспособностью на рынке труда. Неслучайно люди более молодого возраста спокойно или даже положительно оценивают перспективу повышения пенсионного возраста [Бобков, Забелина, Локтюхина 2015].

Выводы

Таким образом, статистика и результаты тематических исследований по показателям рынка труда позволяют выделить следующие тенденции и особенности, определяющие специфику статуса российских предпенсионеров:

1. Переходность статуса, связанная с существенным изменением рынка труда вследствие сближения официального и «эффективного» пенсионного возраста, общей тенденции повышения уровня экономической активности и занятости старших возрастных категорий трудоспособного населения.
2. Отраслевая и профессиональная возрастная дифференциация занятости, ее структурная реаллокация, значительное влияние неформальной занятости.
3. Наличие возрастной дискриминации, проявляющейся в заработной плате, а также в шансах трудоустройства как определяющей характеристики статуса.
4. Противоречия в социально-профессиональном статусе, связанные с накоплением человеческого капитала и ограниченностью возможностей его реализации в рамках новых институциональных структур экономической активности и социального предпринимательства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Агранович 2019 – *Агранович М.Л.* Оценка шансов на занятость работников предпенсионного и пенсионного возрастов // *Экономическая политика*. 2019. Т. 14, №2. С. 90–109.
- Барсуков, Шабунова 2018 – *Барсуков В.Н., Шабунова А.А.* Тренды изменения трудовой активности старшего поколения в условиях старения населения // *Проблемы развития территории*. 2018. №4 (96). С. 87–103.
- Бобков, Забелина, Локтюхина 2015 – *Бобков В.Н., Забелина О.В., Локтюхина Н.В.* Повышение пенсионного возраста в Российской Федерации: социально-трудовые последствия // *Народонаселение*. 2015. №4 (70). С. 93–107.
- Вишневская 2017 – *Вишневская Н.Т.* Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР // *Экономический журнал ВШЭ*. 2017. Т. 21, №4. С. 680–701.
- Гимпельсон, Шарунина 2015 – *Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В.* Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 // *Экономический журнал ВШЭ*. 2015. Т. 19, №3. С. 313–348.
- Горлин, Карцева, Ляшок 2019 – *Горлин Ю.М., Карцева М.А., Ляшок В.Ю.* Влияние повышения пенсионного возраста на уровень бедности населения РФ: микросимуляционный анализ // *Прикладная эконометрика*. 2019. Т. 54, №2. С. 26–50.

- Григорьева и др. 2015 – Григорьева И.А., Видясова Л.А., Дмитриева А.В., Сергеева О.В. Пожилые в современной России: между занятостью, образованием и здоровьем. СПб.: Алетейя, 2015.
- Иванова, Балаев, Гурвич 2017 – Иванова М.А., Балаев А.И., Гурвич Е.Т. Повышение пенсионного возраста и рынок труда // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 22–39.
- Кашепов 2018 – Кашепов А.В. Прогнозирование занятости населения и безработицы в условиях повышения пенсионного возраста // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 4 (210). С. 9–17.
- Клепикова 2016 – Клепикова Е.А. Эластичность предложения на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2016. № 9. С. 111–128.
- Клепикова 2019 – Клепикова Е.А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. 2019. Т. 14, № 2. С. 64–89.
- Клепикова, Колосницына 2017 – Клепикова Е.А., Колосницына М.Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. № 1. С. 69–88.
- Козина, Зангиева 2014 – Козина И.М., Зангиева И.К. Возрастная дискриминация при приеме на работу // Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления. М.: Ин-т экономики РАН, 2014. С. 50–63.
- Козина, Зангиева 2018 – Козина И.М., Зангиева И.К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16, № 1. С. 7–22.
- Колосницына, Герасименко 2014 – Колосницына М.Г., Герасименко М.А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 4. С. 47–68.
- Крупейченко 2018 – Крупейченко О.Е. Глобальное старение и трудовой потенциал работников старших возрастных групп // Журнал Белорусского государственного университета. Экономика. 2018. № 1. С. 67–76.
- Лукьянова, Капелюшников 2019 – Лукьянова А.Л., Капелюшников Р.И. Отраслевая и профессиональная структура занятости российских работников предпенсионного и пенсионного возраста // https://www.hse.ru/data/2019/06/03/1495970420/WP3_2019_04___f_.pdf (дата обращения: 10.01.2020).
- Минкина 2018 – Минкина Н.И. Становление законодательства о лицах предпенсионного возраста // Омские научные чтения – 2018: материалы II Всерос. науч. конф. (г. Омск, 10–15 декабря 2018 г.). Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2018. URL: <http://conf.omsu.ru/Conference/ShowThesis?thesisId=949> (дата обращения: 10.01.2020).
- Михель 2016 – Михель Е.А. Международный опыт институционализации занятости населения третьего возраста // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2016. Т. 9, № 23. С. 51–59.
- Салин, Глебова, Долбик-Воробей 2016 – Салин В.Н., Глебова И.Ю., Долбик-Воробей Т.А. Занятость пенсионеров (статистический анализ) // Вестник финансового университета. 2016. Т. 20, № 5. С. 58–66.
- Сонина, Колосницына 2015 – Сонина Ю.В., Колосницына М.Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Т. 2, № 2. С. 37–53.
- Чистова 2019 – Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10–2. С. 155–163.
- Чичканов и др. 2018 – Чичканов В.П., Чистова Е.В., Тырсин А.Н., Степанов А.Н. Последствия повышения пенсионного возраста для рынка труда регионов России // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2018. Т. 17, № 6. С. 1037–1055.
- Хоткина 2013 – Хоткина З.А. «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту // Народонаселение. 2013. № 3 (61). С. 27–37.
- Шестакова 2017 – Шестакова Н.Н. О формировании системы показателей оценки человеческого капитала старших поколений в части его сбережения и использования // Петербургский экономический журнал. 2017. № 4. С. 18–37.
- Ямщикова, Лукьянчикова 2019 – Ямщикова Т.Н., Лукьянчикова Т.Л. Акторы EX ANTE и EX POST профессиональной структуры занятости на рынке труда // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2019. № 1. С. 139–147.
- Taylor et al. 2016 – Taylor Ph., Loretto W., Marshall V., Earl C., Phillipson Ch. The Older Worker: Identifying a Critical Research Agenda // Social Policy and Society. 2016. № 15 (4). P. 675–689.
- Truxillo, Cadiz, Hammer 2015 – Truxillo D.M., Cadiz D.M., Hammer L.V. Supporting the Aging Workforce: A Review and Recommendations for Workplace Intervention Research // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2015. Vol. 2, iss. 1. P. 351–381.

REFERENCES

- Agranovich M.L., 2019. Chances to be Employed for Employees at Pre-Retirement and Retirement Age. *Ekonomicheskaya Politika*, vol. 14, no. 2, pp. 90-109.
- Barsukov V.N., Shabunova A.A., 2018. The Trends in Changing Labor Activity of the Older Generation Amid Population Ageing. *Problems of Territory's Development*, 2018, no. 4 (96), pp. 87-103. DOI: <https://doi.org/10.15838/ptd.2018.4.96.6>.
- Bobkov V.N., Zabelina O.V., Loktyukhina N.V., 2015. Raising the Retirement Age in the Russian Federation: Social and Labour Consequences, *Population*, no. 4 (70), pp. 93-107.
- Vishnevskaya N., 2017. Older Workers in the OECD Labour Market. *HSE Economic Journal*, vol. 21, no. 4, pp. 680-701.
- Gimpelson V.E., Sharunina A.V., 2015. Flows in the Russian Labor Market: 2000-2012. *HSE Economic Journal*, vol. 19, no. 3, pp. 313-348.
- Gorlin Y.M., Kartseva M.A., Lyashok V.Y., 2019. The Impact of the Retirement Age Increase on the Poverty Level of the Russian Population: Microsimulation Analysis. *Applied Econometrics*, vol. 54, no. 2, pp. 26-50. DOI: <https://doi.org/10.24411/1993-7601-2019-10002>.
- Grigoreva I.A., Vidjasova L.A., Dmitrieva A.V., Sergeeva O.V., 2015. *Aged Persons In Current Russia: In Between Labor, Education And Healthcare*. Saint Petersburg, Aleteya Publ.
- Ivanova M.A., Balaev A.I., Gurvich E.T., 2017. Implications of Higher Retirement Age for the Labor Market. *Voprosy Ekonomiki*, no. 3, pp. 22-39.
- Kashepov A.V., 2018. Forecasting Employment and Unemployment in the Conditions of Increasing the Retirement Age. *Living Standards and Quality of Life*, no. 4 (210), pp. 9-17. DOI: <https://doi.org/10.24411/1999-9836-2018-10034>.
- Klepikova E.A., 2016. Labor Supply Elasticity in Russia. *Voprosy Ekonomiki*, no. 9, pp. 111-128.
- Klepikova E.A., 2019. Age Discrimination in Hiring: An Experimental Study, *Ekonomicheskaya Politika*, vol. 14, no. 2, pp. 64-89.
- Klepikova E.A., Kolosnitsyna M.G., 2017. Ageism at the Russian Labour Market: Wage Discrimination. *Russian Management Journal*, vol. 15, no. 1, pp. 69-88. DOI: <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2017.104>.
- Kozina I.M., Zangieva I.K., 2014. Age Discrimination in Hiring. *Discrimination in the Labor Market: Contemporary Manifestations, Factors and Coping Practices*. Moscow, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, pp. 50-63.
- Kozina I.M., Zangieva I.K., 2018. State and Market Regulation of Labour Activity of Old-Age Pensioners the Journal of Social Policy Studies. *The Journal of Social Policy Studies*, vol. 16, no. 1, pp. 7-22.
- Kolosnitsyna M.G., Gerasimenko M.A., 2014. Labour Force Participation of Older Citizens and Public Policy. *Public Administration Issues*, no. 4, pp. 47-68.
- Krypeichenko O.E., 2018. Global Ageing and Labour Potential Employees of Older Age Groups. *Journal of the Belarusian State University. Economics*, no. 1, pp. 67-76.
- Lukyanova A.L., Kapeliushnikov R.I., 2019. *Older Workers in the Russian Labor Market: Industrial and Occupational Composition of Employment*. URL: https://www.hse.ru/data/2019/06/03/1495970420/WP3_2019_04____f_.pdf (accessed 10 January 2020).
- Minkina N.I., 2018. The Formation of the Legislation on Persons Close to Retirement Age. *Omsk Scientific Readings – 2018 (Omsk, December 10-15, 2018)*. URL: <http://conf.omsu.ru/Conference/ShowThesis?thesisId=949> (accessed 10 January 2020).
- Mikhel' E.A., 2016. International Experience in Institutionalizing the Employment of the Third Age Population. *Financial Analytics: Science and Experience*, vol. 9, no. 23, pp. 51-59.
- Salin V.N., Glebkova I.Yu., Dolbik-Vorobey T.A., 2016. Employment of Pensioners (Statistical Analysis). *Vestnik Finansovogo universiteta*, vol. 20, no. 5, pp. 58-66.
- Sonina Yu.V., Kolosnitsyna M.G., 2015. Pensioners on the Russian Labour Market: Trends of Economic Activity in Pension Age. *Demographic Review*, vol. 2, no. 2, pp. 37-53.
- Chistova E.V., 2019. Employment of Persons of Retirement Age: Supply and Demand in the Russian Labor Market. *Journal of Economy and Business*, vol. 10-2, pp. 155-163.
- Chichkanov V.P., Chistova E.V., Tyrsin A.N., Stepanov A.N., 2018. The Impact of Increasing the Pension Age for Labour Market Regions of Russia. *Vestnik Uralskogo federalnogo universiteta. Seriya ekonomika i upravlenie*, vol. 17, no. 6, pp. 1037-1055.
- Khotkina Z.A., 2013. "Normal Labour Potential" and Age Discrimination. *Population*, vol. 3 (61), pp. 27-37.
- Shestakova N.N., 2017. On the Indicators System Formation to Measure the Human Capital of the Older Generations in Terms of Its Saving and Use. *Saint-Petersburg Economic Journal*, no. 4, pp. 18-37.
- Yamschikova T.N., Luk'yanchikova T.L., 2019. Actors Ex Ante and Ex Post in Professional Labour Market. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo*

universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie, no. 1, pp. 139-147.
Taylor Ph., Loretto W., Marshall V., Earl C., Phillipson Ch., 2016. The Older Worker: Identifying a Critical Research Agenda. *Social Policy and Society*, no. 15 (4), pp. 675-689.

Truxillo D.M., Cadiz D.M., Hammer L.V., 2015. Supporting the Aging Workforce: A Review and Recommendations for Workplace Intervention Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 2, iss. 1, pp. 351-381.

Information About the Authors

Elena G. Vasileva, Candidate of Sciences (Philosophy), Associate Professor, Freelance Researcher, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation, vasilievaeg@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5113-4071>

Nataliya A. Nikolenko, Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Department of Sociology and Social Technologies, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation, nikolenko@volsu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8968-460X>

Информация об авторах

Елена Геральдовна Васильева, кандидат философских наук, свободный исследователь, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация, vasilievaeg@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5113-4071>

Наталья Александровна Николенко, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальных технологий, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация, nikolenko@volsu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8968-460X>