

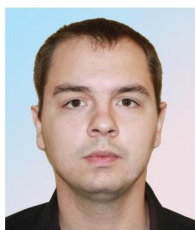
Качество жизни и человеческий потенциал территорий

DOI: 10.15838/ptd.2018.4.96.6

УДК 314:331.52 | ББК 60.7

© Барсуков В.Н., Шабунова А.А.

ТРЕНДЫ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ¹



БАРСУКОВ ВИТАЛИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Вологодский научный центр Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: lastchaos12@mail.ru



ШАБУНОВА АЛЕКСАНДРА АНАТОЛЬЕВНА

Вологодский научный центр Российской академии наук
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а
E-mail: aas@vscc.ac.ru

Последствия старения населения находят свое отражение во многих отраслях общественной жизни. С учетом глобальности и необратимости данного явления, а также того факта, что большинство развитых и развивающихся стран завершили фазу реализации демографического дивиденда, трудовой потенциал старшего поколения становится одним из главных ресурсов поддержания устойчивых темпов социально-экономического развития «стареющих» государств. В то же время многие из барьеров, препятствующих его эффективной реализации, по-прежнему остаются актуальными. Во многом это определяется не только характеристиками социально-демографической группы пожилых людей, но и институциональными факторами. В целях определения возможных направлений повышения эффективности реализации трудового потенциала старшего поколения все большую актуальность

Цитата: 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. DOI: 10.15838/ptd.2018.4.96.6

Citation: Barsukov V.N., Shabunova A.A. 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: 10.15838/ptd.2018.4.96.6

¹ Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект № 16-02-00301/16 «Вторичная социализация пожилых людей как фактор качества жизни: тенденции, проблемы, механизмы».

приобретают исследования в области изучения всей совокупности факторов и тенденций изменения активности пожилых людей на рынке труда. Целью данной статьи стало выявление и изучение современных трендов изменения трудовой активности старшего поколения в условиях старения населения. В первой части работы представлены результаты анализа мировых тенденций трансформации компонентов трудовой активности старшего поколения, а также особенностей положения пожилых людей на рынке труда в России. Вторая часть исследования посвящена углубленному анализу трудовой активности населения предпенсионных и пенсионных возрастов по данным социологического опроса «Качество жизни пожилых людей в Вологодской области» (2015–2018 гг.). Данные социологического опроса позволяют утверждать, что концентрация занятого населения старших возрастов постепенно смещается к предпенсионным и младшим пенсионным возрастам. Происходят серьезные изменения в структуре мотивации (нарастание значимости неэкономических мотивов). На сегодняшний день можно однозначно утверждать, что роль и значимость пожилых людей в социально-экономическом развитии возрастает, причем это находит свое отражение в росте ощущения собственной полезности обществу самим старшим поколением.

Старшее поколение, трудовая активность, рынок труда, старение населения.

Введение

Старение населения является одним из главных демографических вызовов XXI века для большинства развитых и развивающихся стран. Причины и последствия данного явления достаточно изучены [1; 2], однако до сих пор отсутствует единое понимание того, на каких принципах должна строиться социально-экономическая политика «стареющих» государств. Изменение возрастной структуры в сторону увеличения доли населения старших возрастных групп опосредованно влияет на все сферы жизнедеятельности общества [3; 4; 5]. Одной из наиболее острых становится проблема поддержания макроэкономического равновесия [6]. Ввиду того что уровень потребления в старших возрастах снижается [7], соответственно, сокращается и совокупный спрос, что ведет к возникновению дефляционного эффекта, выражающегося в спаде во многих отраслях экономики. Одним из главных ресурсов поддержания устойчивых темпов социально-экономического развития становится эффективная реализация трудового потенциала старшего поколения.

Можно с уверенностью утверждать, что Российская Федерация вступила в новую фазу социально-экономического развития в условиях старения населения. В июне 2018 года премьер-министр Д.А. Медведев объявил о старте реформы поэтапного повышения пенсионного

возраста до 65 лет для мужчин и 63 лет для женщин с 1 января 2019 года. Увеличение возраста выхода на пенсию – непопулярная, но необходимая мера в условиях старения населения, позволяющая создать определенный временной лаг для проведения реформ в сфере пенсионного обеспечения, социального страхования и изменений в других перекрестных институциональных единицах. Как и ранее, взгляды общественности на этот вопрос разделились на сторонников и противников данной меры. Однако следует отметить, что на текущий момент большинство мнений не носят радикального характера «за» или «против» с учетом как важности вероятного положительного финансового эффекта для бюджета ПФР, так и возможных рисков для населения.

Постепенно приходит осознание того факта, что данная мера неизбежна и внимание следует акцентировать на нивелировании вероятных негативных последствий, в частности, в трудовой сфере. Н.Б. Починок справедливо отмечает, что с 1932 года, когда был установлен существующий порог выхода на пенсию, произошло значительное смещение границы старости [8]. Данный аргумент в пользу увеличения пенсионного возраста соответствует теории проспективного старения Сандерсона и Щербова [9], главным постулатом которой является тезис о про-

исходящих во всем мире объективных изменениях взглядов на определение порога старости не только в биологическом, но и в социальном контексте. Однако в этой же заметке Н.Б. Починок отмечает необходимость подготовки подзаконных актов в сфере регулирования трудовой деятельности граждан старших возрастов, занятых, например, на тяжелых производствах. Именно проблема недостаточной готовности рынка труда к грядущим изменениям вызывает наибольшие опасения. Л.Е. Ржаницына высказывает мнение, что уже в ближайшие десятилетия вследствие разрабатываемых программ цифровизации и роботизации остаться без работы могут порядка 35% граждан РФ, причем практика «освобожденной» занятости в наибольшей степени затронет представителей старших возрастов [10]. Р.С. Гринберг полагает, что в текущих реалиях, когда цены на нефть несколько возросли и государство получает больше налогов, чем планировало, повышать пенсионный возраст (за которым может последовать и рост социальной напряженности) нет необходимости [10].

Приводимые обеими сторонами тезисы одинаково сильно аргументированы, что, однако, несколько заводит дискуссию в тупик. Объективно, повышение пенсионного возраста в условиях старения населения является общемировой тенденцией, в связи с чем в большей степени требуется сконцентрировать внимание на вопросах, связанных с его последствиями. В частности, необходимо четко понимать векторы социально-экономической политики, которые позволят, с одной стороны, поддерживать устойчивые темпы социально-экономического развития, с другой – обеспечить достаточный уровень и качество жизни населения. Как показывает опыт «стареющих» государств, несмотря на быстрые темпы научно-технологического прогресса и автоматизацию производств, потребность в труде представителей старших возрастов не только не сокращается, но и имеет тенденцию к росту. Однако повышение эффективности реализации потенциала пожилых людей требует серьезных шагов в сфе-

ре институционализации занятости данной возрастной группы, в связи с чем особую важность приобретают исследования в области изучения факторов и тенденций изменения параметров трудовой активности старшего поколения.

Мировые тренды изменения трудовой активности старшего поколения и особенности Российской Федерации

Международные сравнения и анализ трудовой активности старшего поколения в странах мира ограничены в виду различий в границах пенсионного возраста и наборе прав, определяющих возможности продолжения трудовой деятельности по его достижении. Однако обобщенные данные позволяют говорить о наличии некоторых единых международных трендов. В отчетах ОЭСР в качестве наиболее часто используемых показателей для сравнения используется «фактический» (реальный возраст выхода с рынка труда) и «нормальный» (законодательно установленный) возраст выхода на пенсию. Ниже представлены данные об их изменении в среднем для стран ОЭСР за период с 1971 по 2015 год (рис. 1).

Данные, представленные на рисунках, демонстрируют механизм формирования институциональной пенсионной «ловушки», которая является одним из главных факторов возникновения бюджетных рисков в странах ОЭСР. Исходя из данных графика можно заключить, что с 1970-х по 2000-е годы фактический возраст выхода на пенсию стремительно снижался, в то время как нормальный пенсионный возраст имел тенденцию к увеличению с начала 1990-х годов. Для того чтобы понять причины таких изменений, обратимся к небольшой исторической справке. Во-первых, вторая половина XX века стала эпохой «расцвета» пенсионных систем развитых стран. В течение нескольких десятилетий охват населения пенсионными системами стал практически всеобъемлющим, а размер пенсионных пособий стал достаточным для поддержания достойного уровня и

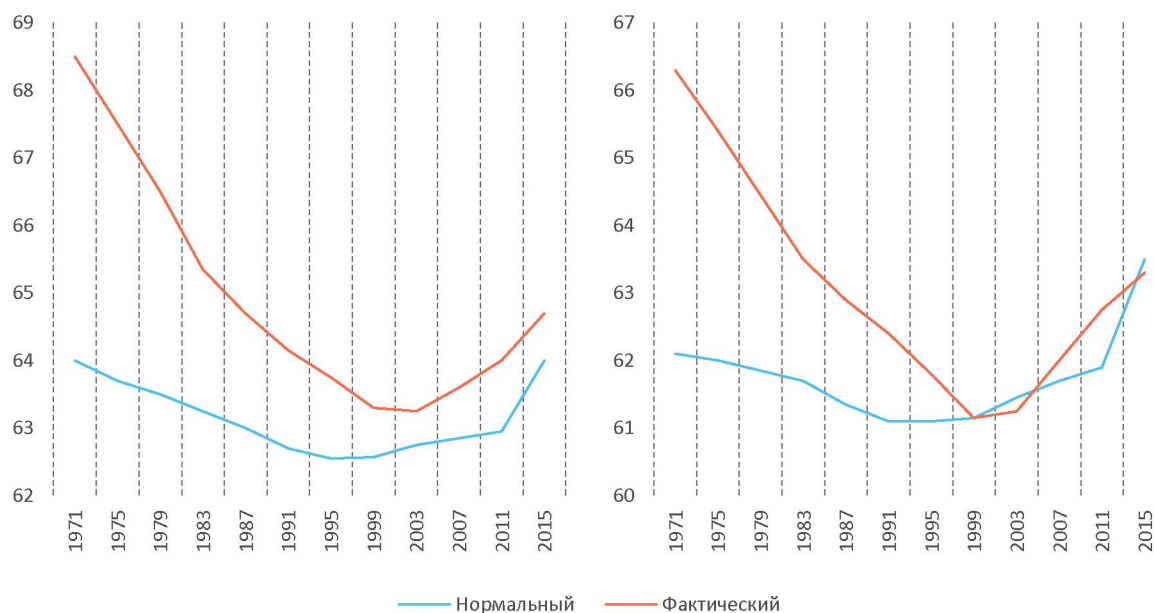


Рис. 1. Изменения фактического и нормального возраста выхода на пенсию для мужчин (слева) и для женщин (справа) в странах ОЭСР за период с 1971 по 2015 год, лет

Источник: Pension at a Glance 2017: OECD and G20 indicators. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1527486537&id=id&accname=guest&checksum=62565D618BB44E9C50C412E3493D233E

качества жизни после завершения трудовой деятельности. Таким образом, проблема «вынужденной» занятости пожилых людей получила свое естественное решение. Во-вторых, параллельные тренды снижения рождаемости и смертности в развитых странах создали предпосылки для формирования демографического дивиденда (доля трудоспособного населения достигла максимального исторического значения, в то время как удельный вес иждивенческих групп снизился), который достиг своего пика в 70–80-е годы XX века. В это время активно вводилась практика раннего выхода на пенсию из-за кризиса занятости, возникшего в те годы, разрабатывались специальные программы «освобожденной занятости» (Англия) или предпенсионных выплат (Германия) [11]. Однако через несколько десятилетий ситуация изменилась коренным образом: «благоприятная» возрастная структура сменилась «стареющей», а профицит на рынке труда сменился дефицитом. Помимо этого при колоссальном снижении фактического роста выхода на пенсию заметно увеличилась продолжительность жизни в пенсионном возрасте (с 10,8 до 18,1 лет у мужчин и с 14,7

до 22,5 у женщин) [12]. Возникшая ситуация стала классическим проявлением «эффекта кобры», создав проблемы сразу в двух проекциях: дефиците бюджетов пенсионных систем и потребности в трудовых ресурсах.

Осознание факта, что в условиях старения населения трудовой потенциал старшего поколения является определяющим фактором поддержания устойчивых темпов социально-экономического развития, вынуждало правительства развитых стран проводить необходимые реформы (рис. 2).

Как можно увидеть из рисунка 2, в рамках обоих направлений существует возможность использования как количественных, так и качественных мер по нивелированию последствий демографического старения. Повышение пенсионного возраста – количественная мера, находящаяся на пересечении двух рассматриваемых направлений. С одной стороны, происходит увеличение численности и доли трудящегося населения (соответственно, пополняется база поступлений страховых взносов), с другой – происходит сокращение группы получателей пенсий. Безусловно, реформа повышения пенсионного

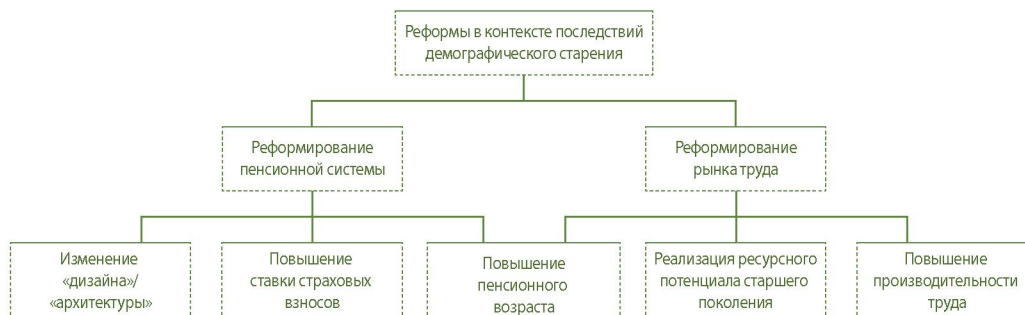


Рис. 2. Направления реформирования пенсионной системы и рынка труда в условиях старения населения

Источник: составлено авторами.

возраста является наиболее очевидным вариантом решения проблемы демографического старения и, на первый взгляд, наименее ресурсозатратным. Но, несмотря на потенциальный финансовый эффект, данная мера распространяется на краткосрочный период с необходимостью дальнейшего увеличения порога выхода на пенсию, который, в свою очередь, объективно ограничен продуктивной (с социально-экономической точки зрения) продолжительностью жизни населения. Более того, для проведения рассматриваемой реформы должен быть создан соответствующий экономико-демографический «фундамент», основными характеристиками которого выступают возможности (физическая, квалификационная и институциональная) и желание (установки, мотивация и ценности) старшего поколения к продолжению трудовой деятельности.

В 1990-х годах в странах ОЭСР стали вводиться меры по стимулированию занятости старшего поколения путем увеличения пенсионных пособий пропорционально количеству «отложенных» пенсионных лет. Однако такая мера также представляется не всегда оправданной, особенно в условиях, когда размер пенсионного пособия является относительно высоким, а объем прибавки – незначительным (например, в Бельгии и Норвегии каждый отработанный год увеличивает пенсию менее чем на 3%). В то же время в странах с меньшим размером пособий, низкой устойчивостью

пенсионных систем [13] и наиболее острой потребностью в труде пожилых людей (Япония, Южная Корея, Португалия, Эстония) индексация пенсий за каждый отработанный год превышает 10%.

Опыт реформирования пенсионных систем в странах ОЭСР показывает, что в подавляющем большинстве случаев увеличение пенсионного возраста является первой ступенью трансформации «дизайна» (или «архитектуры») пенсионной системы, позволяющей расширить пространственные и временные рамки для проведения соответствующих реформ [6]. Реформирование пенсионных систем в отдельных странах может иметь свои особенности, однако в условиях старения населения наблюдается единый вектор изменений: постепенный переход от солидарной (распределительной) к накопительной, с соответствующим увеличением индивидуальной ответственности гражданина за размер и состояние собственной пенсии, а также возрастающей ролью негосударственных пенсионных фондов с высокой инвестиционной активностью.

Как уже говорилось ранее, повышение пенсионного возраста – мера, имеющая краткосрочный эффект. В долгосрочной перспективе внимание должно быть сосредоточено на повышении производительности труда (далее – ПТ) населения, что в будущем должно смягчить последствия сокращения предложения на рынке труда. В табл. 1 пред-

**Таблица 1. Темпы прироста производительности труда
в некоторых странах мира (2002–2015 гг.), % к предыдущему году**

Год	Австралия	Канада	Франция	Германия	Япония	Южная Корея	Мексика	Россия	ЮАР	Турция
2002	0,372	1,535	2,881	1,227	1,92	6,036	-3,787	2,934	4,35	6,7
2003	2,065	0,069	0,504	0,81	1,418	4,795	3,071	0,668	7,161	6,443
2004	0,896	0,662	1,053	0,996	2,307	4,225	1,657	1,676	1,512	8,987
2005	0,668	2,381	0,819	1,515	1,536	4,317	-0,634	1,512	-3,065	5,71
2006	0,842	1,137	2,385	1,924	0,208	4,076	3,724	1,796	4,119	4,858
2007	0,671	0,156	-0,337	1,517	0,798	5,989	2,294	2,717	4,693	5,3
2008	0,717	-0,071	-0,776	0,187	-0,16	4,958	-3,073	0,503	-3,153	-0,301
2009	1,99	0,721	-0,768	-2,568	-1,111	1,626	0,551	-3,502	2,745	-4
2010	-0,22	1,104	1,41	2,473	3,267	7,232	-4,902	0,805	6,716	2,576
2011	2,008	1,736	0,845	2,056	0,233	6,429	3,06	1,404	0,297	5,416
2012	2,204	-0,113	0,239	0,621	0,935	-2,914	0,759	0,604	1,071	2,095
2013	1,894	1,415	1,324	0,799	2,065	5,37	-0,424	-0,408	-0,274	6,756
2014	1,491	2,209	0,826	0,401	0,038	-0,924	2,647	0,184	-0,225	0,074
2015	1,022	0,654	0,814	0,767	1,452	1,74	0,062	-1,063	-0,193	3,066

Составлено по: данные ОЭСР. URL: <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>

ставлено изменение темпов прироста ПТ (по методике ОЭСР производительность труда рассчитывается как отношение валовой добавленной стоимости в рыночных ценах на отработанный час) в некоторых странах мира с 2002 по 2015 год.

Как можно увидеть из таблицы 1, темпы прироста ПТ в мире сокращаются, так же как и разброс показателей в отдельных странах мира. Безусловно, наибольшее влияние на ПТ оказывают кризисные явления (например, мировой финансовый кризис 2008 года), в период которых наблюдается ее снижение. Однако с наступлением периода восстановления экономики ПТ вновь начинает возрастать. В свою очередь, старение населения (а именно сокращение доли населения трудоспособного возраста) создает существенные ограничения для повышения роста ПТ. Из таблицы 1 видно, что наибольшие темпы прироста ПТ за рассматриваемый период наблюдались в Южной Корее, Турции и ЮАР – странах, завершающих стадию реализации демографического дивиденда, которая предшествует старению населения и является наиболее благоприятной с экономической точки зрения, т. к. доля трудоспособного населения достигает своего исторического максимума. После реализации демографического «бонуса» прирост ПТ в этих странах также будет

менее значительным. Таким образом, последствия демографического старения создают сложную ситуацию, когда, с одной стороны, требуется увеличивать ПТ в целях сохранения темпов экономического роста, а с другой – изменение возрастного состава населения в сторону его «старения» существенно снижает темпы прироста реальной ПТ.

ПТ является краеугольным камнем концепции «экономики поколений» Р. Ли и Э. Мэйсона, рассматривающей возможные варианты реализации ресурсного потенциала старшего поколения и раскрытие «второго демографического дивиденда» [7]. Фактически, при сокращении доли трудоспособного населения ПТ должна существенно возрастать, т. к. с уменьшением использования одного из факторов на его единицу приходится больший результат производства, однако на практике мы наблюдаем ее сокращение. Снижение прироста ПТ в мире связано не только с возрастающей численностью и долей, но и ролью пожилых людей в экономическом развитии. С учетом роста удельного веса пожилых людей включенность старшего поколения в процессы производства, потребления, распределения и накопления также увеличилась. Однако эти позитивные изменения имеют и обратную сторону: «старение» рабочей силы ведет к изменению характера произ-

водства. Одним из наиболее важных конкурентных преимуществ пожилых работников является большой опыт, но имеющиеся у них навыки значительно устаревают к концу экономического жизненного цикла индивида, что во многом определяется ускоренным технологическим прогрессом [3]. Таким образом, на рынке труда возникает несоответствие между потребностями инновационной экономики в кадрах и квалификацией населения, снижается адаптируемость к новым условиям. Эта проблема является еще одной гранью последствий старения населения: возникает не только количественный, но и качественный дефицит на рынке труда.

Решение проблемы было найдено в следующем. Многими странами мира вводятся ограничения на досрочный выход на пенсию, выражающиеся, в частности, в снижении размера пенсионного пособия, получаемого до достижения законодательно установленного возраста. Мотивом внедрения подобного рода практик стала задача по обеспечению максимальной занятости населения предпенсионных возрастов (чья адаптируемость к нововведениям несколько выше), т. к. для государства этот ресурс является наиболее эффективным способом поддержания баланса на рынке труда, величины совокупного спроса и экономической стабильности страны. Обратимся к данным, отражающим динамику уровня занятости населения в возрасте 55–64 лет в некоторых странах мира за период с 2000 по 2016 год (рис. 3).

Из графика видно, что тренд увеличения занятости населения в возрасте 55–64 лет является единым для развитых стран. При этом важно отметить, что параллельно наблюдается снижение занятости молодежи в возрасте 15–24 лет, что в сумме демонстрирует смещение трудовой активности населения к старшим возрастам. Также обратим внимание на тот факт, что в развивающихся странах, которые на текущий момент находятся на стадии реализации демографического дивиденда (ЮАР, Турция, Китай, Индия), наблюдается сокращение уровня занятости как в группе молодежи, так и в группе пожилых

людей. Происходит это по причине возникновения уже упоминаемого кризиса занятости, т. к. доля трудоспособного населения достигает исторического максимума, и рынок труда вынужден ограничивать присутствие групп населения, по формальным причинам относящихся к числу непроизводительных. Также отдельно следует обратить внимание на Исландию, где тренды изменения занятости кардинальным образом отличаются от других стран. Наблюдаемый рост занятости населения в группе 15–24 лет при отсутствии каких-либо значимых изменений этого показателя среди населения 55–64 лет, обусловлен тем, что включенность представителей предпенсионных возрастов в трудовую деятельность на текущий момент является самой высокой в мире (82%) и дальнейшее расширение происходит очень низкими темпами. Таким образом, повышение уровня занятости населения старших возрастов ограничивается определенным естественным пределом, в связи с чем акцент в большей степени делается на стимулировании трудовой активности представителей младших поколений. Отметим, что этого предела в скором времени может достигнуть и ряд других стран (Норвегия, Швеция, Швейцария, Япония, Новая Зеландия), где уровень занятости населения 55–64 лет превышает 70% [13].

На трудовую активность старшего поколения оказывает влияние целый ряд взаимосвязанных факторов. Условно их можно разделить на внутренние (индивидуальные) и внешние (институциональные). К индивидуальным факторам относятся состояние здоровья населения старших возрастов, уровень квалификации и мотивы к продолжению трудовой деятельности на пенсии. Отметим, что здоровье является своего рода «ядром», базовой характеристикой. Данные ОЭСР свидетельствуют о том, что уровень занятости населения старших возрастов существенно коррелирует с ожидаемой продолжительностью жизни в пенсионном возрасте [13]. Важно также отметить значимость уровня квалификации населения. В 2015 году в среднем по странам ОЭСР трудовую деятельность в стар-

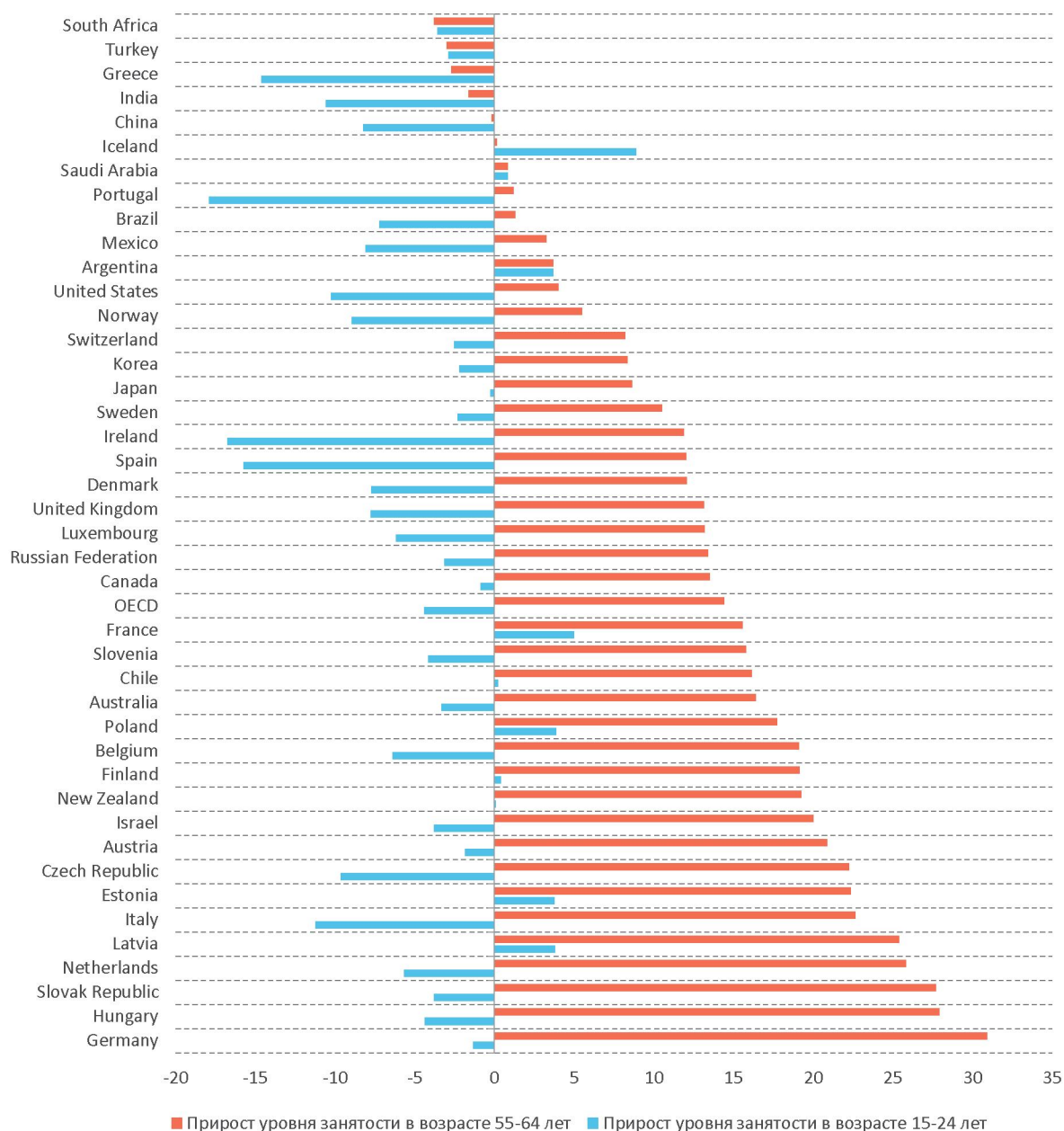


Рис. 3. Динамика изменения показателей уровня занятости населения в некоторых странах мира за период с 2000 по 2016 год (+/-), %

Источник: Pension at a Glance 2017: OECD and G20 indicators. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1527486537&id=id&accname=guest&checksum=62565D618BB44E9C50C412E3493D233E

ших возрастах продолжали 44% населения с начальным уровнем образования, 58% – со средним и 72% – с высшим. Наиболее сложной с точки зрения оценки влияния на трудовую активность в старших возрастах является мотивационная составляющая. В докладе ОЭСР [13] отмечается, что в наиболее развитых странах мира занятость пожилых людей следует характеризовать как «осознанную» и

в меньшей степени как подверженную влиянию экономических мотивов, в то время как на территориях с низким уровнем и качеством жизни старшего поколения она, как правило, носит «вынужденный» характер.

Институциональные факторы чаще всего носят вторичный характер, однако являются важным регулятором организационно-правовых отношений в сфере труда пожилых лю-

дей. Государство имеет в своем распоряжении ряд инструментов, которые, в разной степени, могут оказать влияние на трудовую деятельность населения в пожилом возрасте: повышение пенсионного возраста, финансовые регуляторы, принятие нормативно-правовых актов (например, ограничивающих возможность выхода на досрочную пенсию). Важнейшими внешними факторами также являются общественное восприятие пожилых людей и позиция работодателя. В одном из ранних исследований на уровне стран мира нами было доказано [14]: чем ниже уровень дискриминационных настроений в отношении пожилых граждан на определенной территории, тем выше уровень и качество их жизни, а также включенность в процессы производства и распределения. Таким образом, уровень занятости пожилых людей может быть обусловлен различным набором факторов, степень влияния которых определяется социально-демографическими особенностями населения и социально-экономическим положением страны.

Сложившаяся система организационно-правовых отношений в сфере пенсионного обеспечения и труда пожилых людей в Российской Федерации позволяет говорить о ней как об абсолютно уникальной с точки зрения мировой практики [15; 16]. На это есть целый ряд причин.

Во-первых, нормальный пенсионный возраст в Российской Федерации существенно ниже, чем в среднем по странам ОЭСР, где он составляет 64,3 года для мужчин и 63,4 года для женщин (в России 60 и 55 лет соответственно).

Во-вторых, фактический возраст выхода на пенсию в РФ составляет 63,2 года для мужчин и 60,2 года для женщин [9], что является аргументом в пользу повышения пенсионного возраста. Однако ожидаемая продолжительность жизни в фактическом возрасте составляет 13,1 лет для мужчин и 17,6 лет для женщин, что немногим превышает аналогичные показатели в странах ОЭСР 50-летней давности. Таким образом, здоровье населения старших возрастов является главным барьером повышения пенсионного возраста. При этом по уровню демографической

«старости» Российская Федерация находится рядом с развитыми странами [17], что, соответственно, определяет наличие схожих негативных последствий старения населения (дефицит бюджета пенсионного фонда и нарастающий дефицит рынка труда).

В-третьих, одной из наиболее важных институциональных характеристик занятости пожилых людей в России является возможность трудиться после выхода на пенсию, не теряя возможности получать пенсионное пособие по старости (статья 21 Федерального закона № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [18]). Подобное комбинирование характерно также для ряда стран мира (например, Австрия, Бельгия, Канада, Чехия, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Япония, Норвегия и США [9]), однако имеет ограничения в виде существенного снижения заработной платы либо пенсионного пособия.

Сохранение практики совмещения трудовой занятости и получения пенсионного пособия в полном объеме объясняется двумя причинами. Во-первых, данный экономический «бонус» позволяет поддерживать достаточно высокий уровень занятости в пожилом возрасте. Во-вторых, статус «пенсионера» как человека, прекратившего свою трудовую деятельность, с высокой вероятностью предопределяет низкую материальную обеспеченность в пожилом возрасте [19]. С 2010 по 2016 год значение коэффициента замещения (отношение среднего размера пенсии к среднему размеру заработной платы) в России снизилось с 35,7% до 33,7% [20]. Фактически, размер пенсий в РФ в среднем составляет лишь треть от средней заработной платы по стране. Для сравнения обратимся к размерам коэффициента замещения в странах мира (табл. 2).

По данным за 2014 год коэффициент замещения в подавляющем большинстве развитых стран превышал 50%. Например, в Нидерландах он составляет 94%, в Великобритании – 90,5%, в США 88,8%, т. е. даже при прекращении трудовой деятельности представитель старшего поколения не испытывает экономического «шока» и может

Таблица 2. Размер коэффициента замещения в некоторых странах мира, 2014 год

Страна	Коэффициент замещения (отношение среднего размера пенсии к среднему размеру заработной платы), %
Исландия	82,6
Швеция	64,4
Германия	50,0
Великобритания	90,5
США	88,8
Нидерланды	94,0
Швейцария	55,7
Австралия	79,8
Россия	33,2

Источник: Pension at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. URL: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015_pension_glance-2015-en [21].

поддерживать уровень потребления на допенсионном уровне. В новом веке значение коэффициента замещения в России ни разу не поднималось выше 40% – предела, являющегося критическим, согласно данным Международной организации труда (МОТ). Безусловно, этот фактор вынуждает сокращать потребление и менять его структуру. Таким образом, мы можем с уверенностью говорить о том, что статус неработающего пенсионера в России с большой долей вероятности предопределяет его место среди социально уязвимых категорий населения.

Наиболее вероятным решением проблемы поддержания прежнего уровня жизни и потребления становится продолжение трудовой деятельности на пенсии: с 1997 по 2016 год доля работающих пенсионеров по старости в России возросла с 25,5 до 40% соответственно [20]. Однако если обратиться к официальным данным Росстата, то можно увидеть, что с 2016 по 2017 гг. доля работающих пенсионеров по старости снизилась с 40 до 24%. Такое масштабное снижение вызвано законодательным решением Правительства РФ, предусматривающим неиндексацию пенсий работающим пенсионерам. Т. е. для трети работающих пенсионеров приоритетом оказалась индексация пенсий, что многое говорит о характере занятости этой части старшего поколения: оплата труда является дополнением к пенсии, а не наоборот.

Таким образом, в текущих условиях (возможность одновременно получать пенсию и работать) сложно говорить о кардинальных изменениях в характере занятости старшего поколения. По-прежнему среди работающих пенсионеров по старости высока доля «вынужденных» работающих в связи с низким уровнем пенсий.

Обратимся к основным показателям занятости населения пенсионного возраста в субъектах Российской Федерации (ранжировано по доле населения пенсионного возраста; табл. 3).

Важной особенностью является отсутствие прямой корреляции между долей пожилых людей и уровнем занятости в регионах. Т. е. фактически, старение населения не является определяющим фактором увеличения доли трудящихся в старших возрастах. Определяющими становятся институциональные факторы, в частности, готовность рынка труда обеспечить рабочими местами работников старших возрастов. Так, например, показатели занятости пожилых людей в мегаполисах (г. Москва и г. Санкт-Петербург) являются одними из самых высоких, в то время как по удельному весу пожилых людей они находятся на 30 и 31 местах соответственно. Однако важнее другое: время поиска работы представителями старшего поколения в рассматриваемых городах заметно ниже, чем в наиболее старых субъектах РФ и в среднем по России. При этом, если обратиться к данным на графике, можно увидеть, что с возрастом время поиска работы существенно не изменяется (рис. 4).

Таким образом, проблема занятости старшего поколения во многом определяется возможностями территории обеспечить их рабочими местами. Вероятно, наиболее развитые субъекты РФ имеют для этого гораздо лучшие стартовые условия, в связи с чем уровень занятости старшего поколения в них существенно выше. В исследовании [19] отмечается, что примерно пятая часть неработающего населения (21%) согласилась бы на посильную работу, если бы поступило предложение. Следовательно, субъектам РФ требуется создавать благоприятные условия для повышения эффективности использова-

Таблица 3. Показатели занятости населения пенсионного возраста в субъектах Российской Федерации, 2016 год

Субъект РФ	Доля населения пенсионного возраста	Уровень занятости населения пенсионного возраста, %	Уровень безработицы, %	Среднее время поиска работы, месяцев
1. Тульская область	30,2	33,5	3,1	9,4
2. Рязанская область	29,9	22,1	1,7	10,4
3. Тамбовская область	29,9	21,5	0,1	15,0
4. Псковская область	29,3	34,1	3,7	8,6
5. Новгородская область	29,1	30,6	4,3	10,0
6. Пензенская область	29,1	31,3	1,6	6,7
7. Тверская область	29	32,7	3,0	9,4
8. Владимирская область	28,9	24,5	1,3	11,5
9. Орловская область	28,7	28,9	1,2	6,9
10. Кировская область	28,6	27,7	1,8	7,8
...				
30. г. Москва	26,8	39,2	0,6	4,6
31. г. Санкт-Петербург	26,7	40,6	0,4	2,3
...				
76. Ненецкий автономный округ	17,8	36,7	1,6	1,0
77. Тюменская область	16,9	26,1	2,7	8,8
78. Республика Саха (Якутия)	16,4	39,7	3,9	8,6
79. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	14,8	27,2	5,7	8,4
80. Чукотский автономный округ	13,9	60,7	1,2	10,1
81. Республика Дагестан	13,2	32,0	1,6	8,1
82. Республика Ингушетия	12	34,8	7,5	13,4
83. Республика Тыва	11,1	24,3	6,1	12,5
84. Ямало-Ненецкий автономный округ	10,8	32,7
85. Чеченская Республика	10	12,0	7,0	10,4

Источник: Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>

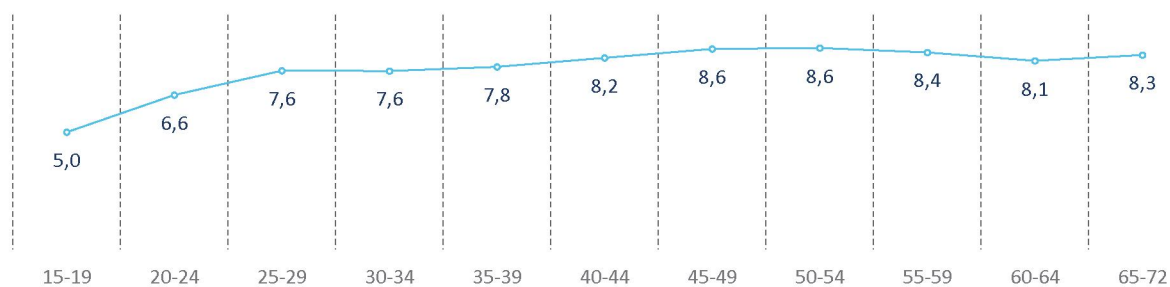


Рис. 4. Среднее время поиска работы безработными по возрастным группам в 2016 году

Источник: Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>

ния нереализованного трудового потенциала старшего поколения. С учетом того, что статус пенсионера в России предопределяет место в категории социально уязвимого населения, стимулирование занятости пожилых людей может стать не только фактором поддержания социально-экономического развития в условиях старения населения, но и способом повышения качества жизни данной социально-демографической группы.

Трансформация параметров трудовой активности старшего поколения в Вологодской области по данным социологического опроса

Старение населения представляет собой системное явление с множественными социально-экономическими последствиями. Наряду с количественными изменениями происходят качественные трансформации многих сфер общественной жизни, в том числе и тру-

довой. В связи с тем, что трудовая активность старшего поколения в условиях старения населения выступает одним из наиболее существенных ресурсов поддержания устойчивого развития территорий, особую актуальность приобретают научные исследования в данной области. При этом имеющаяся статистическая информация не позволяет оценить множество параметров трансформационных процессов в сфере труда пожилых людей (например, мотивационные и ценностные ориентации). В соответствии с важностью и актуальностью проблемы в 2018 году Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» провел второй этап социологического исследования «Качество жизни пожилых людей в Вологодской области» (первый этап был проведен в 2015 году). Объем выборки составил 1500 человек населения старше 50 лет. Распределение респондентов по полу и возрасту соответствует генеральной совокупности населения Вологодской области старше 50 лет (согласно половозрастным показателям статистических сборников), что позволяет оценивать полученные результаты как достоверные. Для определения территориальных особенностей в исследовании отдельно выделены два крупных города – Вологда и Череповец, в отдельную группу вынесены восемь муниципальных районов Вологодской области. Ошибка выборки по опросу не превышает 4%. Существенная часть вопросов была посвящена изучению различных аспектов трудовой активности населения пожилого возраста. По сравнению с анкетой 2015 года было добавлено несколько новых вопросов.

Определение возрастных рамок от 50 лет и более было продиктовано необходимостью

оценки настроений населения предпенсионного возраста относительно продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию. Обращает на себя внимание тот факт, что доля респондентов, не планирующих оформлять пенсию в первый же год после выхода на пенсию, возросла с 22% в 2015 году до 27% в 2018 году. В то же время практически каждый третий (32%) пока не принял однозначного решения по данному вопросу. В целом подобные изменения могут косвенно свидетельствовать о позитивном эффекте существующей системы бонусов за отложенные годы выхода на пенсию. Распространение данной модели поведения в предпенсионных возрастах может привести к некоторому снижению темпов роста дефицита бюджета Пенсионного фонда России.

На вопрос «Планируете ли Вы продолжить трудовую деятельность на пенсии?» утвердительно ответило только 34% опрошенных (в 2015 году – 35%). Таким образом, потенциальный ресурс пополнения рабочей силы со стороны пожилых трудящихся в Вологодской области остался прежним. В то же время структура мотивов на продолжение трудовой деятельности рассматриваемой социально-демографической группы заметно изменилась (табл. 4).

По-прежнему главным мотивом к продолжению трудовой деятельности на пенсии является потребность в дополнительном заработке (84%), однако удельный вес выбравших этот вариант ответа с 2015 года снизился на 10%. При этом на 15% увеличилась доля населения, мотивация которых определяется желанием приносить пользу обществу. Результаты исследования также свидетельствуют о том, что население предпенсионных

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос «Что мотивирует Вас на продолжение трудовой деятельности?», %

Вариант ответа	Доля респондентов	
	2015 год	2018 год
Потребность в дополнительном заработке	94,0	84,0
Желание приносить обществу пользу	10,6	25,2
Потребность в общении	15,2	23,7
Другое	0,7	0,8
Затрудняюсь ответить	3,3	1,5

возрастов в большей степени стало чувствовать свою полезность государству и обществу (с 34% в 2015 году до 42,5% в 2018 году). Как показывают зарубежные исследования [22], чувство собственной значимости старшего поколения возрастает по мере нарастания дефицита трудовых ресурсов. Во многих отраслях экономики пожилых людей стимулируют на продолжение трудовой деятельности ввиду отсутствия подходящей замены. Рост значимости потребности в общении – еще одно важное изменение в структуре мотивации на продолжение трудовой деятельности (прирост на 8,5%). В целом же мы можем говорить о том, что в Вологодской области наблюдается постепенное смещение вектора мотивов от «экономических» (во многом вынужденных) к «неэкономическим» (потребность в общении и желание приносить пользу обществу). Данные явления во многом совпадают с трансформацией характера занятости старшего поколения в развитых странах. Вероятно, введенное на законодательном уровне ограничение на индексацию пенсий при продолжении трудовой деятельности несколько изменило состав рабочей силы населения старших возрастов именно в части мотивационной составляющей, фактически «отсеив» довольно существенную часть населения, для которого трудовая деятельность являлась только инструментом получения заработной платы как «бонуса» к уже имеющемуся пенсионному пособию.

В связи с этим не вызывает удивления тот факт, что планируемое число лет, которое представители предпенсионного возраста собираются проработать на пенсии, в среднем выросло с 5,5 до 8 лет. Для мужчин этот показатель составил 9 лет, для женщин – 6 лет.

В то же время следует указать, что 45% респондентов затруднились дать ответ на данный вопрос, в связи с чем прогнозируемое увеличение продолжительности трудовой жизни в перспективе может быть не столь значимым.

Переходя к оценке трудовой активности населения пенсионного возраста, отметим, что за период с 2015 по 2018 год доля продолживших трудиться на пенсии практически не изменилась (45 и 44,5% соответственно), что противоречит выдвинутой нами в 2015 году гипотезе о потенциальном увеличении первичной включенности старшего поколения на рынке труда. При этом в некоторых аспектах изменения мотивации на продолжение трудовой деятельности население пенсионного возраста повторяет тренды, выявленные в группе предпенсионных возрастов (табл. 5). В первую очередь это выражается в увеличении значимости мотива, отражающего важность выполнения общественно полезной деятельности. Также необходимо отметить, что если в 2015 году потребность в общении была в наибольшей степени характерна для самых старших возрастов (70%), то на текущий момент значение этого показателя выровнялось для всех возрастных групп.

В рамках проведенного исследования было выявлено, что около половины пенсионеров (45%) из числа тех, кто продолжил работать после выхода на пенсию, трудятся до сих пор, что соответствует показателю 2015 года (табл. 6).

В то же время структура занятых несколько изменилась. Касается это в первую очередь смещения концентрации занятости населения старших возрастов к предпенсионным и «молодым» пенсионным возрастам, тогда как доля работающих в возрасте 65–69 лет и 70+ лет сократилась на 14 и 7% соответственно.

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос «Что мотивирует Вас на продолжение трудовой деятельности?», %

Вариант ответа	Доля респондентов	
	2015 год	2018 год
Потребность в дополнительном заработке	81,1	83,7
Желание приносить обществу пользу	12,9	21,3
Потребность в общении	20,5	23,9
Другое	1,0	3,2
Затрудняюсь ответить	3,9	7,0

Таблица 6. Распределение утвердительных ответов на вопрос «Работаете ли Вы в данный момент?», % от тех, кто продолжил работать после выхода на пенсию и получает пенсионное пособие

Год	Всего	Пол		Возраст				
		мужчины	женщины	50–54	55–59	60–64	65–69	70 и старше
2015	44,8	48,3	43,3	78,9	73,8	52,2	39,3	9,0
2018	45,3	48,5	44,1	75,0	87,5	54,5	25,0	2,4

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос «Что стало причиной прекращения Вами трудовой деятельности?» (вопрос для тех, кто получает пенсию), % от числа тех, кто не работает на данный момент

Вариант ответа	Всего	Пол		Возраст				
		мужчины	женщины	50–54	55–59	60–64	65–69	70 и старше
Не было необходимости, хотелось на заслуженный отдых	31,1	29,5	31,8	3,2	21,4	28,2	32,4	40,7
Неудовлетворительное состояние здоровья	29,8	32,4	28,7	19,4	14,3	26,2	32,9	41,0
Вынужденное увольнение (сокращение, увольнение по требованию работодателя)	13,2	15,2	12,4	12,9	12,4	12,1	13,5	14,6
Невозможность совмещения домашних обязанностей (воспитание внуков и др.) и трудовой деятельности	6,8	2,7	8,6	6,5	2,9	9,4	6,8	7,0
Хотелось посвятить больше времени любимому делу, хобби, саморазвитию	6,5	7,1	6,3	6,5	2,9	6,7	8,1	7,6
Другое	2,1	3,6	1,4	0,0	1,9	2,0	3,2	1,7
Затрудняюсь ответить	25,4	22,9	26,5	58,1	52,9	29,9	17,1	7,9

Основными причинами завершения трудовой деятельности, особенно в самых старших возрастах, выступают неудовлетворительное состояние здоровья и желание уйти на заслуженный отдых (табл. 7). Важно отметить, что, как и в 2015 году, порядка 13% населения старших возрастов попали под сокращение или были вынуждены уйти с работы по требованию работодателя. Причем это является характерным явлением для всех рассматриваемых возрастов и позволяет предположить, что уровень распространенности подобного рода практик является стабильным на протяжении длительного периода времени. Также стоит обратить внимание на тот факт, что 9% женщин вынуждены были завершить свою трудовую деятельность по причине невозможности ее совмещения параллельно с выполнением домашних обязанностей.

Важной для оценки показателей выступает заинтересованность неработающих пенсионеров в возобновлении трудовой деятельности. Результаты опроса 2018 года свидетельствуют о том, что лишь 13% неработающих пожилых людей готовы взяться за посильную работу, если бы им поступило предложение. Отметим,

что в 2015 году на подобное предложение готовы были откликнуться порядка 21% респондентов. Наблюдаемое снижение произошло преимущественно ввиду существенного снижения заинтересованности в труде представителей старше 65 лет. При этом среди неработающего населения в возрасте 50–54 лет доля готовых согласиться на посильную работу составляет порядка 33%. На наш взгляд, несмотря на наблюдаемое снижение, резервы повышения трудовой активности старшего поколения (особенно в предпенсионных и младших пенсионных возрастах) представляются достаточно высокими.

Заключение

В завершение отметим наиболее важные полученные результаты. Мировые тенденции трансформации рынка труда демонстрируют постепенное смещение структуры занятости в сторону старших возрастов. Институциональная пенсионная «ловушка», вызванная дисбалансом в изменении нормального и фактического возраста выхода на пенсию, вынуждает правительства развитых стран проводить соответствующие реформы в области повыше-

ния эффективности реализации потенциала старшего поколения. На текущий момент политика «стареющих» государств ОЭСР направлена на активное повышение трудовой активности населения предпенсионных возрастов, чья адаптируемость к нововведениям несколько выше, чем у населения пенсионного возраста, а актуальность имеющихся компетенций не столь значимо устаревает к концу жизненного цикла индивида. Важно также указать, что происходит качественный переход от «вынужденного» (преобладание экономических мотивов) к «осознанному» (преобладание неэкономических мотивов) характеру занятости пожилых людей.

Как показало проведенное исследование, несмотря на то что организационно-правовые отношения в сфере пенсионного обеспечения и трудовой занятости старшего поколения в Российской Федерации существенно разнятся с общемировой практикой, многие из мировых трендов находят свое отражение в нашей стране. Данные социологического опроса позволяют утверждать, что концентрация занятого населения постепенно смещается к предпенсионным и младшим пенсионным возрастам. Происходят серьезные изменения в структуре мотивации (нарастающие значимости неэкономических мотивов).

Относительно возможных резервов повышение трудовой активности в старших возрастах, следует обратить внимание на достаточно высокий уровень нереализованного трудового потенциала неработающего населения в возрастах от 50 до 59 лет. На сегодняшний день можно однозначно утверждать, что роль и значимость пожилых людей в социально-экономическом развитии возрастает, причем главным маркером является рост ощущения собственной полезности самим старшим поколением.

Повышение пенсионного возраста в России требует параллельных шагов государства в сфере институционализации занятости населения старших возрастов. Социально-демографическая группа пожилых людей является крайне неоднородной, что безусловно требует введения дифференцированных мер. Главными задачами должны стать обеспечение гарантий занятости в старших возрастах и повышение гибкости рынка труда. По параметрам дожития и состояния здоровья населения старших возрастов Российская Федерация заметно уступает развитым странам. Этот фактор должен учитываться при разработке мер по стимулированию занятости старшего поколения (в частности, создание адаптированных рабочих мест).

ЛИТЕРАТУРА

1. Россет Э. Процесс старения населения. М.: Статистика, 1968. 512 с.
2. Сови А. Общая теория населения. Т. 2: Жизнь населения. М.: Прогресс, 1977. 520 с.
3. Зиберт Х. Эффект кобры. Как можно избежать заблуждений в экономической политике. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. 244 с.
4. Golini A. *Demographic trends and aging in Europe. Prospects, problems and policies*. Genus, 1997, vol. 53, pp. 33–74.
5. Шабунова А.А. Общественное развитие и демографические вызовы современности // Проблемы развития территории. 2014. № 2. С. 7–17.
6. *Adequate and sustainable pensions. Joint report by the Commission and the Council*. URL: http://europa.eu.int/comm/employment_social/socprot/pensions/index_en.htm
7. Lee R., Mason A. *Population aging, wealth, and economic growth: demographic dividends and public policy*. New York: WESS background paper, 2015. 35 p.
8. Починок Н.Б. Порог старости // Официальный сайт газеты «Известия». URL: <https://iz.ru/751570/natalia-pochinok/porog-starosti>
9. Sanderson W., Scherbov S. *Faster increases in human life expectancy could lead to slower population aging*. PLoS ONE, 2015, vol. 10, URL: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0121922>
10. Россиян оставят без пенсии? URL: <https://www.rosbalt.ru/moscow/2018/06/07/1708798.html>

11. Зеликова Ю. А. Стареющая Европа: демография, политика, социология. СПб.: Норма, 2014. 224 с.
12. *Pension at a Glance 2017: OECD and G20 indicators*. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-en.pdf?expires=1527486537&id=id&accname=guest&checksum=62565D618BB44E9C50C412E3493D233E
13. *Pension Sustainability Index 2014*. URL: <http://www.allianz.ru/upload/iblock/960/960d4c19f5004413d9afec71e085328a.pdf>
14. Барсуков В.Н. Оценка дискриминационных настроений по отношению к пожилым людям в странах мира // Вестник Том. гос. ун-та. 2018. № 429. С. 82–90.
15. Пенсионная реформа в России: результаты мониторинга социально-экономического положения населения и зарубежный опыт. М.: Институт социологии РАН, 2007. 80 с.
16. Проблемы законодательного обеспечения пенсионной реформы в Российской Федерации. URL: http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/vestniksf_index17.htm
17. *World Population Ageing 2013*. URL: <http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/ageing/WorldPopulationAgeing2013.shtml>
18. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525
19. Барсуков В.Н. Трудовая активность населения пенсионного возраста как фактор социально-экономического развития территории // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 1 (43). С. 195–213.
20. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>
21. *Pension at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*. URL: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015_pension_glance-2015-en
22. Barr N. *The welfare state as piggy bank*. OUP Oxford, 2001. 316 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Барсуков Виталий Николаевич – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: lastchaos12@mail.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-10.

Шабунова Александра Анатольевна – директор, доктор экономических наук, доцент. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: aas@vscc.ac.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-03.

Barsukov V.N., Shabunova A.A.

THE TRENDS IN CHANGING LABOR ACTIVITY OF THE OLDER GENERATION AMID POPULATION AGEING²

The effects of population ageing are reflected in many sectors of public life. Given the global nature and irreversibility of this phenomenon, as well as the fact that most developed and developing countries have completed the phase of demographic dividend, the labor potential of the older generation is becoming one of the main resources for sustaining the socio-economic development of ageing states. At the same time, many barriers to its effective implementation remain relevant. This is largely determined by the characteristics of the socio-demographic group of elderly people, as well as by institu-

² The study is supported by project of the Russian Foundation for Fundamental Research no. 16-02-00301/16 “Secondary socialization of elderly people as a factor in the quality of life: trends, problems, mechanisms”.

tional factors. In order to determine the possible areas of increasing the efficiency of labor potential realization of the older generation research into the factors and trends in changes in the activities of the elderly on the labor market is becoming more relevant. The purpose of the paper is to identify and study the current trends reflecting the changes in the labor activity of the older generation amid population ageing. The first part presents the results of analysis of global trends in transformation of components of labor activity of the older generation, as well as the situation of the elderly people in the labor market in Russia. The second part is devoted to the in-depth analysis of labor activity of people of pre-retirement and retirement age according to the sociological survey "Quality of Life of Elderly People in the Vologda Oblast" (2015–2018). Data of the sociological survey suggest that the concentration of the employed of older ages is gradually shifting towards people of pre-retirement and younger retirement age. Significant changes in the structure of motivation (growing importance of non-economic motives) take place. It can be stated that the role and importance of elderly people in the socio-economic development is currently increasing; this is reflected in the fact that the representatives of the older generation become aware of their growing importance for the society.

Older generation, labor activity, labor market, population ageing.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Barsukov Vitalii Nikolaevich – Junior Research Associate at the Department of Living Standard and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy "Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences". 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: lastchaos12@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.

Shabunova Aleksandra Anatol'evna – Director, Doctor of Economics, Associate Professor. Federal State Budgetary Institution of Science "Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences". 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: aas@vscc.ac.ru. Phone: +7(8172) 59-78-03.